

Súd: Okresný súd Čadca
Spisová značka: 5Cpr/1/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5312206384
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 09. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Alena Jančulová
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2013:5312206384.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Č a d c a samosudkyňou Mgr. Alenou Jančulovou v právnej veci navrhovateľky S. W., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom Č., P. XXXX, právne zastúpenej Mgr. Michalom Durajom, advokátom, Advokátska kancelária, Sládkovičova 1700, Čadca, proti odporcovi Slovenská sporiteľňa, a.s., so sídlom Tomášikova 48, Bratislava, IČO: 00 151653, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou, takto

r o z h o d o l :

Súd návrh z a m i e t a .

Navrhovateľka je p o v i n n á zaplatiť odporcovi náhradu trov konania vo výške

54.- € do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Podaným návrhom došlým súdu dňa 15.6.2012 sa navrhovateľka voči odporcovi domáhala:

- vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou zo dňa 10.4.2012,
- určenia, že pracovný pomer medzi ňou a navrhovateľom naďalej trvá,
- náhrady trov konania.

Podanie návrhu odôvodnila tým, že s odporcom uzatvorila dňa 2.7.1990 pracovnou zmluvou v znení dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 1.7.2011 pracovný pomer. Dňa 12.4.2012 uzatvorila s odporcom dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce. Odporca ju donútil k podpísaniu dohody o skončení pracovného pomeru dňa 12.4.2012 a to takým spôsobom, že ju v malej uzavretej miestnosti približne hodinu po skončení pracovnej doby za prítomnosti regionálneho riaditeľa donútil a to psychickým nátlakom a zvyšovaním hlasu k podpísaniu dohody. Oznamil jej, že dostáva výpoveď a dohodu musí okamžite podpísať, nakoľko s ňou skončia pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru, čo môže byť pre ňu v budúcnosti veľmi nevýhodné. Takým istým spôsobom navrhovateľ skončil pracovný pomer aj s inými zamestnancami a to Y. M. a U. F.. Dňa 16.4.2012 oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní a dohodu o skončení pracovného pomeru považuje za neplatnú. V dohode o skončení pracovného pomeru nie je uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, napriek tomu, že žiadala odporcu o uvedenie tohto dôvodu. Dohodu uzatvorila pod nátlakom vedúcich zamestnancov, ktorí ju zatvorili do malej kancelárie, kde ju pod psychickým nátlakom donútili túto dohodu podpísať. Tiež jej nebolo vyplatené ani odstupné, ktoré jej podľa pracovného poriadku odporcu patrí minimálne v rozsahu podľa ustanovení Zákonníka práce.

Odporca sa k podanému návrhu písomne vyjadril dňa 12.8.2012 (č.l. 20 až 22). Vo svojom vyjadrení uviedol, že pracovný pomer s navrhovateľkou považuje za skončený platne a to dňom 30.4.2012. Odporca mal za to, že dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzatvorená platne v súlade so zákonom, pričom vyказuje všetky náležitosti platného právneho úkonu“. Vôľa navrhovateľky bola prejavená navonok podpisom dohody o skončení pracovného pomeru, teda vôľa navrhovateľky bola prejavená určitým a zrozumiteľným spôsobom, pričom navrhovateľka si obsah a následky svojho rozhodnutia a uzavretia právneho úkonu z neho vyplývajúceho v plnej miere uvedomovala. Pokiaľ navrhovateľka tvrdí, že ju odporca donútil podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru pod psychickým nátlakom, psychické donútenie sa stotožňuje z bezprávnou vyhrážkou a vyvoláva neplatnosť dohody právneho úkonu len v prípade, keď je protiprávne, teda sa vynucuje niečo, čo sa takto vynucovať nemôže. Pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou sa navrhovateľke žiadnym spôsobom nevyhrážal a ani jej nehrozil ničím, čo nebol oprávnený urobiť. Podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru prejavila navrhovateľka dobrovoľne pri plnom vedomí svoju vôľu skončiť pracovný pomer u odporcu ku dňu 30.4.2012. Taktiež tvrdenia navrhovateľky, že pred podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru žiadala, aby bol v dohode o skončení pracovného pomeru uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru nie je pravdivé. Nakoľko navrhovateľka nežiadala, aby bol dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený v dohode, nevznikla odporcovi povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru. Pričom v tomto konaní sa ani navrhovateľka nedomáha vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou z toho dôvodu, že nebol dôvod skončenia pracovného pomeru v dohode uvedený, ale žiada, aby súd vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou z iných dôvodov.

Podľa § 152 ods.2 a § 153 ods.2 O.s.p. sa súd cítil byť viazaný týmto predmetom sporu.

Súd má za preukázané, že :

- dňa 2.7.1990 odporca uzatvoril s navrhovateľkou v tej dobe pod priezviskom P. pracovnú zmluvu (č.l. 5 spisu).

- dňa 10.4.2012 bola podpísaná dohoda o skončení pracovného pomeru medzi zamestnávateľom, t.j. odporcom a zamestnancom, t.j. navrhovateľkou a to v zmysle § 60 Zákonníka práce s tým, že pracovný pomer sa končí dňom 30.4.2012, pričom táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma stranami, t.j. dňa 12.4.2012. Zamestnanec vyhlásil, že súhlasí s obsahom dohody o skončení pracovného pomeru a prijíma podmienky v nej dohodnuté slobodne, vážne, nie v tiesni alebo za nápadne nevýhodných podmienok a na znak súhlasu ju podpisuje. Za zamestnávateľa uvedenú dohodu podpísal G.. U. P., riaditeľ regiónu N. a G.. X. X., vedúca oddelenia zamestnaneckých služieb, taktiež ju podpísala aj navrhovateľka(č.l. 11 spisu)

- dňa 16.4.2012 navrhovateľka oznámila odporcovi, že žiada o uznanie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a taktiež žiadala, aby jej bola pridelovaná práca v súlade s pracovnou zmluvou , nakoľko skončenie pracovného pomeru je neplatné (č.l. 12 spisu),

ktoré skutočnosti mal súd zistené z listinných dôkazov (vid'. Čl. 5, 11, 12 spisu) a ktoré ani neboli medzi účastníkmi sporné.

Súd nemá za preukázané, že :

- navrhovateľka nepodpísala dohodu o skončení pracovného pomeru slobodne, vážne a bez nátlaku

- zamestnanci odporcu pod psychickým nátlakom a zvyšovaním hlasu donútili navrhovateľku podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru

Z dokazovania vykonaného na pojednávaní dňa 13.3.2013 a zo dňa 4.9.2013 a to z prečítaných a oboznámených listinných dôkazov obsahu spisu 5Cpr/1/2013 - najmä, vylučku účastníkov a svedkov súd zistil nasledujúce skutočnosti.

V písomnom vyjadrení (č.l. 12, 73-76) navrhovateľka uviedla, že dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorá bola vypracovaná v Bratislave dňa 10.4.2012 podpísala dňa 12.4.2012 v malej zatvorenej miestnosti, pričom s ňou viedli 3-hodinový rozhovor dve pracovníčky z ústredia a regionálny riaditeľ. Vyvíjali na ňu psychický nátlak. Chvilkami na ňu zvyšovali hlas a hrozbou jej oznámili, že dostáva výpoveď, musí sa okamžite rozhodnúť, že buď skončí pracovný pomer, nakoľko pre ňu do budúcnosti bude veľmi nevýhodné, keď s ňou okamžite zrušia pracovný pomer, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru jej bude doručené nasledujúci deň a výhodnejšie pre ňu bude, ak podpíše dohodu. Bola psychicky vyčerpaná a v celodennom strese, preto dohodu podpísala. Vôbec si neuvedomovala a nerozumela čo podpisuje. Bola v domnienke, že jej bude vyplatené odstupné. Až cez víkend jej došlo, čo vlastne podpisala. Nedali jej možnosť sa k dohode vyjadriť do skončenia pracovného pomeru. Z toho dôvodu aj dňa 16.4.2012 zaslala odporcovi oznámenie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a žiadala, aby jej bola pridelovaná práca v súlade s pracovnou zmluvou, nakoľko skončenie pracovného pomeru bolo neplatné. Odporca mal dohodu v písomnej forme vopred pripravenú. Dňa 12.4.2012 si odporca ako zamestnávateľ postupne volal do malej miestnosti zamestnancov. Ako prvú si volal Y. M., následne U. F. a ju až potom. Nevedela z akého dôvodu si ju zamestnávateľ predvoláva. V miestnosti boli tri osoby a to dve pracovníčky z ústredia a regionálny riaditeľ. Povedali jej, že potrebujú doriešiť nejaké skutočnosti, ktoré už predtým riešili. Kládli jej otázky. Žiadali, aby na tieto otázky odpovedala písomne a aby to všetko sama zapisovala. Keď im povedala, že si na skutočnosti, na ktoré sa jej pýtajú už nepamätá začali na ňu kričať, raz jedna, raz druhá pracovníčka. Kričali na ňu, či nevie písať, či nechodila do školy. Jej to bolo ľúto a rozplakala sa. Uviedla, že 21 rokov pracuje u odporcu. Počas celých 21 rokov dostala len 1-krát napomenutie pre porušenie pracovnej disciplíny, čo bolo v decembri roku 2012. Jednalo sa o nejaké sprostredkované úvery.

Ďalej uviedla, že zamestnanci pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru stále na ňu tlačili, aby dohodu podpísala. Ona im povedala, že ju nepodpíše, že najskôr sa musí s niekým poradiť. Navrhovateľka pre nich pracuje už 21 rokov a že s ňou boli vždy spokojný, na čo jej bolo povedané, ale nevie, ktorým zamestnancom, že zamestnanec je 7 rokov zaujímavý a potom je už vyhorený. Nevyhrážali sa jej žiadnym fyzickým útokom len jej povedali, čo má písať a ona to aj zapisovala, že musí napísať svoje vyjadrenie a ona to aj napísala. Navrhovateľka ďalej uviedla, že psychický nátlak na jej osobu bol vyvíjaný aj takým spôsobom, že bola sama s tromi zamestnancami odporcu zatvorená tri hodiny v malej miestnosti a títo neustále na ňu tlačili, že musí dohodu o skončení pracovného pomeru podpísať. Nemohla ísť ani na WC a ani sa napiť vody. Povedali jej, že ak dohodu nepodpíše tak či tak dostane výpoveď a do banky sa už nevráti. Tiež jej povedali, že ak dohodu nepodpíše, že s ňou okamžite ukončia pracovný pomer. Hovorili, aby zvažila, čo je pre ňu výhodnejšie, či dohoda o skončení pracovného pomeru alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Tiež jej bolo povedané zamestnancami odporcu, že ak dohodu o skončení pracovného pomeru podpíše bude jej vyplatené odstupné. Zvažila, že ak podpíše dohodu dostane odstupné, čo bude pre ňu výhodnejšie, preto aj dohodu podpísala. Napriek tomu, že dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala, odstupné jej vyplatené nebolo. Ďalej navrhovateľka uviedla, že keď dohodu podpísala prišla domov. Cez víkend sa dívala do internetu na zákony a zistila, že dohodu o skončení pracovného pomeru podpísať nemala. Dohodu podpísala aj z toho dôvodu, nakoľko jej povedali zamestnanci odporcu, aby sa rozhodla rýchlo, pretože majú dohodu už pripravenú a kvôli nej ju meniť nebudú. Navrhovateľka ďalej uviedla, že dohodu podpísala kvôli tomu, lebo si myslela, že odporca to chce s ňou čo najlepšie vyriešiť. Vôbec si neuvedomila, čo robila. Až cez víkend, keď prezrela právne predpisy si uvedomila, čo spravila, že dohodu podpisovať nemala a radšej mala trvať na okamžitom skončení pracovného pomeru. Navrhovateľka uviedla, že dňa 12.4.2012 zamestnanci odporcu s ňou rozprávali 1-krát. Tento rozhovor trval dve až tri hodiny. Tiež aj s ostatnými zamestnancami sa zamestnanci odporcu rozprávali zhruba dve až tri hodiny. Zamestnanci odporcu boli dňa 12.4.2012 v banke asi do 17.00 hod. ak nie dlhšie. Zamestnanci odporcu od nej žiadali písomné vyjadrenie, ako sa preberali podklady od sprostredkovateľov. Pýtali sa jej na otázky súvisiace s upozornením, ktoré dostala dňa 7.12.2011. Následne ako dopísala vyjadrenie jej dali podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru. Vyjadrenie aj podpis dohody o skončení pracovného pomeru sa konalo na jednom stretnutí. Zamestnankyne odporcu, ktoré s ňou jednali

sa jej ani nepredstavili. Návrh dohody o skončení pracovného pomeru si prečítala. Mala výhrady, nakoľko žiadala, aby bol v dohode uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Toto požadovala len ústne. Zamestnanci odporcu jej povedali, že dohodu už majú napísanú a kvôli nej to prepisovať nebudú. Dohodu podpísala preto, lebo zamestnanci odporcu na ňu psychicky tlačili, pretože ak to nepodpíše skončí s ňou zamestnávateľ pracovný pomer a potom sa už bude pre ňu ťažko zamestnať. Keď podpisovala dohodu o skončení pracovného pomeru bola si vedomá, že jej pracovný pomer u odporcu sa skončí dňom 30.4.2012. Navrhovateľka uviedla, že povedala zamestnancom, že dohodu nepodpíše, pričom zamestnanci odporcu potom ako im povedala, že dohodu nepodpíše jej pri odchode z miestnosti nebránili. Povedali jej, že môže odísť až keď ukončia tento rozhovor, ale keby chcela odísť dobrovoľne, tak jej nikto z nich fyzicky v odchode nebránil. Navrhovateľka ďalej uviedla, že ona doslovne nepovedala, že dohodu nepodpíše a odchádza. Jednoducho jej zamestnanci odporcu hovorili, že ak dohodu nepodpíše, že s ňou okamžite skončia pracovný pomer a aby si uvedomila dôsledky nepodpísania dohody, preto sa rozhodla, že dohodu podpíše. Navrhovateľka nevedela odstrániť rozpor vo svojich výpovediach a taktiež aj v skutočnostiach uvádzaných v návrhu, kde uvádzala, že jej bolo povedané, že s ňou okamžite skončia pracovný pomer, ak dohodu nepodpíše, pričom v návrhu uvádza, že jej bolo povedané, že ak dohodu nepodpíše, že dostane výpoveď. Navrhovateľka k tomu uviedla, že pod slovom výpoveď myslela to, že sa už viac do banky vrátiť nemôže. Miestnosť, v ktorej sa uskutočnil pohovor zamestnancov odporcu s navrhovateľkou je rokovacia miestnosť. Táto sa nachádza v blízkosti miesta kadiaľ chodia aj klienti. Celá jedna stena miestnosti je presklená. Počas doby kým s ňou zamestnávateľ rokoval nebolo jej poskytnuté žiadne občerstvenie. Návrh podala na súd z toho dôvodu, lebo si nezaslúži takýto odchod z banky po 21 rokoch. Navrhovateľka ďalej uviedla, že v prípade ak by dostala odstupné návrh na súd by asi nepodala. Navrhovateľka ďalej uviedla, že zamestnávateľ teda odporca mal určite strategický plán, keď dával zamestnancom podpisovať dohody. Najskôr dával podpisovať dohody zamestnancom, ktorých mohol skôr psychicky zlomiť. Pani U. F. dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala a to z toho dôvodu, lebo na ňu zamestnanci odporcu tiež psychicky tlačili. Hovorili jej, že ako by sa dívala na ostatných zamestnancov, ktorí túto dohodu podpísali. Navrhovateľka ďalej uviedla, že im bolo povedané zamestnávateľom, že prídu pracovníci z ústredia a že dôjde k nejakému rokovaniu, bolo to zamestnancom povedané deň vopred, avšak nikto nevedel s kým budú mať pracovníci z ústredia pohovor a ani čoho sa tento pohovor bude týkať.

Na otázku, aby navrhovateľka uviedla, ktorá konkrétna osoba na ňu vyvíjala psychický nátlak navrhovateľka uviedla, že na ňu zvyšovali hlas všetci. Na otázku, či na ňu kričala a zvyšovala hlas aj svedkyňa Š., navrhovateľka uviedla, že áno. Svedkyňa na ňu kričala, keď písala vyjadrenie k porušeniu bankových predpisov, aby dobre zvážila, čo zapíše, a že klame. Na otázku, či svedkyňa na ňu nejakým psychickým spôsobom tlačila a donucovala ju, aby podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru, navrhovateľka udáva, že nie, pretože dohodu jej dala podpisovať pani z personálneho oddelenia.

Súd vykonal dokazovanie aj výsluchom svedkyne Y. M. (č.l. 76-78). Svedkyňa uviedla, že obdobne ako navrhovateľka aj ona vedie s odporcom pracovný spor o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou. Bolo im povedané zamestnávateľom, že prídu pracovníci z ústredia a to deň predtým ako ku stretnutiu došlo. Najskôr prišli dve pracovníčky z ústredia. Išli do zasadačky a to osobitnej presklenej miestnosti. Začali postupne volať zamestnancov na pohovor. Ona išla ako prvá. Povedali jej, že chcú doriešiť sprostredkovanie úverov. Dali jej papier, že jej budú klásť otázky a ona na tieto otázky musí odpovedať písomne. Povedala im, že si na to už presne nepamätá. Zvyšovali na ňu hlas a žiadali, aby to dopodrobna zapísala. Nedovolili jej opustiť miestnosť a to až do doby kým to nevyriešia. Po dvoch hodinách bol medzi ňou a zamestnancami odporcu pohovor ukončený. Vtedy jej ešte nedávali podpisovať dohodu o skončení pracovného pomeru, len jej povedali, že môže miestnosť opustiť. Na čo ona opustila miestnosť, sadla si na svoje pracovné miesto. Spôsob akým prebiehal pohovor ju vôbec nenavodil na to, že by odporca chcel s ňou alebo s inými zamestnancami skončiť pracovný pomer. Potom ako sa pohovor s ňou uskutočnil naďalej si plnila svoje pracovné úlohy. Riaditeľka jej povedala, aby po ukončení pracovnej doby neodchádzala domov, ale ešte aby počkala. Prácu skončila o 16.15 hod. a asi po 10 minútach po ukončení pracovnej doby prišiel k nej pán P., aby išla do zasadačky miestnosti. Svedkyňa ďalej uviedla, že po nej išla na pohovor svedkyňa U. F.. Následne po U. F. išla na pohovor navrhovateľka. Táto vyšla z miestnosti plačúci. Sadla si na svoje pracovné miesto a pracovala. Do tejto miestnosti chodili aj iní zamestnanci. Akým spôsobom s nimi pohovor prebiehal, to povedať nevedela. Svedkyňa ďalej uviedla, že ona osobne pritom ako pani W. podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru prítomná nebola. Potom ako pani W. vyšla s dohodou z miestnosti nerozprávala sa s ňou.

Svedkyňa uviedla, že pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru na ňu vyvíjaný nátlak v deň podpisania dohody nebol. Svedkyňa uviedla, že si bližšie nepamätá ako dohodu podpísala, pretože ona bola sama z podpisania dohody o skončení pracovného pomeru v šoku. Keď prišla do miestnosti, kde sa zamestnanci odporcu nachádzali povedali jej, že banka sa rozhodla s ňou ukončiť pracovný pomer. Bola z toho v šoku až si musela sadnúť. Dali jej už napísanú dohodu, aby ju podpísala, na čo im ona povedala, že túto dohodu nepodpíše, pretože sa najskôr musí s niekým poradiť. Tiež uviedla, že dohodu nepodpíše, lebo tam nemá napísaný ani dôvod. Podpísala ju, lebo sa jej zamestnanci odporcu vyhrážali, že ak ju nepodpíše na druhý deň dostane okamžité skončenie pracovného pomeru. Svedkyňa uviedla, že atmosféra na pracovisku bola dňa 12.4.2012 hrozná a to už od rána. Svedkyňa udáva, že aj ona bola upozornená zo strany odporcu na porušenie pracovnej disciplíny a to koncom roka 2011, či boli upozornení aj iní zamestnanci o tom nič nevie.

Svedkyňa U. F.(78-80) vo svojej výpovedi uviedla, že rovnako ako navrhovateľka a svedkyňa Y. M. je s odporcom v súdnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou. Priamo prítomná pri podpisovaní dohody navrhovateľky s odporcom nebola. Navrhovateľka jej osobne o podpisovaní dohody hovorila na druhý deň. Povedala jej, že dňa 12.4.2012 ju zamestnanci odporcu nútili niečo podpísať. Kričali na ňu a boli veľmi nepríjemní. Nútili ju, aby podpísala vyjadrenie o tom, akým spôsobom sprostredkovali úvery. Hovorili jej, že ak podpíše dohodu, že dostane všetko čo jej prináleží podľa zákona, že jej bude vyplatené odstupné a že ak dohodu nepodpíše, tak majú pripravenú výpoveď o okamžitom skončení pracovného pomeru, v ktorom popíšu všetko to najhoršie a obdrží okamžité skončenie pracovného pomeru s dôvodmi, ktoré tam budú uvedené v takom smere, že ju už žiadny zamestnávateľ nezamestnaná. Hovorili jej, aby dohodu podpísala okamžite, pretože sa vracajú späť do Bratislavy a druhýkrát už tam neprídu. Psychický nátlak zo strany odporcu na navrhovateľku mal byť vyvíjaný v tom smere, že jej povedali, že ak dohodu nepodpíše okamžite s ňou skončia pracovný pomer a uvedú tam také dôvody, že ju už žiadny zamestnávateľ nezamestnaná. Z toho dôvodu aj mala navrhovateľka dohodu podpísať. Tiež mali navrhovateľke brániť odísť z kancelárie. Nemohla ísť ani na toaletu ani sa ísť na piť. Svedkyňa však nevedela uviesť, ktorá osoba mala konkrétne navrhovateľke brániť odísť z kancelárie, prípadne ísť na toaletu alebo sa napiť. Pani W., keď vyšla z miestnosti už mala podpísanú dohodu o skončení pracovného pomeru. Dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala aj ona, pretože jej pracovníci odporcu povedali, že ako sa bude cítiť, keď dohodu nepodpíše a zostane pracovať v Slovenskej sporiteľni, pričom pani M. a pani W. už túto dohodu podpísali. Podľa vyjadrenie svedkyne zamestnávateľ s nimi ukončil pracovný pomer z toho dôvodu, že v minulosti boli všetky tri upozornené na porušenie pracovnej disciplíny v súvislosti s poskytovaním sprostredkovateľských úverov a bolo to rok dozadu. Zamestnávateľ to robil z organizačných dôvodov. Chcel znížiť počet zamestnancov v pobočke, kde pracovali, nakoľko sa vytvorila ďalšia pobočka na dolnom sídlisku, pričom pôvodných starých zamestnancov do tejto pobočky nepresúvali, ale pribrali nových. Dňa 12.4. bola atmosféra na pracovisku veľmi napätá. Najskôr išla na pohovor pani W., potom pani M. a nakoniec išla ona. Svedkyňa udáva, že ona išla podpísať dohodu popoludní po pracovnej dobe okolo pol piatej, presnú hodinu si nepamätá. Samotný pohovor u nej trval zhruba hodinu až hodinu až pol. Ako podpísala dohodu na pobočke neostávala išla rovno domov. Keď ona podpisovala dohodu zo strany zamestnancov odporcu jej bolo povedané, že podpísanie dohody bude pre ňu lepšia varianta, pretože ak dohodu nepodpíše okamžite s ňou skončia pracovný pomer a už sa nikdy nezamestnaná. Tiež jej bolo povedané, že ak dohodu podpíše dostane aj odstupné. Tiež trvala na tom, aby bol v dohode uvedený dôvod, pre ktorý došlo ku skončeniu pracovného pomeru, na čo jej bolo povedané zamestnancami odporcu, že na čo trvá na dôvode, že jej bude vyplatené odstupné a že to je najlepší spôsob ako skončiť pracovný pomer v jej prípade.

Splnomocnený zástupca odporcu spochybnil výpovede svedkýň. Uviedol, že tieto výpovede sú účelové, nakoľko sa jedná všetko o zamestnankyne, ktoré ukončili pracovný pomer dohodou a všetky tri vedú voči odporcovi konanie o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou.

Ďalej súd vypočul ako svedkov pracovníkov odporcu, ktorí dňa 12.4.2012 na pobočke v C. sa zúčastnili šetrenia porušovania vnútorných bankových predpisov a to svedka U. P., ktorý uviedol, že dňa 12.4.2012 išli na pobočku v C. toho dôvodu, aby prešetrili porušenie vnútorných bankových predpisov. Najskôr sa so zamestnancami sporiteľne rozprávali. Hovorili im o tom, aké majú dokumenty zo šetrenia. V ten deň sa rozprávali zhruba so 6 až 7 zamestnancami a pracovný pomer ukončili

dohodou so 4 zamestnancami. Najskôr vykonali šetrenie so 7 zamestnancami. Po vykonanom šetrení dospeli k záveru, že z týchto 7 zamestnancov práve títo 4 zamestnanci porušili závažným spôsobom predpisy zamestnávateľa, čím porušili závažným spôsobom pracovnú disciplínu, čo aj títo zamestnanci uznali. Rozprávala sa s týmito zamestnancami následne potom pani X., ktorá im povedala, že bude pre nich výhodnejšie, ak skončia pracovný pomer dohodou, pretože ak dohodu nepodpíšu bude s nimi skončený pracovný pomer z dôvodov porušenia pracovnej disciplíny inou formou, ako formou konkrétne nešpecifikovala. Nikto z nich teda ani on ani pani X., či pani Š. zamestnancov k podpísaniu dohody žiadnym spôsobom nenútili. Atmosféra na pracovisku v ten deň bola určite napätá, pretože sa riešilo to, či s niektorými zamestnancami bude alebo nebude skončený pracovný pomer. Žiadna zo zamestnankyň, keď podpisovala dohodu o skončení pracovného pomeru neplakala a nikto z nich na žiadnu zamestnankyňu netlačil, aby dohodu podpísali. Pani W. upovedomili, aké má možnosti, že buď podpíše dohodu o skončení pracovného pomeru, a ak túto dohodu nepodpíše vzhľadom k tomu, že na jej strane bolo zistené závažné porušenie pracovnej disciplíny, bude s ňou skončený pracovný pomer iným spôsobom. Následne potom pani W. dohodu vlastnoručne podpísala. Túto dohodu predtým ako podpísala mala možnosť si prečítať. Nemala nijaké výhrady voči obsahu dohody o skončení pracovného pomeru a ani ich nežiadala, aby do tejto dohody niečo dopĺňali. Tiež svedok uviedol, že nevie o tom, že by pani W. hovorili, že ak dohodu podpíše, že dostane odstupné. Dohody o skončení pracovného pomeru boli vypisované priamo dňa 12.4.2012. Tieto dohody doniesla ráno pani X. so sebou. Boli už vopred pripravené a na týchto dohodách už boli uvedené mená konkrétnych zamestnancov. Mali pripravenú aj takú variantu, že po vykonaní šetrenia bude potrebné s niektorými zamestnancami skončiť pracovný pomer, teda dohody o skončení pracovného pomeru boli vopred pripravené. Svedok uviedol, že on prišiel na miesto šetrenia dňa 12.4.2012 okolo 10.30 hod. Šetrenie ohľadom porušenia vnútorných bankových predpisov vykonávala pani Š.. O tom, že šetrenie priamo na pobočke v C. bude vykonané mu dali vedieť zhruba týždeň pred samotným úkonom. Nebolo mu povedané, že by mal byť ukončený pracovný pomer s niektorými zamestnancami. Pohovor pri podpísaní dohody trval s každým zamestnancom, s ktorým bola dohoda uzatvorená zhruba 20 minút. Rokovanie so zamestnancami prebiehalo v dvoch kolách. Najskôr prešetrovali porušenie vnútorných bankových predpisov až potom na základe zistenej závažnosti porušenia bankových predpisov jednotlivými zamestnancami pristúpili k uzatváraniu dohôd o skončení pracovného pomeru. V prvej časti rokovania dávali zamestnankyne písomne stanovisko k porušeniu bankových predpisov. Až následne v druhom kole pristupovali k podpisovaniu dohôd o skončení pracovného pomeru. Svedok uviedol, že on z pobočky odchádzal ako posledný s riaditeľkou pobočky a to o pol siedmej. Uviedol, že nie je štandardný postup, aby so zamestnancami banky, ktorí sú dlhoročnými zamestnancami takto pristupovali k skončeniu pracovného pomeru, avšak pani W. v 12 mesiaci roku 2011 bola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny a pani W. na porušenie pracovnej disciplíny, čo má on vedomosť bola už 1-krát upozornená. Navrhovateľka do práce dňa 13.4.2012 už neprišla, pretože mala dopravnú nehodu. Pani M. Y. F. do práce prišli. Začala sa medzi zamestnancami rozoberať tá skutočnosť, že došlo ku skončeniu pracovného pomeru dohodou. Situácia na pracovisku bola napätá, čo negatívne mohlo pôsobiť aj na klientov Slovenskej sporiteľne, preto sa snažili túto situáciu nejakým spôsobom riešiť. Navrhli pani F. Y. M., aby si zobrali dovolenku, čo oni odmietli a preto im povedali, aby už do práce ďalej nechodili, nakoľko do doby 30.4.2012 budú mať prekážku v práci, ktorá im bude zamestnávateľom zaplatená. Svedok ďalej uviedol, že pani X., Š. sa navrhovateľke predstavili, teda vedela o koho ide. Nevedel uviesť v akom poradí boli podpísované dohody so zamestnankyňami. Vedel, že pani F. bola posledná. Navrhovateľku začali riešiť čo sa týka podpísania dohody niečo po 15.00 hod. Svedok uviedol, že žiaden psychický nátlak na navrhovateľku vyvíjaný nebol. Navrhovateľka vedela čo podpisuje. Nepovedala, že dohodu nepodpíše a nikto z nich ani on ani pani X. či Š. navrhovateľke nebránili pri odchode z miestnosti. Taktiež navrhovateľka nenavrhol, aby prerušili rokovanie o skončení pracovného pomeru dohodou za tým účelom, že sa potrebuje s niekým poradiť. Rokovali v rokovacej miestnosti Slovenskej sporiteľne. Jedná sa o štandardný priestor, ktorý je presklený a do vnútra sa dá vidieť zvonka. Rozhovor s navrhovateľkou viedla pani X.. Nebavili sa vôbec na tému, že by navrhovateľka pre zamestnávateľa stará a že po siedmych rokoch je človek vyhorený. Prvý pohovor s navrhovateľkou vykonali pred 11.00 hod. Dĺžku trvania pohovoru uviesť nevedel.

Svedkyňa Q. Š. (82-85) zamestnanec odporcu vo svojej výpovedi uviedol, že dňa 12.4.2012 vykonávali pohovory so zamestnancami pobočky Slovenskej sporiteľni v C. z dôvodu, že zistili porušenie interných smerníc a vnútorného poriadku. Navrhovateľka už v minulosti bola zamestnávateľom upozornená na porušenie pracovnej disciplíny, ale v iných veciach, nie v tých, v ktorých vykonávali šetrenie

dňa 12.4.2012. Pani W. vykonávala stretnutia s klientami a to podpisovanie zmlúv mimo pobočky banky, pričom podpisovanie zmlúv môže byť vykonané výlučne na obchodnom mieste. Pani W. podpísala zmluvy s klientom mimo obchodného miesta po dni 07.12.2011. Porušenie vnútorných bankových predpisov zistili na pobočke v banke, preto aj vykonali šetrenia v uvedenej pobočke. Pani W. vypočuli ku skutočnostiam, ktoré nie sú v banke povolené. Navrhovateľka sa mohla vyjadriť ku skutočnostiam, ktoré boli predmetom šetrenia. Následne bola požiadaná, aby sa vyjadrila aj písomne, čo aj navrhovateľka urobila. Pri šetrení na navrhovateľku nebol vyvíjaný žiaden nátlak ani z jedného zo zamestnancov odporcu. Je aj v záujme odporcu ako zamestnávateľa, aby vykonával šetrenia v pokojnej atmosfére a nie pod nátlakom. Určite navrhovateľka mohla byť v strese, lebo nie je bežnou záležitosťou v Slovenskej sporiteľni, aby sa vykonávali šetrenia so zamestnancami o porušení nejakých interných smerníc alebo vnútorného poriadku. Postup u odporcu je taký, ak zistia menej závažné porušenia zo strany zamestnanca, prejednávajú to s týmto zamestnancom, či už telefonicky alebo mailom. Ak však zistia závažné porušenia, tak konzultujú tieto skutočnosti so zamestnancami osobne. U navrhovateľky zistili závažné porušenia jej povinností. Navrhovateľka uznala, že porušila smernice, vnútorný poriadok, že vykonávala činnosť, ktorú ako zamestnanec Slovenskej sporiteľne vykonávať nemala. S navrhovateľkou dňa 12.04.2012 ukončili dva pohovory. Prvý pohovor sa skončil ohľadom ujasnenia si situácie, oboznámenia sa s tým, čo pani W. porušila. Mala možnosť sa k týmto porušeniam vyjadriť. Postupne volali na pohovor jednotlivých zamestnancov, u ktorých porušenie zistili. Pani W. bola do miestnosti zavolaná aj druhýkrát, niečo po tretej hodine do pol štvrtej. Presný čas si svedkyňa nepamätá. Svedkyňa ďalej uviedla, že dopredu nevedeli, ako sa jednotliví zamestnanci vyjadrí ku zisteným skutočnostiam, nakoľko vykonávali šetrenia len u tých zamestnancov, u ktorých zistili porušenie vnútorných bankových predpisov, dopredu už boli u všetkých zamestnancov pripravené dohody o skončení pracovného pomeru, so štyrmi osobami a to pani navrhovateľkou, pani M., F. a riaditeľkou I.. Vzhľadom k tomu, že ich previnenia boli závažné, ukončili pracovný pomer dohodou. Tieto dohody mali pripravené vopred a to u všetkých siedmich zamestnancov. Až keď vykonaným šetrením zistili, že porušenie vnútorných predpisov u troch zamestnancov je menej závažné, po ukončení hovoru oboznámili všetkých zamestnancov, aké porušenia na základe uvedeného šetrenia voči ich osobe zistili a štyrom zamestnancom, konkrétne navrhovateľke, pani M., F. Y. I. bola ponúknutá dohoda o skončení pracovného pomeru. Bola im daná možnosť, aby túto dohodu podpísali s tým, že pokiaľ túto dohodu dobrovoľne nepodpíšu, skončí s nimi odporca pracovný pomer inou formou s tým, že táto forma im bude oznámená v priebehu ďalšieho týždňa. Navrhovateľka mala možnosť dohodu si prečítať, aj ju prečítala a následne podpísala. Na navrhovateľku nebol z ich strany vyvíjaný žiaden nátlak, nikto jej nehovoril, že jej napíšu taký posudok, že sa už nikde nezamestná. Svedkyňa ďalej uviedla, že dňa 12.04.2012 prišli na pobočku s pani X. okolo ôsmej hodiny ráno. Pohovor u každého zamestnanca trval zhruba hodinu, u niekoho to bolo aj menej. Svedkyňa ďalej uviedla, že ani ona, ani pani X., ani pán P. tento deň na obede neboli, pohovory vykonávali vkuse bez prerušenia a bez obeda. Zamestnanci mohli na obed ísť. Svedkyňa ďalej uviedla, že pri šetrení sa pani W. priznala, že mimo región sporiteľne podpisovala zmluvy a komunikovala s neoprávnenými osobami, podpisovala zmluvy v reštaurácii. Svedkyňa ďalej uviedla, že si pamätá, že pani X. predložila navrhovateľke dohodu o skončení pracovného pomeru s tým, aby si premyslela, či ju podpíše. V prípade, ak ju nepodpíše, že s ňou na budúci týždeň bude skončený pracovný pomer inou formou. Konkrétne, akým iným spôsobom dôjde ku skončeniu pracovného pomeru pani X. navrhovateľke neuviedla. Nakoľko mali pripravenú len jednu alternatívu dňa 12.4.2012 a to dohodu o skončení pracovného pomeru, nakoľko sa chceli so zamestnancami dohodnúť korektným spôsobom. Pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru nebola žiadna reč o odstúpení. Navrhovateľka sa pýtala dokedy môže dohodu podpísať. Pani X. jej povedala, že je to výlučne na nej, avšak musí to byť dňa 12.4.2012 kým sú tam oni, aby aj oni mohli túto dohodu podpísať, pretože keď odídu už ťažko budú môcť takúto vzájomnú dohodu podpísať. Svedkyňa ďalej uviedla, že už aj v minulosti riešili porušenie pracovnej disciplíny s navrhovateľkou, bolo to dňa 7.12.2011. Potom ako uskutočnili výsluch jednotlivých zamestnancov títo išli každý potom pracovať. Mohli ísť na obed. Nikto im nebránil, aby na obed išli. Samotná navrhovateľka uviedla, že jej taktiež nikto nebránil, aby na obed išla, avšak nebola hladná, nechcelo sa jej jesť, len si niečo urobila v kuchynke. Svedkyňa ďalej uviedla, že predtým ako začali pohovor so zamestnancami každému sa predstavili a podali im ruky. Navrhovateľka v čase uzatvárania právneho úkonu dobré vedela o aký úkon ide a tiež o aký spôsob skončenia pomeru ide. Nespomínala si, že by navrhovateľka pri podpisovaní dohody plakala. Nežiadala, aby do tejto dohody bolo niečo doplnené, prípadne aby z nej niečo bolo vypustené. Žiadnym spôsobom nenaznačovala, že dohodu nechce podpísať a ani jej nikto nebránil v tom v prípade, ak by dohodu nepodpísala, aby miestnosť opustila. Išlo o korektný rozhovor. Rokovanie sa uskutočnilo v miestnosti, ktorá je označená ako zasadačka, z ktorej jedná stena je presklená a nachádza sa táto miestnosť na verejne prístupnom

mieste. Svedkyňa ďalej udáva, že z logického hľadiska nie je možné, aby tvrdenie navrhovateľky o tom, že s každým zamestnancom mali vykonávať pohovor dve až tri hodiny bolo pravdivé, pretože z pobočky odchádzali najneskoršie okolo pol siedmej, pretože o siedmej večer už boli na benzínovej pumpe v N..

- Na pojednávaní dňa 4.9.2013 bola vypočutá svedkyňa X. X. (č.l. 108-112), ktorá pracuje ako vedúca oddelenia zamestnaneckých služieb u odporcu. Svedkyňa uviedla, že dňa 12.4.2012 na pobočke Slovenskej sporiteľni v C. vykonávala šetrenie. Na šetrenie chodievala len vtedy, ak dôjde k nejakým závažným porušeniam predpisov Slovenskej sporiteľne. Nakoľko zistili závažné porušenia na pobočke v C. zúčastnila sa šetrenia dňa 12.4.2012 s riaditeľom regiónu a to pánom P. a to ďalšou pracovníčkou Slovenskej sporiteľne, ktorá má na starosti šetrenie finančných podvodov. Na obchodné miesto prišli s druhou zamestnankyňou niečo okolo 8.00 hod. Pán P. prišiel neskôr. Oznamovali vedúcej obchodného miesta pani I., že budú riešiť 7 zamestnancov. Účelom stretnutia bolo, aby každý zamestnanec mal možnosť sa vyjadriť ku všetkým skutočnostiam, ktoré boli zistené. Svedkyňa ďalej uviedla, že ona chodí vykonávať šetrenia len vtedy, ak vykonané zistenia sú veľmi závažné a jednoznačne, že došlo k závažným porušeniam pracovnej disciplíny. Pohovor sa uskutočnil v zasadačke pobočky. Túto im poskytla riaditeľka pobočky. Zasadačka nadväzovala na bankovú halu. S navrhovateľkou prerokovali zistené nedostatky zhruba okolo 9.30 hod. doobeda. Išla na pohovor druhá v poradí. Pani Š. oboznámila všetky nedostatky, ktoré boli v práci navrhovateľke zistené. Vyzvala ju, aby sa k týmto nedostatkom vyjadrila. Mala tak urobiť najskôr ústne a následne písomne, čo aj navrhovateľka urobila. Prvý pohovor s pani W. trval zhruba nejakú hodinu. Postupne volali všetkých zamestnancov, u ktorých pochybenia zistili. U troch zamestnancov nebolo zistené až tak závažné porušenie pracovných predpisov, pre ktoré by boli potrebné s nimi pracovný pomer skončiť. Závažné porušenie zistili u 4 zamestnancov. Medzi nimi bola aj pani W.. K porušeniu bankových predpisov zo strany navrhovateľky došlo v tom, že podpisovala zmluvy s klientmi mimo bankového miesta. Zároveň tam bola aj komunikácia s inými osobami o klientoch banky. Pani W.Á. svojím správaním stratila dôveru zamestnávateľa. Potom ako bol pohovor s pani W. skončený nikto jej nebránil, aby sa išla osviežiť, aby išla do kuchynky, ktorá sa tam nachádzala. Potom ako zistili závažné porušenie pracovných predpisov u 4 zamestnancov postupne si ich po jednom volali. Pani W. k ním išla ako druhá. Volali ju k sebe zhruba okolo 14.45 hod. alebo 15.00 hod. Oboznámili pani W. aké závažné porušenia bankových predpisov u nej boli zistené. Navrhli jej, aby ukončila pracovný pomer dohodou. Tiež jej povedali, aby si rozmyslela, či takúto dohodu uzatvorí. Dohodu o skončení pracovného pomeru už mali pripravenú zhruba dva dni vopred predtým ako na stretnutie šli a to z toho dôvodu, lebo vykonané šetrenie o porušení bankových predpisov boli veľmi závažné a bol predpoklad, že pracovné pomery s niektorými zamestnancami budú ukončené. Celkom mali pripravených 7 dohôd. Pani W. potom ako si dohodu prečítala, nemala výhrady voči jej obsahu, len sa spýtala, čo sa stane, keď dohodu nepodpíše, pričom ona jej povedala, že ak ju nepodpíše, tak bude zamestnávateľ ďalej vo veci konať v súlade s právnymi predpismi. Dôvod skončenia pracovného pomeru navrhovateľka nežiadala do dohody uviesť. Keby to navrhovateľka žiadala, tak by jej to boli do dohody uviedli. Avšak bolo výlučne v záujme navrhovateľky, aby dôvody skončenia pracovného pomeru dohodu do dohody uvedené neboli a to z toho dôvodu, že ak dôvodom pre skončenie pracovného pomeru je porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca nie je v jeho záujme, aby táto skutočnosť v dohode uvádzaná bola. Nikto na pani W. hlas nezvyšoval a ani žiaden nátlak na pani W. nerobil. Táto dohodu podpísala dobrovoľne. Navrhovateľka bola rozrušená, čo je celkom prirodzené, pretože riešili dosť závažné pracovné situácie a pani W. pri podpisovaní dohody neplakala a ani neodmietala dohodu podpísať. Nikto pani W. nehovoril, že nemôže miestnosť opustiť do doby kým dohodu nepodpíše. V žiadnom prípade nie je pravdivé tvrdenie navrhovateľky, že by na ňu tlačili, aby dohodu podpísala, že nemohla ísť ani na WC ani sa napiť vody, pretože každý zamestnanec, s ktorým robili pohovor mal pred sebou na stole pohár vody a keby požiadala, že potrebuje ísť na WC na WC ísť mohla. Mohla sa slobodne rozhodnúť, či dohodu podpíše alebo nepodpíše a kedy z miestnosti, kde sa pohovor uskutoční odíde. Nikto z nich teda zo zamestnancov odporcu navrhovateľke nepovedal, že ak dohodu podpíše, že dostane odstupné. Tiež nie je pravdivé tvrdenie navrhovateľky, že bola zatvorená s nimi v malej miestnosti tri hodiny, nakoľko prvýkrát na pohovore bola pri nich zhruba jednu hodinu a druhýkrát to trvalo 10 minút. So zamestnancami začali robiť pohovor asi ráno okolo 8.30 hod. a z pobočky odchádzali pol hodiny po zatvorení pobočky, pričom pobočka sa zatvára zhruba okolo 17.00 hod. poobede. Svedkyňa ďalej uviedla, že nevie povedať, s ktorými zamestnancami a v akom poradí robili dňa 12.4.2012 pohovor, nakoľko od tohto pohovoru už uplynula doba viac ako dva roky. Predtým ako vykonali pohovor na pobočke v C. požiadali riaditeľku pobočky pani I., aby zabezpečila účasť všetkých 7 zamestnancov, s ktorými mali pohovor ukončiť na

pracovisku dňa 12.4.2012. Svedkyňa ďalej uviedla, že nikto pani W. nebránil, aby z miestnosti odišla. Táto sedela blízko pri dverách. Tieto boli rovno za jej chrbtom. Mohla z miestnosti kedykoľvek odísť. Ku skončeniu pracovného pomeru dohodou napriek tomu, že u navrhovateľky zistili závažné porušenie bankových predpisov pristúpili z toho dôvodu, pretože sa snažia ku svojim zamestnancom správať korektne. Nechceli navrhovateľke poškodiť a chceli sa s ňou na skončení pracovného pomeru dohodnúť a dohodu o skončení pracovného pomeru dali, že pracovný pomer sa končí až na konci mesiaca. Vychádzali aj v tomto smere zamestnancom v ústrety. Navrhovateľka podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru slobodne. Ďalej uviedla, že s pani W. dňa 12.4.2012 stretli dvakrát. Svedkyňa ďalej uviedla, že nikto sa navrhovateľke nevyhrážal, že ak dohodu nepodpíše dostane zlý pracovný posudok, ani ju nikto psychicky nevydieral. Tiež jej nikto nehovoril, že po siedmych rokoch je už zamestnanec vyhorený a zamestnávateľa už nezaujímá. Nakoľko majú zamestnancov, ktorí pracujú v Slovenskej sporiteľni aj viac ako 7 rokov. 45 % zamestnancov je zamestnaných v Slovenskej sporiteľni viac ako 10 rokov. Pani W. počas rozhovoru nežiadala, aby pohovor prerušili, prípadne, že sa chce s niekým poradiť alebo niekomu zavolať. Svedkyňa ďalej uviedla, že navrhovateľka bola upozornená ku dňu 7.12.2011 na porušenie pracovnej disciplíny a šetrenia, ktoré sa robili v dňoch 12.4.2012 sa týkali iných prípadov, nie tých, na ktoré už bola zamestnankyňa, teda navrhovateľka prvýkrát upozornená, pričom navrhovateľka uviedla, že šetrenie, ktoré bolo vykonávané dňa 12.4.2012 sa týkalo nedostatkov, ktoré mali byť urobené do dňa 7.12.2011. Ďalšie vykonávanie dôkazu a to zabezpečenie písomných dokladov, ktoré budú preukazovať k akému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky došlo a aké porušenie pracovnej disciplíny bolo s navrhovateľkou dňa 12.4.2012 riešené.

Odporca súdu predložil upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny adresované navrhovateľke dňa 7.12.2011 a to (č.l. 89), ktorého sa mala navrhovateľka dopustiť tak, že sprostredkovala úver na meno Ž. E. a úver na meno O. P. a prevzala doklady k úverom od osoby, ktorá nebola a ani nie je zmluvným sprostredkovateľom úver pre Slovenskú sporiteľňu, ktoré konanie navrhovateľky v zmysle článku 8 pracovného poriadku Slovenskej sporiteľne bolo závažným porušením pracovnej disciplíny. Upozornenie navrhovateľka prevzala dňa 7.12.2012. Na (č.l. 90) sa nachádza dočasné prerušenie výkonu práce podľa § 141 a), ods.1 Zákonníka práce, ktorým Slovenská sporiteľňa oznamuje navrhovateľke dočasné prerušenie výkonu práce od 16.4.2012 od 12.00 hod. do 30.4.2012 s tým, že za dočasné prerušenie výkonu práce jej zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy v zmysle § 141 a), ods.2, ktoré dočasné prerušenie odmietla navrhovateľka prevziať a podpísať.

Právny zástupca navrhovateľky navrhol, aby súd vypočul na pojednávaní ako svedkyňu :

- pani I. . Výsluch tejto svedkyne súd nepovažoval za potrebný, nakoľko sa jedná o osobu, ktorej bola rovnako ako svedkyniam F. Y. M. daná dňa 12.4.2012 výpoveď, pričom táto osoba priamo pri podpísaní dohody s navrhovateľkou nebola, teda nebude sa môcť ani vedieť vyjadriť akým spôsobom došlo k podpísaniu dohody o skončení pracovného pomeru navrhovateľkou.

- G.. X. F., s ktorou bol dňa 12.4.2012 taktiež vykonaný pohovor. Súd výsluch tejto svedkyne nevykonal, nakoľko ani táto svedkyňa nebola priamo prítomná pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom.

- Aby súd zabezpečil písomné doklady, ktoré má k dispozícii odporca, ktoré budú preukazovať, k akému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky došlo, ktorý listinný dôkaz súd taktiež nevykonal, nakoľko predmetom tohto konania je určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou (nie výpoveďou či okamžitým skončením) , pričom v tomto konaní sú predmetom dokazovania skutočnosti uvádzané v § 37 ods. 1, 39 ods. 1 OZ.

Podľa § 60 ods.1, 2, 3 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení platných a účinných predpisov (ďalej len zákonník práce)

(1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

(2) 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 pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Podľa § 15 Zákonníka práce prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil zodpovedá dobrým mravom.

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

Podľa § 39 ods.1 Zákona č. 40/1946 Zb. neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

O absolútnu neplatnosť právneho úkonu ide v prípade, keď sa tento prieči dobrým mravom. Ide o prípady, keď účastník koná v rozpore so základnými všeobecne uznávanými v spoločnosti panujúcimi morálnymi zásadami ohľadne vzťahov a konania medzi ľuďmi. Platnosť či neplatnosť právneho úkonu sa posudzuje so zreteľom na okolnosti daného prípadu v okamihu, keď k právnomu úkonu došlo. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že navrhovateľka ako zamestnankyňa podpísala dňa 12.4.2011 dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce s odporcom ako zamestnávateľom, kde bolo dohodnuté, že pracovný pomer navrhovateľky sa končí dňom 30.4.2011. Dohoda medzi účastníkmi bola uzatvorená písomne a v tejto dohode bol uvedený aj deň skončenia pracovného pomeru.

Navrhovateľka v podanom návrhu uviedla, že zamestnanci odporcu navodili stav, v dôsledku ktorého vplyvom psychického rozpoloženia podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorú mali vopred pripravenú. Zatvorili ju do malej uzatvorenej miestnosti a pod psychickým nátlakom a to zvyšovaním hlasu jej oznámili, že dostáva výpoveď a musí dohodu podpísať okamžite. Trvali na podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru, pričom nemohla opustiť miestnosť, v ktorej sa dohoda podpisovala. V uvedený deň bola v zlom psychickom rozpoložení, nakoľko zamestnanci odporcu s ňou vykonávali pohovor ohľadom zistených nedostatkov z jej strany v trvaní skoro 3 hodiny.

S poukazom na ustanovenie § 37 ods.1, § 39 ods. 1 Občianskeho zákonníka a § 15 ZP súd skúmal, či právny úkon (uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru) navrhovateľka urobila slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, či svojím obsahom a účelom tento právny úkon odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom a to aj s prihliadnutím na okolnosti za ktorých bol urobený.

Ustanovenie § 37 ods.1 Občianskeho zákonníka stanovuje pri právnom úkone náležitosti vôle a jej prejavu pri právnom úkone, a to, že vôľa musí byť slobodná a vážna a prejav vôle určitý a zrozumiteľný. Vôľa nie je slobodná, ak je výsledkom priameho protiprávneho násillia, keď sa v právnom úkone neprejavuje vôľa konajúceho, ale v skutočnosti vôľa inej osoby, ktorá svoju vôľu konajúcejmu násillím vnútila. O slobodnú vôľu nejde tak isto vtedy, ak bola utvorená pod vplyvom bezprávnej vyhrážky alebo iného psychického nátlaku, pretože vôľa ani v tomto prípade nie je prejavom priania konajúceho, ale jeho dôvodného strachu. Každý psychický nátlak však nie je možné považovať za neprípustný. O bezprávnu vyhrážku ide len vtedy, ak osoba vykonávajúca psychický nátlak hrozí niečím, čo nie je oprávnená vykonať (napríklad hrozbou ublíženia na zdraví, hrozbou značnej škody na majetku a pod.) alebo vyhráža sa tým, čo by síce bola oprávnenou vykonať, nesmie však tak urobiť na vynútenie konkrétneho právneho úkonu (ide napríklad o vyhrážanie sa oznámením protiprávneho konania príslušným orgánom, ktoré účastník skutočne spáchal). Nejde o bezprávnu vyhrážku, ani o zneužitie výkonu práva, resp. o výkon práva v rozpore s dobrými mravmi na ujmu zamestnanca, ak zamestnávateľ svoj návrh na

skončenie pracovného pomeru odôvodnil tým, že podľa jeho názoru sú tu dôvody, pre ktoré by mohol so zamestnancom pracovný pomer skončiť okamžite. Ak odmietne jedna zo strán pracovného pomeru návrh dohody o skončení pracovného pomeru alebo sa vôbec v návrhu nevyjadrí, nedôjde ku skončeniu pracovného pomeru dohodou.

V predmetnom konaní zo strany navrhovateľky nebolo preukázané, že pri právnom úkone - dohode o skončení pracovného pomeru išlo o bezprávnú vyhrážku v zmysle § 37 ods.1 Občianskeho zákonníka. Navrhovateľka nepreukázala, že touto vyhrážkou bolo od nej vynucované niečo, čo nesmie byť vynucované, to je vyhrázané niečím, čo hrozíci nie je vôbec oprávnený vykonať, alebo čo síce oprávnený vykonať je, ale nesmie tým hroziť tak, aby navrhovateľku primel k právnomu úkonu. K bezprávnej vyhrážke nie je potrebné, aby cieľ, ktorý je sledovaný použitím bezprávnej vyhrážky, bol sám protiprávny. Musí ísť o vyhrážku takého druhu a takej intenzity, aby podľa okolností a povahy konkrétneho prípadu u toho, voči komu bola použitá, vzbudila dôvodnú bázeň. Bezprávná vyhrážka musí byť adresovaná tomu, koho právny úkon sa vynucuje, alebo osobám jemu blízkym. Právny úkon donúteného adresáta musí byť v priamej súvislosti s bezprávnou vyhrážkou, ktorá pochádza od druhého subjektu právneho úkonu alebo od tretej osoby. Ak pochádza od tretej osoby, ide o bezprávnú vyhrážku spôsobujúcu neplatnosť právneho úkonu len vtedy, ak druhý subjekt právneho úkonu o jeho existencii nielen nevedel, ale ju tiež využil.

Z vykonaného dokazovania nevyplývalo, že by odporca teda zamestnávateľ ovplyvnil slobodnú vôľu navrhovateľky pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru. Je nepochybné, že navrhovateľka mala vedomosť o tom, že v danom prípade podpisuje dohodu o skončení pracovného pomeru, čo potvrdila aj svojou výpoveďou a taktiež aj podpisom na dohode. Navrhovateľka bola objektívne spôsobilá pochopiť následky svojej prejavenej vôle a skutočnosť, že až následne doma po oboznámení sa s paragrafovým znením na internete zistila, že jej nebude vyplatené odstupné a aj z toho dôvodu podávala návrh na skončenie pracovného pomeru, nemožno považovať za dôvod, aby bola dohoda o skončení pracovného pomeru považovaná za neplatnú. U navrhovateľky nebolo preukázané, že by bola obmedzovaná jej slobodná vôľa tým spôsobom, že pri plnom vedomí nebola schopná rozpoznať dôsledky podpísania dohody o skončení pracovného pomeru a že nemohla odmietnuť uvedený návrh na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu bezprávnej vyhrážky.

Prejav vôle premietnutý do dohody o skončení pracovného pomeru u navrhovateľky bol urobený slobodne. Opak navrhovateľkou preukázaný nebol, pretože z výpovede navrhovateľky a ani svedkov nebolo preukázané, že zo strany zamestnancov odporcu bola voči jej osobe vykonaná hrozba trestným oznámením, prípadne osoby, ktoré mali vykonávať psychický nátlak hrozili niečím, čo nie sú oprávnené vykonať, napríklad hrozbou ublíženia na zdraví, hrozbou značnej škody na majetku a pod.

V danom prípade nebolo podstatné, či navrhovateľka porušila svoje pracovné povinnosti podstatným alebo nepodstatným spôsobom, nakoľko táto skutočnosť nemá za následok obmedzenie vôle navrhovateľky pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru, ktoré by spôsobovali jej neslobodu a nemožnosť odmietnutia predloženého návrhu na skončenie pracovného pomeru dohodou. Ani prípadná subjektívna obava navrhovateľky spôsobená kontrolou zamestnávateľa, poprípade reálne zistenia odporcu ako zamestnávateľa spôsobené možným porušením jej pracovnej povinnosti, nezakladá neslobodu jej vôle pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru.

Súlad alebo nesúlad s dobrými mravmi sa musí posudzovať z hľadiska konkrétneho prípadu v danom čase, na danom mieste a vo vzájomnom konaní účastníkov právneho úkonu. O neplatnosti dohody by bolo možné uvažovať vtedy, ak by sa jej účel sledovaný účastníkmi prial dobrým mravom.

Podľa názoru súdu ide o čisto subjektívne posúdenie vzniknutého stavu navrhovateľkou, ktoré nemá oporu ani vo vykonanom dokazovaní. Po vykonaní dokazovania nebolo preukázané, že by konanie zamestnancov odporcu bolo v rozpore s dobrými mravmi, ani to, že by sa účel dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou prial dobrým mravom a ani nemožno dohodu o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou považovať za úkon, ktorý by bol všeobecne neakceptovateľný

z hľadiska v spoločnosti prevládajúci právnych zásad v danom mieste a čase z hľadiska vzájomných vzťahov medzi ľuďmi.

Pokiaľ navrhovateľka namietala, že zmluvu podpísala pod psychickým nátlakom, nakoľko zamestnanci odporcu sa mali vyjadriť, že ak dohodu nepodpíše, ukončia s ňou pracovný pomer iným spôsobom a to výpoveďou, kde bude mať uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru a to porušenie vnútorných predpisov banky a z toho dôvodu aj podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru, takéto konanie nie je možné považovať za konanie v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom akýmkoľvek spôsobom uvedeným v Zákonníku práce a to jednak dohodou, výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Pokiaľ zamestnávateľ voči zamestnancovi niektorý z týchto dôvodov skončenia pracovného pomeru uplatní, prípadne oznámi zamestnancovi, že takýmto spôsobom s ním pracovný pomer ukončí v prípade ak dohodu nepodpíše, nejedná sa o konanie v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko zamestnávateľ len chce uplatniť niektorý zo spôsobov skončenia pracovného pomeru, ktorý mu zákon umožňuje.

Pokiaľ navrhovateľka tvrdila, že v daný deň bola v zlom psychickom stave a atmosféra na pracovisku bola napätá a túto skutočnosť potvrdili aj ďalšie vypočuté svedkyne, s ktorými bol obdobne ako s navrhovateľkou ukončený pracovný pomer dohodou je zrejmé, že skutočne atmosféra na pracovisku napätá bola, čo je však prirodzené, ak zamestnávateľ rieši so zamestnancami nepríjemné skutočnosti, akými nepochybne porušenie pracovných predpisov a bankových predpisov je. Súd poukazuje na to, že skončenie pracovného pomeru a to z akýchkoľvek dôvodov je vždy emocionálne exponovanou skutočnosťou a predovšetkým na strane zamestnanca, ktorého sa uvedená skutočnosť týka sa prejavuje zmesou pocitov a emócií. Ak navrhovateľka tvrdila, že jej psychický stav bol ovplyvnený aj tým, že zamestnávateľ pred podpísaním dohody s ňou vykonával trojhodinový pohovor v malej uzatvorenej miestnosti, pričom jej nedovolil ísť na WC a ani sa napiť. Z výsluchu svedkov a to či už zo strany navrhovateľky tak aj odporcu mal súd zistené, že miestnosť, kde sa pohovor s navrhovateľkou aj ostatnými zamestnancami uskutočnil bol priestorom vhodným, jednalo sa o presklenú zasadaciu miestnosť a táto miestnosť nemohla mať na psychiku navrhovateľky taký vplyv, že by ovplyvnila jej vôľu a slobodu pri podpísaní dohody. Taktiež bolo vyvrátené aj tvrdenie navrhovateľky, že pohovor s ňou (a taktiež aj s ostatnými zamestnancami trval okolo troch hodín, ktorá skutočnosť taktiež jej psychiku ovplyvnila, nakoľko z vyjadrenia svedkov navrhnutých navrhovateľkou a taktiež aj zo strany odporcu súd zistil, že z časového hľadiska by to ani nebolo možné, nakoľko dňa 12.4.2011 zamestnanci odporcu vykonávali pohovory so 7 zamestnancami, pokiaľ by s každým hovorili 3 hodiny, celkom by tieto pohovory trvali 21 hodín. Čo však z časového hľadiska nie je možné, nakoľko zamestnanci odporcu začali pohovory vykonávať najskôr o 8.30 hod. a najneskôr o 18.30 hod. už odchádzali z pobočky. Nepotvrdila sa ani tá skutočnosť, že by zamestnanci odporcu bránili ísť navrhovateľke na WC a odopierali jej napiť sa vody. Samotná navrhovateľka ani v konaní neuvádzala, že by požiadala zamestnancov odporcu, že chce ísť na WC prípadne sa napiť vody, prípadne, že by jej niektorý konkrétny zamestnanec odporcu bránil sa napiť prípadne ísť na WC. Sama uviedla, že mohla ísť na obed, ale sa jej nechcelo, lebo bola rozrušená a urobila si len niečo v kuchyne.

Právny úkon nie je urobený slobodne (nedostatok slobodnej vôle), ak účastník koná pod nedovoleným nátlakom zo strany druhého účastníka alebo aj zo strany tretej osoby, ak o tom druhý účastník vedel a to aj využil. Takým nátlakom môže byť priame fyzické donútenie alebo bezprávná vyhrážka. Pri fyzickom donútení je vôľa konajúceho účastníka nahradená vôľou donucovateľa. Bezprávná (protiprávná) vyhrážka je psychické donútenie takej intenzity, že vzbudzuje dôvodný strach u konajúceho účastníka. Psychické donútenie sa stotožňuje z bezprávnou vyhrážkou a vyvoláva neplatnosť právneho úkonu len v prípade, keď je protiprávne, a teda sa vynucuje niečo, čo takto nemožno vynucovať. Ďalej musí bezprávná vyhrážka vzbudzovať dôvodnú obavu z úkonu toho, kto hrozí, pričom treba optimalizovať vzťah medzi okolnosťami vyvolávajúcimi dôvodnú obavu a subjektom, ktorý je pod ich tlakom. Bezprávná vyhrážka musí byť adresná, to znamená, že musí smerovať voči tomu na kom sa právny úkon vynucuje.

Z vykonaného dokazovania nevyplývajú vyššie uvedené predpoklady bezprávnej vyhrážky. Navrhovateľka a ani svedkyne v tomto konaní neuvádzali, že by zamestnanci odporcu navrhovateľku

alebo svedkyne fyzickým násilím donútili k podpísaniu dohody. Na základe zistených skutočností súd dospel k záveru, že návrh nebol podaný dôvodne. Odporca s navrhovateľkou dňa 12.4.2011 platne uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru a pracovný pomer navrhovateľky u odporcu v zmysle tejto dohody sa skončil dňom 30.4.2011. Opak vykonaným dokazovaním preukázaný nebol. Vzhľadom na vyššie uvedené súd návrh navrhovateľky v celom rozsahu zamietol.

Pokiaľ navrhovateľka namieta, že v dohode o skončení pracovného pomeru nie je uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, táto skutočnosť nemá vplyv na platnosť dohody. Navrhovateľka si rozporuje v tom, že na jednej strane uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru z toho dôvodu, lebo sa obávala, že ak by s ňou bol skončený pracovný pomer výpoveďou vo výpovedi by bol uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru a to porušenie bankových predpisov, ktorý dôvod by jej bránil sa v oblasti finančnictva ďalej zamestnať a na druhej strane tvrdí, že trvala na tom, aby bol dôvod, pre ktorý s ňou má byť pracovný pomer dohodou skončený v tejto dohode uvedený. Uvedenie dôvodu by bolo len v neprospech navrhovateľky. Navyiac vychádzajúc z prejednávacej zásady ovládajúcej sporové konanie bolo na navrhovateľke, aby v konaní preukázala, že v čase uzatvárania dohody namietala, že uvedenú dohodu podpísať nechce. To vyplýva zo všeobecného pravidla, podľa ktorého účastník nesie povinnosť tvrdenia a dôkazné bremeno ohľadom skutočností, na základe existencie, ktorej by bolo možné založiť priaznivé rozhodnutie vo veci v jeho prospech. Z dohody o skončení pracovného pomeru súd vyhodnotil ako uzatvorenú platne, pretože spĺňa všetky zákonné požiadavky. Obsahuje vzájomný súhlasný prejav vôle účastníkov skončiť pracovný pomer a deň jeho skončenia. Navrhovateľka nepreukázala, že zo strany zamestnancov odporcu došlo ku konaniu v rozpore s dobrými mravmi a jej vôľa pri uzatváraní dohody nebola slobodná. Pokiaľ navrhovateľka poukazuje na to, že dohodu o skončení pracovného pomeru nepodpísala slobodne, potom jej sloboda vôle vylučuje iba priame fyzické donútenie, ktoré však vylúčila alebo bezprávna vyhrážka. Súd po vykonanom dokazovaní nemal preukázané, že zo strany odporcu došlo k bezprávnej vyhrážke, preto návrhu navrhovateľky vyhovel.

K obdobným záverom dospel vo svojich rozhodnutiach aj NS SR a to v rozhodnutí 2Cdo/145/2011.

NS ČR v rozhodnutí 21Cdo/4830/2009, 21Cdo/214/2007, 21Cdo/3178/2006 uviedol, že zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom niektorým zo spôsobov uvedených v § 59 ods.1, písm.a) až d) Zákonníka práce.

U navrhovateľky mohol zamestnávateľ skončiť pracovný pomer dohodou, výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Pri porovnaní všetkých troch možností skončenia pracovného pomeru, nie je možné usudzovať, že by v danom prípade navrhovateľka konala k svojmu neprospechu, ak sa rozhodla predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru a zvolila si možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou. Navrhovateľka túto dohodu podpísala, pretože z obsahu dohody mal súd zistené, že navrhovateľka vyhlásila, že túto dohodu podpisuje ako prejav vlastnej vôle bez nátlaku druhej strany. Navrhovateľka neurobila tento právny úkon na základe nedostatku slobody vôle a v danej veci nie sú splnené podmienky neplatnosti právneho úkonu podľa § 37 ods.1 Občianskeho zákonníka. V tomto prípade sa uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru neprieči ani dobrým mravom. V pracovnoprávnom vzťahu býva skončenie pracovného pomeru pre zamestnávateľa a zamestnanca z hľadiska ich záujmov nerovnako výhodné. 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. V konkrétnej situácii s prihliadnutím na všetky rozhodujúce skutočnosti, ktoré predchádzali k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru nešlo o prípad vymykajúcim sa prevládajúcim právnym zásadám a princípov vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Nejedná sa o bezprávnu vyhrážku a nemožno to považovať ani za zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca pokiaľ zamestnávateľ svoj návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou odôvodní tým, že podľa jeho názoru sú dôvody, preto aby mohol so zamestnancom pracovný pomer zrušiť okamžite, prípade výpoveďou. Uvedením svojej pohnútky, ktorá ho vedie ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom hrozí tým, čo je za účelom skončenia pracovného pomeru oprávnený podľa

Zákonníka práce učiniť. Pri porovnaní všetkých troch možností skončenia pracovného pomeru pritom ani nemožno dospieť k záveru, že navrhovateľka jednala v dôsledku tiesne ku svojmu neprospechu, ak sa rozhodla predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru a zvolila si možnosť skončiť pracovný pomer dohodou.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods.1 O.s.p. a odporcovi, ktorý bol v konaní v plnom rozsahu úspešný priznal náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti navrhovateľke, ktorá vo veci úspech nemala.

Podľa § 72 ods.1 Zákona č. 543/2005 Zb. zákonov k hotovým výdavkom osoby zúčastnenej na konaní patria účelné vynaložené náklady, najmä cestovné, stravné a preukázané výdavky na ubytovanie.

Podľa § 73 ods.1, 2, 3 Zákona č. 543/2005 Zb. zákonov

(1) Nárok na cestovné má osoba zúčastnená na konaní, ktorá nemá trvalý alebo prechodný pobyt alebo nepracuje v mieste, kde sa konanie uskutočňuje alebo je predvolaná z miesta, kde sa dočasne zdržuje.

(2) Osobe zúčastnenej na konaní sa hradia skutočné, účelné a hospodárne vynaložené výdavky cestovného verejným hromadným dopravným prostriedkom.

(3) Ak použila osoba zúčastnená na konaní vlastné motorové vozidlo, hradí sa jej cestovné ako pri ceste hromadným dopravným prostriedkom okrem prípadov podľa § 74.

Podľa § 74 ak okolnosti prípadu vyžadujú, aby cesta bola vykonaná inak ako verejným hromadným dopravným prostriedkom, poskytne sa osobe zúčastnenej na konaní pri ceste náhrada podľa osobitných predpisov. Podľa týchto predpisov sa poskytuje stravné a preukázané výdavky na ubytovanie.

V danom prípade odporca súdu neuviedol žiadne okolnosti prípadu, ktoré by na jeho strane vyžadovali aby cesta na pojednávanie bola vykonaná inak ako verejným hromadným prostriedkom, preto s poukazom na ustanovenie § 72 ods.1 Zákona č. 543/2005 Zb. zákonov priznal odporcovi náhradu cestovných výdavkov hromadným dopravným prostriedkom a to vlakom v dňoch 13.3.2013 a 4.9.2013 kedy sa na Okresnom súde Čadca uskutočnilo pojednávanie, ktorého sa odporca zúčastnil. Sídlo odporcu je Bratislave na ul. Tomášikovej.

Cestovný lístok z Bratislavy do Čadce a späť je $13,50 \times 2 = 27 \times 2 = 54$.-€ v ktorej výške aj súd odporcovi náhradu cestovného ako trov konania priznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Žiline.

V odvolaní treba okrem všeobecných náležitostí (§ 42 ods. 3 , t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, dátum a podpis) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že :

a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p.,

b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

d) súd prvého stupňa na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam,

e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O.s.p.)

f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia vecí.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie v zmysle osobitného predpisu.