

Súd: Okresný súd Čadca
Spisová značka: 10Cpr/2/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5312206385
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 07. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Laura Žideková
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2014:5312206385.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Č a d c a sudkyňou JUDr. Laurou Židekovou v právnej veci navrhovateľky: Z. K., nar. XX. X. XXXX, trvale bytom V. XXX, právne zastúpená Mgr. Michalom Durajom, advokátom, Advokátska kancelária, Sládkovičova 1700, Čadca, proti odporcovi: Slovenská sporiteľňa a. s., so sídlom Tomášikova 48, 832 37 Bratislava, IČO: 00151653, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, určenie, že pracovný pomer trvá a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Súd návrh navrhovateľky v celom rozsahu **z a m i e t a**.

Navrhovateľka je **p o v i n n á** nahradiť odporcovi trovy konania vo výške 346,72 € na účet č.: SKXX XXXX XXXX XXXX XXXX, VS: XXXXXXX, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Podaným návrhom doručeným súdu dňa 15. 6. 2012 sa navrhovateľka domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru zamestnanca dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 10. 4. 2012, ktorá bola uzatvorená podľa § 60 Zákonníka práce zamestnávateľom je neplatná a pracovný pomer medzi odporcom a navrhovateľkou naďalej trvá. Ďalej žiadala, aby súd zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď jej odporca umožní pokračovať v práci alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru a to do troch dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozsudku. V návrhu uviedla, že uzatvorila s odporcom pracovný pomer dňa 1. 3. 1994 pracovnou zmluvou v znení dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 1. 7. 2011. Obsahom pracovnej činnosti v zmysle obsahu jej pracovnej náplne bolo: komplexný predaj všetkých produktov a služieb z portfólia Slovenskej sporiteľne, a.s., jej dcérskych spoločností a spoločností tretích strán. Jej priemerná čistá mesačná mzda predstavovala za obdobie 11/2011 až 4/2012 sumu 1073,30 eura. Dňa 10. 4. 2012 uzatvorila s odporcom dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce. Odporca donútil navrhovateľku podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru dňa 12. 4. 2012 tým spôsobom, že v malej uzatvorenej miestnosti približne hodinu po skončení pracovnej doby za prítomnosti regionálneho riaditeľa pod psychickým nátlakom, zvyšovaním hlasu jej oznámil, že dostáva výpoveď a musí dohodu podpísať okamžite, nakoľko s ňou ukončí pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru, čo môže byť pre ňu v budúcnosti veľmi nevýhodné. Takýmto spôsobom ukončil pracovný pomer dohodou aj s inými zamestnancami a to s M. E. a Y.L. G.. Navrhovateľka listom zo dňa 16. 4. 2012 oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a dohodu o skončení pracovného pomeru považuje za neplatnú. V dohode o skončení pracovného pomeru nie je uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru napriek tomu, že navrhovateľka žiadala odporcu o uvedenie tohto dôvodu, napriek tomu odporca dôvod skončenia pracovného pomeru neuviedol. V jej prípade bola dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pod nátlakom vedúcich zamestnancov, ktorí ju zatvorili do malej kancelárie, kde ju pod psychickým nátlakom donútili podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru. Taktiež jej nebolo

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

Odporca v písomnom vyjadrení k návrhu (č.l. 23 - 25 spisu) uviedol, že pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom bol založený písomnou pracovnou zmluvou zo dňa 1. 3. 1994. Na základe pracovnej zmluvy a dodatkov k nej navrhovateľka pracovala u odporcu naposledy v pracovnej pozícii Poradca s náplňou práce - zodpovednosť za komplexný predaj všetkých produktov a služieb z portfólia SLSP a.s., jej dcérskych spoločností a spoločností tretích strán, zabezpečovanie realizácie klientskej dokumentácie v zmysle stanovených interných smerníc a procesov, spoluzodpovednosť za plnenie obchodného plánu obchodného miesta, resp. SCB, v stanovenom segmente klientov a produktov s prihladením na riziká obchodu a výnosy banky, zabezpečovať činnosti v oblasti platobného styku a manipulácie s hotovosťou, okrem SCB. Dňa 10. 4. 2012 odporca s navrhovateľkou uzatvorili v zmysle § 60 zákonníka práce dohodu o skončení pracovného pomeru, v zmysle ktorej pracovný pomer navrhovateľky u odporcu platne skončil dňom 30. 4. 2012. Navrhovateľka v uvedenej dohode o skončení pracovného pomeru vyhlásila a svojím podpisom potvrdila, že súhlasí s obsahom tejto dohody, prijíma podmienky v nej dohodnuté slobodne, vážne, nie v tiesni alebo za nápadne nevýhodných podmienok. S tvrdením navrhovateľky, ktorá neopodstatnene namietala neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru sa odporca nestotožňuje, návrh považuje v celom rozsahu za nedôvodný a pracovný pomer navrhovateľky u odporcu považuje za platne skončený dňa 30. 4. 2012. Má zato, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzatvorená plne v súlade so zákonom, pričom vykazuje všetky náležitosti platného právneho úkonu. Odporca nemá ani nemal vedomosť o žiadnych okolnostiach, ktoré by mohli zapríčiniť akýkoľvek omyl v konaní navrhovateľky pri skončení pracovného pomeru a ani nepozná žiadny dôvod, ktorý by takýto úkon robil neplatným. Vôľa navrhovateľky bola prejavovaná navonok podpisom dohody o skončení pracovného pomeru, teda vôľa navrhovateľky bola prejavovaná určitým a zrozumiteľným spôsobom, pričom navrhovateľka si obsah a následky svojho rozhodnutia a uzavretia právneho úkonu z neho vyplývajúceho v plnej miere uvedomovala. Odporca si nie je vedomý, že by sa navrhovateľke pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru akýmkoľvek spôsobom protiprávne vyhrážal alebo navrhovateľke hrozil niečím, čo nebol oprávnený robiť. Podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru prejavila navrhovateľka dobrovoľne pri plnom vedomí svoju vôľu skončiť pracovný pomer u odporcu ku dňu 30. 4. 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru bola navrhovateľkou a odporcom uzatvorená bez akéhokoľvek nátlaku a donútenia za prítomnosti zamestnancov odporcu. Nezakladá sa na pravde ani tvrdenie navrhovateľky, že pred podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru žiadala, aby bol v dohode o skončení pracovného pomeru uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu v dohode o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom podľa predpisov pracovného práva preto nevznikla povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru. Odporca má zato, že konštatovanie navrhovateľky v návrhu na začatie konania o neuvedení dôvodov skončenia pracovného pomeru je nepravdivé a účelové. Navrhol, aby súd po vykonaní dokazovania návrh navrhovateľky v celom rozsahu ako nedôvodný zamietol.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že dňa 1. 3. 1994 uzatvoril odporca s navrhovateľkou pracovnú zmluvu a dňa 1. 7. 2011 dodatok k pracovnej zmluve. Dňa 12. 4. 2012 bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru medzi odporcom ako zamestnávateľom a navrhovateľkou ako zamestnancom v zmysle § 60 Zákonníka práce platnom znení (s dátumom 10. 4. 2012) s tým, že pracovný pomer sa končí dňom 30. 4. 2012, pričom táto dohoda nadobudla platnosť dňom jej podpisu obidvoma stranami dohody. Zamestnanec vyhlásil, že súhlasí s obsahom tejto dohody o skončení pracovného pomeru a prijíma podmienky v nej dohodnuté slobodne, vážne, nie v tiesni alebo za nápadne nevýhodných podmienok a na znak súhlasu ju podpisuje. Za zamestnávateľa uvedenú dohodu podpísal F. Z. S., riaditeľ regiónu Ž., F. N. N., vedúca oddelenia zamestnaneckých služieb a taktiež ju podpísala aj navrhovateľka (č.l. 10 spisu). Dňa 16. 4. 2012 navrhovateľka oznámila odporcovi, že žiada o uznanie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a taktiež žiadala, aby jej bola pridelovaná práca v súlade s pracovnou zmluvou, nakoľko skončenie pracovného pomeru bolo neplatné (č.l. 11 spisu).

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

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľky, výsluchom svedkov F. Z. S., Z. I. Š., F. N. N., F. N. K. a F. S.Á. U., prečítaním a oboznámením listinných dôkazov nachádzajúcich sa v spise, oboznámením podstatného obsahu pripojených spisov Okresného súdu Čadca sp. zn. 7 Cpr/1/2014 a 5Cpr/1/2013 a na základe takto vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový stav.

Navrhovateľka pri výsluchu na pojednávaní uviedla, že dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala 12. 4. 2012. Ešte týždeň predtým im pani riaditeľka povedala, že v daný deň musia byť všetci zamestnanci v práci, pretože prídu zamestnanci z ústredia, pričom im nevedela uviesť prečo. Vo štvrtok dňa 12. 4. 2012, keď prišla ráno pred 8:00 hod. do práce, boli na pracovisku už dvaja zamestnanci z ústredia a regionálny riaditeľ zo Žiliny. Najskôr mali pätnásťminútovú poradu, potom išiel každý na svoje pracovisko vybavovať svojich klientov. Pani riaditeľka prišla k jej kolegyni pani E., aby išla k zamestnancom z ústredia. Pani E. tam bola asi od 8:00 hod. do 10:00 hod. Následne prišla pani riaditeľka za navrhovateľkou, aby ona išla k týmto pracovníkom ústredia. Medzi 10:00 hod. až 10:15 hod. vošla navrhovateľka do malej kancelárie, kde bol len stôl a stoličky, a v ktorej sedeli oproti nej 2 pracovníčky z ústredia, ktoré predtým nepoznala a regionálny riaditeľ zo Žiliny. Chceli, aby objasnila situáciu ako sa preberali podklady od sprostredkovateľov pre investičné úvery, na čo ona reagovala, že toto im objasnila už v roku 2011. Vyjadrila sa k tomu tak, že komunikovala priamo s klientom, pretože jej sa to zdalo jednoduchšie a vhodnejšie pre zrýchlené vybavenie úveru. Pracovníci z ústredia však tvrdili, že nemala takto postupovať a preberať podklady od tipéra, ale vždy len priamo od sprostredkovateľa. Predtým jej zo strany odporcu nikdy nepovedali, že to nesmie robiť. Uviedla, že nepochybila, pokiaľ komunikovala priamo s klientmi, pretože títo boli s takýmto postupom spokojní. Na jar v roku 2011 dostala zato napomenutie a vtedy jej regionálny riaditeľ povedal, že jej radí, aby takéto úvery radšej nespracovávala od finančných sprostredkovateľov, pretože takéto úvery sú problematické. Z tohto dôvodu jej v roku 2011 nebola vyplatená odmena. Následne v zime v roku 2011 (v novembri alebo decembri) opäť dostala napomenutie od zamestnávateľa, pretože v prípade nejakého investičného úveru nemala preberať podklady od finančného sprostredkovateľa, išlo o vec z roku 2010. Potom ako dostala na jar v roku 2011 napomenutie od zamestnávateľa, odvtedy už žiaden úver od finančného sprostredkovateľa nikdy nevybavovala, vybavovala len spotrebiteľské úvery. Všetky tieto okolnosti v apríli 2012 na tomto sedení so zamestnancami z ústredia uviedla a následne sa k tomu na požiadanie zamestnancov z ústredia vyjadrila aj písomne. Potom sa jej zamestnanci z ústredia pýtali na riaditeľku pobočky F. U., ako riadi pobočku, ako sa správa, k čomu sa najskôr vyjadrila ústne a potom i písomne. Vtedy ešte netušila, že ju potom prinútiť podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru. Počas tohto zdĺhavého doobedňajšieho pohovoru si nemohla nikde odbehnúť, ani sa napiť, hovorili jej, aby vydržala, pretože toho majú ešte viac, musia volať i ďalších zamestnancov. Okolo 13:00 hod. jej povedali, že budú volať ďalšieho kolegu, aby odišla pracovať, a aby sa o tom, čo bolo predmetom pohovoru s nikým iným nerozprávala. Po nej išla dnu asi pani G.. nevedela uviesť, ako dlho tam bola pani G., ale videla ju ku koncu pracovnej doby, že ide uplakaná na svoje pracovné miesto a v ruke držala papiera. Keď sa jej navrhovateľka spýtala čo sa stalo, tak jej povedala, že ju vyhodili a že dostala výpoveď. Nemala možnosť bližšie sa rozprávať pani G., čo sa vlastne dialo. Potom išli na pohovory i ďalší kolegovia a tiež sa vyjadrovali k tomu, ako vybavovali investičné úvery. Na konci pracovnej doby po 16:00 hod. prišla za ňou pani riaditeľka, že pôjde ešte opäť do tej kancelárie. Ešte pred navrhovateľkou bola v kancelárii pani E., ktorá odtiaľ tiež vyšla uplakaná, hovorila, že ju vyhodili, že musela podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru. Následne ju zavolali, nechcelo sa jej ísť, pretože nemala nahlásenú prácu nadčas a má 2 deti, ale pani riaditeľka jej povedala, že jednoducho ísť musí, a že si musí byť vedomá toho, že zamestnávateľ jej môže nariadiť prácu nadčas okamžite. Keď vošla dnu, hneď im povedala, že žiadnu výpoveď nepodpíše. Povedali jej, aby si sadla a že ju musí podpísať. Pýtala sa ich prečo, oni po nej začali kričať, také jednanie ešte v živote nezažila. Oproti nej sedeli dve pracovníčky z ústredia a regionálny riaditeľ, v každej ruke držali 1 papier a mávali jej s nimi pred očami. Tvrdili, že musia s ňou skončiť pracovný pomer. Keď sa ich pýtala, aký majú na to dôvod, vyjadrili sa, že dôvod nemajú, ale jednoducho z Bratislavy majú takýto príkaz, že s ňou majú skončiť pracovný pomer. Ona na to reagovala, že nič neurobila, robí u odporcu 18 rokov a že za celý čas dostala jedno napomenutie na jar v roku 2011, vždy mala pokladňu v poriadku, nemala žiadne nezrovnalosti, klienti ju chválili. Oni nato reagovali, že ich to nezaujíma, že čo sa stále vypytuje, búchali po stole, že nemajú čas, že musia riešiť ešte ďalšie veci. Potom jej dali prečítať ten papier a videla, že je to dohoda o skončení pracovného pomeru. Povedali

jej, aby to podpísala, že je to pre ňu výhodnejšie, pretože dostane odstupné, a ak to nepodpíše, tak na druhý deň dostane okamžité skončenie pracovného pomeru a potom ju už v živote nikde nezamestnajú. Pritom na ňu kričali, trieskali po stole, hovorili, že už pani G. a pani E. to podpísali a ona to podpísať nechce. Povedala im, že ona má predsa rodinu, robí 18 rokov u odporcu, svoju prácu miluje, počas výkonu práce mala možnosť odísť pracovať do Zlína a práve kvôli práci u odporcu neodišla, nevyužila takúto ponuku. Pýtala sa i na to, či si pozreli jej osobnú zložku a jej hodnotenie. Oni sa k tomu vôbec nevyjadrili, stále kričali, nezaujímalo ich to. Hovorili, že to majú takto pripravené a jednoducho musia niekoho prepustiť. Keď si cez slzy lepšie prečítala, čo jej predložili, povedala, že tam nie je uvedený ani dôvod, pre ktorý má dohodu uzavrieť. Nato jej povedali, že oni za to nemôžu, že to majú tak pripravené. Stále im to odmietala podpísať, potom 1 z pracovníčok z ústredia sa nahla nad stolom nad ňu, kričala na ňu, ona veľmi plakala a pýtala sa, prečo chcú s ňou skončiť pracovný pomer. Vtedy jej regionálny riaditeľ povedal, že keď to chce vedieť, tak jednoducho preto, že je stará a pre banku vyhorená, že už má osobný vzťah s klientmi a nepredáva im, čo chce predávať banka. Ona mu na to povedala, že to snáď nemyslí vážne, že predsa takýto prístup im banka ako zamestnancom vždy vstiepovala. Regionálny riaditeľ povedal, že to myslí vážne, že nepredáva klientom okrem termínovaných vkladov žiadne iné produkty, nepredáva im akciové fondy, moc sa vciťuje do klientov a má nechať rozhodovať klientov. Ďalej odmietala podpísať predloženú dohodu, potom už na ňu kričal aj regionálny riaditeľ, že nemajú čas, že chcú volať ešte riaditeľku pobočky. Ona to stále odmietala podpísať, hovorila, že nechce prísť o svoju prácu, nikdy nebola ani na OČR hoci má 2 deti, ktoré často aj v horúčkach nechala radšej u svojej mamy, nevyužívala ani priepustky. Nato stále na ňu kričali, doslova jej to pripadalo tak, že už chýbalo len to, aby jej zasvietili svetlo do očí, aby to podpísala. Bolo to nepredstaviteľné, všetko bolo doslova zamočené od slz, keď si teraz na to spomenie, tak jej je z toho zle. Ani nevie ako to nakoniec podpísala, jednoducho to už nevedela psychicky vydržať, stále jej opakovali, že je stará, že sa zbytočne vciťuje do potrieb klientov. Ani v detstve v rodine nezažila takýto nátlak, čo tie dve pracovníčky robili, ako na ňu kričali. Okrem toho ju aj citovo vydierali, keď jej hovorili, že ona ešte nie v takej situácii ako pani G., ktoré je vdova alebo pani E., ktorá je samoživiteľka, pretože má manžela na invalidnom dôchodku a že napriek tomu to oni podpísali. Pýtali sa jej ako sa im pozrie do očí, keby prišli ako klientky do banky, že oni odišli a ona zostala. Chcela zavolať aspoň svojmu mužovi, poradiť s ním, ale toto jej nedovolili. Ani nevie ako to nakoniec podpísala, doslova sa nad ňu naťahovali, chytali ju za ruku, že ak to nepodpíše, už na druhý deň neprídu. Podpísala to, keď už doslova mala pocit, že ju pomaly idú biť. Keď to podpisovala, bola zaslzená, ani si nevšimla, či tam je niečo o odstupnom napísané. Povedali jej, že je pre ňu výhodnejšie, keď podpíše dohodu o skončení pracovného pomeru, že dostane aj odstupné. Domov prišla večer o 18:30 hod. Na 2. deň, keď prišla do práce, jej kolegyňa z učtarne povedala, ale že sú hlúpe, že niečo také podpísali, pretože žiadne odstupné nedostanú. Jednoducho ich zaviedli, podľa jej názoru chceli znížiť stav zamestnancov, pritom na sídlisku sa zriaďovala nová pobočkách a mohli ich tam presunúť, oni radšej vzali nové pracovníčky. Potom sa dozvedela, že takýmto spôsobom prišli zamestnanci z ústredia aj do Žiliny, taktiež takto riešili zamestnancov a nútili ich podpisovať dohody o skončení pracovného pomeru. Na ďalší týždeň v pondelok boli na pobočka kľudné, neriešili to s kolegyňami, ale potom prišiel regionálny riaditeľ a povedal im, že už nechce, aby viac prišli do práce. Dal im podpísať papier, že nemôžu zostať na pracovisku z dôvodu porušovania pracovnej disciplíny, čo odmietla podpísať. Spolu ďalšími zamestnankyňami pani G. a E. išli do riaditeľne, kde im regionálny riaditeľ povedal, že to musia podpísať, čo odmietli. On potom asi 3 krát telefonoval do Bratislavy a sťažoval sa, že to nechcú podpísať, oni mu z Bratislavy nadiktovali, že tam má napísať, že to odmietli pred ním prevziať, a že to vzali na vedomie. Týmto skončili, nemohli ísť už do práce, ani agendu nemohli riadne zamestnávateľovi odovzdať. Dodnes nevie dôvod, prečo ich zamestnávateľ prepustil. Myslí si, že v skutočnosti dôvody skončenia pracovného pomeru s ňou boli organizačné, chceli na jej miesto prijať mladé, nové pracovníčky, keď ona je stará. Na otázky právnej zástupkyne odporcu navrhovateľka uviedla, že žiadala, aby bol v dohode uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Povedala im, že nič nepodpíše, chcela odísť a zatelefonovať mužovi, poradiť sa. Nikto jej v odchode z miestnosti fyzicky nebránil, dvere neboli zamknuté, len na ňu kričali, že je veľa hodín, a že ešte potrebujú vypočuť pani riaditeľku. Brala to tak, že sú to nadriadení, ktorých má poslúchať. Chvíľu s ňou rozprávať kľudne, potom zase na ňu kričali, a takto stále dookola. Druhýkrát do miestnosti išla okolo 16:30 hod., nevie presne kedy odtiaľ odišla, ale domov prišla o 18:30 hod. Cesta autom z práce domov trvá okolo 5 minút. Nebolo jej predložené okamžité skončenie pracovného pomeru, mávali jej pred očami dvoma papiermi, ktoré boli otočené ku nej bielou stranou a nevie čo na tom druhom papieri bolo napísané. Myslí si, že keby dohoda o skončení pracovného pomeru zakladala právo na vyplatenie odstupného, že by žalobu nepodala, ale ťažko sa jej zžiť do situácie ako by to riešila.

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

Svedok F. Z. S. pri výsluchu uviedol, že je zamestnancom odporcu, viac ako 3 roky pôsobí vo funkcii riaditeľa regiónu Žilina. Na základe oznámenia určitých skutočností, sťažností od niektorých klientov, boli zo strany Slovenskej sporiteľne, dokonca si myslí, že v niektorých prípadoch i vyšetrovateľom, prešetrované niektoré veci týkajúce sa činnosti určitých zamestnancov Slovenskej sporiteľne, pri ktorých postupovali nie v súlade s predpismi banky. Medzi nimi bola aj navrhovateľka. Preto sa stretli na pobočke Slovenskej sporiteľne v Čadci. Okrem neho tam boli prítomné i ďalšie 2 zamestnankyne odporcu, pani Š. a pani N.. So zamestnancami, pri ktorých bolo podozrenie, že porušili bankové predpisy, mali tieto okolnosti prejednať. Vyčlenili na pobočke jednu rokovaciu miestnosť, kde sa o tom s každým zamestnancom jednotlivito rozprávali a každý mal súčasne napísať svoje vyjadrenie k tomu, čo bolo prerokované. Navrhovateľky sa pýtali na určité veci, ktoré boli prešetrované zo strany Slovenskej sporiteľne, kde sa zistili pochybenia a porušenia predpisov banky. Navrhovateľka tiež napísala svoje písomné vyjadrenie. Otázky kládla navrhovateľke pani Š., ktorá tieto veci prešetrovala. On tam bol prítomný ako zodpovedný vedúci za príslušný región. Na základe vykonaného šetrenia od pani Š. sa zistilo, že navrhovateľka porušila vnútorné predpisy banky v prípadoch s viacerými klientmi a navrhovateľka vo svojom písomnom vyjadrení napísala ako v týchto prípadoch postupovala. V princípe sa týmto prejednaním s navrhovateľkou tieto porušenia potvrdili. Najskôr sa na pobočke banky rozprávali s ľuďmi, u ktorých mali podozrenie z porušovania bankových predpisov, vrátane navrhovateľky, potom s navrhovateľkou riešili aj inú vec, kedy navrhovateľka sa okrem iného vyjadrila, že už nechce robiť v banke, ale má záujem, aby sa mali ostatní zamestnanci lepšie a napísala nejaké veci na svoju riaditeľku. Bolo to z jej iniciatívy. Potom bola prestávka a potom sa opäť jednalo s jednotlivými zamestnancami, toto už viedla pani N.Á., ktorá mala na starosti u odporcu personálne veci. Povedali navrhovateľke, že na základe zistených skutočností i na základe jej vlastného vyjadrenia, už nemôže pracovať ďalej v Slovenskej sporiteľni a ponúkli jej skončenie pracovného pomeru dohodou. Navrhovateľka najskôr hovorila, že už nechce robiť v Slovenskej sporiteľni a to vtedy, keď hovorila určité veci na svoju riaditeľku, ale potom, ako dostala ponuku na skončenie pracovného pomeru, tak bola z toho dosť prekvapená. Pýtala sa, či sú aj iné možnosti a formy. Povedali jej, že jedna možnosť je dohoda o skončení pracovného pomeru, na čom sa môžu dohodnúť ihneď, ale že zistenia ohľadom navrhovateľky sú také závažné, že ak sa na tom nedohodnú, tak Slovenská sporiteľňa bude túto vec riešiť inou formou. Porušenia zo strany navrhovateľky sa týkali toho, že komunikovala s človekom, ktorý sa vydával, že je ich sprostredkovateľom, pritom nemal s bankou žiaden zmluvný vzťah. Išlo o ochranu klientov, ochranu ich osobných údajov a ochranu bankového tajomstva. Nakoniec sa s navrhovateľkou dohodli a ona podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru. Mali vopred pripravený návrh dohody o skončení pracovného pomeru, mala to na starosti pani N.. Navrhovateľke povedali, že skutok je taký závažný, že nie možné, aby pokračovala ďalej v práci v Slovenskej sporiteľni. Pokiaľ sa nedohodnú na skončení pracovného pomeru, tak zamestnávateľ to bude riešiť inak, bližšie nekonkretizovali akou formou, riešilo by sa to následne cestou personálneho oddelenia. Nevedel uviesť, či navrhovateľka plakala, asi nie, atmosféra nebola príjemná ani pre ňu ani pre nich, ale bola primeraná okolnostiam, o ktoré išlo. Na navrhovateľku nikto nekričal, ani ju nijako nezastrašoval. Nepovedal navrhovateľke, že je pre banku stará, vyhoretá, ani že pre banku sú zaujímavejšie mladšie, ktoré predávajú všetko. Navrhovateľke nebránili v odchode z miestnosti, dvere boli zavreté, ale neboli zamknuté, miestnosť bola presklená. Navrhovateľke nehovorili nič také, že nemôže odísť, dokiaľ nepodpíše dohodu o skončení pracovného pomeru. Navrhovateľka mala možnosť prečítať si pred podpísaním návrh dohody o skončení pracovného pomeru a oboznámiť sa s ním, čo navrhovateľka aj využila a prečítala si návrh dohody, predtým ako ju podpísala. Nepamätal si, či navrhovateľka mala k textu návrhu dohody nejaké námietky, myslí si, že navrhovateľka sa pýtala na odstúpné. Povedali jej, že keďže ide o skončenie pracovného pomeru dohodou, tak že takýto nárok nemá. Navrhovateľka potom zvažovala a následne dohodu podpísala. Navrhovateľku nechytali za ruku a ani ju takýmto spôsobom nenútili dohodu podpísať.

Svedkyňa Z. I. Š. pri výsluchu uviedla, že pracuje u odporcu od roku 2007 na oddelení pre finančné podvody. Asi v marci 2012 začalo prebiehať jedno šetrenie o poskytovaní úverov, kde mala banka dôvodné podozrenia na podvod. Pravidelným šetrením vykonávaným bankou u klientov bolo zistené, že úvery klientom neboli sprostredkované zmluvnými sprostredkovateľmi, ale inými osobami, alebo si tieto úvery vybavovali klienti sami. Na základe tohto šetrenia bolo rozhodnuté, že prídu na miesto konkrétnej pobočky a nechajú si vysvetliť určité okolnosti dotknutými zamestnancami. Prišli do obchodného miesta

v Čadci spolu s pani N., ktorá je vedúcou personálneho oddelenia, bolo to ráno po ôsmej hodine a potom prišiel i pán S., ktorý je regionálnym riaditeľom pre Žiliny, pod ktorého pôsobnosť spadá aj obchodné miesto v Čadci. Dohodli sa s riaditeľkou pobočky, že im bude postupne posielat' zamestnancov, ktorých vyjadrenia potrebovali. Asi tretia v poradí bola navrhovateľka, ktorej presne vysvetlili o čo ide. Ukázali jej aj niektoré konkrétne podklady. Ona sa k nim vyjadrila a potom bola požiadaná aj o písomné vyjadrenie. Pri tomto rokovaní navrhovateľka uviedla, že už nechce pracovať v Slovenskej sporiteľni, že odíde, ale že nechce, aby sa ostatným zamestnancom zle pracovalo a preto chce uviesť niektoré skutočnosti o svojej nadriadenej. Navrhovateľka bola na tomto rokovaní približne hodinu, preto jej povedali, že ak má záujem, aby po prestávke prišla a tieto skutočnosti uviedla. Ona sa vtedy vyjadrila, že je to ochotná napísať ihneď, nakoniec sa dohodli, že to urobia po prestávke, čo aj stalo. Poobede navrhovateľka opäť prišla, medzitým oni vybavili iného zamestnanca. Navrhovateľka povedala, v čom vidí problémy u svojej nadriadenej manažérky. Pani N. ju potom oslovila, či je ochotná toto svoje vyjadrenie i napísať a podpísať, na čo navrhovateľka reagovala, že bez akýchkoľvek problémov. Tým sa potom skončila prvá časť rokovania. Týmto spôsobom boli aj ostatní zamestnanci požiadaní o vyjadrenie vrátane vyjadrení v písomnej forme k jednotlivým skutočnostiam, ktoré s nimi boli prejednávané. Po týchto pohovoroch so zamestnancami vyhodnotili situáciu a potom opätovne volali tých zamestnancov, u ktorých boli zistené problémy. Navrhovateľke povedali, že vzhľadom na zistenia a jej vyjadrenie, jej už banka nemôže ďalej dôverovať a bude s ňou ukončený pracovný pomer. Vzhľadom k tomu, že už v banke nejaký čas pracovala, povedali jej, že je možnosť skončiť pracovný pomer dohodou, na čo navrhovateľka ako prvú otázku opýtala, aké bude v tomto prípade odstúpné. Pani N. jej jasne odpovedala, že žiadne odstúpné v takomto prípade nemôže byť. Potom uviedla, že by predsa radšej zostala v Slovenskej sporiteľni, či by sa to nedalo nejako urobiť, ale opäť jej bolo jasne povedané pani N., že tu nie je na základe uvedených zistení dôvera zo strany banky s tým, že navrhovateľka nemusí podpísať predloženú dohodu o skončení pracovného pomeru, ale banka jej potom behom týždňa alebo dvoch doručí iný spôsob skončenia pracovného pomeru. Na to navrhovateľka po zvažovaní dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala s vyjadrením, že berie dohodu. Návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou s navrhovateľkou mali pripravený vopred na toto rokovanie a to nielen u navrhovateľky, ale u všetkých zamestnancov, s ktorými mali rokovať. Inú alternatívu skončenia pracovného pomeru s navrhovateľkou vopred pripravenú nemali. Bolo na vôli každého zamestnanca, či chce skončiť pracovný pomer dohodou alebo iným spôsobom. Každý zamestnanec mal dostatok času na to, aby zvážil, či takýmto spôsobom chce pracovný pomer skončiť. V rámci šetrení už v predchádzajúcom období boli závažné zistenia, ktoré však neboli 100 % potvrdené a preto potrebovali vyjadrenia dotknutých zamestnancov. V jednom prípade sa stalo, že sprostredkovateľka podala trestné oznámenie zo zneužívania jej sprostredkovateľského čísla, keď na ňu niekto neoprávnene vystavoval sprostredkovanie úverov, za ktoré mala dostať províziu a jednalo sa pritom o úvery, o ktorých ona vôbec nevedela a tieto nesprostredkovala. Následne sa im ozvali niektorí klienti, takže to bol súhrn viacerých zistení a úverov a aj v súčasnosti sa vedie prípravné konanie v rámci poskytnutia takýchto úverov. Ak by zamestnanci postupovali v rámci zákona a interných predpisov banky, tak by k ničomu takémuto nemuselo dôjsť. Navrhovateľka už v minulosti bola písomne pokarhaná, avšak predmetom rokovania v deň, keď došlo ku spornému skončeniu pracovného pomeru, boli iné prípady. V daný deň viedli rozhovor s piatimi až šiestimi zamestnancami pobočky, z ktorých bol skončený pracovný pomer s tromi ako aj s pani riaditeľkou. Atmosféra pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru nebola veselá. Pamätá si však, že navrhovateľku nezaujímalo nič iné ako to, či dostane odstúpné a koľko. Nespomína si, že by navrhovateľka plakala. V žiadnom prípade nebol na navrhovateľku vyvíjaný žiaden nátlak, mala dostatok času, aby si rozmyslela, či dohodu podpíše. Bolo jej vysvetlené, že má takúto možnosť, pretože sama uvádzala, že robila v banke 18 rokov a že si to rozmyslela a chcela by zostať, ale bolo jej povedané, že na základe uvedených zistení už nie je dôvera zo strany banky. Bola jej ponúknutá možnosť, aby pracovný pomer skončil dohodou s tým, že ak by na to nepristúpila, tak by banka musela pristúpiť k inému skončeniu pracovného pomeru, čo by vyžiadalo prípravu vrátane predchádzajúceho prerokovania. Navrhovateľka držala dohodu v ruke, čítala ju, nejaký čas premýšľala a zaujímalo ju len toľko, či a koľko finančných prostriedkov dostane ako odstúpné. Navrhovateľka nežiadala, aby v dohode o skončení pracovného pomeru bol uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Navrhovateľka nepovedala, že dohodu nepodpíše, ani iným spôsobom nevyjadrila nesúhlas s touto dohodou. Počas uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru nebránili navrhovateľke v odchode z miestnosti, dvere na miestnosti boli otvorené. Navrhovateľka nepovedala nič také, že nepodpíše, alebo odchádza. Celý rozhovor sa viedol v duchu profesionálneho a normálneho ľudského správania tak z ich strany ako aj zo strany navrhovateľky. Rokovanie s navrhovateľkou sa viedlo v rokovacej miestnosti, kde sa bežne viedli rokovania s klientmi. Táto miestnosť bola priamo na obchodnom mieste, z jednej strany je stena celá presklená, takže z

vonku vidno pohyb a úkony, ktoré sa v miestnosti vykonávajú. Vo vnútri miestnosti bol veľkých okrúhly stôl asi s piatimi stoličkami a menší stolík a trezor. Miestnosť sa nachádza vľavo od hlavného vchodu pobočky smerom ku kancelárii vtedajšej riaditeľky. Na navrhovateľku nezvyšovala hlas, nie je to jej zvykom a ani to nedokáže vzhľadom na jej zdravotné problémy. Poprela, že by navrhovateľku citovo vydierali podpisom dohody tak, že jej uvádzali, že pani G. a pani E. dohodu už podpísali, z ich strany nebolo žiadne takéto vyjadrenie. S konkrétnym zamestnancom riešili len tie veci, ktoré sa týkali jeho a nehovorili o tom, čo urobil, alebo podpísal iný zamestnanec. Poprela, že by navrhovateľku chytala za ruku, keď mala podpisovať dohodu o skončení pracovného pomeru, uviedla, že nevidí dôvod, prečo by tak mala robiť, navrhovateľka je svojprávna. Keby tak konala, tak by jej podpis sa musel odlišovať od iných podpisov, čo je možné zistiť. Navrhovateľka bola na tomto druhom stretnutí asi 15 minút.

Svedkyňa F.. N. pri výsluchu uviedla, že je zamestnancom odporcu od roku 2002. Pracuje ako vedúca oddelenia zamestnaneckých služieb, má na starosti personálnu agendu. Uviedla, že odporca má približne 4000 zamestnancov a ona ako vedúca ľudských zdrojov nechodí na takéto stretnutia vždy, keď zamestnanci končia pracovný pomer, ale len v prípadoch, keď sa zistí veľmi závažné porušenie pracovných predpisov a postupov. Toto bol tiež taký prípad, keď ich interný kontrolný systém prišiel na zistenia, že situácia v pobočke v Čadci nie je štandardná a v takomto prípade ľudské zdroje vstupujú do procesu s cieľom, aby všetci zamestnanci mali dostatočnú možnosť vyjadriť sa ku všetkým skutočnostiam, pretože ide o vážne veci a na základe ich vyjadrenia sa potom ďalej posúdi, ako postupovať. Na pobočku v Čadci prišli v apríli 2012 po 08.00 hod. ráno, ohlásili sa u pani riaditeľky, povedali dôvod návštevy, požiadali o zasadačku. Rokovania viedli v príjemnej svetlej miestnosti. V uvedených deň hovorili s viacerými zamestnancami, začali približne o 08.30 hod.. Medzi týmito zamestnancami bola i navrhovateľka, ktorá išla medzi poslednými a rozprávali sa s ňou relatívne dlho. Navrhovateľka sa vyjadrila k ich otázkam a svoje vyjadrenie dala aj na papier. Keď rozhovor s ňou ukončili, navrhovateľka povedala, že sa chce vyjadriť k riaditeľke obchodného miesta. Oni na to reagovali tak, že vzhľadom na čas, keďže bolo okolo 12.30 hod., dajú si pauzu a potom sa môže k tomu vyjadriť. Takže popoludní sa vrátila a dala im vyjadrenie k riaditeľke i písomne. Po všetkých vyjadreniach zamestnancov si prešli ich výpovede a dospeli k záveru, že u troch zamestnancov zamestnávateľ k nim stratil dôveru, pretože sa naplnili určité skutkové podstaty. Potom si volali týchto zamestnancov, medzi nimi i navrhovateľku, ktorú oboznámili s tým, že na základe zistených skutočností zamestnávateľ k nej stratil dôveru a navrhuje jej skončenie pracovného pomeru dohodou. Navrhovateľka sa priamo jej spýtala, či v takomto prípade dostane odstupné. Ona vysvetlila, že nejde o skončenie pracovného pomeru v nadväznosti na organizačné zmeny, ale na základe výsledkov z vykonaného šetrenia, keď zamestnávateľ si nevie predstaviť ďalej s ňou spoluprácu. Navrhovateľka sa potom spýtala, čo ďalej, ak takúto dohodu nepodpíše, ona jej povedala toľko, že zamestnávateľ bude postupovať podľa zákona a interných predpisov, že nemajú pripravenú výpoveď, ale že budú ďalej postupovať zákonným spôsobom a vec riešiť. Potom sa opäť navrhovateľka pýtala na odstupné a ona jej opäť povedala to, čo predtým, že odstupné nedostane a potom dohodu podpísala. Keď veci so zamestnancami uzavreli, presunuli sa k riaditeľke a oboznámili ju s ich zisteniami, potom odišli do Bratislavy. Bolo to približne o 16.30 alebo 17.00 hod.. Doobedňajšie rokovanie s navrhovateľkou sa týkalo podpisovania úverových zmlúv mimo obchodného miesta, mimo štandardných postupov, komunikácia a preberanie bez prítomnosti klienta a s neoprávnenými osobami, ktoré nemali žiaden vzťah s bankou a niektoré konkrétne skutočnosti týkajúce sa týchto úverových prípadov. Boli to úverové prípady niekoľko mesiacov staré, možno polroka. Navrhovateľka bola už v minulosti napomenutá pre porušenie pracovnej disciplíny, nejednalo sa však o tie skutočnosti, ktoré boli predmetom tohto rokovania. Atmosféra v miestnosti bola primeraná danej situácii. Nevšimla si, že by navrhovateľka plakala. Na navrhovateľku nezvyšovali hlas. Slovenská sporiteľňa si drží určitú úroveň a toto nepotrebujú robiť. Zamestnanec je ich partner a chovajú sa slušne. Navrhovateľka sedela pri dverách, zostala v tej miestnosti toľko, koľko považovala za potrebné a pokiaľ sa rozhodla podpísať, urobila to preto, že to považovala za potrebné a vhodné pre seba. Navrhovateľke nikto nebránil pri odchode z miestnosti, mohla odísť, kedy chcela. Dôvodom skončenia pracovného pomeru bolo hrubé porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky. Podľa jej názoru v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru navrhovateľka rozumela predloženej dohode. Okrem dohody o skončení pracovného pomeru nemali pripravené iné formy skončenia pracovného pomeru so zamestnancami, pretože nevedeli, ako sa zamestnanec vyjadriť.

Svedkyňa F.. N. K.D. pri výsluchu uviedla, že je bývalou zamestnankyňou odporcu a nevedie s ním žiaden súdny spor. Dopredu boli ako zamestnanci pobočky upovedomení pani riaditeľkou, že prídu na návštevu zamestnanci z ústredia z Bratislavy. Neuvedla im kto príde ani prečo, len im dala pokyn, že

všetci majú byť na pracovisku a nikto si v ten deň nesmie zobrať dovolenku. Potom v uvedený deň ráno mali pred otvorením prevádzky poradu a vtedy im pani riaditeľka povedala, že prídu z ústredia pani N. a pani Š., a že každý má vypovedať podľa svojho svedomia a vedomia a len pravdu. Potom otvorili pobočku, vybavovala klientov a vtedy prišli tie kolegyne z Bratislavy, usadili sa v rokovacej miestnosti. Je to rokovacia miestnosť pre klientov dostupná priamo z bankovej haly, hneď vľavo vedľa kancelárie riaditeľky, miestnosť je maličká, v strede je stôl. Potom začali volať kolegyne z pobočky. Ako prvá išla pani E., ona tam bola dosť dlho, možno hodinu až dve, po nej išla pani K., popoludní pani G.. Nečakala, že by mala byť tiež volaná, ale keď vyšla pani G. z tej miestnosti, v ruke mala výpoveď o skončení pracovného pomeru a vtedy prišiel ku nej pán S. a povedal jej, aby išla do tej miestnosti i ona. Išla tam v poradí ako štvrtá. Keď vošla, začali sa jej pýtať na jeden úverový prípad z roku 2010, k čomu sa vyjadrila aj písomne. Potom sa jej ešte spýtali na pani riaditeľku, na jej správanie, pretože ona bola odborne veľmi zdatná, ale správanie mala hrozné, odkedy nastúpila do pobočky, tak bola tam dusná atmosféra. Potom sa strašne rozplakala a už nevedela poriadne artikulovať, takže už to vypočúvanie nechali tak. Rozplakala sa z tej atmosféry, ktorá tam bola, bola veľmi nepríjemná. Keď odchádzala, tak jej povedali, že v tejto veci komunikovala cez riaditeľku, takže nezistili u nej žiadne porušenie povinností a že si má všetko, o čom sa tam rozprávali nechať pre seba. Nebola tam až tak dlho, bolo to možno 3 hodiny a jej výpoveď nikto neponúkol, ani o tom nebola počas tohto rozhovoru žiadna reč. Po nej potom išla do miestnosti pani M. K., ktorá tam takisto nebola dlho a takisto jej nikto neponúkal výpoveď. Potom išla do miestnosti znovu pani E. a po nej pani K.. Pani E. nevidela vychádzať, ale nebola potom schopná v ten deň nič povedať, nevie, či vybavovala klientov. Keď navrhovateľka vychádzala z miestnosti po podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru, ona ju nevidela, pretože keď išla navrhovateľka dnu, už bolo dosť po pracovnom čase a ona už išla domov. Tie tri kolegyne, ktoré dostali výpoveď, na druhý deň prišli do práce, bol tam p. S., ktorému odovzdávali agendu, nedovolil, aby sa nejako rozprávali s inými zamestnancami, držal ich tak bokom. Asi po jednom alebo dvoch týždňoch prišiel na pobočku pán S., regionálny riaditeľ a priniesol im napomenutie pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré pani K. podpísala a ona to podpísať odmietla. Potom ešte prišiel takto asi 2 - 3 krát, tak tam napísala svoje vyjadrenie s čím nesúhlasila a potom to podpísala. V dôsledku týchto udalostí potom s pani K. nedostali kvartálne odmeny. Psychicky ich to zložilo a doslova závideli tým, čo odišli. Nebola tam potom dobrá pracovná atmosféra, už mala pocit, že je stále monitorovaná a už to ďalej nevládala, takže sama ku koncu roku podala výpoveď. Potom, ako bol ukončený pracovný pomer s navrhovateľkou, súkromne sa nestretli. Navrhovateľka však bola naďalej klientkou Slovenskej sporiteľne a povedala jej len toľko, že to podpísala kvôli tým dvom kolegyniam. Keby to nepodpísali oni, tak to nepodpíše ani ona. Navrhovateľka sa takto vyjadrila vtedy, keď sedela v sporiteľni ako klientka.

Svedkyňa F.. S.V. U., ktorá je bývalou zamestnankyňou odporcu, pôsobila u odporcu na pozícii riaditeľky oblasti Čadca. Pri výsluchu uviedla, že s navrhovateľkou ako jej podriadenou bola maximálne spokojná, nemali žiadne osobné spory. Dňa 12. 4. 2012 prišla na pobočku v Čadci pani Š. a pani N. z ústredia z Bratislavy, pričom ona o ich návšteve predtým nevedela. Požiadali ju o rokovaciu miestnosť z dôvodu, že prišli niečo prešetriť, bližšie ju o ničom neinformovali. Poskytla im rokovaciu miestnosť na likvidatúre, je to rokovacia miestnosť pre klientov, nachádza sa na prízemí pobočky, vedľa riaditeľne. Ona potom v riaditeľni čakala, čo sa bude diať a vôbec nevie, čo sa dialo v miestnosti, kde boli zamestnanci z ústredia. Keď sa ich pýtala, o čo ide, povedali, že jej to povedia až na konci. Jednotlivých zamestnancov si do miestnosti volali vedúci z ústredia, ona ich tam neposielala. Volali si dnu pani E., pani G., navrhovateľku, pani K.D. a nevedela s istotou uviesť, či aj pani K.. Nevedela uviesť, kedy išla dnu navrhovateľka, ani v akom poradí, ani ako dlho bola vo vnútri. Taktiež, či bola vnútri jedenkrát alebo viackrát. Robila si svoju prácu v kancelárii a presne to nesledovala, bola úplne izolovaná. Videla akurát, keď navrhovateľka vyšla poobede z tej miestnosti. Nevie ale, koľko bolo hodín. Bola uplakaná, nič jej nepovedala, ale počula, ako dievčatám hovorila niečo také, že ide podpisovať nejaký dodatok alebo nejakú zmluvu v tom zmysle, že končí. Nevedela však presne uviesť, nakoľko si to nepamätala, či navrhovateľka vtedy povedala, že ide podpisovať dodatok alebo tú zmluvu, alebo či to už podpísala, nakoľko je to už 2 roky. Z rokovacej miestnosti nepočula žiaden krik, ona však mala na svojej kancelárii zatvorené dvere. Myslí si však, že sa tam nekričalo, pretože keby bol niekto kričal, boli by to počuli aj klienti, pretože miestnosť bola v blízkosti miesta, kde sa vybavovali klienti. Potom zavolali dnu ju ako poslednú. Dnu išla medzi piatou a pol šiestou poobede. Pobočka už bola vtedy zavretá. Keď išla ona dnu ako posledná, na pobočke už nikto nebol, nebola tam ani navrhovateľka. Keď vošla dnu, povedali jej, že prišli prešetrovať C-čkový pokyn, čo je najvyšší pokyn banky. Ona mala v pracovnej zmluve uvedené, že v prípade porušenia tohto interného pokynu môže byť s ňou skončený pracovný pomer okamžite. C-čkový pokyn platil pre

každého. Nevedela uviesť, či si navrhovateľka bola vedomá toho, že C-čkový pokyn porušila. Porušenie spočívalo v tom, že brali podklady o tipérovo. Povedali jej, že či si je vedomá, že dievčatá porušili tento interný pokyn a že ona mala robiť vnútornú kontrolu, aby k tomu nedochádzalo. Bola si vedomá toho, že toto porušili, ale bola prekvapená, že sa to riešilo až po nejakých štyroch až piatich mesiacov po tom, ako ich na to prvýkrát upozornili. Z celého dňa bola taká vystresovaná, že im sama povedala, že nech jej dajú podpísať ukončenie pracovného pomeru dohodou, že im to podpíše a že končí. Nemohla nič voči tomu namietiť, keďže si bola vedomá, že sa porušila C-čkový pokyn. Potom jej povedali, aby prišla na druhý deň o ôsmej ráno do banky, aby odovzdala agendu. Na druhý deň, keď prišla do práce, všetko jej zablokovali, zobrali jej mobil, notebook, odovzdávala kľúče a celú agendu. V ten deň a ani neskôr navrhovateľku už nestrela a o tom, čo sa v ten deň udialo, sa s ňou vôbec nerozprávala.

Odporca súdu predložil upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny adresované navrhovateľke zo dňa 10. 8. 2011 a zo dňa 30. 12. 2011 (č.l. 69, 70 spisu), ktorých sa mala dopustiť navrhovateľka v minulosti. Súd sa oboznámil aj s ďalšími listinnými dôkazmi - dočasným prerušením výkonu práce podľa § 141a, ods.1 Zákonníka práce, ktorým Slovenská sporiteľňa oznamuje navrhovateľke dočasné prerušenie výkonu práce od 16.4.2012 od 12:00 hod. do 30.4.2012 s tým, že za dočasné porušenie výkonu práce jej zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy v zmysle § 141a ods.2, ktoré dočasné prerušenie odmietla navrhovateľka prevziať a podpísať (č.l. 12) a písomným vyjadrením navrhovateľky zo dňa 12. 4. 2012 (č.l. 71). Súd sa ďalej oboznámil s podstatným obsahom pripojených spisov Okresného súdu Čadca sp. zn. 7 Cpr 1/2013 a 5 Cpr 1/2013, predovšetkým s výpoveďami M. E. a Y. G., s ktorými bol rovnako ako s navrhovateľkou dňa 12. 4. 2012 skončený pracovný pomer dohodou, avšak tieto osoby pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom osobne prítomné neboli, preto by sa nevedeli vyjadriť akým spôsobom bola s navrhovateľkou uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru. Vo veci vedenej pod sp. zn. 5Cpr 1/2013 Okresný súd rozsudkom zo dňa 4. 9. 2013 návrh navrhovateľky Y. G. zamietol a Krajský súd v Žiline rozsudkom zo dňa 17. 2. 2014 rozsudok Okresného súdu potvrdil. Vo veci vedenej pod sp. zn. 7 Cpr 1/2013 Okresný súd rozsudkom zo dňa 18. 3. 2014 návrh navrhovateľky M. E. zamietol, rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 9. 7. 2014. Právny zástupca navrhovateľky pôvodne navrhoval vykonanie ďalších dôkazov, na ich vykonaní však následne netrval a súd nepovažoval za potrebné vykonanie týchto dôkazov pre rozhodnutie vo veci samej.

Podľa § 60 ods.1, 2, 3 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len Zákonník práce),

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Po vykonaní dokazovania nebolo preukázané, že by konanie zamestnancov odporcu bolo v rozpore s dobrými mravmi, ani to, že by sa účel dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou priecil dobrým mravom a ani nemožno dohodu o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou považovať za úkon, ktorý by bol všeobecne neakceptovateľný z hľadiska v spoločnosti prevládajúci právnych zásad v danom mieste a čase z hľadiska vzájomných vzťahov medzi ľuďmi.

Z vykonaného dokazovania nevyplývalo, že by odporca teda zamestnávateľ ovplyvnil slobodnú vôľu navrhovateľky pri podpisovaní dohody o skončení pracovného pomeru. Je nepochybné, že navrhovateľka mala vedomosť o tom, že v danom prípade podpisuje dohodu o skončení pracovného pomeru, čo vyplynulo z jej výpovede a potvrdila to aj podpisom na dohode. Navrhovateľka si dohodu pred jej podpisom prečítala, bola s jej obsahom uzrozumená. Okrem toho navrhovateľka priamo v dohode vyhlásila, že súhlasí s obsahom dohody a prijíma podmienky v nej uvedené, slobodne, vážne, nie v tiesni alebo za nápadne nevýhodných podmienok. Navrhovateľka bola objektívne spôsobilá pochopiť následky svojej prejavenej vôle. U navrhovateľky nebolo preukázané, že by bola obmedzovaná jej slobodná

vôľa tým spôsobom, že pri plnom vedomí nebola schopná rozpoznať dôsledky podpísania dohody o skončení pracovného pomeru a že nemohla odmietnuť uvedený návrh na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu bezprávnej vyhrážky.

Navrhovateľka tvrdila, že dohodu podpísala pod psychickým nátlakom na základe citového vydierania zo strany zamestnancov odporcu, ktorí boli prítomní pri podpisovaní dohody. Na základe vykonaného dokazovania dospel súd k záveru, že prejav vôle premietnutý do dohody o skončení pracovného pomeru u navrhovateľky bol urobený slobodne. Opak navrhovateľkou preukázaný nebol, pretože z výpovede navrhovateľky a ani svedkov nebolo preukázané, že zo strany zamestnancov odporcu bola voči jej osobe vykonaná hrozba trestným oznámením, prípadne osoby, ktoré mali vykonávať psychický nátlak hrozili niečím, čo nie sú oprávnené vykonať, napríklad hrozbou ublíženia na zdraví, hrozbou značnej škody na majetku a pod. Sama navrhovateľka uviedla, že v miestnosti, v ktorej došlo k podpisu dohody o skončení pracovného pomeru, ju nikto nedržal, nebránil jej fyzicky v odchode, ani ju nezamkli, nevyhrážali sa jej fyzickým útokom. Vypočutí svedkovia F. Z. S. a Z. I. Š. uviedli, že pri doobednom rozhovore s navrhovateľkou sa sama navrhovateľka vyjadrila, že už nechce pracovať v Slovenskej sporiteľni, a že odíde. Pri druhom stretnutí, keď došlo k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, navrhovateľka uviedla, že by predsa len radšej zostala v Slovenskej sporiteľni pracovať. Keď jej oznámili, že banka voči nej stratila dôveru a nemôže ju viac zamestnávať, preto jej navrhujú skončenie pracovného pomeru dohodu, nepovedala, že dohodu nepodpíše. Pýtala sa, či sú aj iné možnosti, načo jej povedali, že v danom momente nie je možný iný spôsob skončenia pracovného pomeru a v prípade, že nedôjde k uzavretiu dohody, bude pracovný pomer skončený následne inou formou. Okrem toho sa pýtala predovšetkým na odstúpné, pričom jej bolo uvedené, že v prípade dohody o skončení pracovného pomeru nárok na odstúpné nemá. Navrhovateľka ďalej tvrdila, že zamestnanci odporcu ju citovo vydierali tým, že naliehali na ňu, aby dohodu podpísala, nakoľko dohodu podpísali aj jej 2 kolegyne, ktoré sú v horšej životnej situácii. Toto tvrdenie navrhovateľky sa nepreukázalo, vypočutí svedkovia to popreli. Navrhovateľka ďalej tvrdila, že jej zamestnanci odporcu povedali, že buď dohodu podpíše, alebo na druhý deň jej bude doručené okamžité pracovného pomeru, a to s takým posudkom, že sa v živote nezamestná. Rovnako aj toto tvrdenie navrhovateľky svedkovia, ktorí sú zamestnancami odporcu, popreli. Uviedli, že navrhovateľke povedali, že v prípade, že dohodu o skončení pracovného pomeru v daný deň nepodpíše, že bude následne s ňou skončený pracovný pomer iným spôsobom, pretože banka voči nej stratila dôveru a nemôže ju ďalej zamestnávať. V daný deň boli pripravení len na spôsob skončenia pracovného pomeru dohodou. Súd má zato, že takéto konanie nie je možné považovať za bezprávnu vyhrážku, ani za konanie v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom akýmkoľvek spôsobom uvedeným v Zákonníku práce a to jednak dohodou, výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Pokiaľ zamestnávateľ voči zamestnancovi niektorý z týchto dôvodov skončenia pracovného pomeru uplatní, prípadne oznámi zamestnancovi, že takýmto spôsobom s ním pracovný pomer ukončí v prípade, ak dohodu nepodpíše, nejedná sa o konanie v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko zamestnávateľ len chce uplatniť niektorý zo spôsobov skončenia pracovného pomeru, ktorý mu zákon umožňuje. Ak pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou odporca uviedol, že pokiaľ nesúhlasí s uzatvorením dohody, následne s ňou bude ukončený pracovný pomery inou formou, nejedná sa o nedovolený nátlak ani o zneužitie výkonu práva odporcu na ujmu navrhovateľky. Podľa názoru súdu, o bezprávnu vyhrážku sa nejedná ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru upozorní zamestnanca, že inak mu bude dané okamžité skončenie pracovného pomeru. Súd v tejto súvislosti poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 306/2009, podľa ktorého ide o právny úkon, ktorý zamestnávateľ je v zmysle zákona nepochybne oprávnený urobiť, a teda "hrozí" niečím, čo má právo vykonať, keďže, aj výpoveď, aj dohoda o skončení pracovného pomeru smeruje k rovnakým právnym následkom, a to k skončeniu pracovného pomeru. Pri porovnaní oboch možností skončenia pracovného pomeru nie je potom možné usudzovať, že v danom prípade by navrhovateľka konala k svojmu neprospechu, ak sa rozhodla predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, resp. okamžite a zvolila si možnosť skončiť pracovný pomer dohodou. U navrhovateľky mohol zamestnávateľ skončiť pracovný pomer dohodou, výpoveďou alebo okamžitým pracovného pomeru. Pri porovnaní všetkých troch možností skončenia pracovného pomeru, nie je možné usudzovať, že by v danom prípade navrhovateľka konala k svojmu neprospechu, ak sa rozhodla predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru a zvolila si možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou. Navrhovateľka ďalej tvrdila, že zamestnanci odporcu na ňu zvyšovali hlas, kričali. Ani táto skutočnosť nebola vykonaným dokazovaním preukázaná. Z výsluchu navrhovateľky

i vypočutých svedkov vyplynulo, že pohovor a následne aj uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru prebiehali v malej miestnosti na pobočke banky počas pracovných hodín, pričom miestnosť je z jednej strany presklená, preto je nepravdepodobné, že by zamestnanci odporcu na navrhovateľku kričali, keďže by to mohol ktokoľvek počuť a z vykonaného dokazovania (napr. výsluchu svedkyne F. S. U., F. N. K.) táto skutočnosť ani nevyplývala. K vyjadreniu navrhovateľky, že ani nevie ako dohodu nakoniec podpísala, že to jednoducho už nevedela psychicky vydržať, že mal byť na ňu vyvíjaný nátlak a citové vydieranie, súd uvádza, že je prirodzené, ak zamestnávateľ rieši so zamestnancom nepríjemné skutočnosti, akými nepochybne porušenie pracovných predpisov a bankových predpisov je, že zamestnanec bude mať takéto subjektívne pocity. Skončenie pracovného pomeru a to z akýchkoľvek dôvodov je vždy emocionálne exponovanou skutočnosťou a predovšetkým na strane zamestnanca, ktorého sa uvedená skutočnosť týka, sa prejavuje zmesou pocitov a emócií. Zamestnanec môže subjektívne pociťovať sled krokov zamestnávateľa ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres, bez ďalšieho však nejde o taký objektívne exitujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca, v tomto prípade navrhovateľky. Podľa názoru súdu ide o čisto subjektívne posúdenie vzniknutého stavu navrhovateľkou, ktoré nemá oporu vo vykonanom dokazovaní.

V danom prípade nebolo podstatné, či navrhovateľka porušila svoje pracovné povinnosti podstatným alebo nepodstatným spôsobom, nakoľko táto skutočnosť nemá za následok obmedzenie vôle navrhovateľky pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru, ktoré by spôsobovali jej neslobodu a nemožnosť odmietnutia predloženého návrhu na skončenie pracovného pomeru dohodou. Ani prípadná subjektívna obava navrhovateľky spôsobená kontrolou zamestnávateľa, poprípade reálne zistenia odporcu ako zamestnávateľa spôsobené možným porušením jej pracovných povinností, nezakladá neslobodu jej vôle pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ navrhovateľka namietala, že v dohode o skončení pracovného pomeru nie je uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, hoci o to žiadala, táto skutočnosť nemá vplyv na platnosť dohody. Uvedenie dôvodu, ktorým bolo hrubé porušenie pracovnej disciplíny, by bolo len v neprospech navrhovateľky. Dohodu o skončení pracovného pomeru súd vyhodnotil ako uzatvorenú platne, pretože spĺňa všetky zákonné požiadavky. Obsahuje vzájomný súhlasný prejav vôle účastníkov skončiť pracovný pomer a deň jeho skončenia. Navrhovateľka nepreukázala, že zo strany zamestnancov odporcu došlo ku konaniu v rozpore s dobrými mravmi a jej vôľa pri uzatváraní dohody nebola slobodná. Pokiaľ navrhovateľka poukazuje na to, že dohodu o skončení pracovného pomeru nepodpísala slobodne, potom jej slobodu vôle vylučuje iba priame fyzické donútenie, ktoré však vylúčila alebo bezprávnou vyhrážkou, ktorá nebola po vykonanom dokazovaní preukázaná.

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

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

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

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

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

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

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

Podľa § 74 Zákona č. 543/2005 Zb., ak okolnosti prípadu vyžadujú, aby cesta bola vykonaná inak ako verejným hromadným dopravným prostriedkom, poskytne sa osobe zúčastnenej na konaní pri ceste náhrada podľa osobitných predpisov. Podľa týchto predpisov sa poskytuje stravné a preukázané výdavky na ubytovanie.

Odporca si uplatnil náhradu trov konania vo výške 346,72 € z titulu náhrady cestovného z Bratislavy na pojednávania na Okresnom súde Čadca v dňoch 22. 8. 2012, 26. 4. 2013, 7. 8. 2013, 23. 10. 2013, 27. 11. 2013 a 15. 7. 2014. V dňoch 22. 8. 2012 a 27. 11. 2013 sa konali pojednávania so začiatkom o 8:30 hod., odporca si nevedel zabezpečiť účasť na týchto pojednávaniach inak ako vlastným motorovým vozidlom (bez toho, aby zvyšoval náklady na cestu výdavkami na ubytovanie), pretože najskorší ranný možný spoj verejným hromadným dopravným prostriedkom mal z Bratislavy odchod o 5:37 hod., príchod do Čadce o 8:47 hod., preto má odporca zato, že tieto okolnosti si vyžadovali, aby bola cesta vykonaná vlastným osobným motorovým vozidlom. Rovnako aj súd mal zato, že tieto okolnosti si vyžadovali, aby v dňoch 22. 8. 2012 a 27. 11. 2013 bola cesta vykonaná vlastným osobným motorovým vozidlom odporcu, preto mu priznal takúto náhradu. Cestovné výdavky na pojednávanie dňa 22. 8. 2012 sú vo výške 133,52 € (spotreba/100 x cena PHM x km, t.j. 8,3 l/100 x 1,452 €/l x 440 km = 53,02 €) + (0,183 € x 440 km = 80,50 €) a na pojednávanie dňa 27. 11. 2013 vo výške 130,30 € (spotreba/100 x cena PHM x km, t.j. 8,3 l/100 x 1,363 €/l x 440 km = 49,80 €) + (0,183 € x 440 km = 80,50 €). V ostatných prípadoch odporca súdu neuviedol žiadne okolnosti prípadu, ktoré by na jeho strane vyžadovali, aby cesta na pojednávanie bola vykonaná inak ako verejným hromadným dopravným prostriedkom. S poukazom na ustanovenie § 72 ods. 1 Zákona č. 543/2005 Zb. priznal súd odporcovi náhradu cestovných výdavkov hromadným dopravným prostriedkom z Bratislavy do Čadce a späť, a to vlakom, pričom v dňoch 26. 4. 2013, 7. 8. 2013 a 23. 10. 2013 stal cestovný lístok z Bratislavy do Čadce a späť 20,58 € a dňa 15. 7. 2014 stál cestovný lístok z Bratislavy do Čadce a späť 21,16 €.

Poučenie:

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

Podľa § 205 ods. 1 O. s. p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O. s. p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

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