

Súd: Okresný súd Čadca
Spisová značka: 7Cpr/1/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5312206383
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 03. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Laura Žideková
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2014:5312206383.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Č a d c a sudkyňou JUDr. Laurou Židekovou v právnej veci navrhovateľky: S. Y., nar. XX. X. XXXX, bytom G. XXXX, Č., právne zastúpená Mgr. Michalom Durajom, advokátom so sídlom Sládkovičova 1700 Čadca, proti odporcovi: Slovenská sporiteľňa a.s. so sídlom Tomášikova 48 Bratislava IČO: 00 151 653, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, určenie, že pracovný pomer trvá a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Súd návrh **z a m i e t a .**

Navrhovateľka je **p o v i n n á** nahradiť odporcovi trovy konania vo výške 42,32 € na účet č.: SKXX XXXX XXXX XXXX XXXX, VS: XXXXXX, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Podaným návrhom doručeným súdu dňa 15. 6. 2012 sa navrhovateľka domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru zamestnanca dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 10. 4. 2012, ktorá bola uzatvorená podľa § 60 Zákonníka práce zamestnávateľom je neplatná a pracovný pomer medzi odporcom a navrhovateľkou naďalej trvá. Ďalej žiadala, aby súd zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď jej odporca umožní pokračovať v práci alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru a to do troch dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozsudku. V návrhu uviedla, že uzatvorila s odporcom pracovný pomer dňa 21. 6. 1994 pracovnou zmluvou v znení dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 1. 7. 2011. Obsahom pracovnej činnosti v zmysle obsahu z jej pracovnej náplne bolo: komplexný predaj všetkých produktov a služieb z portfólia Slovenskej sporiteľne, a.s., jej dcérskych spoločností a spoločností tretích strán. Jej priemerná čistá mesačná mzda predstavovala za obdobie 11/2012 až 4/2012 sumu 1218,71 eura. Dňa 10. 4. 2012 uzatvorila s odporcom dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce. Odporca donútil navrhovateľku podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru dňa 12. 4. 2012 tým spôsobom, že v malej uzatvorenej miestnosti približne hodinu po skončení pracovnej doby za prítomnosti regionálneho riaditeľa pod psychickým nátlakom, zvyšovaním hlasu jej oznámil, že dostáva výpoveď a musí dohodu podpísať okamžite, nakoľko s ňou ukončí pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru, čo môže byť pre ňu v budúcnosti veľmi nevýhodné. Takýmto spôsobom ukončil pracovný pomer dohodou aj s inými zamestnancami a to s P. J. a I. G.. Navrhovateľka listom zo dňa 16. 4. 2012 oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní 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 navrhovateľka žiadala odporcu o uvedenie tohto dôvodu, napriek tomu odporca dôvod skončenia pracovného pomeru neuviedol. V jej prípade bola dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pod nátlakom vedúcich zamestnancov, ktorí ju zatvorili do malej kancelárie, kde ju pod psychickým nátlakom donútili podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru. Taktiež jej nebolo

vyplatené odstupné, ktoré jej podľa pracovného poriadku odporcu (bod 4. 19) patrí minimálne v rozsahu podľa ustanovení Zákonníka práce. So skončením pracovného pomeru dohodou nesúhlasí. Domnieva sa, že sa jedná o neplatné skončenie pracovného pomeru dohodou, keďže táto bola uzatvorená pod nátlakom a zo strany zamestnávateľa sa jedná o evidentnú snahu zbaviť sa jej osoby. Ona si riadne plnila svoje pracovné úlohy.

Odporca v písomnom vyjadrení k návrhu uviedol, že pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom bol založený písomnou pracovnou zmluvou zo dňa 21. 6. 1994. Na základe pracovnej zmluvy a dodatkov k nej navrhovateľka pracovala u odporcu naposledy v pracovnej pozícii Poradca s náplňou práce - zodpovednosť za komplexný predaj všetkých produktov a služieb z portfólia SLSP a.s., jej dcérskych spoločností a spoločností tretích strán, zabezpečovanie realizácie klientskej dokumentácie v zmysle stanovených interných smerníc a procesov, spoluzodpovednosť za plnenie obchodného plánu obchodného miesta, resp. SCB, v stanovenom segmente klientov a produktov s prihliadnutím na riziká obchodu a výnosy banky, zabezpečovať činnosti v oblasti platobného styku a manipulácie s hotovosťou, okrem SCB. Dňa 10. 4. 2012 odporca s navrhovateľkou uzatvorili v zmysle § 60 zákonníka práce dohodu o skončení pracovného pomeru, v zmysle ktorej pracovný pomer navrhovateľky u odporcu platne skončil dňom 30. 4. 2012. Navrhovateľka v uvedenej dohode o skončení pracovného pomeru vyhlásila a svojím podpisom potvrdila, že súhlasí s obsahom tejto dohody, prijíma podmienky v nej dohodnuté slobodne, vážne, nie v tiesni alebo za nápadne nevýhodných podmienok. S tvrdením navrhovateľky, ktorá neopodstatnene namieta neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru sa odporca nestotožňuje, návrh považuje v celom rozsahu za nedôvodný a pracovný pomer navrhovateľky u odporcu považuje za platne skončený dňa 30. 4. 2012. Má zato, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzatvorená plne v súlade so zákonom, pričom vykazuje všetky náležitosti platného právneho úkonu. Odporca nemá ani nemal vedomosť o žiadnych okolnostiach, ktoré by mohli zapríčiniť akýkoľvek omyl v konaní navrhovateľky pri skončení pracovného pomeru a ani nepozná žiadny dôvod, ktorý by takýto úkon robil neplatným. Vôľa navrhovateľky bola prejavovaná navonok podpisom dohody o skončení pracovného pomeru, teda vôľa navrhovateľky bola prejavovaná určitým a zrozumiteľným spôsobom, pričom navrhovateľka si obsah a následky svojho rozhodnutia a uzavretia právneho úkonu z neho vyplývajúceho v plnej miere uvedomovala. Odporca si nie je vedomý, že by sa navrhovateľke pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru akýmkoľvek spôsobom protiprávne vyhrážal alebo navrhovateľke hrozil niečím, čo nebol oprávnený robiť. Podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru prejavila navrhovateľka dobrovoľne pri plnom vedomí svoju vôľu skončiť pracovný pomer u odporcu ku dňu 30. 4. 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru bola navrhovateľkou a odporcom uzatvorená bez akéhokoľvek nátlaku a donútenia za prítomnosti zamestnancov odporcu. Nezakladá sa na pravde ani tvrdenie navrhovateľky, že pred podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru žiadala, aby bol v dohode o skončení pracovného pomeru uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu v dohode o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom podľa predpisov pracovného práva preto nevznikla povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru. Odporca má zato, že konštatovanie navrhovateľky v návrhu na začatie konania o neuvedení dôvodov skončenia pracovného pomeru je irelevantné, pretože navrhovateľka sa domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru z iných dôvodov. Navrhol, aby súd po vykonaní dokazovania návrh navrhovateľky v celom rozsahu ako nedôvodný zamietol.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že dňa 21. 6. 1994 uzatvoril odporca s navrhovateľkou v tej dobe pod priezviskom L. pracovnú zmluvu s nástupným dňom do práce 21. júna 1994, pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú (č.l. 4 spisu). Dňa 12. 4. 2012 bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru medzi odporcom ako zamestnávateľom a navrhovateľkou ako zamestnancom v zmysle § 60 Zákonníka práce platnom znení (s dátumom 10. 4. 2012) s tým, že pracovný pomer sa končí dňom 30. 4. 2012, pričom táto dohoda nadobudla platnosť dňom jej podpisu obidvoma stranami dohody. Zamestnanec vyhlásil, že súhlasí s obsahom tejto 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 W.. I. C., riaditeľ regiónu Ž., W.. D. D., vedúca oddelenia zamestnaneckých služieb a taktiež ju podpísala aj navrhovateľka (č.l. 7 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 bolo neplatné (č.l. 6 spisu).

Medzi účastníkmi konania bolo sporné, či právny úkon teda dohoda o skončení pracovného pomeru bola zo strany navrhovateľky urobená slobodne, vážne a bez nátlaku, preto súd zamerlal a vykonal dokazovanie na preukázanie tejto skutočnosti.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľky, výsluchom svedkov W. I. C., I. E. Š., W. D.E. D., P. J., prečítaním a oboznámením listinných dôkazov nachádzajúcich sa v spise, oboznámením podstatného obsahu pripojeného spisu Okresného súdu Čadca sp. zn. 10 Cpr/2/2012 a na základe takto vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový stav.

Navrhovateľka pri výsluchu na pojednávaní uviedla, že u odporcu pracovala od roku 1994 na pozícii poradca. Návrh podala z toho dôvodu, že má zato, že dohodu podpísala pod nátlakom na základe citového vydierania zo strany zamestnancov odporcu, ktorí boli prítomní pri podpisovaní dohody. Asi týždeň predtým im riaditeľka povedala, že na deň 12. 4. 2012 si nikto zo zamestnancov nemôže zobrať dovolenku, pretože prídu pracovníci ústredia z Bratislavy a budú sa riešiť nejaké veci. Keď prišla ráno do práce okolo 8:00 hod., prišla za ňou riaditeľka, aby šla do miestnosti, v ktorej už boli 2 pracovníčky odporcu z Bratislavy. Bola to malá miestnosť na prízemí pobočky banky. Miestnosť je z troch strán murovaná a zo štvrtej strany je presklená čiastočne čírym a čiastočne matným sklom. Pracovníčky mali pripravené a na liste napísané jednotlivé nedostatky, na ktoré sa jej následne pýtali. Týkalo sa to sprostredkovaných úverov. Na niektoré nevedela odpovedať a vtedy začali na ňu zvyšovať hlas, aby sa nerobila, že si nepamätá, že jednoducho vidia, že klame, že čo tam robí 17 rokov. Povedala, že sa nemá k tomu čo vyjadrovať, pretože na niektoré veci si nepamätala. Chcela ísť napríklad do svojho stola, pozrieť sa na niektoré veci, aby si ich pripomenula, vtedy povedali, že nemôže odísť, že tam má sedieť, kým sa vec nevyrieši. Chceli od nej, aby sa k jednotlivým veciam vyjadrila aj písomne, a pritom ako písala písomné vyjadrenie, na niektoré otázky, na ktoré odpovedať nevedela jej akoby diktovali, čo má napísať, bola to taká vzájomná spolupráca. Keď na niektoré otázky nevedela odpovedať, lebo si nato nepamätala, hovorili jej, že ako si nato nemôže pamätať, aby neklamala. Pýtali sa jej napríklad, prečo kontaktovala klienta emailom, prečo mu poslala mailom občiansky preukaz, načo im povedala, že to bolo na žiadosť klienta. Potom jej povedali, že či si uvedomuje, že to už hraničí s trestným činom. Už v minulosti v decembri 2011 dostala písomné napomenutie za porušenie pracovnej disciplíny. Potom ako skončili, jej povedali, že je to uzavreté a nemá s nikým o tom hovoriť, čo bolo predmetom ich rozhovoru. Miestnosť opustila okolo 10:15 hod. a išla na svoje miesto vykonávať svoju prácu. Bola z toho celého vystresovaná a vyčerpaná. Potom išla ako druhá dnu I. G. a následne P. J.. Okolo pol štvrtej poobede vyšla z miestnosti pani J., celá uplakaná a povedala, že ju prepustili. Ona si vtedy povedala, že chvalabohu, že ona výpoveď nedostane, pretože by jej ju dali hneď ráno, pretože s pani J. skončili pracovný pomer hneď potom, ako robili s ňou pohovor. Potom okolo 16: 15 hod. prišiel za ňou W. C. a povedal jej, aby išla ešte na minútku, hoci je už po pracovnej dobe. Keď vošla do miestnosti sedel tam pán C. a tie 2 ďalšie nadriadené zamestnankyne odporcu a to pani Š. a pani D.. Pani D. jej povedala, že banka sa rozhodla s ňou ukončiť pracovný pomer. Ona na to zostala úplne v šoku, lebo to nečakala. Povedali jej, že vie o tom, že ráno s ňou urobili pohovor, na čo sa ona rozplakala a povedala im, že ráno im všetko vysvetlila, že nevie, aké nedostatky spravila, ktoré by boli dôvodom na prepustenie. Povedali jej, že už majú pripravený papier, aby nezdržiavala, že nemajú už čas, že za ňou čakajú ďalší. Potom jej pani D. začala mávať dvoma papiermi pred tvárou a začala hovoriť, že aby to podpísala, že nemajú na ňu čas, že majú pripravenú dohodu o skončení pracovného pomeru. Ona im na to povedala, že to nepodpíše, že si to chce ešte premyslieť. Nato jej povedali, že oni tam už potom nebudú. Povedali jej, že buď podpíše dohodu, alebo na druhý deň jej bude doručené okamžité skončenie pracovného pomeru s takým posudkom, že sa v živote nezamestná. Ona u zamestnávateľa pracovala od svojich 18 rokov, nikdy zamestnanie nemenila a preto nevedela, čo znamená výpoveď, čo znamená dohoda o skončení pracovného pomeru. Chcela, aby jej povedali dôvod, prečo ju prepúšťajú, tento dôvod nevie do dnešného dňa. Povedali jej, že nech to podpíše, že oni majú dohody už vopred pripravené, že prišli z Bratislavy a že kvôli nim, ak by si to chceli premyslieť, už druhýkrát neprídu. Buď podpíše dohodu alebo s ňou skončia okamžite pracovný pomer. Taktiež jej povedali, že všetky záväzky voči nej si splnia. Pýtala sa ich aj na odstúpné a povedali jej, že toto jej bude vyplatené. Odstúpné jej vyplatené nebolo. Nevedela uviesť, či by podala návrh, kedy jej bolo vyplatené odstúpné. Bol na ňu vyvíjaný psychický nátlak zo strany nadriadených. Vedela, že to bude musieť podpísať, bála sa to nepodpísať, pretože jej povedali, že inak skončia s ňou okamžite pracovný pomer a dajú jej hrozné ohodnotenie, na základe, ktorého sa už nikdy nezamestná. Dá sa povedať, že toho sa zľakla, pretože v tom čase jej manžel bol po druhej autonehode a boli bez príjmu. Taktiež bola vystresovaná ešte z rána, vystresovalo ju to, keď jej povedali, že niektoré jej konania hraničia s trestným činom. Keď si predstavila, že by mala ísť ešte do basy, že

niečo zlé urobila, pritom sa vždy snažila robiť všetko len najlepšie pre banku, tak bolo z toho jednoducho vystresovaná. Keďže zamestnávateľ povedal, aby to podpísala, pretože sa ináč nikde nezamestná, tak to podpísala. Povedala im, že sa nevie hneď rozhodnúť, že ešte niečo také nikdy nerobila, že sa chce s nikým poradiť. Keď sa ich pýtala na dôvod skončenia pracovného pomeru, povedali jej, že mená majú určené, že sa nemá na to pýtať, že je tam dohoda a že ju má podpísať. Nevedela uviesť ako dlho bola v tej miestnosti, možno polhodinu. Predtým ako dohodu podpísala, si ju medzi slzami prečítala. Vedela, čo je jej obsahom, ale chcela, aby tam bol uvedený aj dôvod, toto požadovala len ústne. Dohodu podpísala preto, lebo bola obklopená nadriadenými, ktorí boli v jej tesnej blízkosti, zvyšovali na ňu hlas a brala to tak, že nemá inú možnosť, ako to podpísať, pretože sa bála, že sa potom nezamestná. To, ako sa ku nej správali, brala ako vyhrážanie. Fyzickým útokom sa jej nevyhrážali. Z miestnosti sa odísť nedalo, keďže to boli jej nadriadení, tak to rešpektovala. V miestnosti ju však nikto nedržal, ani ju nezamkli. Keď dohodu podpísala, vyšla z miestnosti von a plakala. Ostatní zamestnanci sa jej pýtali, že prečo dohodu podpísala, ona len plakala, že musela, že nemala inú možnosť. Cez víkend si na internete pozerala právne predpisy týkajúce sa skončenia pracovného pomeru a zistila, že dohodu nemusela podpísať ihneď, že mala čas až do 30. 4. 2012. Potom v pondelok prišla do práce a W.. C. jej povedal, že už do práce chodiť nemá, že si má zobrať dovolenku, následne jej v ten deň bol daný aj list s tým, že už do práce chodiť nemôže. Následne čerpala dovolenku a časť dovolenky jej bola preplatená a do práce už nešla. V súčasnej dobe je na materskej dovolenke, má deväťmesačného syna. Myslí si, že na to, že podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru, malo vplyv to, čo sa cez deň udialo, v spojení s tým, že jej nadriadení uviedli, že jej konanie hraničí s trestným činom, napíšu na ňu zlé hodnotenie, že sa nezamestná, že doma bolo všetko len na nej. Výslovne im nepovedala, že dohodu nepodpíše, povedala, že dohodu nechce podpísať ihneď, že si to chce ešte premyslieť. Pri podpísaní dohody si bola vedomá toho, že jej pracovný pomer končí. Myslí si, že pracovnú disciplínu neporušila, podľa nej by nebol dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Súd ďalej vypočul ako svedkov zamestnancov odporcu, ktorí sa dňa 12. 4. 2012 na pobočke v Čadci zúčastnili šetrenia porušovania vnútorných bankových predpisov, a ktorí boli pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou, a to W.. I. C., I.. E. Š. S. W.. D. D..

Svedkyňa I.. E. Š. pri výsluchu uviedla, že pracuje na oddelení finančné podvody. Vykonal šetrenia, pri ktorých boli zistené rôzne porušenia. Na základe týchto zistených porušení bol v apríli 2012 vykonaný pohovor okrem iných aj s navrhovateľkou priamo na obchodnom mieste v Čadci. S navrhovateľkou bol pohovor vykonaný ako s prvou krátko po ôsmej hodine ráno. Obsahom rozhovoru s navrhovateľkou bola jej možnosť vyjadriť sa k určitým veciam, ktoré boli šetrením zistené. Jej postoj bol však spočiatku odmietavý s tým, že hovorila, že vždy robila všetko len pre banku a pre jej klientov. Navrhovateľke boli oznámené jednotlivé nedostatky, boli jej predložené aj listiny, ktoré mala ako podklady a k týmto sa mala vyjadriť, k čomu sa navrhovateľka vyjadrila aj písomne. Rozhovor s navrhovateľkou trval asi hodinu. Poprela, že by navrhovateľke hovorila, čo má do písomného vyjadrenia napísať. Potom prebiehal rozhovor podobným spôsobom s ďalšími asi šiestimi zamestnancami. Následne s pánom C. a pani D. prehodnocovali svoje stanoviská k jednotlivým zamestnancom a dohodli sa, s ktorými zamestnancami bude skončený pracovný pomer. Následne si postupne volali všetkých zamestnancov, s ktorými predtým robili pohovor. Jednotliví zamestnanci boli riešení podľa toho, akým závažným spôsobom porušili pracovnú disciplínu, s niektorými bol skončený pracovný pomer, iní dostali pokarhania. S navrhovateľkou bolo ďalší pohovor dosť krátky v trvaní asi 10 minút, bol asi najkratší v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Povedali jej, že banka s ňou naďalej nemôže byť v pracovnom pomere z dôvodu zistených porušení, nakoľko banka jej viac už nemôže dôverovať a navrhli jej skončenie pracovného pomeru dohodou. Povedali jej, že má možnosť skončiť pracovný pomer dohodou v danom čase a ak nedôjde k skončeniu pracovného pomeru dohodou, následne bude skončený pracovný pomer iným spôsobom v najbližšej dobe. Navrhovateľka potom chytila pero a dohodu podpísala. Bola prekvapená, že sa navrhovateľka na nič nepýtala, vzhľadom na to, ako prebiehala prvá časť rozhovoru, ktorá prebiehala doobeda. Navrhovateľka dohodu podpísala bez akýchkoľvek otázok, dohodu si predtým prečítala. Navrhovateľka nežiadala, aby bol v dohode uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Navrhovateľke sa nikto nevyhrážal trestným stíhaním alebo niečím podobným, nikto na ňu nevyvíjal nejaký nátlak, nekričal, ani nezvyšoval hlas. Nikto by si to nedovolil, pretože ich bolo v tej miestnosti vidieť a dvere boli často pootvorené. Podľa nej si navrhovateľka uvedomovala, že porušila pravidlá a preto dohodu bez akýchkoľvek problémov podpísala. Navrhovateľka nepovedala, že chce nejaký čas na rozmyslenie predtým ako dohodu podpíše. Poprela, že by navrhovateľke uviedli, že v prípade, že dohodu nepodpíše, že s ňou bude okamžite skončený pracovný pomer a bude jej daný taký pracovný

posudok, že sa už nikdy nezamestná. Pani D. jej veľmi pekne vysvetlila, že v daný deň sú pripravení len na dohodu a že v prípade, že dohodu nepodpíše, že bude s ňou skončený pracovný pomer iným spôsobom v nasledovnej dobe z dôvodu, že banka jej už naďalej nemôže dôverovať. Navrhovateľka pri podpisovaní dohody neplakala, bola vážna, prišla, podpísala dohodu a odišla. Podľa jej názoru si navrhovateľka veľmi dobre uvedomovala, čo podpisuje a prečo to podpisuje. Pred tým ako dohodu podpísala, sa navrhovateľka na odstupné nepýtala.

Svedok W.. I. C. pri výsluchu uviedol, že je zamestnancom odporcu od roku 2010 na pozícii riaditeľa regiónu Žilina. V daný deň išiel na pobočku z dôvodu, že sa mali riešiť sprostredkované úvery zo strany zamestnancov, ktorí pracovali na danej pobočke. Pani Š.E. mala pripravené nejaké podklady ohľadov nedostatkov, ktoré boli zistené a tieto nedostatky boli prerokovávané asi so šiestimi zamestnancami. Pri rannom pohovore s navrhovateľkou bol prítomný len čiastočne, nakoľko prišiel, až keď pohovor prebiehal. Pani Š. sa jej pýtala na jednotlivé nedostatky, ktoré boli zistené a navrhovateľka na to odpovedala a písomne sa vyjadrovala. On presne nevedel o konkrétnych nedostatkoch, ktoré pani Š. zistila, a ktoré boli navrhovateľke vytkané, ku ktorým sa mala vyjadriť. Pani Š. chcela, aby navrhovateľka to čo povedala, aby napísala aj písomne. Nediktovala jej čo má napísať. S navrhovateľkou bol skončený pracovný pomer z toho dôvodu, že bolo zistené porušovanie bankového tajomstva a porušovanie ochrany osobných údajov. Potom, ako sa pohovor skončil, sa stretli so zamestnancami, u ktorých boli zistené porušenia v najväčšom rozsahu. Po pätnástej hodine zavolali navrhovateľku opäť do tej miestnosti. Pani D. povedala navrhovateľke, že zistené porušenia sú takého závažného charakteru, že nie je vhodné, aby navrhovateľka naďalej pracovala u odporcu. Povedala navrhovateľke, že by sa mohli dohodnúť na skončení pracovného pomeru s tým, že termín skončenia pracovného pomeru mal byť ku koncu mesiaca, teda nemalo dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru ihneď. Dohoda o skončení pracovného pomeru bola vopred pripravená. Vzhľadom na odstup času si presne nepamätal, aká bola reakcia navrhovateľky. Uviedol, že navrhovateľka sa spýtala, či musí dohodu hneď odpísať, načo jej pani D. povedala, že nemusí, ak nechce. Bolo jej povedané, že pokiaľ dohodu o skončení pracovného pomeru nepodpíše, že s ňou bude skončený pracovný pomer iným spôsobom, nakoľko zistené porušenia sú takého závažného charakteru, že pracovný pomer u odporcu by nemohol trvať naďalej. Nepamätal si, či navrhovateľka žiadala, aby jej bol poskytnutý čas na premyslenie. Dohodu hneď podpísala, v rámci asi 15 minút. Na navrhovateľku nikto nekričal, ani nezvyšoval hlas, nikto sa jej nevyhrážal. Určite na navrhovateľku netlačili, že musí dohodu podpísať. Keby to nebola podpísala, zrejme by bolo ďalšie sedenie a riešilo by sa skončenie pracovného pomeru s ňou iným spôsobom. Nikto zo zamestnancov odporcu navrhovateľke nepovedal, že ak nepodpíše dohodu, že jej bude napísaný zlý posudok a už sa nezamestná. Navrhovateľke nikto nebránil pri odchode z miestnosti. Nepamätal si, že by niekto navrhovateľke uviedol, že jej konanie hraničí s trestným činom, on jej niečo také určite nepovedal. Nespomínal si na to, že by navrhovateľka žiadala, aby v dohode bol uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Taktiež si nepamätal, že by sa navrhovateľka pýtala na odstupné, pýtala sa ho na to až na druhý deň a bola prekvapená, že odstupné jej vyplatené nebude. V daný deň bol skončený pracovný pomer aj s pani G. a pani J., nakoľko u týchto troch zamestnankýň bolo zistené závažné porušenie pracovnej disciplíny, ostatní zamestnanci dostali písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko u nich nebolo zistené také závažné porušenie pracovnej disciplíny, ako u týchto troch zamestnankýň.

Svedkyňa W.. D. D. pri výsluchu na pojednávaní uviedla, že u odporcu pracuje na pozícii vedúca oddelenia zamestnaneckých služieb. Pred dvoma rokmi v polovici apríla roku 2012 sa na základe šetrení zistilo, že zamestnanci pravdepodobne hrubým spôsobom porušujú pracovnú disciplínu. Z jej uhla pohľadu došlo k porušeniam ohľadom spolupráce s neoprávnenými osobami, porušeniu bankového tajomstva a zároveň porušeniu zákona na ochranu osobných údajov. Mali vopred pripravené dohody o skončení pracovného pomeru s tými zamestnancami, pri ktorých boli zistené porušenia. Každý zamestnanec mal právo vyjadriť sa ku každému zistenému nedostatku a v čase, keď dohody pripravovali, nevedeli ako sa zamestnanec vyjadriť a aký konkrétny dôvod skončenia pracovného pomeru by mal byť v dohode uvedený. Z tohto dôvodu nemali pripravené ani napríklad výpovede, v ktorých musí byť uvedený dôvod. V daný deň prišli na pobočku okolo ôsmej hodiny ráno, požiadali o miestnosť, ktorú dostali priamo na hale. Postupne si volali asi 6 zamestnancov, u ktorých bolo podozrenie, že porušujú pracovnú disciplínu. Každý zamestnanec sa mal najskôr vyjadriť k jednotlivým zisteniam porušenia pracovnej disciplíny a následne napísať aj v krátkosti písomné vyjadrenie. Navrhovateľka išla na pohovor ako prvá, rozhovor s ňou mohol trvať okolo jednej hodiny. Navrhovateľke boli položené konkrétne otázky a ona sa k nim slobodne vyjadrila ústne aj písomne. Potom išli ďalší zamestnanci, každý sa vyjadril k tej skutkovej

podstate, ktorá sa ho týkala. Okolo tretej hodiny skončili s rozhovormi, potom zhodnotili výsledky šetrenia, vyjadrenia zamestnancov, mieru zavinenia a dohodli sa, u ktorých zamestnancov bolo zistené porušenie predpisov také veľké, že sporiteľňa už nemôže mať viac dôveru v týchto zamestnancov. Na základe toho sa následne zavolali traja zamestnanci, navrhovateľka išla v poradí ako prvá, bolo to okolo štvrtej hodiny poobede. Pani Š. v krátkosti zhodnotila, čo bolo predmetom šetrenia, aké boli zistené porušenia predpisov a akým spôsobom bude táto situácia riešená. Následne jej odovzdala slovo, nakoľko ona bola zodpovedná za personálne riešenie tejto záležitosti. Ona v podstate zrekapitulovala to, že veľmi závažným spôsobom bola porušená pracovná disciplína s tým, že zamestnávateľ nemá dôveru naďalej zamestnanca zamestnávať a ponúkla zamestnancovi dohodu o skončení pracovného pomeru. Jasne uviedla, že neboli pripravení dať zamestnancom výpoveď, pretože na pobočku išli s úmyslom zistiť, čo sa vlastne stalo. U navrhovateľky bolo zaujímavé práve to, že podpísala dohodu v podstate ihneď, akurát sa spýtala, čo sa stane, keď dohodu nepodpíše. Vysvetlila jej, že dohoda je dvojstranná záležitosť a je to na nej, či dohodu podpíše s tým, že ak dohodu nepodpíše, zamestnávateľ s ňou skončí pracovný pomer výpoveďou, pretože porušenie pracovnej disciplíny je veľmi vážne. Neboli vtedy pripravení na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením. Navrhovateľke nehovorili, že v prípade, že dohodu nepodpíše, mal by sa pracovný pomer skončiť okamžite. Navrhovateľka si dohodu prečítala, ona jej vysvetlila každý jeden bod. Navrhovateľka sa v podstate na nich len pozrela, podpísala dohodu a odišla. Navrhovateľka vôbec nepovedala, že si to chce premyslieť. Pýtala sa len, čo bude, ak dohodu nepodpíše, načo jej povedali, že zamestnávateľ bude pokračovať vo veci a pracovný pomer bude skončený. Potom jednoducho vzala pero, podpísala dohodu, zobrala si svoj originál a odišla. Navrhovateľka sa na odstupné nepýtala, k obsahu dohody nemala žiadne výhrady, ani nežiadala o uvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru v dohode. Na navrhovateľku nebol vyvíjaný žiaden psychický nátlak, nikto na ňu nekričal, nikto sa jej nevyhrážal fyzickým násilím, ani iným spôsobom, nikto navrhovateľke nehovoril nič o trestnom stíhaní, ani o tom, že jej konanie hraničí s trestným činom. S určitosťou uviedla, že pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru nebolo navrhovateľke dané na výber, že ak dohodu podpíše, že nebude trestne stíhaná, uviedla, že nič takéto neodoznalo ani pri pohovore s ostatnými zamestnancami. Zo všetkých troch rozhovorov, ktoré prebehli, bol tento najkratší, a aj keď to nebola jednoduchá situácia, navrhovateľka bola úplne kľudná, neplakala. Navrhovateľka vedela presne, čo podpisuje. Navrhovateľka sedela pri dverách a mohla kedykoľvek odísť, dvere neboli zamknuté, navrhovateľka ani nechcela miestnosť opustiť. Poprela, žeby navrhovateľke hovorila, aby nezdržovala, že nemajú dostatok času, nakoľko tam prišli kvôli zamestnancom a na každého zamestnanca mali dostatok času. Taktiež s určitosťou uviedla, že nikto zo zamestnancov odporcu nepovedal navrhovateľke, že v prípade, že nepodpíše dohodu, že jej bude daný zlý pracovný posudok. Podľa jej názoru bol postup odporcu veľmi korektný a slušný, pretože pracovný pomer nebol skončený ku dňu, kedy prišli na pobočku, ale ku koncu mesiaca. Zamestnanci veľmi dobre vedia, že keď dôjde k určitým porušeniam, tak banka si nemôže dovoliť nekonať vo veci. Zistené porušenia boli veľmi závažné, preto každý zamestnanec mal možnosť sa vyjadriť, oni posúdili mieru zavinenia každého jedného zamestnanca a z tých zamestnancov, s ktorými sa rozprávali, ponúkli dohodu len trom, u ktorých bola miera zavinenia najväčšia. Myslí si, že zamestnanci si uvedomovali, čo urobili a práve preto podpísali dohodu.

Súd vykonal dokazovanie aj výsluchom svedkyne P. J., ktorá obdobne ako navrhovateľka vedie s odporcom pracovný spor o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou. Svedkyňa uviedla, že v ten týždeň im pani riaditeľka povedala, že prídu na pobočku z ústredia, že nikto si nemá brať dovolenku. Ráno prišli 2 pracovníčky z ústredia pani Š. a pani D. a neskôr prišiel pán C.. Okolo ôsmej hodiny ráno išla ako prvá na pohovor navrhovateľka, bola dnu asi 2 hodiny, potom vyšla uplakaná a ďalej vybavovala klientov. S navrhovateľkou sa vtedy vôbec nerozprávala. Pohovor bol v malej miestnosti v banke, ktorá má rozmery okolo 3 x 3 m, z jednej strany je presklená mrazeným sklom. V poradí druhá išla dnu I. G., ktorú vybavovali zhruba 2 hodiny. Ona išla dnu poobede okolo 14:00 - 14:30 hod.. Keď vošla dnu, povedali jej, že sa riešia veci ohľadom sprostredkovaných úverov, preberania podkladov od sprostredkovateľov. Pýtali sa jej na rôzne veci, ktoré sa týkali sprostredkovaných úverov a žiadali, aby sa k tomu aj písomne vyjadrila. Nemohla odísť, aby si k tomu pozrela nejaké podklady. Keď nevedela na niektoré veci odpovedať, tak sa jej spýtali, či chodila do školy, keď odpovedá len odrážkovo, a keď si na niektoré skutočnosti nepamätala, tak jej diktovali, ako sa má písomne vyjadriť. Potom, keď sa k tomu písomne vyjadrila, vytiahli z fascikla dohodu o skončení pracovného pomeru a povedali jej, že banka voči nej stratila dôveru, že má podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru, pretože ináč jej dajú na druhý deň okamžité skončenie pracovného pomeru a potom sa už nikde nezamestná. Vyhrážali sa jej, že má dohodu podpísať a mávali jej papiermi pred tvárou, že nech si rozmyslí, čo je pre ňu

výhodnejšie. Povedali jej, že porušila predpisy tak, že môže byť trestne stíhaná. Nepovedali jej však, že keď dohodu nepodpíše, že určite bude na ňu podané trestné oznámenie. Vzhľadom k tomu, že je samoživiteľkou rodiny a nikdy nemenila zamestnávateľa, mala zato, že odporca chcel naozaj pre ňu to najlepšie, tak chytila pero a dohodu podpísala. Myslí si, že pracovný pomer bol s nimi skončený z dôvodov, ktoré sa týkali sprostredkovania úverov. Ako dôvod rozviazania pracovného pomeru jej uviedli, že banka stratila voči nej dôveru. Chcela, aby bol dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený v dohode, na čo jej povedali, že podklady sú už pripravené, ak dohodu nepodpíše, tak na druhý deň dostane okamžité skončenie pracovného pomeru, že to jednoducho musí podpísať. Bála sa toho, že dostane zlý posudok, že sa nikde nezamestná, a keďže je pre ňu dôležitá každá koruna, takto to jednoducho podpísala. Nebola osobne prítomná pri tom, keď bola uzatváraná dohoda o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou. Navrhovateľka išla poobede do tej miestnosti niekedy po 16:15 hod., bola tam krátko, možno 20 minút. Ona odchádzala z práce okolo 16:30 - 16:35 hod. a vtedy už bola navrhovateľka mimo tej miestnosti. V ten deň s navrhovateľkou o tom vôbec nehovorila, až potom v pondelok sa o tom rozprávali v robote. Navrhovateľka jej hovorila, že tiež s ňou riešili sprostredkované úvery a nútili ju, aby podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru. Spomínala, že jej hovorili, že to musí podpísať, pretože sa v budúcnosti nezamestná, že niektoré skutočnosti sú takého závažného charakteru, že by mohla byť v budúcnosti aj trestne stíhaná. Potom sa už viac s navrhovateľkou nestretli.

Navrhovateľka navrhla, aby súd vypočul na pojednávaní ako svedkyňu W.. D. G.. Súd po zistení že navrhovaná svedkyňa bola vypočutá na pojednávaní dňa 27. 11. 2013 v konaní vedenom pod sp. zn. 10 Cpr 2/2012 vo veci navrhovateľky I. G. proti odporcovi o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a oboznámení sa s obsahom z výsluchu svedkyne dospel k záveru, že výsluch svedkyne v tomto konaní nie je potrebný, nakoľko sa jedná o osobu, ktorá nebola priamo pri podpísaní dohody s navrhovateľkou, a teda sa nebude môcť vedieť vyjadriť, akým spôsobom došlo k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou. Zo zápisnice o pojednávaní dňa 27. 11. 2013 vyplýva, že svedkyňa pri výsluchu uviedla, že je bývalou zamestnankyňou odporcu a nevedie s ním žiaden súdny spor. Uviedla, boli dopredu ako zamestnanci pobočky upovedomení pani riaditeľkou, že prídu na návštevu zamestnanci z ústredia z Bratislavy. Neuvedla im kto príde ani prečo, len im dala pokyn, že všetci majú byť na pracovisku a nikto si v ten deň nesmie zobrať dovolenku. Potom v uvedený deň ráno mali pred otvorením prevádzky poradu a vtedy im pani riaditeľka povedala, že prídu z ústredia pani D. a pani Š., a že každý má vypovedať podľa svojho svedomia a vedomia a len pravdu. Potom otvorili pobočku, vybavovala klientov a vtedy prišli tie kolegyne z Bratislavy, usadili sa v rokovacej miestnosti. Je to rokovacia miestnosť pre klientov dostupná priamo z bankovej haly, hneď vľavo vedľa kancelárie riaditeľky, miestnosť je maličká, v strede je stôl. Potom začali volať kolegyne z pobočky. Ako prvá išla pani Y., ona tam bola dosť dlho, možno hodinu až dve, po nej išla pani G., popoludní pani J.. Nečakala, že by mala byť tiež volaná, ale keď vyšla pani J. z tej miestnosti, v ruke mala výpoveď o skončení pracovného pomeru a vtedy prišiel ku nej pán C. a povedal jej, aby išla do tej miestnosti i ona. Išla tam v poradí ako štvrtá. Keď vošla, začali sa jej pýtať na jeden úverový prípad z roku 2010, k čomu sa vyjadřila aj písomne. Potom sa jej ešte spýtali na pani riaditeľku, na jej správanie, pretože ona bola odborne veľmi zdatná, ale správanie mala hroznú, odkedy nastúpila do pobočky, tak bola tam dusná atmosféra. Potom sa strašne rozplakala a už nevedela poriadne artikulovať, takže už to vypočúvanie nechali tak. Rozplakala sa z tej atmosféry, ktorá tam bola, bola veľmi nepríjemná. Keď odchádzala, tak jej povedali, že v tejto veci komunikovala cez riaditeľku, takže nezistili u nej žiadne porušenie povinností a že si má všetko, o čom sa tam rozprávali nechať pre seba. Nebola tam až tak dlho, bolo to možno 3 hodiny a jej výpoveď nikto neponúkol, ani o tom nebola počas tohto rozhovoru žiadna reč. Po nej potom išla do miestnosti pani S. G., ktorá tam takisto nebola dlho a takisto jej nikto neponúkal výpoveď. Potom išla do miestnosti znovu pani Y. a po nej pani G.. Pani Y. nevidela vychádzať, ale nebola potom schopná v ten deň nič povedať, nevie, či vybavovala klientov. Tie tri kolegyne, ktoré dostali výpoveď, na druhý deň prišli do práce, bol tam p. C., ktorému odovzdávali agendu, nedovolil, aby sa nejako rozprávali s inými zamestnancami, držal ich tak bokom. Asi po jednom alebo dvoch týždňoch prišiel na pobočku pán C., regionálny riaditeľ a priniesol im napomenutie pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré pani G. podpísala a ona to podpísať odmietla. Potom ešte prišiel takto asi 2 - 3 krát, tak tam napísala svoje vyjadrenie s čím nesúhlasila a potom to podpísala. V dôsledku týchto udalostí potom s pani G. nedostali kvartálne odmeny. Psychicky ich to zložilo a doslova závideli tým, čo odišli. Nebola tam potom dobrá pracovná atmosféra, už mala pocit, že je stále monitorovaná a už to ďalej nevládala, takže sama ku koncu roku podala výpoveď.

Odporca súdu predložil upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny adresované navrhovateľke dňa 7.12.2011 (č.l. 93), ktorého sa mala dopustiť navrhovateľka v minulosti. Súd sa oboznámil aj s ďalšími listinnými dôkazmi - dočasným prerušením 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 porušenie výkonu práce jej zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy v zmysle § 141 a), ods.2, ktoré dočasné prerušenie odmietla navrhovateľka prevziať a podpísať (č.l. 105) a písomným vyjadrením navrhovateľky zo dňa 12. 4. 2012.

Navrhovateľka ďalej navrhla vykonanie týchto dôkazov:

- výsluch svedkyne W. C. Q. - výsluch tejto svedkyne súd nepovažoval za potrebný, nakoľko sa jedná o osobu, s ktorou bol rovnako ako s navrhovateľkou skončený pracovný pomer dohodou, 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,

- výsluch svedkyne I. G. - súd svedkyňu predvolal na pojednávanie, na ktoré sa nedostavila, svoju neprítomnosť neospravedlnila, právny zástupca navrhovateľky uviedol, že mala zdravotné problémy so zubami. Súd napokon nepovažoval výsluch svedkyne za potrebný, nakoľko ani táto svedkyňa nebola priamo prítomná pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom a sama vedie súdny spor s odporcom o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, preto ho nevykonal,

- výsluch svedka O. D., ktorý v rozhodnom čase ako riaditeľ oblasti Žilina 3 v SLSP, a.s. ukončil pracovný pomer obdobným spôsobom - výsluch tohto svedka súd nepovažoval za potrebný, nakoľko svedok nepracoval na pobočke v Čadci a taktiež nebol priamo prítomný pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom,

- aby súd zaviazal odporcu, aby predložil kompletný záznam, výstup z daného dňa o tom, ako dopadlo šetrenie, čo sa preverovalo, jednotlivé zistené pochybenia, dôkazy k nim, výstupy z porád po prebehnutých pohovoroch - tento 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 Zákona č. 40/1946 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len Občiansky zákonník). Skúmanie porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľkou nie je predmetom konania, keďže skutočnosti týkajúce sa prípadného porušenia pracovnej disciplíny nie sú podstatné pre samotné konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou, a teda ani nemôžu pomôcť k objasneniu skutkového stavu veci.

Podľa § 60 ods.1, 2, 3 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (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 neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

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 svojim 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 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 konajúcemu 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 výpoveďou alebo 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.

Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že navrhovateľka ako zamestnankyňa podpísala dňa 12.4.2012 dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce s odporcom ako zamestnávateľom, kde bolo dohodnuté, že pracovný pomer navrhovateľky sa končí dňom 30.4.2012. Dohoda medzi účastníkmi bola uzatvorená písomne a v tejto dohode bol uvedený aj deň skončenia pracovného pomeru. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru bolo vydané navrhovateľke.

V predmetnom konaní zo strany navrhovateľky nebolo preukázané, že pri právnom úkone - dohode o skončení pracovného pomeru išlo o bezprávnu vyhrážku v zmysle § 37 ods.1 Občianskeho zákonníka. Navrhovateľka nepreukázala, že touto vyhrážkou bolo od nej vynucované niečo, čo nesmie byť vynucované, alebo vyhrážané niečím, čo hroziaci nie je vôbec oprávnený vykonať, alebo čo síce oprávnený vykonať je, ale nesmie tým hroziť tak, aby navrhovateľku primäl 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 okolnosti a povahy konkrétneho prípadu u toho, voči komu bola použitá, vzbudila dôvodnú bázeň. Bezprávna vyhrážka musí byť adresovaná tomu, koho právny úkon sa vynucuje, alebo osobám jemu blízkym. Právny úkon donúteného adresáta musí byť v priamej súvislosti s bezprávnu vyhrážkou, ktorá pochádza od druhého subjektu právneho úkonu alebo od tretej osoby. Ak pochádza od tretej osoby, ide o bezprávnu vyhrážku spôsobujúcu neplatnosť právneho úkonu len vtedy, ak druhý subjekt právneho úkonu o jeho existencii nielen vedel, ale ju tiež využil.

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 priečil dobrým mravom.

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 priečil 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.

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 si dohodu pred jej podpisom prečítala, bola s jej obsahom uzrozumená. Okrem toho navrhovateľka priamo v dohode vyhlásila, že súhlasí s obsahom dohody a prijíma podmienky v nej uvedené, slobodne, vážne, nie v tiesni alebo za nápadne nevýhodných podmienok. Navrhovateľka bola objektívne spôsobilá pochopiť následky svojej prejavenej vôle, sama uviedla, že si bola vedomá, že jej pracovný pomer u odporcu končí. 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.

Navrhovateľka tvrdila, že dohodu podpísala pod nátlakom na základe citového vydierania zo strany zamestnancov odporcu, ktorí boli prítomní pri podpisovaní dohody. Na základe vykonaného dokazovania dospel súd k záveru, že 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. Sama navrhovateľka uviedla, že v miestnosti, v ktorej došlo k podpisu dohody o skončení pracovného pomeru, ju nikto nedržal, ani ju nezamkli, nevyhrážali sa jej fyzickým útokom. Zamestnancom odporcu výslovne nepovedala, že dohodu nepodpíše, povedala len, že si to chce ešte premyslieť, načo jej povedali, že v danom momente nie je možný iný spôsob skončenia pracovného pomeru a v prípade, že nedôjde k uzavretiu dohody, bude pracovný pomer skončený následne iným spôsobom. Navrhovateľka tvrdila, že pri rannom pohovore jej zamestnanci odporcu povedali, že či si uvedomuje, že niektoré jej činy hraničia s trestným činom, čoho sa zľakla. Z tvrdenia navrhovateľky však nevyplýva, že by sa jej vyhrážali trestným oznámením príslušným orgánom, a to ani pri rannom pohovore, ani pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru. Všetci traja zamestnanci odporcu, ktorí boli v konaní vypočutí ako svedkovia, toto tvrdenie navrhovateľky popreli. Navrhovateľka ďalej tvrdila, že jej zamestnanci odporcu povedali, že buď dohodu podpíše, alebo na druhý deň jej bude doručené okamžité pracovného pomeru, a to s takým posudkom, že sa v živote nezamestná. Rovnako aj toto tvrdenie navrhovateľky svedkovia, ktorí sú zamestnancami odporcu, popreli. Uviedli, že navrhovateľke povedali, že v prípade, že dohodu o skončení pracovného pomeru v daný deň nepodpíše, že bude následne s ňou skončený pracovný pomer iným spôsobom, pretože banka voči nej stratila dôveru a nemôže ju ďalej zamestnávať. V daný deň boli pripravení len spôsob skončenia pracovného pomeru dohodou. Súd má zato, že takéto konanie nie je možné považovať za bezprávnu vyhrážku, ani 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. Ak pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou odporca uviedol, že pokiaľ nesúhlasí s uzatvorením dohody, následne s ňou bude ukončený pracovný pomer inou formou, nejedná sa o nedovolený nátlak ani o zneužitie výkonu práva odporcu na ujmu navrhovateľky. Podľa názoru súdu, o bezprávnu vyhrážku sa nejedná ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru upozorní zamestnanca, že inak mu bude dané okamžité skončenie pracovného pomeru. Súd v tejto súvislosti poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 306/2009, podľa ktorého ide o právny úkon, ktorý zamestnávateľ je v zmysle zákona nepochybné oprávnený urobiť, a teda "hrozí" niečím, čo má právo vykonať, keďže, aj výpoveď, aj dohoda o skončení pracovného pomeru smeruje k rovnakým právnym následkom, a to k skončeniu pracovného pomeru. Pri porovnaní oboch možností skončenia pracovného pomeru nie je potom možné usudzovať, že v danom prípade by navrhovateľka konala k svojmu neprospechu, ak sa rozhodla predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou a zvolila si možnosť skončiť pracovný pomer dohodou. U navrhovateľky mohol zamestnávateľ skončiť pracovný pomer dohodou, výpoveďou alebo okamžitým 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 ďalej tvrdila, že zamestnanci odporcu na ňu zvyšovali hlas, kričali. Ani táto skutočnosť nebola vykonaným dokazovaním preukázaná. Z výsluchu navrhovateľky i vypočutých svedkov vyplynulo, že pohovor a následne aj uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru prebiehali v malej miestnosti na pobočke banky počas pracovných hodín, pričom miestnosť je z jednej strany presklená, preto je nepravdepodobné, že by zamestnanci odporcu na navrhovateľku kričali, keďže by to mohol ktokoľvek počuť a z vykonaného dokazovania (napr. výsluchu svedkyne pani J.) táto skutočnosť ani nevyplynula. Vypočuté svedkyne pani Š. a pani D. zhodne uviedli, že navrhovateľka podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru podstate ihneď, bez akýchkoľvek problémov. K vyjadreniu navrhovateľky, že na podpísanie dohody o skončení pracovného pomeru malo vplyv to, čo sa cez deň udialo, že bola vystresovaná ešte z rána, súd uvádza, že je prirodzené, ak zamestnávateľ rieši so zamestnancom nepríjemné skutočnosti, akými nepochybne porušenie pracovných predpisov a bankových predpisov je, že zamestnanec bude mať takéto subjektívne pocity. 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. Zamestnanec môže subjektívne pociťovať sled krokov zamestnávateľa ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres, bez ďalšieho však nejde o taký objektívne exitujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca, v tomto prípade navrhovateľky. Podľa názoru súdu ide o čisto subjektívne posúdenie vzniknutého stavu navrhovateľkou, ktoré nemá oporu vo vykonanom dokazovaní.

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 podpísaní 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 pracovných povinností, nezakladá neslobodu jej vôle pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ navrhovateľka namietala, že v dohode o skončení pracovného pomeru nie je uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, hoci o to žiadala, 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 by s ňou bol skončený pracovný pomer okamžite so zlým posudkom a už by sa nezamestnala, pričom v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru by muselo byť uvedené konkrétne závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorý dôvod by jej priťažil pri hľadaní si zamestnania 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. Dohodu 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 slobodu vôle vylučuje iba priame fyzické donútenie, ktoré však vylúčila alebo bezprávnou vyhrážkou, ktorá nebola po vykonanom dokazovaní preukázaná.

Základe vykonaného dospel súd k záveru, že dohoda o skončení pracovného pomeru bola zo strany navrhovateľky urobená slobodne, vážne a bez nátlaku, odporcu s navrhovateľkou dňa 12. 4. 2012 platne uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru a pracovný pomer navrhovateľky u odporcu v zmysle tejto dohody skončil dňom 30. 4. 2012, preto súd návrh navrhovateľky zamietol.

O trovách konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a odporcovi, ktorý bol v konaní v plnom rozsahu úspešný, priznal náhradu trov konania proti navrhovateľke, ktorá vo veci úspech nemala.

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

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

(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 Zákona č. 543/2005 Zb., 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. S poukazom na ustanovenie § 72 ods. 1 Zákona č. 543/2005 Zb. priznal súd odporcovi náhradu cestovných výdavkov hromadným dopravným prostriedkom a to vlakom v dňoch 20.1.2014 a 18.3.2014, 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 stojí 21,16 € x 2 = 42,32 €, v ktorej výške súd odporcovi náhradu cestovného ako trov konania priznal.

Poučenie:

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

Podľa § 205 ods. 1 O. s. p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O. s. p.) 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 proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

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

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 dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

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

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

Podľa § 205 ods. 3 O. s. p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak nebude povinnosť uložená týmto rozsudkom splnená dobrovoľne, je možné navrhnúť výkon rozhodnutia.