

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 15CoPr/6/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317202383
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 02. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Walterová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1317202383.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Silvie Walterovej a členov senátu JUDr. Márie Hajdínovej a JUDr. Evy Mészárosovej v právnej veci žalobkyne: L. G. O. L. G. X. U. Á. Š. P. S. Á. , D. W. XX.X.XXXX, H. N. G., Z. M. Č.. XX, zastúpená JUDr. Felixom Neupauerom, advokátom, Bratislava, Dvořákovo nábrežie č. 8/A, proti žalovanému: Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s., IČO: 31 351 026, Bratislava, Einsteinova č. 21, Digital Park I, zastúpený spoločnosťou Bartošík Šváby s.r.o., IČO: 35 929 049, Bratislava, Plynárska č. 7/A, za ktorú koná Peter Bartošík, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 30. júna 2020, č.k. 11 Cpr 3/2017-406, v spojení s opravným uznesením zo dňa 10. novembra 2021, č.k. 11 Cpr 3/2017-460, takto

rozhodol:

I. Rozsudok Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 30. júna 2020, č.k. 11 Cpr 3/2017-406, v spojení s opravným uznesením zo dňa 10. novembra 2021, č.k. 11 Cpr 3/2017-460, p o t v r d z u j e .

II. Žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Bratislava III. rozsudkom zo dňa 30.6.2020, č.k. 11 Cpr3/2017-406, v spojení s opravným uznesením zo dňa 10.11.2021 (opravené IČO právneho zástupcu žalovaného), žalobu zamietol; žalovanému priznal voči žalobkyňi nárok na náhradu trov konania v plnej výške. Vychádzal zo žaloby doručenej súdu dňa 15.2.2017, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 15.12.2016 je neplatné. Žalobkyňa žalobu odôvodnila tým, že bola zamestnaná u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 28.4.2016 na dobu určitú do 30.9.2016, s rozsahom týždennej pracovnej doby 16 hodín a zároveň bola zamestnancom Wüstenrot poisťovňa, a.s., s dohodnutým úväzkom 24 hodín týždenne. Dňa 2.5.2016 nastúpila do pracovnej pozície vedúci centra v Košiciach, na Hlavnej ulici č. 55, pracovné zmluvy jej boli predložené na podpis až dňa 3.5.2016. Priama nadriadená, Ing. M. N. jej do konca septembra 2016 nepredložila na podpis dohodu o zmene pracovnej zmluvy, pokračovala teda s vedomím zamestnávateľa vo výkone práce a pracovný pomer sa zmenil na dobu neurčitú. Po zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú sa ju krajská riaditeľka Ing. N. snažila prinútiť k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru, v opačnom prípade jej mala byť pridelená iná práca mimo Košíc, za rozdielnu mzdu. Dňa 29.11.2016 v tiesni, pod nátlakom priamej nadriadenej, podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 15.12.2016. Skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné z dôvodu, že predmetná dohoda bola uzatvorená v rozpore s dobrými mravmi a v rozpore s § 37 Občianskeho zákonníka; trvá na ďalšom zamestnávaní a žiada o pridelenie práce.

2.1. Po právnej stránke súd prvej inštancie rozsudok odôvodnil ustanoveniami čl. 2 základných zásad, § 1 ods. 1, ods. 4, § 17 ods. 1, § 59 ods. 1, § 60 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.), § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka, § 320 C.s.p., § 2 ods. 1, ods. 2, § 2a ods. 1, ods. 2, § 6 ods. 1, ods. 2, § 8, § 11 ods. 1, ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon), dôvodiac nedôvodnosťou žaloby. Uviedol, že považoval za preukázanú existenciu pracovného pomeru medzi stranami sporu, pričom nebolo sporné, že dňa 29.11.2016 strany sporu uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru, sporné boli okolnosti podpisu dohody. Žalobkyňa vo výpovedi uviedla, že v januári 2016 začala komunikovať s Ing. N. o pracovnej ponuke, keď tá vedela, že je zdravotne postihnutá, má problém so zrakom, preto nemôže dochádzať mimo Košíc. Pri prijímaní do práce ju ubezpečovala, že práca bude iba v Košiciach. Pracovnú ponuku prijala, bola vedúca. Podľa jej slov zistila, že na pobočke nebola riadna pracovná morálka, pracovala na zmene a bola aj pochválená. Potom sa začali diať naschväly, Ing. N. jej nedvíhala telefón, neskôr komunikovali iba s jej zástupkyňou, chcela, aby podpísala späťne pracovnú zmluvu na dobu určitú. Keď ochorela, pracovala z domu, riaditeľka sa o ňu nestarala, povedala, že potrebuje lojálnych ľudí, keď na ňu kričala, rozplakala sa. Kolegovia jej ukázali, že aj iným pred ňou odobrili poverenie. Potvrdila, že dostala ponuku na dohodu s odstupným i to, že sa bola poradiť. Bála sa, že šliapla do šlamastiky, preto prosila príbuzného, aby išiel s ňou na stretnutie, vedúca ho však poslala za dvere, keď rokovali o dohode. Bála sa, že jej odoberú poverenie, odobratie poverenia podľa nej nebolo len obyčajnou hrozbou, Ing. N. jej povedala, že keď nepodpíše dohodu, tak jej odoberú poverenie a pošlú ju do Spišskej Novej Vsi, alebo do Michaloviec dva, trikrát do týždňa. JUDr. L. H., ktorý bol pri uzatvorení dohody, bol jej morálna podpora, neradil jej, iba išiel s ňou, videl, že dohodu podpisuje, ona vedela, že jej nedovolí urobiť nejaký prešľap, povedala mu na čo ho potrebuje, ale nemali podpísanú dohodu o zastupovaní. Keď sa bavili o odstupnom, bol za dverami, následne prišiel, skontroloval dátum na dohode a ona to podpísala. Uviedla, že dohodu podpísala preto, že bola z toho na prášky a nevedela si predstaviť, že jej odoberú poverenie. Podľa jej názoru bola uvedená do omylu, myslela si, že je prijímaná do pozície vedúcej centra a je nešťastná, že prišla o pozíciu vedúcej centra v Košiciach. Svedkyňa Ing. M. N., nadriadená žalobkyne, vo výpovedi potvrdila, že žalobkyňu prijímala na manažérsku funkciu na základe inzerátu. Neskôr bolo konanie žalobkyne nepredvídateľné, odmietala si plniť svoje funkcie, bojkotovala ďalšie vzdelávanie, odmietala sa zaučiť o produktoch spoločnosti, neakceptovala ostatných kolegov, nechodila na porady, ktoré organizovala, nebola kolegom nápomocná, väčšinu času nebola na pobočke, alebo bola práceneschopná. Upozorňovala ju, hovorila, že sa zlepší, ale nestalo sa tak. Potvrdila, že žalobkyňu aj pochválila, chcela ju tým podporiť. Poprela, že by na žalobkyňu kričala, alebo vyvíjala akýkoľvek nátlak. K dohode uviedla, že ju najskôr žalobkyňa uvítala, chcela odstupné. Na stretnutie, ktoré iniciovala prišla s právnikom, známym a podpísala dohodu. Podľa nej tam bol dostatok priestoru a času na jej preštudovanie, jej právnik povedal, že nemá k nej výhrady. Žalobkyňa sa opýtala, či suma odstupného je v čistom, riešili dovolenku. Potvrdila, že výšku odstupného v dohode dopísala ona po konzultácii s nadriadeným. Žalobkyňa si podľa nej niekoľkokrát prezrela dohodu a akceptovala uvedenú sumu. Svedok JUDr. L. H., známy žalobkyne, ktorý bol prítomný na rokovaní pred podpisom dohody o skončení pracovného pomeru vo výpovedi tvrdil, že zastupoval žalobkyňu v iných veciach, v tomto prípade ho žalobkyňa požiadala, aby s ňou šiel na stretnutie s tým, že s ňou chcú ukončiť pracovný pomer a potrebuje právnu pomoc. Nebol tam ako advokát, skôr ako morálna opora, aby nebola v menšine z psychickej stránky. Žalobkyňa spomínala, že dostala na výber dohodu, alebo jej vezmú poverenie a bude vykonávať prácu v celom kraji. Mala zdravotné problémy, nemá vodičský preukaz, o referentské miesto nemala záujem, nebola s ním stotožnená. Nevedel sa vyjadriť kedy bol návrh dohody žalobkyne predložený, dohodu posudzoval z formálneho hľadiska, výhodnosťou sa nezaoberal. Potvrdil, že návrh dohody bol pred ním na stole, videl ho z oboch strán. Po podpise dohody žalobkyňou sa formálne rozlúčili.

2.2. Z vykonaného dokazovania mal prvoinštančný súd za preukázané, že stretnutie, za účelom rokovania o ukončení pracovného pomeru, iniciovala sama žalobkyňa. Prítomný bol aj jej známy, advokát, ktorý ju zastupoval v iných sporoch, ale v tomto prípade, podľa jeho slov, bol morálnou oporou. Je irelevantné, či mal uzatvorenú dohodu o zastupovaní, alebo nie, faktom zostáva, že bol prítomný pri uzatváraní dohody, má právnické vzdelanie a v prípade, ak by zistil rozpor s právnymi predpismi, alebo iný nesúlad, žalobkyňa mala možnosť konzultovať a radiť sa s ním. Svedok potvrdil, že žalobkyňa mu povedala, že dostala na výber, buď dohoda o skončení pracovného pomeru, alebo jej zoberú poverenie, ale ona o referentské miesto nemala záujem, nebola s ním stotožnená. Skutočnosť, že žalobkyňa nemala záujem ďalej pracovať u žalovaného na pozícii uvedenej v pracovnej zmluve nebola sporná, potvrdila ju sama žalobkyňa. V situácii, keď nemala žalobkyňa záujem o referentské miesto

je zjavné, že mala záujem skončiť pracovný pomer, iná východisková situácia sa v tomto spore nejavila a hoci svedok uviedol, že on osobne by dohodu dobrovoľne nepodpísal, žalobkyni to zjavne neporadil, potvrdil, že skúmal dohodu z formálneho hľadiska, návrh vnímal ako tu a teraz a ak žalobkyňa nepristúpi, tak sa nedohodnú. Aj z týchto slov svedka je zjavné, že rokovanie sa týkalo dohody, vo výpovedi nepotvrdil žiaden nátlak na žalobkyňu, nebolo jej nič vytykávané a keď rokovanie dospelo k štádiu odstupného, opustil miestnosť a po podpise dohody sa strany formálne rozlúčili. Z výpovede tohto svedka nebolo preukázané tvrdenie žalobkyne, že dohodu podpísala pod nátlakom. Sama stretnutie iniciovala, obsah dohody formálne posúdil jej právnik, mala dostatočný časový priestor, dohoda bola slobodná, vážna, určitá a zrozumiteľná, takže rozpor s ustanovením § 37 Občianskeho zákonníka žalobkyňa nepreukázala, z dôvodu ktorého dohodu považoval za platný právny úkon.

2.3. Žalovaný poukázal na rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 1.6.2018, sp.zn. 24 Cpr 5/2017, týkajúci sa obdobného sporu žalobkyne voči Wüstenrot poisťovni a.s., o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou dňa 29.11.2016. V uvedenom spore bolo rozhodnuté tak, že žaloba žalobkyne bola v celom rozsahu zamietnutá; v odôvodnení rozhodnutia sa uvádza, že súd nedospel k záveru, že by žalobkyňa konala pod takým psychickým donútením, ktoré by spôsobovalo neplatnosť jej úkonu. Súd neprijal argumentáciu žalobkyne, že hrozba odobratia poverenia na vedenie centra je bezprávnou vyhrážkou, nakoľko hrozbu odvolania z riadiacej funkcie nie je možné v pracovných vzťahoch považovať za nedovolené konanie a vedúci zamestnanci môžu byť takémuto tlaku vystavení. Žalobkyňa podľa súdu nekonala ani v časovej tiesni. Predložené listinné dôkazy svedčali o opaku, žalobkyňa mala čas na rozmyslenie, o skončení pracovného pomeru sa radila so svojim právnikom, ktorý bol prítomný i pri podpise dohody. Súd nevykonal dôkaz svedeckou výpoveďou a ďalej uviedol, že ak by JUDr. H., či už ako advokát pri výkone svojho povolania, alebo ako osoba ktorej žalobkyňa dôverovala zistil, že vôľa žalobkyne skončiť pracovný pomer nie je slobodná a skutočná, nepochybne by nemohol s podpísaním dohody súhlasiť. Sporné tvrdenia strán, či Ing. M. N. hovorila žalobkyni, že ak nepodpíše dohodu, bude jej pridelovaná iná práca mimo Košíc a za rozdielnu mzdu, respektíve či povedala žalobkyni len to, že ak bude pracovný pomer pokračovať, bude musieť absolvovať školenia v iných centrách v Košickom kraji, ako aj to, či bol pracovný výkon žalobkyne uspokojivý alebo nie, súd nepovažoval za skutočnosti dôležité pre rozhodnutie sporu. Rozsudok súdu prvého stupňa (správne prvej inštancie, poznámka odvolacieho súdu) bol potvrdený rozhodnutím odvolacieho súdu zo dňa 29.4.2020.

2.4. V tomto spore bola situácia obdobná, žalobkyňa neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru založila čiastočne na totožných argumentoch, ktoré neskôr rozšírila. Vykonaným dokazovaním súd prvej inštancie dospel k rovnakému záveru ako Okresný súd Bratislava III. v konaní vedenom pod sp.zn. 24 Cpr 5/2017, keďže žalobkyňa ani v tomto spore, kde bolo vykonané rozsiahlejšie dokazovanie, nepreukázala, že konala pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru pod takým psychickým donútením, ktoré by spôsobovalo neplatnosť tohto úkonu. Dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzatvorená v zmysle ustanovenia § 60 Zákonníka práce písomne a považuje ju za platný právny úkon. Žalobkyňa tvrdila, že uzatvorená dohoda je v rozpore s dobrými mravmi, ale vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že rokovania o skončení pracovného pomeru iniciovala sama žalobkyňa, o termíne rokovania vedela s časovým predstihom a na stretnutí sa zúčastnila spolu s právnikom, ktorého prítomnosť si sama zabezpečila. Svedok potvrdil, že si žalobkyňa mala možnosť dohodu dôkladne prečítať. Žalobkyňa napokon ani nežiadala o uvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru v predmetnej dohode, rokovania pri jej uzatváraní sa týkali iba výšky odstupného. V tomto spore žalobkyňa rozporovala rukou dopísanú sumu odstupného v dohode o skončení pracovného pomeru a tvrdila, že to bolo bez súhlasu predstavenstva žalovaného, ktorý žiadnym spôsobom nepreukázal, na základe akej skutočnosti bola Ing. N. oprávnená dopĺňať dohodu. Má za to, že žalovaný je oprávnený konať aj prostredníctvom splnomocnených osôb, preto svedkyňa Ing. N., ako splnomocnená osoba, bola oprávnená rokovať o výške odstupného a ani dopísanie sumy odstupného rukou neskôr do textu podpísanej dohody nie je dôvodom na neplatnosť takéhoto právneho úkonu. Žalovaný akceptoval takýmto spôsobom dohodnutú výšku odstupného a žalobkyni ju aj vyplatil. Zo strany Ing. N. nešlo o konanie, ktoré by predstavenstvo žalovaného neodsúhlasilo, ani o konanie, na ktoré by nemala oprávnenie. Žalovaný uvádzal, že mala výslovné inštrukcie, pričom by sa žalobkyňa mohla domáhať neplatnosti právneho úkonu z tohto dôvodu, ale iba za situácie, že obsah dohody o skončení pracovného pomeru bol menený po jej podpise, čo sa nestalo. Žalobkyňa ďalej namietala, že pracovná zmluva, ktorá bola uzatvorená, nemala zákonné náležitosti, ale je irelevantné, či pracovná zmluva mala všetky náležitosti, nakoľko ich absencia nespôsobuje neplatnosť vzniku pracovného pomeru, v spore nebolo sporné, že pracovný pomer existoval a bol na dobu neurčitú. V ďalšom sa zaoberal tým, či bola predmetná dohoda uzatváraná pod nátlakom, v tiesni a či odporuje dobrým mravom. Poukázal na to, že

slobodou vôle sa rozumie neexistencia pôsobenia vonkajších rušivých vplyvov, ktoré konajúcu osobu zbavujú voľnosti rozhodnúť sa, či určitý prejav vôle vykoná, alebo túto voľnosť neprimerane obmedzujú. Za nedostatok slobodnej vôle sa považuje iba konanie pod nedovoleným nátlakom zo strany druhého účastníka, alebo tretej osoby. Teória občianskeho práva rozoznáva dva druhy nátlaku, fyzické donútenie, čo v tomto prípade žalobkyňa ani netvrdila, ani nebolo preukázané, alebo bezprávnou vyhrážkou. Bezprávnou vyhrážkou je psychickým donútením a aby bola spôsobilá neplatnosť právneho úkonu, musí byť protiprávna. V tomto spore mal preukázané, že už pri podpisovaní poverenia vedením centra si žalobkyňa musela byť vedomá, že v zmysle tohto poverenia, hoci bolo udelené na dobu neurčitú, mal žalovaný právo poverenie zrušiť, a to jednostranným písomným rozhodnutím a dňom takéhoto rozhodnutia by sa jej poverenie zrušilo. Toto ustanovenie upravujúce spôsob zrušenia poverenia bolo súčasťou samotného poverenia a žalobkyňa s ním bola od začiatku pracovného pomeru, respektíve udelenia poverenia, oboznámená. Je nevierohodné, že by si mohla myslieť, že jej poverenie vedením centra je časovo neobmedzené a ona bude vykonávať u žalovaného iba riadiacu funkciu na dobu neurčitú. Aj keď žalovaný upozornil žalobkyňu, že v prípade neuzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru bude pokračovať v práci ďalej ako referent podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy, pričom podľa nej boli miestom výkonu práce pracoviská Wüstenrot stavebnej sporiteľne a.s. v Košickom samosprávnom kraji a žalobkyňa ako zamestnanec súhlasila s tým, že ju žalovaný vyšle na pracovnú cestu aj mimo obvodu obce jeho pravidelného pracoviska alebo bydliska na nevyhnutne potrebné obdobie (§ 1 článok 2 pracovnej zmluvy), jeho konanie nevyhodnotil ako bezprávnou vyhrážkou. Taktiež nezistil pri konaní žalovaného rozpor s dobrými mravmi. Bolo preukázané, že otázka dohody o skončení pracovného pomeru nebola pre žalobkyňu prekvapivá, nebola konfrontovaná s možnosťou skončenia pracovného pomeru náhle a bez prípravy. V spore bolo preukázané, že strany sporu o možnosti ukončenia pracovného pomeru dohodou rokovali. O tom, že otázka skončenia pracovného pomeru dohodou bola aktuálna už v októbri 2016 svedčí i mailová komunikácia, ktorú do spisu založila samotná žalobkyňa, pričom to bola práve ona, kto inicioval stretnutie, ktorého obsahom bola otázka dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa sama pred stretnutím so svojou nadriadenou Ing. N. oslovila rodinného známeho, aby sa stretnutia o spôsobe skončenia pracovného pomeru zúčastnil s ňou. Bolo preukázané, že na stretnutí bol dostatočný časový priestor na prečítanie si dohody, oboznámenie sa s jej obsahom, prerokovanie obsahu s prítomným právnikom, takže nebola v časovej tiesni, ani iný nátlak nebol pri podpisovaní dohody v spore preukázaný. Dohoda bola uzatvorená slobodne, vážne, žalobkyňa nebola v tiesni a mala možnosť slobodne sa rozhodnúť, či skončí pracovný pomer dohodou alebo bude pokračovať v pracovnom pomere na pozícii odborného referenta podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy. Podľa judikatúry nejde o bezprávnou vyhrážku a nemožno ani považovať za zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca okolnosť, ak zamestnávateľ svoj návrh na skončenie pracovného pomeru odôvodní tým, že podľa jeho názoru existujú dôvody, pre ktoré by mohol so zamestnancom pracovný pomer skončiť okamžite, prípadne po oznámení rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry dá zamestnancovi na výber či zotrvá na inej pozícii, alebo s ním bude rozviazaný pracovný pomer. Preto za bezprávnou vyhrážku nemožno považovať ani upozornenie zamestnávateľa, že zamestnancovi bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy v prípade odvolania poverenia. Za bezprávnou vyhrážku by mohol považovať zo strany žalovaného psychický nátlak niečím, čo nie je oprávnený urobiť. Obavy žalobkyne, že jej bude odňaté poverenie, ani pridelenie práce podľa pracovnej zmluvy, teda aj mimo Košíc, nemožno považovať za bezprávnou vyhrážku, ani za okolnosť zakladajúcu neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru, ktorá obsahom a ani účelom neodporuje zákonu, neobchádza ho, neprieči sa dobrým mravom. Nezistil tak neplatnosť predmetnej dohody pre rozpor s dobrými mravmi, ani z dôvodov uvádzaných v ustanovení § 37 Občianskeho zákonníka, preto žalobu zamietol. Prvoinštančný súd konštatoval, že zamietol návrh žalobkyne na doplnenie dokazovania výsluchom svedkov O. U., O. R. a V. F., ktorých navrhovala vypočuť za účelom preukázania vierohodnosti tvrdení Ing. N., nakoľko doplnenie dokazovania nepovažoval za hospodárne. Navrhované svedkyne neboli pri uzatváraní dohody a podľa žalobkyne mali preukázať nevierohodnosť tvrdení Ing. N.. Pripomenul, že ak by aj nadriadená pri osobnom stretnutí upozornila žalobkyňu, že po odňatí poverenia bude jej povinnosťou absolvovať školenie a môže to byť aj mimo Košíc, citovala by jej iba ustanovenia jej pracovnej zmluvy. Navyše vykonal dokazovanie výsluchom svedka, ktorý bol osobne pri podpisovaní dohody o skončení pracovnej zmluvy a jeho výsluchom nebolo preukázané, že by na žalobkyňu bol vyvíjaný nátlak, alebo sa jej niekto vyhrážal. Po prednesení záverečných rečí a vyhlásení uznesenia o skončení dokazovania a odročení pojednávania za účelom vyhlásenia rozhodnutia, žalobkyňa do spisu doložila ďalšie listinné dôkazy. S poukazom na ustanovenie § 320 C.s.p. zrušil uznesenie o skončení dokazovania a oboznámil s ďalšími predloženými listinnými dôkazmi, ktoré sa týkali základnej organizácie odborového zväzu, odobratia poverení iným

pracovníčkam, pracovných zmlúv a dohôd o skončení pracovného pomeru s inými zamestnancami, protokolov a oznámení inšpektorátu práce, vyjadrenia W. C. a I. S.. Po oboznámení sa s ich obsahom nevidel dôvod na revidovanie rozhodnutia o zamietnutí žaloby. Predložené listinné dôkazy nepreukazovali žalobkyňou tvrdené skutočnosti týkajúce sa okolností uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru, ktorá bola stranami sporu uzatvorená dňa 29.11.2016 a ktorej neplatnosti sa žalobkyňa v tomto spore domáhala.

2.5. Žalobkyňa podaním zo dňa 20.2.2020 poukázala na to, že súd by sa mal zaoberať aj diskrimináciou, ktorej sa žalovaný dopustil v súvislosti s jej členstvom v odborovej organizácii Wüstenrot Land, preto predkladala ďalšie dôkazy, ktoré mali preukazovať, že ide o antidiskriminačný spor, nakoľko podľa nej neexistuje žiadne vysvetlenie, prečo by sa po pol roku práce pre žalovaného rozhodla ukončiť zamestnanie, pre ktoré sa rozhodla slobodne, šikanovala ju krajská riaditeľka tým, že jej opakovane predložila neskoro na podpis pracovné zmluvy a snažil sa jej zamestnávateľ zbaviť z dôvodu odborovej príslušnosti a eventuálna výpoveď by bola neplatná bez súhlasu odborovej organizácie. Žalovaný sa k tomu vyjadril a uviedol, že žalobkyňa nikdy nebola členkou uvedeného výboru odborovej organizácie a ak by ňou aj bola, žalovaného o tom neinformovala. Poprel, že by voči žalobkyňi porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, navyše žalobkyňa neuviedla v čom a na úkor akého iného zamestnanca sa mal dopustiť porušenia tejto zásady. Pripomenul, že pracovný pomer nebol ukončený jednostranne z jeho strany, ale obojstrannou dohodou, s ktorou žalobkyňa súhlasila. Dôvodom pre ukončenie poverenia malo byť nedostatočné plnenie pracovných úloh, nie členstvo v odborovej organizácii, preto tvrdenia žalobkyne o údajnom porušovaní zásady rovnakého zaobchádzania považuje za neopodstatnené a nepravdivé. Žalobkyňa nezmenila žalobný petít, neformulovala žiaden nový návrh týkajúci sa údajného diskriminačného konania žalovaného, pričom ani neoznačila vo vzťahu ku ktorému zamestnancovi sa jej javí konanie žalovaného ako diskriminačné. Nedomáhala sa, aby žalovaný upustil od svojho konania, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie. Za skutočnosť, z ktorých možno usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, označila, že neexistuje žiadne vysvetlenie, prečo by sa po pol roku práce pre žalovaného rozhodla ukončiť zamestnanie, pre ktoré sa slobodne rozhodla. K tomuto súd prvej inštancie uviedol, že mu nie je známy myšlienkový pochod žalobkyne, pre ktorý sa rozhodla pre prácu u žalovaného a preto nemôže byť úlohou súdu posudzovať vnútornú motiváciu, pre ktorú sa žalobkyňa rozhodla podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru za situácie, že žiaden nátlak nebol v spore preukázaný. Navyše, motív naznačila sama žalobkyňa, keď uviedla, že nechcela, aby jej zobrali poverenie, pretože nechcela pokračovať ako referent. Ako ďalší dôvod žalobkyňa uviedla, že ju šikanovala krajská riaditeľka tým, že jej opakovane predložila neskoro na podpis pracovné zmluvy. Samotný fakt, že zmluva nie je predložená včas na podpis, nie je diskriminačné konanie, preto aj keby bola táto okolnosť preukázaná, nejedná sa o prejav diskriminácie vo vzťahu k žalobkyňi. V neposlednom rade žalobkyňa tvrdila, že diskriminácia sa prejavovala tým, že sa jej žalovaný snažil zbaviť z dôvodu členstva v odborovej organizácii a eventuálna výpoveď by bola neplatná bez súhlasu odborovej organizácie. K tomuto dôvodu prvoinštančný súd konštatoval, že žalobkyňa od začiatku sporu netvrdila, že bola členkou odborovej organizácie a ak by aj bola, táto okolnosť nie je podstatná, pretože pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ nemá povinnosť prihliadať na členstvo v odborovej organizácii, či na jej súhlas so skončením pracovného pomeru. Ak bola žalobkyňa členom odborovej organizácie, nie je logické jej tvrdenie, že ju žalovaný diskriminoval, pretože si musela byť vedomá, že v prípade iného spôsobu skončenia pracovného pomeru ako dohodou, teda výpoveďou, bol by postup žalovaného vyžadoval aj prerokovanie výpovede. Navyše, ak by ako žalobkyňa tvrdila, že by bola preložená do iného mesta, mala stále možnosť brániť sa voči konaniu žalovaného, ktoré ona považovala za protiprávne súdnou cestou, čo neurobila a zvolila si ukončenie pracovného pomeru dohodou. Je preto zjavné, že konanie žalovaného v súvislosti s uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru nemožno označiť ako diskriminačné. Žalobkyňou označené konanie žalovaného vyhodnotil ako konanie, z ktorého nemožno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, z dôvodu ktorého ani žalovaný nemal povinnosť dokazovať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Pri posudzovaní konania žalovaného z hľadiska antidiskriminačného zákona sa nezaoberal jeho konaním vo vzťahu k O. U., O. R., ani vyjadreniami bývalých pracovníkov žalovaného, s ktorými vedie súdne spory, keď tieto vyjadrenia iba naznačujú, že nielen vo vzťahu k žalobkyňi žalovaný pri neplnení úloh uplatňoval obdobný postup, a to odobratie poverenia vedením centra, ale týkalo sa to viacerých zamestnankýň poverených vedením centier žalovaného, čo iba preukazuje, že konanie žalovaného vo vzťahu k žalobkyňi nemožno označiť za diskriminačné, ale je to prax žalovaného. K predloženým protokolom Inšpektorátu práce Banská Bystrica uviedol, že zistené nedostatky nemajú vplyv na jeho rozhodnutie, nakoľko ako predbežnú otázku neriešil

platnosť dojednaného miesta výkonu práce, prípadne obsah pracovnej náplne, keďže v tomto spore bolo jeho úlohou posúdiť, či dvojstranná dohoda o skončení pracovného pomeru je platná. V spore nebolo preukázané, že by bola uzatvorená v rozpore v dobrými mravmi, alebo ustanoveniami Občianskeho zákonníka, či ustanoveniami antidiskriminačného zákona. Žalobkyňa mala na výber, dohodu o skončení pracovného pomeru nemusela podpísať a tak nebolo preukázané, že by ju žalovaný k tomu akokoľvek donútil. Zamietol i návrhy žalobkyne na doplnenie dokazovania výsluchom personalistiek žalovaného p. S. a A., ktoré mali vysvetliť, prečo žalovaný uzatváral kombináciu pracovná zmluva a poverenie, komu boli tieto poverenia zrušené a z akých dôvodov. Žiadala, aby bol poverený doc. JUDr. M. C., PhD. vypracovaním analytického materiálu o podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy z dôvodu posúdenia, či žalovaný mal alebo nemal právo meniť pravidelné pracovisko a druh práce, aby ich prinútil podpísať skončenie pracovných pomerov dohodou. Nakoľko v spore nebolo preukázané, že uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná, nebola potreba doplnenia dokazovania v tomto smere. V spore nebolo preukázané, že by žalovaný menil miesto výkonu práce v prípade žalobkyne. Situácia po odobratí poverenia nenastala, nakoľko žalobkyňa sama iniciovala stretnutie za účelom uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru a takáto dohoda bola uzatvorená, pričom žiadna forma donútenia a ani nátlaku v spore preukázaná nebola. Vykonaným dokazovaním vyhodnotil dohodu ako platný právny úkon, preto doplnenie dokazovania považoval za nehospodárne a nadbytočné.

2.6. Rozhodnutie o náhrade trov konania súd prvej inštancie odôvodnil právne ustanoveniami § 255, § 262 C.s.p. a žalovanému, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal voči žalobkyňi náhradu trov konania v plnej výške. O výške náhrady trov konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

3.1. Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie žalobkyňa, dôvodiac ustanovením § 365 ods. 1 písm. e/, f/, h/ C.s.p. (súd prvej inštancie nevykonala navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností; súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam; rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.) Vytkla súdu prvej inštancie, že napadnutý rozsudok je nesprávny, nezákonný, arbitrárny, je výsledkom zjavnej svojvôle súdu prvej inštancie a trpí vo svojej podstate aj samotnou nepreskúmateľnosťou. Prvoinštančný súd vyslovil právne závery, avšak nevysporiadal sa so skutočnosťami, zohľadnenie ktorých je nevyhnutné pre právne posúdenie veci a rozhodol podľa nej na základe nepodloženej právnej konštrukcie, ktorú navyše nedostatočne odôvodnil. Pritom porušenie právnych noriem v dôsledku svojvôle (napr. nerešpektovaním kogentnej normy) alebo v dôsledku interpretácie, ktorá je v zjavnom rozpore s princípom spravodlivosti, potom zakladá porušenie základných práv a slobôd. K riadnemu odôvodneniu rozhodnutia poukázala na ustanovenie § 220 ods. 2 C.s.p., judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Vande Hurk v. Holandsko, Ruiz Torija v. Španielsko, Hiro Balani v. Španielsko, m.m. rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp.zn. I. ÚS 56/01, sp.zn. IV. ÚS 115/03 i jeho nález sp.zn. III. ÚS 119/03-30 (správne č.k., poznámka odvolacieho súdu). Ďalej uviedla, že predmetom konania je individuálny pracovnoprávny spor a súd je povinný rešpektovať právo na spravodlivý súdny proces a zásadu kontradiktórnosti konania, najmä pri rozhodovaní o potrebe ústneho pojednania veci a o spôsobe a rozsahu dokazovania, ktoré je nevyhnutné pre vydanie rozhodnutia. Dala do pozornosti ustanovenie § 295 C.s.p. a konštatovala, že žalovaný ako zamestnávateľ, je finančnou inštitúciou a pri uzavieraní pracovných zmlúv so svojimi pobočkovými pracovníkmi na takmer tridsiatich pracoviskách - Wüstenrot centrách podľa jej názoru veľmi sofistikovane a účelovo obchádza základné ustanovenia Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, predovšetkým ustanovenie § 43 ods. 1 Zákonníka práce. Žalovaný tri podstatné náležitosti, ktoré mali byť povinne dohodnuté (vyčerpávajúcim spôsobom) v pracovnej zmluve, v skutočnosti konkretizuje/špecifikuje/určuje mimo pracovnej zmluvy prostredníctvom inej listiny, tzv. Poverenia, ktoré však zjavne nie je prípustným, resp. dovoleným zmluvným typom, resp. inštitútom v pracovnom práve. S vysokou pravdepodobnosťou bol do Zákonníka práce implementovaný absolútne nekorektným spôsobom inštitút poverenia, štandardne uplatňovaný v štátnej službe. Poverenie výkonom vedúcej funkcie je definované napríklad v zákone č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (§ 55 ods. 1 písm. k/, l/). Tento zákon však aj konkretizuje maximálnu dobu poverenia (§ 60 ods. 5) i príplatok za riadenie (§ 130 ods. 1). To zároveň do istej miery vysvetľuje, prečo prvoinštančný súd tzv. Poverenia nepovažuje za nezákonné. Jediné poverenie, ktoré pripúšťa Zákonník práce vo svojom ustanovení § 9 ods. 2, je realizácia určitých právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch, čo je diametrálne odlišné od pravdepodobne cieleného obchádzania zákonnej povinnosti dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve nasledovné podstatné náležitosti: a/ druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma - žalovaný ako zamestnávateľ

určil druh práce pre ňu v pracovnej zmluve tak, že ide o druh práce vyplývajúci z pracovnej pozície odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra v zmysle poverenia štatútnymi organizačnými jednotkami zamestnávateľa. Takáto charakteristika druhu práce je absolútne závislá na tzv. Poverení, bez ktorého sa nedá určiť aký druh práce má pre žalovaného vykonávať a ani to, či ide o pozíciu vedúceho zamestnanca v zmysle ustanovenia § 82 Zákonníka práce vrátane všetkých povinností s tým súvisiacich. Až v listine označenej ako Poverenie je určený skutočný druh práce, t.j. v jej prípade vedenie Wüstenrot centra v Košiciach 2, s konkrétne uvedenými desiatimi činnosťami; b/ miesto výkonu práce - žalovaný do pracovnej zmluvy s ňou uviedol pracoviská Wüstenrot poisťovne, a.s. v Košickom samosprávnom kraji, takéto vymedzenie miesta výkonu práce je neurčité (zahŕňa v sebe aj všetky v budúcnosti zriaďované pracoviská) a na takto široké určenie pritom ani neexistuje u žalovaného žiadny relevantný, opodstatnený, resp. logický dôvod. Bolo s ňou od samého začiatku rokovanej iba o pracovnej pozícii vedúcej Wüstenrot centra v meste Košice. Iba výkon takejto práce bol zo strany žalovaného inzerovaný a ona ešte pred nástupom do zamestnania informovala svojho zamestnávateľa o skutočnosti, že je zdravotne ťažko postihnutá (ZŤP) a ani nie je držiteľkou vodičského preukazu. Základným účelom a elementárnym zmyslom pracovnej pozície vedúci Wüstenrot centra je vytvorenie a riadenie konkrétneho tímu predajcov na určenom území s tým, že odmena za prácu je v prevažujúcej miere závislá na produkcii tohto tímu podriadenému vedúcemu tohto centra. Častá zmena pracoviska je teda u žalovaného úplne neopodstatnená, práca na iných pracoviskách zamestnávateľa tiež nevyplýva z prípadnej osobitej povahy zamestnania a ani sa žiadnym spôsobom u žalovaného v praxi nevyužíva (ako by išlo napríklad v prípade zamestnanca prijatého prevažne na zastupovanie iných zamestnancov počas ich dovolenky alebo pracovnej neschopnosti). Až prostredníctvom tzv. Poverenia je špecifikované miesto výkonu práce na konkrétne Wüstenrot centrum; c/ deň nástupu do práce - je to vlastne jediná podstatná náležitosť pracovnej zmluvy, nad ktorým si zamestnávateľ neoponechal do budúcnosti dispozičné právo zmeniť ho; d/ mzdové podmienky - žalovaný do pracovnej zmluvy uviedol len základnú mesačnú mzdu na úrovni minimálnej mzdy a odkaz na svoj Provizny a odmeňovací poriadok. Až na základe (mimo pracovnej zmluvy) udeleného tzv. Poverenia je konkretizované, na akú ďalšiu zložku mzdy má, resp. nemá nárok. V praxi zamestnávateľ odňatím tzv. Poverenia zamestnancovi odníma aj nárokovateľnú mesačnú pohyblivú odmenu, čiže mzdové podmienky boli s ňou dohodnuté/stanovené v inom dokumente ako je pracovná zmluva alebo kolektívna zmluva. Prípadným jednostranným zrušením/zmenou tzv. Poverenia zamestnávateľ odníma zamestnancovi prakticky všetky mzdové nároky. Ďalej uviedla, že mala byť od 1.5.2016 prijatá na pracovnú pozíciu vedúcej Wüstenrot centra v Košiciach, takto bola inzerovaná táto pozícia aj na internetovom portáli www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>> a výlučne o tejto pozícii počas prijímacieho procesu hovorili aj zamestnanci žalovaného - p. Ing. M. N. a Ing. M. Z.. Až po odpracovaní prvého pracovného dňa, v utorok dňa 3.5.2016, jej boli dané na podpis pracovné zmluvy, ktoré však pozostávali zo sedemstranovej pracovnej zmluvy, Prílohy č. 1 a č. 2 k pracovnej zmluve, ako aj z ďalšej listiny, tzv. Poverenia (ktoré však nie je neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy na rozdiel od uvedených príloh). Takáto krajne neštandardná konštrukcia pracovnej zmluvy zdanlivo umožňuje žalovanému kedykoľvek a okamžite zmeniť tri zo štyroch povinných podstatných náležitostí pracovnej zmluvy „... jednostranným písomným rozhodnutím zamestnávateľa.“ Dôrazne odmieta, že jej pracovná pozícia bola „odborný referent“, čo potvrdzujú aj rozhodnutia Inšpektorátov práce. Z nich vyplýva porušenie Zákonníka práce tým, že zamestnávateľ nevyhotovil písomne zmenu pracovnej zmluvy. Hneď od začiatku s ňou bola konkludentne dohodnutá iba pracovná pozícia vedúca Wüstenrot centra Košice I, pričom bolo zákonnou povinnosťou zamestnávateľa vyhotoviť pracovnú zmluvu v súlade so Zákonníkom práce. Vonkoncom sa nejedná iba o teoretickú hrozbu, žalovaný už takto skutočne postupoval v roku 2016 voči dvom svojim zamestnankyniam, in concreto to bolo v prípade p. O. U. a L.. O. R.. Predložila mailovú komunikáciu p. O. U., z ktorej vyplýva, že po zrušení poverenia vedúcej Wüstenrot centra Martin, jej žalovaný určil ako pravidelné pracovisko Dolný Kubín, pričom pracovala u žalovaného od 1.10.2009 na pracovnej pozícii odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra konkretizovanej tzv. Poverením predstavenstva na pracovnú pozíciu vedúci tohto centra v Martine. V priebehu niekoľkých rokov vybudovala funkčný tím predajcov, pozostávajúci zo svojej zástupkyne a viacerých viazaných finančných agentov. Jej odmena za prácu pozostávala zo základnej mzdy a z nárokovateľnej mesačnej pohyblivej zložky adekvátnej splneniu plánovaných ukazovateľov v životnom a neživotnom poistení. V apríli 2014 sa stala jednou zo zakladajúcich členov odborovej organizácie u žalovaného a po dobu jedného roka bola jej podpredsedníčkou. Zo strany žalovaného nasledovalo naliehanie na ukončenie jej členstva v tejto odborovej organizácii, ktorý vyvrcholil odobratím tzv. Poverenia na vedenie Wüstenrot centra Martin. Hrozba dochádzania na žalovaným jednostranne zmenené vzdialené pracovisko, po odňatí pohyblivej zložky mzdy, iba za minimálnu mzdu, bolo natoľko likvidačné, že p. O. U. skončila pracovný pomer

počas svojej pracovnej neschopnosti dohodou ku dňu 31.7.2016. Zamestnávateľ si je teda za uvedenej konotácie vedomý skutočnosti, že môže takýmto postupom ekonomicky eliminovať ktoréhokoľvek svojho vedúceho Wüstenrot centra a je presvedčený, že tento jeho postup je plne v súlade so slovenským Zákonníkom práce. Prvoinštančný súd vo svojom rozhodnutí nepovažoval za sporné tvrdenia strán, či jej p. Ing. M. N. hovorila, že ak nepodpíše dohodu o skončení pracovného pomeru, tak jej bude pridelená iná práca, mimo Košíc a za rozdielnu mzdu, za skutočnosti dôležité pre rozhodnutie sporu. Z toho dôvodu prvoinštančný súd nevykonával navrhované dokazovanie výsluchom svedkov. Je naďalej presvedčená, že žalovaný jej pohrozil jednostrannou zmenou podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, pričom toto jeho konanie malo takú intenzitu, že pod týmto nátlakom bola prinútená skončiť pracovný pomer dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 29.11.2016, ku dňu 15.12.2016. Zásadnou otázkou je v tomto prípade to, či na takýto postup mal žalovaný právo a teda ju nútil k skončeniu pracovného pomeru postupom, ktorý bol v súlade s platným Zákonníkom práce, alebo či vyvíjal na ňu nedovolený nátlak tým, že jej hrozil protiprávnym konaním, zneužívajúc svoje postavenie zamestnávateľa. Má za to, že až následne na základe výsledkov dokazovania mohol prvoinštančný súd posúdiť, či táto hrozba, resp. donútenie mohlo vzbudiť dôvodný strach u konajúceho účastníka. V tejto súvislosti dala do pozornosti rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3 M Cdo 14/2010, sp.zn. 1 Cdo 5/2010. Podľa jej názoru žalovaný predmetným postupom vytvára originálnu/novú koncepciu tzv. prázdneho pracovného pomeru na dobu neurčitú, ktorému potom jednostranne prepožičiava (iba dočasne) primárny obsah, a to predovšetkým jeho tri základné náležitosti: druh práce, miesto výkonu práce a mzdové podmienky. Jedná sa o podstatné náležitosti pracovnej zmluvy tak, ako ich uvádza ustanovenie § 43 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré je možné meniť iba obojstranne uzatvorenou dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zamestnávateľ tým celkom evidentne obchádza zámer zákonodarcu, aby tieto podstatné náležitosti pracovnej zmluvy nebolo možné meniť iba z vôle silnejšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Táto konštrukcia je potom prostriedkom takmer neobmedzenej diskriminácie zo strany zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ prostredníctvom zrušenia tzv. Poverenia (inej úpravy pracovnoprávneho vzťahu, ktorá nie je obsiahnutá v príslušných ustanoveniach pracovnoprávných predpisov) je schopný sankcionovať akékoľvek pre neho subjektívne vnímané nepatričné konanie zamestnanca tým, že mu svojvoľne odoberá dohodnutý druh práce, mení miesto výkonu práce a znižuje odmenu za prácu. Zamestnávateľ k tomuto kroku prikrčil v danom prípade v podstate iba z dôvodu odborovej príslušnosti zamestnankyne, ktorá mu bola oznámená začiatkom októbra 2016. Zmena druhu práce a miesta výkonu práce bola zamestnávateľom uplatňovaná vždy iba voči členom Výboru odborovej organizácie Wüstenrot Land. Je možné akceptovať skutočnosť, že princíp istej dočasnosti vedúcej funkcie je síce v Zákonníku práce obsiahnutý, avšak je obmedzený výhradne len na najvyššie manažérske funkcie v priamej pôsobnosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa (§ 42 ods. 2 Zákonníka práce). Formou tzv. Poverenia ide o neprípustné rozširovanie tejto dočasnosti aj na všetky ostatné vedúce funkcie nad rámec platnej zákonnej úpravy. Ad absurdum by bolo možné so zamestnancom mať uzatvorenú len základnú, tzv. prázdnu pracovnú zmluvu aj po dobu mnohých rokov s veľmi všeobecne, resp. neprípustne dohodnutým druhom práce a miestom výkonu práce za minimálnu mzdu a k tomu uzatvárať každý mesiac alebo štvrťrok dodatkovú listinu na ktorúkoľvek vedúcu funkciu u zamestnávateľa, ktorá by podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (ustanovenie § 43 ods. 1 Zákonníka práce) zakladala iba na toto krátke časové obdobie, čím by dochádzalo nepochybne k porušeniu ustanovenia čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce. Je preto v tejto súvislosti irelevantné, či vyjadrila súhlas, resp. písomne prijala tzv. Poverenie, pokiaľ nemala absolútne žiadnu možnosť do jeho obsahu zasahovať (prípadne ho odmietnuť), ak toto tzv. Poverenie je absolútne neplatným právnym aktom. Ani výslovne žalovaným deklarovaná a písomne ňou akceptovaná možnosť žalovaného ako zamestnávateľa jednostranne zmeniť podstatné náležitosti pracovnej zmluvy nemôže byť pre zamestnanca na jeho škodu, ak sa tým de facto vopred vzdáva svojich budúcich práv, t. j. svojho práva v budúcnosti si dohodnúť zmenu druhu práce, miesta výkonu práce a odmeny za prácu takým spôsobom, ktorý zakotvuje Zákonník práce. Plnú zodpovednosť za písomné dohodnutie podstatných náležitostí v pracovných zmluvách má výslovne iba zamestnávateľ. Ďalej poukázala na skutočnosť, že namietala neplatnosť samotnej dohody o skončení pracovného pomeru i z dôvodu, že jej obsah týkajúci sa aj jej esenciálnej náležitosti, dátumu skončenia pracovného pomeru (odhliadnuc od výšky odmeny a dátumu podpisu zo strany žalovaného), tvorila až po podpise osôb oprávnených konať za žalovaného p. Ing. M. N.. Prvoinštančný súd síce v odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol, že zo strany Ing. N. nešlo o konanie, na ktoré by nemala oprávnenie, avšak vychádzajúc z rozsudku je zjavné, že samotná existencia obligatórneho písomného oprávnenia relevantne preukázaná nebola, keďže toto nebolo žalovaným ani predložené. Má potom za to, že napadnutý rozsudok je v tejto časti arbitrárny a nepreskúmateľný. Dala ešte do pozornosti, že esenciálnu náležitosť dohody o skončení

pracovného pomeru, t.j. dátum skončenia pracovného pomeru u žalovaného a výšku mimoriadnej odmeny, do už existujúceho dokumentu podpísaného oprávnenými osobami žalovaného, vpisovala zamestnankyňa žalovaného bez príslušného relevantného písomného poverenia. Problematickým nie je fakt, že vytlačенý text bol dopĺňaný vlastnoručne p. Ing. M. N., ale že tento text nepochybne vpísala osoba, ktorá zjavne nedisponovala písomným poverením v zmysle Zákonníka práce. Dôkazné bremeno v tomto prípade jednoznačne zaťažuje žalovaného a tak bolo jeho povinnosťou toto písomné poverenie predložiť. V tejto súvislosti poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 4 Cdo 4/2012. Odvolaciemu súdu preto navrhla napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

3.2. Žalobkyňa doručila súdu prvej inštancie emailové podanie zo dňa 18.8.2020 (č.l. 425 spisu), doplnené písomne (č.l. 430 spisu), ktoré označila ako odvolanie, ale z jeho obsahu vyplýva, že ide o vyjadrenie k danej veci, keďže v ňom opísala okolnosti podpísania dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj postup žalovaného pri uzatváraní pracovných zmlúv. Z uvedeného dôvodu preto odvolací súd na toto podanie žalobkyne neprihliadol.

4. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne uviedol, že paralelne s konaním proti nemu prebiehalo na Okresnom súde Bratislava III. aj skutkovo a právne takmer identické konanie medzi žalobkyňou a jeho sesterskou spoločnosťou Wüstenrot poisťovňou, a.s., IČO: 31 383 408, Bratislava, Karadžičova č. 17, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou zo dňa 29.11.2016 a o zaplatenie náhrady mzdy s príslušenstvom, vedeným pod sp.zn. 24 Cpr 5/2017. V uvedenom konaní došlo k vydaniu meritórneho rozhodnutia odvolacieho súdu, a to rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.4.2020, sp.zn. 7 CoPr 1/2019, ktorým odvolací súd potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 1.6.2018, sp.zn. 24 Cpr 5/2017, ktorým súd žalobu žalobkyne v celom rozsahu zamietol a priznal Wüstenrot poisťovni nárok na plnú náhradu trov konania. Dal do pozornosti princíp právnej istoty a v tejto súvislosti odkázal na nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.5.2013, sp.zn. (správne č.k., poznámka odvolacieho súdu) I. ÚS 564/2012-48; zo dňa 21.11.2017, sp.zn. III. ÚS 289/2017; zo dňa 22.10.2013, sp.zn. II. ÚS 171/2013; m.m. PL. ÚS 21/00, PL. ÚS 6/04, III. ÚS 328/05. Dal do pozornosti odôvodnenie vyššie uvedeného rozsudku súdu prvej inštancie (sp.zn. 24 Cpr 5/2017), konkrétne body 11., 18., 19., 22. až 27. a odvolacieho súdu (sp.zn. 7 CoPr 1/2019), a to body 9., 11., 12. a 14. S poukazom na princíp právnej istoty (čl. 2 ods. 2 C.s.p.) a skutkovo a právne identické okolnosti sporu (rovnaké sporové strany, rovnaký predmet konania vymedzený žalobným návrhom - neplatnosť druhovo a obsahovo rovnakého pracovnoprávného úkonu - dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 29.11.2016, pričom obe dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 29.11.2016, tak s ním, ako aj s Wüstenrot poisťovňou, podpísala žalobkyňa na tom istom mieste, v tom istom čase a v prítomnosti tých istých osôb - p. Ing. M. N. a p. JUDr. L. H.; a rovnaké skutkové okolnosti uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru) je možné, dôvodné a zároveň potrebné na spor v tomto konaní aplikovať závery vyplývajúce z rozsudku odvolacieho súdu. Ďalej dôvodil, že sa v plnom rozsahu stotožňuje so skutkovým a právnym posúdením uvedeným vo vyššie uvedených rozhodnutiach súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu, nakoľko podľa jeho názoru prvoinštančný súd v predmetnom konaní dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam, na správne zistený skutkový stav aplikoval príslušnú právnu normu a jej obsah aj správne interpretoval, pričom v konaní vykonal všetky navrhnuté dôkazy, ktoré boli potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Na doplnenie ešte dodal, že tvrdenia žalobkyne obsiahnuté v jej odvolaní skresľujúco a nepresne opisujú skutočnosti priamo nesúvisiace s meritom prejednávanej veci, ale zavádzajúco a klamlivo pôsobia na všetkých svojich adresátov (predovšetkým odvolací súd) s cieľom odvieť pozornosť odvolacieho súdu od podstaty prejednávanej veci. Odvolanie žalobkyne obsahuje okrem nevyhnutných formálnych náležitostí v zásade 5 typov vyjadrení: a/ holé a irelevantné konštatovania - nepodložené individuálne názory žalobkyne ohľadom údajnej neplatnosti jeho poverenia zo dňa 29.4.2016 vyjadrené takým spôsobom, ako by malo ísť o právne závery rozhodujúce pre právne posúdenie prejednávanej veci; b/ subjektívne, nepravdivé a vysoko invektívne a difamačné tvrdenia - subjektívne závery zamerané na poškodenie jeho dobrého mena, etiky a profesionality (dôrazne sa ohradzuje proti lživým a difamačným výrokom žalobkyne typu „podľa názoru žalobkyne veľmi sofistikované a účelovo obchádza základné ustanovenia zákona č. 311.2001 Z. z. Zákonníka práce...“; alebo „Jediné poverenie, ktoré pripúšťa Zákonník práce vo svojom ustanovení § 9 ods. 2, je realizácia určitých právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, čo je diametrálne odlišné od pravdepodobne cieleného obchádzania zákonnej povinnosti dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve nasledovné podstatné náležitosti...“; alebo „zamestnávateľ si je teda za uvedenej koncepcie vedomý skutočnosti, že môže takýmto postupom ekonomicky eliminovať ktoréhokolvek svojho vedúceho WUC...“ a vyzýva

ju, aby sa v budúcnosti takýchto výrokov zdržala); c/ pseudoargumenty - nepravdivé skutočnosti a dôkazy; d/ zavádzajúce a nepravdivé prezumpcie - skutočnosti skresľujúcim spôsobom opisujúce jeho konanie v iných prípadoch so subjektívne selektovaným skutkovým stavom v snahe navodiť dojem jeho opakovaného nezákonného konania; e/ výňatky z právnej teórie a judikatúry (proti ktorým by sa samozrejme nemohlo namietat' za predpokladu, ak by logicky a obsahovo súviseli s meritom prejednávanej veci - údajnou neplatnosťou skončenia pracovného pomeru). Podľa jeho presvedčenia, v spravodlivom súdnom konaní by žiadne vyjadrenie typu a/ až e/ vyššie, nemalo ovplyvňovať proces tvorby právneho názoru súdu, ale malo by byť vnímané skôr ako prejav účelového a zavádzajúceho konania žalobkyne. Odvolanie žalobkyne smeruje po obsahovej stránke hlavne proti skutočnostiam (platnosť/neplatnosť poverenia), ktoré sú po právnej stránke pre predmetné konanie bez zásadného významu, nakoľko nimi nemožno v konaní preukázať žalobkyňou tvrdenú neplatnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu nedostatku vôle na strane žalobkyne alebo údajného jeho konania proti dobrým mravom. Každá sporová strana má právo uvádzať akékoľvek argumenty na podporu svojich tvrdení, ale domnieva sa, že argumentácia predkladaná žalobkyňou nesmeruje proti vecnej nesprávnosti napadnutého rozsudku v kontexte skutočne prejedávanej veci, ale má skôr latentnú ambíciu nepriamo primäť odvolací súd k zaujatiu právneho názoru na otázky, ktoré nie sú v predmetom konaní vo vzťahu k posúdeniu platnosti/neplatnosti skončenia pracovného pomeru relevantné. Žalobkyňa mala v zmysle § 320 C.s.p. v priebehu konania predĺženú príležitosť predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej s istotou, že na nich bude súd prihliadať. Po podrobnom preskúmaní všetkých dôkazov v konaní (najmä všetkých listinných dôkazov a zvukového záznamu z pojednávania prvoinštančného súdu) konštatoval, že žalobkyňa prostredníctvom svojho odvolania predkladá nové skutkové tvrdenia (prostriedky procesného útoku), ktorých uplatnenie je v zmysle § 366 C.s.p. v odvolacom konaní *expressis verbis* vylúčené, a to konkrétne tvrdenia obsiahnuté v bodoch 14. až 16., 22. a 23. odvolania s odkazom na ustanovenie § 366 C.s.p. K odvolacej námietke žalobkyne o nevykonaní ňou navrhnutých dôkazov uviedol, že prvoinštančný súd vykonal na pojednávaní konanom dňa 7.12.2017 ňou navrhnutý dôkaz, a to výsluch p. Ing. M. N., ako aj výsluch svedka p. JUDr. L. H., prostredníctvom dožiadaného súdu. Výsluch svedkov O. U., O. R. a V. F. vykonaný nebol z dôvodu hospodárnosti a efektívnosti s odkazom na § 185 ods. 1 C.s.p. V súlade s názorom súdu prvej inštancie má za to, že výsluch uvedených svedkov nebol potrebný na zistenie rozhodujúcich skutočností, ktoré už mal súd k dispozícii. Tieto osoby neboli prítomné pri podpisovaní dohody a tak ich výsluchom nebolo možné zistiť žiadne skutočnosti, ktoré by prispeli k objasneniu tohto sporu. K výsluchu svedkov p. Z., A. a povereniu doc. JUDr. M. C., PhD. vypracovaním analytického materiálu o podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy, poukázal na už uvedenú argumentáciu k nevykonaniu dôkazu a dodal, že prvoinštančný súd postupoval v súlade so zákonom, keď navrhované dôkazy nevykonal s poukazom na princíp hospodárnosti pre ich nadbytočnosť a dôkaznú irelevanciu. Z časového hľadiska (žalobkyňa navrhla vykonať tieto dôkazy v čase po vyhlásení dokazovania za skončené) ide podľa jeho názoru o obštrukčný a vysoko tendenčný procesný návrh, ktorým žalobkyňa jednoznačne sledovala len oddialenie rozhodnutia vo veci samej. Z hľadiska vecného prínosu týchto dôkazných prostriedkov však neexistuje skutočnosť, ktorá by mala byť ich vykonaním v konaní zistená a ktorá by mohla mať význam pre objasnenie tohto sporu. Dal do pozornosti, že žalobkyňa uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru slobodne, pričom sama na pojednávaní konanom dňa 5.10.2017 tvrdila „...no ale tak už som bola taká rada, že to končí, v ten moment som proste chcela len odísť.“ V konaní súd prvej inštancie vykonal každý dôkaz, ktorý žalobkyňa navrhla a ktorý bol potrebný na zistenie rozhodujúcich skutočností. K ďalšiemu odvolaciemu dôvodu žalobkyne, a to § 365 ods.1 písm. f/ C.s.p. konštatoval, že aj tento odvolací dôvod žalobkyňa uviedla v úvode svojho odvolania, v jeho ďalšej časti už tomuto odvolaciemu dôvodu žiadnu pozornosť nevenovala a ani náznakom neuviedla v čom podľa jej názoru spočívajú nesprávne skutkové zistenia. Podľa jeho názoru v predmetnom konaní sa prvoinštančný súd nedopustil žiadneho pochybenia pri hodnotení dôkazov, ani ich akéhokoľvek nelogického hodnotenia, pretože obsah listinných dôkazov a skutkové závery odôvodnenia napadnutého rozhodnutia o tom nesvedčia. Práve naopak, súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel ohľadom otázky, či vôľa žalobkyne precizovaná uzavretím samotnej dohody bola slobodná, k skutkovým záverom uvedeným napr. v bodoch 20., 47., 48. odôvodnenia napadnutého rozsudku. K tretiemu odvolaciemu dôvodu žalobkyne o údajnom nesprávnom právnom posúdení veci súdom prvej inštancie uviedol, že žalobkyňa ani v tomto prípade nepredložila žiadnu relevantnú argumentáciu, ale naopak upriamuje pozornosť odvolacieho súdu na právne otázky, ktoré nemajú žiaden relevantný súvis s právnym posúdením predmetného prípadu, alebo ak aj súvis s predmetným konaním majú (napr. otázka oprávnenia p. Ing. M. N. na dopísanie náležitostí dohody), tieto v konaní on zodpovedal a vyvrátil. K bodu 19. odvolania žalobkyne uviedol, že podľa jeho názoru nie

je zásadnou otázkou v predmetnom konaní to, či on potenciálne mohol alebo nemohol jednostranným právnym úkonom odobrať žalobkyni poverenie, ale to, či jej týmto jednostranným odobratím poverenia aj skutočne hrozil, čo v konaní žalobkyňa žiadnym spôsobom nepreukázala, dôkazné bremeno ohľadom tejto skutočnosti zaťažuje výlučne ju. Ani v prípade tohto odvolacieho dôvodu sa prvoinštančný súd v rámci právneho posúdenia veci nedopustil žiadneho konania, ktoré by mohlo objektívne naplniť hypotézu extenzívneho výkladu § 365 ods. 1 písm. h/ C.s.p., pričom žalobkyňa ani len v náznakoch netvrdila, v čom vidí nesprávne právne posúdenie veci. Je prekvapený, že žalobkyňa sa púšťa do slepej uličky a na rozdiel od svojej žaloby, v rámci ktorej pôvodne tvrdila, že dohoda je neplatná z dôvodu (i) jej údajného rozporu s dobrými mravmi a (ii) nedostatku jej vôle, vo svojom odvolaní už na prvom údajnom dôvode netrvá vôbec a vo vzťahu k druhému dôvodu sa na niekoľkých stranách obmedzuje len na rozbor samotnej povahy a platnosti poverenia, čo však nemá pre právne posúdenie veci žiadny význam.

V súlade s právnym názorom súdu prvej inštancie (bod č. 29 odôvodnenia napadnutého rozsudku) a relevantnou judikatúrou (napr. rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 22.3.2004, sp.zn. 33 Odo 17/2002) má za to, že za bezprávnú vyhrážku nemožno považovať ani (i) upozornenie zamestnávateľa, že zamestnancovi bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy v prípade odvolania poverenia, ani (ii) obavy žalobkyne, že jej bude odňaté poverenie. Ak hrozí niekto tým, čo je oprávnený vykonať a čím je oprávnený hroziť, nejde o bezprávnú vyhrážku, ale o oprávnený nátlak. K tvrdeniam žalobkyne ohľadne poverenia (body 14., 15. odvolania) konštatoval, že jej závery sú nesprávne. Podľa jeho názoru má poverenie oporu v Zákonníku práce vo forme pracovného pokynu, ktorým zamestnávateľ podrobnejšie špecifikuje pracovnú náplň dohodnutého druhu práce. Pracovným miestom žalobkyne bol „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“, nie „vedúci Wüstenrot centra Košice I“ z dôvodu, že poverením bola žalobkyni iba bližšie špecifikovaná pracovná náplň v rámci dohodnutého druhu práce „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“ v jej pracovnej zmluve, takže ide len o bližšie vymedzenie pracovnej náplne. Poukázal na ustanovenie § 43 ods. 1 Zákonníka práce s tým, že toto ustanovenie determinuje jednu z obligatórných náležitostí akejkoľvek pracovnej zmluvy, pričom z dikcie tohto ustanovenia explicitne (ani implicitne) nevyplýva, čo je druh práce, ani spôsob jeho dojednania účastníkmi právneho vzťahu. Z hľadiska sémantického výkladu sa však prikláňa k názoru, že pojem druh všeobecne zosobňuje určité špecifické črty veci ako súčasti určitého celku. Obdobne sa stotožňuje aj s právnym názorom, že správne vymedzenie druhu práce v pracovnej zmluve priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi všeobecne pertraktovaným a ustáleným aj v rámci rozhodovacej činnosti najvyšších súdnych autorít. Má potom za to, že druh práce (komplementárne vymedzený jeho stručnou charakteristikou) ako základné diferenciačné kritérium medzi pracovnou zmluvou a dohodou o vykonaní práce, v ktorej je predmet výkonu práce určený výsledkom práce, by mal byť v pracovnej zmluve dohodnutý primerane, nie veľmi reštriktívne, ale ani extenzívne, a to najmä s prihliadnutím na vôľu zmluvných strán a reálny (budúci) výkon práce zamestnancom, pričom podrobnú špecifikáciu obsahovej náplne dohodnutého druhu práce je vhodné dohodnúť (prípadne jednostranne určiť) v rámci pracovnej náplne. Pracovná náplň obsahuje podrobnejšie vymedzený druh práce, konkretizuje pracovné úlohy zamestnanca a povinnosti, ktoré pre zamestnanca vyplývajú z pracovnoprávných predpisov. Pracovná náplň môže obsahovať len tie úlohy a povinnosti, ktoré vyplývajú z dohodnutého druhu a miesta výkonu práce. Pracovná náplň môže byť súčasťou pracovnej zmluvy alebo môže tvoriť samostatný dokument, pričom Zákonník práce nekladie žiadnu požiadavku na obsah a formu tohto právneho úkonu, čo v intenciách zásady zmluvnosti v pracovnom práve a subsidiarity Občianskeho zákonníka (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce) predznamenáva prezumpciu platnosti a záväznosti tohto právneho úkonu, pokiaľ nie je preukázaný opak. Preto v prípade, ak zamestnávateľ dohodnutý druh práce podrobnejšie konkretizuje v rámci samostatného právneho úkonu, takýto právny úkon má súčasne povahu špecifického pokynu k dohodnutému druhu práce, ktorý môže zamestnávateľ v závislosti od zmluvného dojednania so zamestnancom kedykoľvek zmeniť, resp. zrušiť. Uvedený právny názor je plne v súlade aj s názorom prezentovaným v rámci vyššie ním citovanej teórie pracovného práva. V okolnostiach súdnej veci je dohodnutý druh práce „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“ vyšpecifikovaný práve predmetným poverením, čo vyplýva priamo z dikcie pracovnej zmluvy žalobkyne. Z jeho interných predpisov (Štatút Úseku vlastného odbytu, ktorý obsahuje pracovnú náplň odborného referenta pre prevádzku Wüstenrot centra, Smernica, ktorá obsahuje pracovnú náplň vedúceho Wüstenrot centra) vyplýva, že interné predpisy i predmetné poverenie iba hĺbkovo špecifikujú dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve, čo najlepším spôsobom deklaruje porovnanie pracovnej náplne obsiahnutej v poverení a jeho interných predpisoch; v ďalšom uviedol porovnanie niekoľkých pracovných povinností žalobkyne s tým, že pracovná náplň vedúceho Wüstenrot centra a pracovná náplň odborného referenta pre prevádzku takéhoto centra sa z veľkej časti prelínajú, pričom poverenie

žalobkyne bližšie špecifikuje dohodnutý druh práce vyplývajúci z pracovnej zmluvy a súčasne bližšie konkretizuje pracovné činnosti vzťahujúce sa na dohodnutý druh práce, ktoré vyplývajú z interných predpisov. Primárnym právnym účinkom (následkom) predmetného poverenia je vznik oprávnenia viesť Wüstenrot centrum a nie zmena dohodnutého druhu práce. Má tak za to, že právnym účinkom udelenia poverenia nie je zmena pracovnej zmluvy, ale konkretizácia pracovnej náplne žalobkyne v rámci dohodnutého druhu práce a tých jej povinností, ktoré jej vyplývajú z pracovnej zmluvy. Vzhľadom na to aj pri prípadnom zrušení poverenia (čo sa nestalo), nemôže dôjsť k jednostrannej zmene pracovnej zmluvy, ale len k zániku tých doplnkových povinností, ktorých vznik alebo zánik priamo závisel od udelenia poverenia. Poukázal aj na základný omyl žalobkyne v chápaní statusu vedúceho zamestnanca, keď skutočnosť, že zamestnanec je vedúcim zamestnancom, ešte neznamená, že vykonáva iný druh práce, ako zamestnanec, ktorý nie je vedúcim zamestnancom. Status vedúceho zamestnanca vyjadruje iba faktický stav, že konkrétny zamestnanec je oprávnený určovať iným zamestnancom pracovné úlohy, neznamená to však, že vykonáva iný druh práce. Prijatie argumentácie žalobkyne, že vedúci zamestnanec predstavuje iný druh práce, ako zamestnanec, ktorý vedúcim nie je, by viedlo k zjavne neprípustným situáciám. Za nepravdivé považuje tvrdenie žalobkyňa v odvolaní, že jej poverením zmenil miesto výkonu práce, nakoľko jej miestom výkonu práce bol vždy Košický samosprávny kraj a poverením sa špecifikovalo iba miesto jej aktuálneho pracoviska. V tejto súvislosti dal do pozornosti napríklad rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27.4.2011, sp.zn. 5 Cdo 81/2010. Miesto výkonu práce predstavuje oblasť dohodnutú medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v rámci ktorej je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu s odkazom na § 2 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko (reálne) miesto. Poverením (ani jeho prípadným jednostranným zrušením) nemohlo dôjsť k zmene miesta výkonu práce. Ohradil sa voči tvrdeniu žalobkyne, že zmena druhu práce a miesta výkonu práce bola zamestnávateľom uplatňovaná vždy iba voči členom Výboru odborovej organizácie Wüstenrot Land, pretože je nepravdivé, čo preukazuje najmä skutočnosť, že ho žalobkyňa žiadnym spôsobom nepreukázala. Rovnako za nesprávnu považuje aj ďalšiu časť argumentácie žalobkyne ohľadom údajnej zmeny jej mzdových podmienok, keďže mala bez splnenia akýchkoľvek ďalších podmienok nárok len na základnú časť mzdy. Na štartovací bonus mala nárok iba vtedy, ak jej bolo udelené poverenie na vedenie Wüstenrot centra a na provízie za výkon činnosti vedúceho takého centra mala nárok len vtedy, ak jej bolo udelené poverenie na vedenie Wüstenrot centra a ak splnila podmienky na vyplatenie takejto provízie. Odobratím alebo udelením poverenia sa na týchto mzdových podmienkach dohodnutých v pracovnej zmluve nič nezmenilo, nakoľko platili v nezmenenom znení aj naďalej. Žalobkyňa si bola plne vedomá výšky základnej mzdy a ostatných zložiek odmeňovania i podmienok potrebných na získanie ostatných zložiek odmeňovania, čo potvrdila podpisom pracovnej zmluvy. Je pritom pochopiteľné a úplne legitímne, že ak zamestnanec nevykonáva riadiacu činnosť, nebude mu vyplatený príplatok za riadenie. Odobratím poverenia nemohlo dôjsť k zmene mzdových podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve so žalobkyňou. Ďalej sa vyjadril k svojmu postupu voči iným zamestnancom. Ešte vo svojom vyjadrení konštatoval, že je irelevantné, či žalobkyňa vyjadrila súhlas, resp. písomne prijala poverenie, pokiaľ nemá absolútne žiadnu možnosť do jeho obsahu zasahovať. Bolo iba na slobodnej vôli žalobkyne, či a s kým bude kontrahovať a akým obsahom naplní svoju kontraktáciu. Ak sa žalobkyňa svojim podpisom zaviazala poverenie dodržiavať (a tým pádom aj strpieť možné zrušenie poverenia z jeho strany), nemôže to byť jemu na ujmu. K tvrdeniu žalobkyne v odvolaní, že náležitosť dohody - deň skončenia pracovného pomeru podľa § 1 bod 2 dohody bola dopísaná zo strany p. Ing. M. N. bez príslušného relevantného písomného poverenia uviedol, že predložil čestné vyhlásenie p. Ing. M. N. zo dňa 11.5.2018, z ktorého vyplýva, že zo strany p. Ing. M. N. nešlo o žiaden úkon, o ktorom by predstavenstvo žalovaného nevedelo, alebo na ktorý by nedalo súhlas, naopak, dopísanie náležitostí bolo zo strany pani Ing. M. N. uskutočnené na základe a v súlade s výslovnými inštrukciami jeho predstavenstva a personálneho oddelenia. K okolnostiam dopísania predmetných náležitostí sa podrobnejšie vyjadril v rámci podania zo dňa 11.5.2018, na ktoré odkazuje. Návrh dohody doručený žalobkyňi osobne už s doplnenou náležitosťou jej bol doručený ešte pred jeho podpísaním v jeho konečnej a záväznej podobe a žalobkyňa takýto návrh po porade so svojim právnym zástupcom akceptovala svojím vlastnoručným podpisom. Žalobkyňa by sa mohla dovolávať neplatnosti dohody z dôvodu zmeny jej obsahu iba vtedy, ak by bola dohoda pozmenená po jej podpise, čo sa ale nestalo. Žalobkyňa od samého začiatku nebola proti ukončeniu pracovného pomeru dohodou, o čom svedčia najmä jej opakované konzultácie s p. Ing. M. N.. Po jednej z týchto konzultácií bola jeho personálnym oddelením, úsekom ľudských zdrojov pripravená prvá dohoda o skončení

pracovného pomeru s pevne stanoveným dátumom skončenia pracovného pomeru a určením odmeny. K podpísaniu tejto prvej dohody nedošlo, pretože sa žalobkyňa nedostavila v dohodnutom termíne na miesto podpisu. Následne bola poverená Ing. M. N., aby v prípade, ak sa žalobkyňa dostaví na miesto podpisu dohody, v jeho mene jej predložila návrh dohody a pred jej podpísaním zo strany žalobkyne vlastnoručne dopísala náležitosti dohody a taktiež jej určilo maximálne limity dátumu skončenia právneho pomeru i najvyššiu prípustnú výšku odmeny. Náležitosť dohody bola preto dopísaná do dohody v súlade s poverením a pokynmi jeho predstavenstva. Rovnako ďalšiu odvoláciu námietku žalobkyne o arbitrárnosti, nepreskúmateľnosti napadnutého rozsudku považuje za nedôvodnú. Záverom k podaniu žalobkyne uviedol, že je po formálnej stránke procesne neprípustné s odkazom na ustanovenia § 149 a § 366 C.s.p. Taktiež po obsahovej stránke je irelevantné, keď je formulované v duchu stavania sa do pozície „slabšej strany“ sporu, zrejme s ambíciou vyvolať akýsi súcit a empatiu s „nespravodlivým“ postupom voči nej, avšak od začiatku konania je zastúpená advokátom. Nestotožnil sa ani s argumentáciou žalobkyne o tom, že mu nemá byť priznaná náhrada trov konania, pretože právo na náhradu trov konania patrí neodmysliteľne do katalógu základných práv na súdnu a inú právnu ochranu, a to aj v prípadoch, kedy strana sporu má vlastné právne oddelenie s poukazom na uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.9.2015, sp.zn. 4 M Cdo 16/2014 a sp.zn. 3 M Cdo 30/2012. Z konania a postoja žalobkyne v konaní je zrejmé, že ekonomické aspekty súdneho konania ju začali zaujímať až v momente, čo bola napadnutým rozsudkom jej žaloba zamietnutá ako nedôvodná. Počas konania ho žalobkyňa ani raz nekontaktovala s návrhom na urovnanie sporu, naopak dobrovoľne a bez akéhokoľvek podnetu z jeho strany iniciovala nezmyselnú a absurdnú žalobu potom, ako jej pracovný pomer zanikol na základe vzájomnej dohody a ako jej následne bolo vyplatené odstupné, na ktoré nemala žiaden nárok. V tejto situácii je procesná zodpovednosť neúspešnej žalobkyne vyjadrená v povinnosti uhradiť mu trovy konania celkom na mieste. Nič však samozrejme nebráni tomu, aby zväžila, či existuje zodpovednosť jej právneho zástupcu, ktorý jej odporučil podanie absurdnej žaloby a spôsobil tak vznik nákladov na jej strane. Odvolaciemu súdu preto navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť; žiadal náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

5. Žalobkyňa sa k vyjadreniu žalovaného k jej odvolaniu nevyjadřila.

6. Odvolací súd preskúmal vec, súc pritom viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania [§ 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len C.s.p.)], túto prejednal bez nariadenia pojednávania, keďže neboli splnené zákonné podmienky pre jeho nariadenie (nebolo potrebné doplniť, resp. zopakovať dokazovanie, nevyžaduje to dôležitý verejný záujem; § 385 ods. 1 C.s.p.) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobkyne nemožno priznať úspech. Rozsudok verejne vyhlásil dňa 22. februára 2023; o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli strany sporu a ich právni zástupcovia upovedomení zákonným spôsobom (§ 378 ods. 1, § 219 ods. 1, ods. 3, § 385 ods. 1 C.s.p.). Rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil, vrátane výroku o náhrade trov konania (§ 387 ods. 1, ods. 2, ods. 3 C.s.p.) a keďže sa stotožňuje s dôvodmi rozsudku ako správnymi, rozsudok odvolacieho súdu už ďalšie dôvody neobsahuje. Na zdôraznenie správnosti rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd ale považuje za potrebné uviesť ešte nasledovné.

7. Pri rozhodovaní vychádzal z vyššie uvedených zákonných ustanovení. Rozhodujúcim pre posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie boli skutočnosti, ktoré vyšli najavo vykonaným dokazovaním súdom prvej inštancie a ktoré teda nepochybne existovali v čase vyhlásenia jeho rozsudku. Odvolateľka v odvolaní neuvádzala podstatné, rozhodujúce, konkrétne právne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie odvolacieho súdu.

8. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým zisteniam a vec správne právne posúdil. Na týchto správnych skutkových zisteniach a posúdení sa nič nezmenilo ani v štádiu odvolacieho konania. V konaní pred súdom prvej inštancie sa nevyskytla žiadna vada uvádzaná v ustanovení § 380 ods. 2 C.s.p., ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie a na ktorú by musel odvolací súd prihliadať.

9. Odvolací súd sa stotožnil so správnym právnym záverom súdu prvej inštancie uvedeným v odôvodnení napadnutého rozsudku, že žalobkyňa nepreukázala, že by dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 29.11.2016 podpísala pod nátlakom, v tiesni, že by bola v rozpore s dobrými mravmi alebo ustanovením § 37 Občianskeho zákonníka, ktorý záver aj náležite odôvodnil, s ktorým odôvodnením odvolací súd súhlasí. Súd prvej inštancie v danej veci vykonal riadne dokazovanie, z ktorého vyplynul

uvedený záver, keď vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že žalobkyňa u žalovaného pracovala na základe pracovnej zmluvy zo dňa 28.4.2016 v znení jej dodatkov, ako odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra, s miestom výkonu práce: pracoviská Wüstenrot stavebnej sporiteľne, a.s. v Košickom samosprávnom kraji; s dohodnutým nástupom práce: deň 1.5.2016, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 30.9.2016; zároveň bolo v pracovnej zmluve dohodnuté odmeňovanie za vykonanú prácu (č.l. 19 - 25 spisu). Taktiež bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že poverením zo dňa 29.4.2016 bola žalobkyňa poverená žalovaným vedením Wüstenrot centra Košice 2 (č.l. 31 spisu) a že dňa 29.11.2016 došlo medzi stranami sporu k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce, ku ktorej nemala žalobkyňa žiadne námietky, keď zmluvné strany vyhlásili, že si dohodu pred jej podpísaním riadne prečítali, jej obsahu porozumeli, uzatvárajú ju na základe slobodnej a vážnej vôle, bez akéhokoľvek nátlaku, neuzatvárajú ju v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok, na znak čoho pripájajú svoje podpisy.

10. K tvrdeniam žalobkyne v jej odvolaní o tom, že bola pod nátlakom zo strany žalovaného donútená skončiť pracovný pomer u žalovaného dohodou, odvolací súd dôvodí, že právny názor prvoinštančného súdu uvedený v odôvodnení napadnutého rozsudku o tom, že dohoda o skončení pracovného pomeru obsahom, ani účelom neodporuje zákonu, neobchádza ho, neprieči sa dobrým mravom, nie je ani v rozpore s ustanovením § 37 Občianskeho zákonníka a taktiež že obavy žalobkyne, že jej bude odňaté poverenie, pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy i mimo mesta Košíc nemožno považovať za bezprávnú vyhrážku, je správny. Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje na uznesenie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.4.2020, č.k. 7 CoPr 1/2019-234, na ktoré odkázal aj žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne, v ktorom krajský súd v obdobne skutkovo i právnej veci (žalobkyňa sa domáhala voči žalovanému - Wüstenrot poisťovňa, a.s. neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou zo dňa 29.11.2016, keďže ju uzavrela pod vplyvom psychického donútenia) náležite vysvetlil dôvody, pre ktoré nemožno dohodu o skončení pracovného pomeru považovať za neplatnú, s ktorým odôvodnením sa odvolací súd stotožňuje a cituje z tohto rozhodnutia nasledovné: „Ustanovenie § 60 ods. 1 Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi a zamestnancovi skončiť pracovný pomer aj dohodou, a to k dohodnutému dňu. Na platnosť skončenia pracovného pomeru sa vyžaduje, aby bolo uzavreté v písomnej forme a boli v ňom uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/. V prejednávanej veci žalobkyňa nesporovala splnenie zákonných podmienok uvedených v ustanovení § 60 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce, namietala rozpor s čl. 2 druhej vety Zákonníka práce a rozpor s ustanovením § 37 Občianskeho zákonníka. Zákonník práce v čl. 2 druhá veta základných zásad uvádza, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnanca. Občiansky zákonník v ustanovení § 37 ods. 1 vyžaduje na platnosť právneho úkonu splnenie nasledovných požiadaviek: a/ sloboda vôle; b/ vážnosti vôle; c/ určitost' prejavu vôle a d/ zrozumiteľnosti prejavu vôle. Súd prvej inštancie tak postupoval správne, keď pri rozhodovaní vo veci preskúmaval náležitosti Dohody vo vzťahu k preukázaniu splnenia podmienok uvedených v ustanovení § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Vychádzajúc z obsahu Dohody možno konštatovať, že Dohoda bola uzavretá zrozumiteľne a určito, z jej obsahu je zrejším, že strany sa dohodli na skončení pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 28.4.2016 v znení dodatkov, na základe ktorého žalobkyňa vykonávala u žalovaného pracovnú pozíciu odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra, a to ku dňu 15.12.2016. Pri posudzovaní vážnosti vôle žalobkyne uzavrieť so žalovaným Dohodu odvolací súd upriamuje pozornosť na to, že žalobkyňa sama navrhla skončenie pracovného pomeru dohodou (e-mail na čl. 138) a mala vedomosť o tom, že jej na stretnutí dňa 29.11.2016 bude predložený návrh Dohody, čoho dôkazom je aj skutočnosť, že tohto stretnutia sa zúčastnil aj jej právnik JUDr. L. H.. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na to, že dohodu o skončení pracovného pomeru nepodpísala slobodne, potom jej slobodu vôle vylučuje iba priame fyzické donútenie, ktoré však netvrdila, alebo bezprávná vyhrážka. Podľa ustálenej súdnej praxe o bezprávnú vyhrážku sa však jedná jedine vtedy, ak osoba vykonávajúca psychický nátlak hrozí niečím, čo nie je oprávnená urobiť (napr. hrozba ublíženia na zdraví, hrozba značnej škody a pod.), alebo sa vyhráža tým, čo by síce oprávnená urobiť bola, ale prostredníctvom vyhrážky si vynucuje niečo, k čomu vyhrážka použitá byť nemôže (napr. sa vyhráža tým, že ak konajúca osoba určitú zmluvu neuzavrie, bude oznámená ako páchatel' trestného činu, ktorého sa dopustila). V konaní nebolo preukázané, že zo strany žalovaného ako zamestnávateľa došlo k psychickému nátlaku a bezprávnej vyhrážke pri skončení pracovného pomeru smerom k žalobkyňi. Vzhľadom na uvedené je potom bez významu i dôvod, ktorý viedol k ukončeniu pracovného pomeru. Dôkazné bremeno v konaní spočíva na žalobkyňi. Žalobkyňa

v konaní pred súdom prvej inštancie nepredložila žiadny dôkaz preukazujúci, že by bola k podpisu dohody o skončení pracovného pomeru donútená zamestnávateľom (žalovaným) alebo, že by sa v čase uskutočnenia právneho úkonu výpovede nachádzala v duševnom stave, ktorý by spôsobil neplatnosť tohto právneho úkonu. Prítomnosť tretej osoby (JUDr. H.) pri uvedenom stretnutí, na ktorom bol žalobkyni predložený návrh Dohody podporuje závery súdu prvej inštancie o slobode jej vôle ukončiť pracovný pomer so žalovaným Dohodou. Nemožno uvažovať ani o konaní v tiesni, nakoľko nepodpísanie Dohody zo strany žalobkyne automaticky neznamenalo skončenie pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného. Odvolací súd dáva do pozornosti, že žalobkyňa ani nežiadala o uvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru, ale svoju pozornosť zamerala najmä na výšku odstupného, ktorá bola predmetom Dohody a následne bola aj žalobkyni vyplatená. Pri posudzovaní argumentácie žalobkyne, že k uzavretiu Dohody so žalovaným došlo v dôsledku toho, že jej žalovaný hrozil tým, jej bude odobraté Poverenie a prácu by mala vykonávať nie v Košiciach, ale v iných objektoch žalovaného, je potrebné vzhľadom na obsah Pracovnej zmluvy žalobkyne zo dňa 28.04.2016. V § 1 ods. 1 Pracovnej zmluvy sa strany dohodli na tom, že žalobkyňa bude pre žalovaného vykonávať druh práce odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra, v § 1 ods. 2 Pracovnej zmluvy bolo miesto výkonu práce dohodnuté ako pracoviská Wüstenrot poisťovne, a.s. v Košickom samosprávnom kraji. I keď žalovaný Poverením zo dňa 29.04.2016, na dobu neurčitú, poveril žalobkyňu vedením Wüstenrot centra v Košiciach 2, ostatné práva a povinnosti vyplývajúce pre žalobkyňu z pracovnej zmluvy zostali nedotknuté. Vychádzajúc z toho, že žalobkyňa uzavrela so žalovaným pracovnú zmluvu za podmienok tam uvedených a následne prijala jednostranné Poverenie na vedenie Wüstenrot centra v Košiciach 2, z ktorého je zrejším, že toto Poverenie možno zo strany žalovaného kedykoľvek zrušiť, musela si byť vedomá toho, že v prípade jednostranného rozhodnutia žalovaného o zrušení Poverenia bude ďalej povinná plniť svoje povinnosti vyplývajúce z dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve. Vzhľadom k uvedenému argumentácia žalobkyne o konaní v tiesni vzhľadom na hrozbu odobratia Poverenia žalovaným nie je dôvodnou. Vo vzťahu k zostávajúcej argumentácii žalobkyne, ktorou v podanom odvolaní poukázala na to, že žalovaný nedovoleným spôsobom mimo pracovnej zmluvy prostredníctvom tzv. Poverenia dohodol tri podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, odvolací súd uvádza, že uvedené prostriedky procesného útoku žalobkyňa nepoužila v konaní pred súdom prvej inštancie. Ustanovenie § 366 C.s.p. umožňuje použiť nové skutočnosti a dôkazy, ktoré neboli použité pred súdom prvej inštancie, v odvolacom konaní, v prípade ak sa týkajú procesných podmienok alebo sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, alebo k má nimi byť preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. Vzhľadom na uvedené odvolací súd na nové skutkové tvrdenia žalobkyne uvedené v odvolaní neprihliadol. Ako nedôvodné vyhodnotil odvolací súd aj námietky žalobkyne, že súd prvej inštancie neskúmal, či Ing. M. N. bola oprávnená konať v mene žalovaného ako zamestnávateľa. V konaní nebolo sporným, že žalobkyni bol návrh Dohody predložený s už vyplneným dátumom skončenia pracovného pomeru, ako aj s výškou odmeny. Samotná skutočnosť, že text Návrhu Dohody bol v časti napísaný rukou, nespôsobuje jeho neplatnosť, nakoľko ustanovenie § 40 ods. 3 Občianskeho zákonníka umožňuje obsah právneho úkonu zachytený v listinnej forme zachytiť aj napísaný rukou. Preto, ak žalobkyňa Návrh Dohody obsahujúci aj dátum skončenia pracovného pomeru a výšku odmeny, prijala a na znak súhlasu s jeho obsahom Dohodu podpísala, nemôže sa dovoliavať neplatnosti Dohody z dôvodu zmeny jej obsahu. Vzhľadom k uvedenému pre posúdenie veci nebolo potrebným skúmať, či Ing. M. N. bola poverená vpísať do Návrhu Dohody o skončení pracovného pomeru dátum skončenia pracovného pomeru a výšku odmeny. Vychádzajúc tak z toho, že Dohoda o skončení pracovného pomeru obsahovala všetky zákonné náležitosti a nebolo preukázané, že by svojím obsahom alebo účelom odporovala zákonu, prípadne ho obchádzala, závery súdu prvej inštancie týkajúce sa platnosti Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 29.11.2016 sú správne, pričom správnosť uvedených záverov neboli spôsobilé spochybniť ani žalobkyňou uvádzané rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. V konaní vedenom pod sp.zn. 1 Cdo 5/2010 Najvyšší súd Slovenskej republiky sa jednalo o odlišný skutkový stav, kedy zamestnanec so zamestnancom uzavrel dohodu o zložení zábezpeky a súd určil, že táto dohoda je neplatná, nakoľko ide o zabezpečovací inštitút, ktorý Zákonník práce nepozná. V konaní vedenom pod sp.zn. 4 Cdo 4/2012 Najvyšší súd Slovenskej republiky bolo predmetom preskúmania posúdenie, či boli zamestnanci poverení oprávnení podpísať okamžité skončenie pracovného pomeru, čo nie je prípad totožný s prejednanou vecou.“

11. Odvolací súd nemal dôvod odchyliť sa od záverov Krajského súdu v Bratislave uvedených v odôvodnení rozsudku zo dňa 29.4.2020, č.k. 7 CoPr 1/2019-234, keď rovnaké odvolacie námietky ako sú uvedené v bode 10. odôvodnenia tohto rozhodnutia, vzniesla žalobkyňa i v tomto konaní, z dôvodu

ktorého sa odvolací súd k nim nebude opätovne vyjadrovať a s odkazom na čl. 2 C.s.p., v ktorom je upravený princíp právnej istoty, rozhodol v danej veci totožne ako bolo rozhodnuté v konaní vedenom pod sp.zn. 7 CoPr 1/2019.

12. Žalobkyňa svoje odvolanie odôvodnila ustanovením § 365 ods. 1 písm. e/ C.s.p., t.j. že súd prvej inštancie nevykonal ňou navrhnuté dokazovanie výsluchom svedkov, avšak neuviedla konkrétne akých svedkov mal prvoinštančný súd vypočuť. Odvolací súd poukazuje na to, že čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd zaručuje právo na spravodlivé súdne konanie, neustanovuje žiadne pravidlá pre prípustnosť dôkazov alebo spôsob, ktorým majú byť posúdené; tieto záležitosti preto musia byť primárne upravené vnútroštátnym právom a vnútroštátnymi súdmi. Ústava Slovenskej republiky neupravuje prípustnosť dôkazov, ale ponecháva jej úpravu na príslušné zákony, spravidla na procesné kódexy. Takisto význam dôkazov a potrebnosť ich vykonania sú otázky, ktorých posúdenie je zásadne v právomoci toho orgánu, ktorý rozhoduje o merite návrhu, t.j. právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje právomoc posúdiť to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). K procesným právam strany nepatrí, aby bol súdom vykonaný každý ním navrhnutý dôkaz. Rozsah a mieru, v ktorej sa dokazovanie vykoná, určí súd. Žalobkyňa v odvolaní poukázala na ustanovenie § 295 C.s.p. týkajúce sa dokazovania v spotrebiteľských veciach, podľa ktorého môže súd vykonať aj tie dôkazy, ktoré spotrebiteľ nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. V predmetnej veci ide pracovnoprávny spor, na ktorý sa aplikujú ustanovenia § 316 a nasl. C.s.p. Podľa ustanovenia § 319 C.s.p. súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. Z tohto citovaného ustanovenia zákona vyplýva, že v prípade individuálnych pracovnoprávných sporov sa uplatní vyšetrovací princíp na rozdiel od prejednávacieho princípu, typického pre všeobecnú úpravu sporov. Všeobecná úprava je založená na kontradiktórnosti procesu, v prípade ktorého proti sebe stoja dve strany s protichodným záujmom na výsledku sporu a na procesnej aktivite sporových strán, ktoré sú zásadne povinné tvrdiť rozhodujúce skutočnosti a označiť dôkazné prostriedky na preukázanie svojich tvrdení. Uvedený odklon od všeobecnej úpravy vyplýva aj z čl. 6 Cs.p., podľa ktorého strany sporu majú v konaní rovné postavenie, ktoré spočíva v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany, okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu, s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu. V zmysle ustanovenia § 320 C.s.p. môže zamestnanec predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú. Podľa tohto zákonného ustanovenia sa pri individuálnych pracovných sporoch uplatňuje osobitná právna úprava, ktorá vylučuje použitie prísneho princípu koncentrácie konania, typického pre všeobecnú úpravu sporového konania. Zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú. Podľa všeobecnej úpravy sa prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany môžu uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí. Neuplatní sa ani zásada sudcovskej koncentrácie konania, podľa ktorej súd nemusí prihliadnuť na prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, ak ich strana nepredložila včas, najmä ak by to vyžadovalo nariadenie ďalšieho pojednávania alebo vykonanie ďalších úkonov súdu. Takáto úprava vychádza z potreby ochrany slabšej strany sporu, ktorou je v tomto prípade zamestnanec. V danej veci sa súd prvej inštancie citovanými ustanoveniami Civilného sporového poriadku riadil a vykonaným dokazovaním dospel k záveru o nedôvodnosti podanej žaloby, pričom aj bez návrhu sporových strán by obstarával dôkazné prostriedky a vykonal dokazovanie potrebné na vydanie rozhodnutia vo veci samej. V odôvodnení napadnutého rozhodnutia (bod 30.) súd prvej inštancie riadne vysvetlil, z akého dôvodu nevykonal dokazovanie navrhnuté žalobkyňou, a to výsluchom svedkov O. U., O. R. a V. F., s ktorým sa odvolací súd stotožňuje a dodáva, že nevykonanie tohto dôkazu nie je postupom, ktorým by prvoinštančný súd odňal žalobkyňi možnosť konať pred súdom, keď bol vypočutý svedok JUDr. L. H. za účelom zistenia, či žalobkyňa uzavrela predmetnú dohodu o skončení pracovného pomeru pod nátlakom, v tiesni, ako tvrdila. Tento svedok bol so žalobkyňou prítomný u žalovaného pred podpisom uvedenej dohody, posúdil ju z formálneho hľadiska, ale nepotvrdil uvedené tvrdenie žalobkyne, že dohodu o skončení pracovného pomeru uzavrela v tiesni alebo pod nátlakom. Prvoinštančný súd vo veci vykonal dostatočné dokazovanie za účelom zistenia, či dohodu o skončení pracovného pomeru (ne)uzavrela

žalobkyňa pod nátlakom, v tiesni, či je v rozpore s dobrými mravmi a ustanovením § 37 Občianskeho zákonníka a tak nebolo potrebné vykonať ďalšie dokazovanie navrhnuté žalobkyňou.

13. K odvolacím námietkam žalobkyne o nesprávnych skutkových záveroch prvoinštančného súdu odvolací súd dodáva, že vnútorné presvedčenie súdu (ako výsledok hodnotenia dôkazov), by sa malo vytvárať na základe starostlivého uváženia a zhodnotenia jednotlivých dôkazov jednotlivo aj v ich komplexnosti tak, aby vychádzalo z pravidiel formálnej logiky. Podľa ustanovenia § 191 C.s.p. dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť; uplatňuje sa teda zásada voľného hodnotenia dôkazov a len vo výnimočných prípadoch zákon súdu ukladá určité obmedzenia pri hodnotení dôkazov (napríklad § 192, § 193, § 205 C.s.p.). Kontrola výsledku hodnotenia dôkazov, ku ktorým dospel súd, sa uskutočňuje najmä prostredníctvom inštitútu odôvodnenia rozsudku upraveného v ustanovení § 220 ods. 2 C.s.p. Súd má povinnosť dbať na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé a vyhovujúce najmä základnej požiadavke preskúmateľnosti. V posudzovanej veci, ako už bolo uvedené, súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, aplikoval naň správny predpis a svoje rozhodnutie aj riadne odôvodnil; z odôvodnenia rozhodnutia presne, zrozumiteľne a určite vyplývajú v logickej nadväznosti a s hodnotiacou väzbou k jednotlivým dôkazom skutkové zistenia, ktoré v súhrne vytvárajú skutkový nálež súdu. Okolnosti namietané žalobkyňou v odvolaní vo vzťahu k spôsobu vyhodnotenia vykonaných dôkazov nemajú za následok úvahu odvolacieho súdu, ktorá by nebola zhodná s v napadnutom rozhodnutí prezentovanou úvahou prvoinštančného súdu. V tejto súvislosti odvolací súd poznamenáva, že do práva na spravodlivý proces nepatrí právo strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov, ani právo na to, aby bola strana sporu pred všeobecným súdom úspešná, tzn., aby sa rozhodlo v súlade s jej požiadavkami a ani právo strany sporu vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom, prípadne sa dožadovať ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia dôkazov.

14. Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní namietala, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo, ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo, ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. V posudzovanej veci s odvolaním sa na obsah už uvedeného odôvodnenia, odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvej inštancie za úplné a ich právne posúdenie súdom prvej inštancie za správne.

15. K tvrdeniu žalobkyne v odvolaní, že napadnutý rozsudok je arbitrárny, odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie sa dôsledne riadil ustanovením § 220 ods. 2 C.s.p., pričom z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia je možné zistiť čoho sa žalobkyňa domáhala, ako sa vyjadril žalovaný, aké skutočnosti tvrdili, aké dôkazy označili, aké prostriedky procesnej obrany a útoku použili. Prvoinštančný súd jasne a stručne vysvetlil ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán sporu, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy, aj ako vec právne posúdil, preto nie je možné napadnutý rozsudok považovať za arbitrárny. Odvolací súd poukazuje na to, že do práva na spravodlivý proces nepatrí ani to, aby súd dal sporovým stranám odpoveď na všetky jej nastolené otázky, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu, čo sa nepochybne v prejednávanej veci stalo. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, pripomienku strany sporu, ktorá ju nastolila. Je ale nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty strán sporu (napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp.zn. II. ÚS 251/04, III. ÚS 209/04, II. ÚS 200/09, I. ÚS 361/2010 a podobne).

16. Odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil podľa § 387 ods. 1, ods. 2 C.s.p. aj vo výroku II. o náhrade trov konania, pretože žalobkyňa podala odvolanie voči napadnutému rozsudku v celom rozsahu, t.j. aj do výroku II. o náhrade trov konania, ale svoje odvolanie v tomto rozsahu vôbec neodôvodnila, preto odvolací súd osobitne nepreskúmaval vecnú a právnu správnosť rozsudku súdu prvej inštancie v

uvedenom výroku. Odvolací súd poukazuje na to, že účinný prieskum napadnutého rozhodnutia alebo konania jemu predchádzajúceho môže odvolateľ vyvolať len pomenovaním konkrétnych nedostatkov napadnutého rozhodnutia, resp. konania, ktoré mu predchádzalo, čo žalobkyňa neurobila, pričom v danej veci ide o konanie, v ktorom je súd viazaný žalobou, a teda aj odvolací súd je viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 C.s.p.).

17. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1, § 255 ods. 1, v spojení s § 262 ods. 1 C.s.p. Žalovanému, ktorý mal v odvolacom konaní plný úspech, priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. V zmysle § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

18. Záverom odvolací súd ešte poznamenáva, že rozhodol bez nariadenia pojednávania dôvodiac ustanovením § 378 ods. 1, § 219 ods. 1, ods. 3, § 385 ods. 1 C.s.p. a už vyššie uvedenými dôvodmi. S dôrazom na to, že nedoplňal dokazovanie, preto prípadne ďalšie tvrdenia prednesené stranami sporu na pojednávaní na odvolacom súde už nemohli mať vplyv na iné rozhodnutie odvolacieho súdu. Postačovalo preto preskúmanie veci na základe spisovej dokumentácie; strany sporu, predovšetkým odvolateľka ani nevzniesla žiadny presvedčivý dôkaz potvrdzujúci, že iba ústna časť pojednávania nasledujúca po výmene písomných stanovísk by mohla zaručiť spravodlivé konanie (porovnaj napr. rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 25.4.2002, č. 64336/01, vo veci LinoCarlos VARELA ASSALINO proti Portugalsku; porovnaj tiež rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky napr. vo veci vedenej pod sp.zn. 5 Cdo 218/2009, 3 Cdo 51/2011, 3 Cdo 186/2012, 7 Cdo 56/2011).

19. Odvolací súd prijal rozhodnutie jednohlasne (§ 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1.5.2011; § 393 ods. 2 C.s.p.).

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

(1) Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 C.s.p.).

(1) Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

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

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

(1) Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).

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

(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 C.s.p.).

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

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

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

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

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

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

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