

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 5Co/6/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3712214861
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 09. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Erika Zajacová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2013:3712214861.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eriky Zajacovej a členiek JUDr. Emílie Zimovej a JUDr. Márie Vrtochovej v právnej veci navrhovateľky S. G., bytom K. G., V. XXXX/XXX-XX, právne zast. Z. V. P., advokátom v K. G., U. XX/XX proti odporkyňi G. D. A., bytom S. XXX o zaplatenie 518,58 eur s príslušenstvom, na odvolanie navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Považská Bystrica zo dňa 8.apríla 2013, č.k. 5C/25/2013-40, jednohlasne takto

rozhodol:

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

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrh navrhovateľky, ktorým sa domáhala zaplatenia sumy 518,58 eur spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania od 01.03.2011 do zaplatenia, titulom zaplatenia odstupného. V odôvodnení konštatoval, že navrhovateľka v podanom návrhu uviedla, že medzi ňou a odporkyňou vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 06.06.2005 a tento trval do 27.01.2011. Pracovný pomer skončil dohodou o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 20.07.2012 z dôvodu zrušenia prevádzky. Poukazovala na to, že v zmysle § 76 ods. 1 Zákonníka práce jej patrí odstupné, ktoré jej však odporkyňa odmietla vyplatiť. Súd prvého stupňa z vykonaného dokazovania mal nesporne preukázané, že medzi účastníkmi konania došlo k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, pričom na žiadosť navrhovateľky bolo v dohode uvedené, že dochádza k jeho rozviazaniu z dôvodu organizačných zmien na strane zamestnávateľa. Z výsluchu účastníkov konania však boli tieto organizačné zmeny rozporované, a ako vyplýva z platnej judikatúry, v takomto prípade je na zamestnancovi, aby preukázal, že organizačné zmeny u zamestnávateľa skutočne boli dôvodom skončenia pracovného pomeru dohodou, a teda, že medzi týmito organizačnými zmenami a skončením pracovného pomeru dohodou existuje príčinná súvislosť. Ďalej konštatoval, že súd môže podľa skutkových okolností posúdiť, ktorým zo zákonných spôsobov skončenia pracovného pomeru bol pracovný pomer skončený. Toto je dôležitá skutočnosť aj na posúdenie nárokov zamestnanca, napríklad pri neplatnom skončení pracovného pomeru, a v tomto prípade posúdenia nároku na vyplatenie odstupného. Z vykonaného dokazovania mal súd prvého stupňa za to, že k rozviazaniu pracovného pomeru medzi účastníkmi konania nedošlo z dôvodov organizačných zmien tak, ako je to v dohode uvedené. To, že sa zmenila forma podnikania u odporkyne zo živnostníčky na v. o. s., nie je možné posúdiť ako organizačnú zmenu, pretože prevádzka, v ktorej navrhovateľka pracovala, naďalej existuje, nebolo zrušené ani jej miesto predavačky. Samotná navrhovateľka v konaní uviedla jednoznačne, že chcela skončiť pracovný pomer preto, že je matka dvoch detí a po skončení rodičovskej dovolenky neprichádzalo do úvahy, aby na svoje pracovisko denne dochádzala. Skutočným dôvodom, prečo došlo k rozviazaniu pracovného pomeru, bola teda táto okolnosť, a nie organizačné zmeny, ako tvrdila navrhovateľka. Vzhľadom na okolnosti rozviazania pracovného pomeru, ako aj s prihliadnutím na tú skutočnosť, že odporkyňa musela z osobných dôvodov meniť formu organizácie na predpisy o nemocenskom a sociálnom poistení, bolo zrejmé, že pri uzatváraní dohody konali v stresovej

situácii, pričom však možno konštatovať, že jednoznačne prejav vôle obidvoch účastníčok smeroval ku skončeniu pracovného pomeru dohodou. Tento návrh dala navrhovateľka a samotná na pojednávaní uviedla, že ho chcela zrušiť preto, že sa stará o dve malé deti. Súd prvého stupňa sa preto v celom rozsahu stotožnil s argumentáciou odporkyne, a mal za to, že nárok navrhovateľky je nedôvodný. Tak, ako bolo uvedené, z vykonaného dokazovania súd prvého stupňa dospel k záveru, že pracovný pomer navrhovateľky s odporkyňou neskončil ani jedným z dôvodov, ktoré by zakladali nárok navrhovateľky na odstúpné v zmysle citovaného ustanovenia, súd jej návrh ako nedôvodný zamietol. O trovách konania rozhodne samostatným uznesením.

Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie navrhovateľka prostredníctvom právneho zástupcu, ktorá žiadala, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zmenil v súlade s jej návrhom alebo zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. V odvolaní uviedla, že nesúhlasí so závermi súdu a prvostupňový súd nesprávne posúdil zistený skutkový stav. Trvala na všetkých skutočnostiach, uvedených v návrhu a vo vyjadrení k odporu. Mala za to, že tieto odôvodňujú právny nárok na zaplatenie odstúpného tak, ako je špecifikovaný v návrhu. V zmysle dohody o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 20.07.2012 je dôvod skončenia pracovného pomeru, a to zrušenie prevádzky, uvedený v dohode jasne a zrozumiteľne, pričom je právne irelevantné, na koho návrh bol tento dôvod uvedený do dohody, a to aj v zmysle rozhodnutia R 12/1993, ktoré upravuje prípad, že ak navrhne zamestnanec zamestnávateľovi skončenie pracovného pomeru dohodou s výslovne požadovaným uvedením toho, že tento pracovný pomer sa končí v dôsledku organizačných zmien u zamestnávateľa, potom dôjde k skončeniu pracovného pomeru prijatím tohto návrhu na dohodu, i keď v písomnom prijatí návrhu nebol tento údaj výslovne uvedený, pokiaľ z obsahu prijatia nevyplývalo, že zamestnávateľ požaduje zmenu návrhu. V zmysle predmetného rozhodnutia je právne irelevantné, na koho návrh, resp. či pri podpise dohody bol dôvod skončenia pracovného pomeru v dohode uvedený, ktorým tvrdením argumentovala odporkyňa pri súdnom pojednávaní. Pravdou síce zostáva, že dohoda o rozviazaní pracovného pomeru bola podpísaná dňa 20.07.2012, avšak bola podpísaná spätne, a to k dátumu 27.01.2011, teda k dátumu, kedy reálne došlo k organizačným zmenám u odporkyne ako zamestnávateľa. Tým, že k tomuto dátumu došlo k pozastaveniu činnosti odporkyne ako živnostníčky, z ktorého dôvodu nebola oprávnená naďalej zamestnávať osoby ako zamestnancov tak, ako uviedla pred súdom aj zamestnankyňa sociálnej poisťovne, mala byť nástupcom odporkyne ako novým zamestnávateľom poskytnutá navrhovateľke nová pracovná zmluva. Účinkami rozhodnutia o pozastavení podnikateľskej činnosti odporkyne nebola táto naďalej oprávnená zamestnávať osoby ako zamestnancov, v zmysle ktorej udalosti došlo k organizačným zmenám. Rovnako ani právny nástupca odporkyne ako zamestnávateľ nevytvoril pracovné miesto navrhovateľky. Dôvodom a spôsobom skončenia pracovného pomeru sa zaoberal aj KS v Ostrave, ktorý rozhodnutím 16 Co 44/95 dospel k záveru, že ak dochádza k dohode o skončení pracovného pomeru medzi účastníkmi podľa ustanovenia § 60 Zákonníka práce z dôvodov organizačných zmien na strane zamestnávateľa, skutočnosť, že dôvod skončenia pracovného pomeru nie je v písomnej dohode priamo uvedený, nerobí túto dohodu neplatnú, a nie je ani vylúčený nárok na odstúpné. Je však na zamestnancovi, aby preukázal, že organizačné zmeny u zamestnávateľa boli skutočne dôvodom skončenia pracovného pomeru, a že medzi organizačnými zmenami a skončením pracovného pomeru existuje príčinná súvislosť. To, že dôvodom skončenia pracovného pomeru boli organizačné zmeny, je možné posúdiť zo skutkového stavu, kedy zamestnávateľ, pokiaľ by nepristúpil ku skončeniu pracovného pomeru dohodou so zamestnancom, by musel dať zamestnancovi výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, inak by sa ocitol v situácii, kedy by nemohol plniť jednu zo svojich základných povinností, prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy. V zmysle uvedeného je názoru, že skutočnosť zrušenia prevádzky zamestnávateľa vyplýva z výpisu zo živnostenského registra, v ktorom má odporkyňa pozastavenú živnosť, a nemohla zamestnancov ďalej zamestnávať. V zmysle Zákonníka práce sa osoba ako zamestnávateľ ruší vždy, ak prestane podnikat' alebo vykonávať inú činnosť, pri ktorej zamestnávala fyzické osoby ako zamestnancov. V zmysle odôvodnenia rozsudku v predmetnej veci odporkyňa ku dňu pozastavenia živnosti odhlásila navrhovateľku zo sociálnej poisťovne, z ktorej skutočnosti je zrejmé, že už nemala záujem a ani nebola oprávnená od uvedeného dátumu z dôvodu pozastavenia živnosti ju zamestnávať ako zamestnankyňu, bez ohľadu na ďalšie nasledujúce skutočnosti a ďalší vývoj situácie na jej strane. V prípade pochybností súdu o zistenom skutkovom stave veci dala súdu na zváženie možnosť doplnenia dokazovania výsluchom svedkov.

K podanému odvolaniu sa písomne vyjadrila odporkyňa, v ktorom žiadala, aby odvolací súd zamietol odvolanie navrhovateľky a uložil navrhovateľke povinnosť nahradiť jej trovy konania do troch dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozsudku. Vo vyjadrení uviedla, že dňa 27.12.2010 zložila sľub starostky obce S.. Od r. 1996 prevádzkuje v obci S. obchod s potravinami. V zmysle čl. 5 ods. 7 ústavného zákona bola povinná prispôbiť svoje podnikanie ustanoveniam tohto ústavného zákona do 27.01.2011. Aby mohla ďalej prevádzkovať obchod s potravinami v obci S., musela zmeniť právnu formu podnikania - zo živnosti na obchodnú spoločnosť, inak by jej zanikla funkcia starostky obce S.. Ako zamestnávateľ nevydala žiadne písomné rozhodnutie o organizačných zmenách, ani obchod s potravinami nezrušila, ani nepremiestnila, a navrhovateľka sa nestala nadbytočnou zamestnankyňou v obchode. Zmenu právnej formy podnikania vykonala preto, aby jej nezanikla verejná funkcia a aby zároveň mohla naďalej prevádzkovať obchod s potravinami. Pracovné miesto S. G. do dnešného dňa nie obsadené. Navrhovateľka odmietla po skončení rodičovskej dovolenky nastúpiť do obchodu ako predavačka práve z dôvodu dochádzky do obce S. z K. G.. Dňa 20.07.2012 ju navrhovateľka požiadala, aby s ňou skončila pracovný pomer dohodou, pretože jej končí rodičovská dovolenka, dochádzať denne z K. G. do práce do S. pri dvoch malých deťoch by nemohla a chce sa zaevidovať na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny K. G. ako uchádzačka o zamestnanie. Na základe uvedenej žiadosti navrhovateľky s ňou skončila pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu a pri dátume skončenia pracovného pomeru uviedla dátum, kedy jej skončilo živnostenské oprávnenie. Neskôr do tejto veci vstúpil manžel navrhovateľky a požadoval, aby bolo do dohody o skončení pracovného pomeru uvedené, že pracovný pomer navrhovateľky sa končí z dôvodu organizačných zmien. Keďže manžel navrhovateľky vyvíjal nátlak na navrhovateľku, aj na ňu, do dohody o skončení pracovného pomeru dopísala, že pracovný pomer sa končí z dôvodu organizačných zmien. Obchod s potravinami je naďalej v prevádzke, zmena právnej formy podnikania bola plynulá, obchod s potravinami s tým istým druhom tovarov a s tými istými zamestnancami pokračuje. Poukázala na skutočnosť, že na skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu organizačných zmien (či už sú organizačné zmeny uvedené v dohode o skončení pracovného pomeru, alebo nie), sa vyžaduje, aby k týmto organizačným zmenám reálne došlo. Ona nevykonala žiadne organizačné zmeny, zmenila právnu formu podnikania, aby nemusela obchod s potravinami zrušiť a skončiť pracovnoprávny vzťah so zamestnancami. Skutočnosť, že pracovný pomer s navrhovateľkou nebol skončený z dôvodu organizačných zmien, ale z dôvodov na strane navrhovateľky, potvrdila aj sama navrhovateľka v konaní pred okresným súdom. K tvrdeniu navrhovateľky, že nástupcom odporkyne ako novým zamestnávateľom mala byť poskytnutá navrhovateľke nová pracovná zmluva, uviedla, že navrhovateľka bola v čase zmeny právnej formy podnikania na rodičovskej dovolenke. K vyjadreniu navrhovateľky, že skutočnosť zrušenia prevádzky zamestnávateľa vyplýva z výpisu zo živnostenského registra, v ktorom má odporkyňa pozastavenú živnosť a nemohla zamestnancov ďalej zamestnávať, uviedla, že pre objektivnosť by si navrhovateľka mala pozrieť aj výpis z Obchodného registra Okresného súdu Trenčín, z ktorého by zistila, že podnikanie s obchodom s potravinami neprerušila ani na jeden deň. Tvrdenie navrhovateľky, že odporkyňa ku dňu pozastavenia živnosti odhlásila navrhovateľku zo Sociálnej poisťovne, z ktorej skutočnosti je podľa jej názoru zrejmé, že už nemala záujem navrhovateľku zamestnávať, odmietla ako absolútne zavádzajúce. Navrhovateľku zo Sociálnej poisťovne odhlásila až po upozornení zamestnankyne sociálnej poisťovne. Pred odhlásením navrhovateľky si overila, že za ňu poisťné skutočne platí štát a až následne ju odhlásila zo Sociálnej poisťovne. Na preukázanie skutočností, uvedených v jej vyjadrení k odvolaniu navrhovateľky, navrhla, aby súd predvolal a vypočul svedkov.

Krajský súd ako súd odvolací vec preskúmal podľa § 212 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvého stupňa je potrebné ako vecne správne potvrdiť podľa § 219 ods. 1 O.s.p., pričom v návaznosti na § 219 ods. 2 O.s.p. odvolací súd v celom rozsahu poukazuje na vecne správne a vyčerpávajúce odôvodnenie súdu prvého stupňa, s ktorým sa v celom rozsahu stotožňuje.

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, vec po právnej stránke správne posúdil a v konečnom dôsledku aj správne vo veci rozhodol, keď návrh navrhovateľky na zaplata sumy 518,58 eur s príslušenstvom titulom zaplata odstupného ako nedôvodný zamietol. Súd prvého stupňa v danom prípade správne podľa skutkových okolností posúdil, že k rozviazaniu pracovného pomeru medzi účastníkmi konania nedošlo z dôvodov organizačných zmien tak, ako je to uvedené v dohode. To, že sa zmenila forma podnikania u odporkyne zo živnostníčky na v. o. s., ani podľa odvolacieho súdu nie je

možné posúdiť ako organizačnú zmenu, pretože prevádzka, v ktorej navrhovateľka pracovala, naďalej existuje a nebolo ani zrušené jej miesto predavačky.

Odvolačný súd konštatuje, že aj keď v rozvázovacom právnom úkone nie je uvedené ani označenie, ani právna kvalifikácia, ani zákonná skutková podstata žiadneho zo spôsobov skončenia pracovného pomeru, napriek tomu môže súd podľa skutkových okolností posúdiť, ktorým zo zákonných spôsobov skončenia pracovného pomeru bol pracovný pomer rozviazaný. Je to najmä v prípade, keď zamestnanec súčasne uplatňuje nároky na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, lebo tieto nároky môžu byť u jednotlivých spôsobov skončenia pracovného pomeru čo do výšky rozdielne.

Na základe vykonaného dokazovania pred súdom prvého stupňa mal aj odvolací súd za preukázané, že samotná navrhovateľka chcela skončiť pracovný pomer preto, že je matka dvoch detí a po skončení rodičovskej dovolenky neprichádzalo do úvahy, aby na svoje pracovisko denne dochádzala. Teda skutočným dôvodom, prečo došlo k rozvázaniu pracovného pomeru, bola táto okolnosť, a nie organizačné zmeny, ako tvrdila navrhovateľka. V danom prípade navrhovateľka nepreukázala, že organizačné zmeny u zamestnávateľa boli skutočne dôvodom skončenia pracovného pomeru, a že medzi organizačnými zmenami a skončením pracovného pomeru existuje príčinná súvislosť. Práve naopak, po vykonanom dokazovaní bolo preukázané, že samotná navrhovateľka chcela skončiť pracovný pomer z dôvodov na jej strane, a to starostlivosti o dve maloleté deti a vzdialenosti do zamestnania. Súd prvého stupňa preto správne dospel k záveru, že pracovný pomer navrhovateľky s odporkyňou neskončil ani jedným z dôvodov, ktoré by zakladali nárok navrhovateľky na odstupné v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

V danom prípade súd prvého stupňa dostatočne zistil skutkový stav a správne vec právne posúdil, preto odvolací súd nepovažoval za potrebné doplniť dokazovanie výsluchmi navrhnutých svedkov.

Z uvedených dôvodov odvolacie námietky navrhovateľky odvolací súd nepovažoval za dôvodné, a preto rozsudok prvostupňového súdu potvrdil.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.