

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 23CoPr/9/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2114211073
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 05. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Iveta Jankovičová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2015:2114211073.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Iveta Jankovičová a členov senátu JUDr. Lea Stovičková a JUDr. Daša Kontríková v právnej veci navrhovateľky: J. B., narodená XX.XX.XXXX, bytom P. XX, A., zastúpenej advokátom JUDr. Timotejom Minarovičom, so sídlom A. Žarnova 1, Trnava, proti odporcovi: Fakultná nemocnica Trnava, so sídlom A. Žarnova 11, Trnava, IČO: 00 610 381, zastúpenému advokátkou JUDr. Martou Srncovou, so sídlom Seberíniho 9, Bratislava, o zaplatenie 3 066,60 eur s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 17Cpr/2/2014- 54 zo dňa 3. októbra 2014, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvého stupňa sa **p o t v r d z u j e**.

Odporca je **p o v i n n ý** zaplatiť navrhovateľke náhradu trov odvolacieho konania 155,05 eur k rukám právneho zástupcu navrhovateľky JUDr. Timoteja Minaroviča do troch dní po právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Prvostupňový súd rozhodol, že odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke sumu

3 066,60 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 3 066,60 eur od 16.05.2012 do zaplatenia, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. O trovách rozhodol tak, že odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu trov právneho zastúpenia v sume 620,21 eur a náhradu iných trov konania v sume 183,50 eur, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku k rukám jej právneho zástupcu. Súd dospel k záveru, že návrh navrhovateľky je v celom rozsahu dôvodný, navrhovateľke vznikol nárok na zaplatenie odstupného vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku na základe dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012, pričom výška jej priemerného zárobku v zmysle § 134 Zákonníka práce v rozhodujúcom období bola 766,65 eur, ktorá skutočnosť medzi účastníkmi nebola sporná. Medzi účastníkmi tiež nebolo sporu o tom, že dňa 05.04.2012 uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru pre nadbytočnosť navrhovateľky z dôvodov organizačných zmien, v ktorej bolo dohodnuté odstupné pre navrhovateľku vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku. Pracovný pomer navrhovateľky sa na základe uvedenej dohody skončil ku dňu 30.04.2012. Dôvodom uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru bolo rozhodnutie riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava zo dňa 21.03.2012, ktorým sa malo s účinnosťou od 01.05.2012 okrem iných pracovných miest, zrušiť aj pracovné miesto navrhovateľky, pričom navrhovateľka využila zákonnú možnosť upravenú v ustanovení § 76 ods. 2 Zákonníka práce uzatvoriť uvedenú dohodu vzhľadom na to, že jej bola zamestnávateľom daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. S uzatvorením takejto dohody bol spojený zákonný nárok zamestnanca na odstupné. Výška odstupného bola v danom prípade výsledkom dohody zmluvných strán. Neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru nebola napadnutá žiadnym z účastníkov pracovného pomeru žalobou podľa § 77 Zákonníka práce na súde v príslušnej zákonnej lehote, preto súd v tomto konaní prípadnú neplatnosť dohody už nemohol riešiť

ani ako predbežnú otázku. Na základe predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012 je tak odporca povinný navrhovateľke poskytnúť odstupné, pretože v danom prípade je zrejmé, že v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru boli splnené všetky zákonné predpoklady pre vznik nároku navrhovateľky v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu uzatvorenia predmetnej dohody. V čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru totiž bolo prijaté rozhodnutie odporcu o organizačnej zmene, na základe ktorého bola navrhovateľka pre odporcu nadbytočnou, navrhovateľke bola odporcom daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, navrhovateľka preto využila možnosť skončiť pracovný pomer dohodou s nárokom na odstupné, ktorú dohodu účastníci uzatvorili dňa 05.04.2012. Odporca sa v konaní bránil tým, že rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 21.03.2012, na základe ktorého malo byť zrušené pracovné miesto navrhovateľky s účinnosťou od 01.05.2012, bolo zrušené neskorším rozhodnutím riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava zo dňa 18.04.2012, ktorá skutočnosť bola navrhovateľke oznámená dňa 30.04.2012, teda v posledný deň trvania jej pracovného pomeru, pričom navrhovateľke bolo umožnené zotrvať v pracovnom pomere. Z uvedeného dôvodu mal odporca za to, že nie je daný zákonný nárok navrhovateľky na odstupné, nakoľko toto malo byť vyplatené v súvislosti s nadbytočnosťou navrhovateľky, ktorá vzhľadom na zrušenie organizačnej zmeny nebola daná, preto navrhovateľka nemá nárok na odstupné, keďže jej pracovné miesto bolo zachované a bolo jej umožnené vrátiť sa do práce. Takéto dodatočné rozhodnutie odporcu o zrušení predchádzajúceho rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré viedlo k uzatvoreniu predmetnej dohody, však nemôže mať žiaden relevantný vplyv na už platne uzatvorený dvojstranný právny úkon, a to ani pokiaľ k zrušeniu rozhodnutia o organizačnej zmene došlo pred skončením pracovného pomeru na základe uzatvorenej dohody. Dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012 je totiž dvojstranný právny úkon a ako taký môže byť menený len na základe prejavu vôle oboch zmluvných strán, k čomu v danom prípade nedošlo. Rozhodnutie riaditeľa zo dňa 18.04.2012 o zrušení predchádzajúcich organizačných zmien v zmysle konštantnej judikatúry nemá povahu právneho úkonu a takéto rozhodnutie nemôže ani jednostranne meniť obsah už uzatvorenej dvojstrannej dohody o skončení pracovného pomeru. Ani skutočnosť, že navrhovateľke odporca oznámil, že môže zotrvať na svojom pôvodnom pracovnom mieste, ktorá skutočnosť bola navrhovateľke oznámená v posledný deň trvania jej pracovného pomeru dňa 30.04.2012, nič nemení na závere súdu o opodstatnenosti nároku navrhovateľky na dohodnuté odstupné, keďže medzi účastníkmi bola v súlade so zákonom uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012 a ako taká je pre zmluvné strany záväzná. K zmene alebo zrušeniu dvojstrannej zmluvy by mohlo dôjsť iba dohodou zmluvných strán v súlade s ustanovením § 493 Občianskeho zákonníka a § 1 ods. 4 Zákonníka práce, pričom prípadná dohoda o zmene alebo zrušení písomne uzatvorenej dohody, by rovnako musela byť uzatvorená písomne v súlade s ustanovením § 40 ods. 2 Občianskeho zákonníka a v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Vzhľadom na uvedené je dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012 pre jej účastníkov záväzná a jej zmluvné strany sú povinné ju plniť, a to vrátane záväzku odporcu zaplatiť navrhovateľke v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru dohodnuté odstupné vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku. Zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva možnosť, že ak dodatočne odpadnú dôvody, pre ktoré bola dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená, napr. v dôsledku zrušenia predchádzajúceho rozhodnutia o organizačných zmenách, spôsobuje to dodatočnú neplatnosť dohody, resp. jej časti ohľadom odstupného. V čase uzatvorenia dohody existovalo rozhodnutie o organizačnej zmene, navrhovateľke bola z tohto dôvodu daná výpoveď pre nadbytočnosť, zmluvné strany sa preto dohodli na skončení pracovného pomeru dohodou a v súvislosti so skončením pracovného pomeru dojednali odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Pokiaľ odporca poukazoval na skutočnosť, že navrhovateľka nemá nárok na odstupné, pretože Zákonník práce vo svojom ustanovení § 76 upravuje právny nárok na vyplatenie odstupného pokiaľ sa pracovný pomer zamestnanca skončí z dôvodu nadbytočnosti, pričom organizačná zmena vzhľadom na rozhodnutie odporcu zo dňa 18.04.2012 ku dňu skončenia pracovného pomeru nebola daná, a preto pre uplatnený nárok navrhovateľky na vyplatenie odstupného nie je daný legálny dôvod vzhľadom na kogentnosť ustanovení Zákonníka práce, tento argument odporcu neobstojí, pretože rozhodujúca je existencia dôvodov na skončenie pracovného pomeru dohodou pre nadbytočnosť zamestnanca v čase uzatvorenia dohody ako dvojstranného právneho úkonu, neskoršia zmena rozhodnutia odporcu o zrušení organizačnej zmeny na už uzatvorenú dohodu nemá žiaden právny vplyv, nespôsobuje neplatnosť uzatvorenej dohody v časti odstupného, ako sa snažil v konaní argumentovať odporca. Navyše takýto postup odporcu by bolo možné vyhodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi (§ 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka), keď odporca najskôr navrhovateľke dal výpoveď z dôvodu organizačných zmien, následne s ňou uzatvoril dohodu o skončení pracovného pomeru a zaviazal sa vyplatiť jej odstupné, neskôr svoje rozhodnutie o organizačnej zmene jednostranne zrušil. Postup

zamestnávateľa - odporcu, ktorý v čase pred skončením pracovného pomeru zrušil svoje rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré bolo dôvodom skončenia pracovného pomeru navrhovateľky, v súvislosti s čím spája následky neplatnosti dohody v časti odstupného je v rozpore s dobrými mravmi, keď odporca neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou nenapadol žalobou na súde, teda pracovný pomer navrhovateľky sa skončil, pričom táto by v súvislosti s jeho skončením nemala nárok na dohodnuté odstupné. V dôsledku zmätočného konania odporcu tak prišla o prácu, avšak bez príslušných peňažných nárokov, ktoré slúžia na zaistenie zamestnanca, ktorého pracovný pomer končí z dôvodov na strane zamestnávateľa. Odporcovi možno pričítať na ľarchu to, že skutočnosť, že zrušil organizačnú zmenu, nedal vedieť navrhovateľke v dostatočnom predstihu, ako správne argumentovala navrhovateľka, ktorá ak by sa dňa 30.04.2012 nedostavila do práce vyriešiť administratívne záležitosti, vôbec by sa o zmene rozhodnutia zamestnávateľa nedozvedela, pretože oznámenie zamestnávateľa jej bolo doručené poštou až dňa 03.05.2012. Odporca tiež nevyvinul dostatočnú iniciatívu na uzatvorenie dvojstranného úkonu o zrušení dohody, keď navrhovateľke uvedené skutočnosti len oznámil, pričom jej neponúkol možnosť zrušiť dohodu o skončení pracovného pomeru, len jej oznámil možnosť využiť príležitosť vrátiť sa do zamestnania, čo však pre zrušenie dohody o skončení pracovného pomeru nie je dostatočné, nakoľko bolo potrebné, aby zmluvné strany najneskôr do skončenia pracovného pomeru uzatvorili písomnú dohodu o zrušení dohody o skončení pracovného pomeru. Preto ak odporca namietá, že vzhľadom na neexistenciu organizačnej zmeny v čase skončenia pracovného pomeru, zanikol nárok navrhovateľky na odstupné, možno postup odporcu v súvislosti so skončením pracovného pomeru navrhovateľky a zrušením rozhodnutia o organizačnej zmene považovať za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Pokiaľ odporca namietal, že pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom sa spravoval ustanoveniami zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, pričom verejnoprávny charakter tohto zákona vylučuje možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pri skončení jeho pracovného pomeru odstupné z iných ako zákonom ustanovených dôvodov a keďže pri skončení pracovného pomeru navrhovateľky dohodou neboli splnené predpoklady na výplatu odstupného spočívajúce v nadbytočnosti, nemá nárok na odstupné, ani tento argument odporcu nebolo možné zohľadniť, pretože ako bolo vyššie uvedené, rozhodujúca je skutočnosť, že všetky zákonné podmienky v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce na vyplatenie odstupného boli splnené v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru a neskorší jednostranný akt odporcu, nemôže spôsobovať zánik nároku navrhovateľky na vyplatenie odstupného. Súd tak dospel k záveru, že navrhovateľke vznikol nárok na zaplatenie dohodnutého odstupného vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku, ktorého výška v rozhodujúcom období bola 766,65 eur, teda navrhovateľka má nárok na zaplatenie odstupného v celkovej sume 3 066,60 eur (4 x 766,65 eur). Nárok na výplatu tohto odstupného jej vznikol po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, pričom v prejednávanej veci nebolo sporným, že výplatný termín u odporcu bol 15. deň v mesiaci, teda nárok na výplatu odstupného navrhovateľke vznikol dňa 15.05.2012. Pretože odporca navrhovateľke odstupné nevyplatil, dostal sa do omeškania so zaplatením odstupného navrhovateľke v sume 3 066,60 eur dňa 16.05.2012, a preto má navrhovateľka nárok na zaplatenie úroku z omeškania z dlžnej sumy. Výšku úroku z omeškania určuje nariadenie vlády č. 87/1995 Zb., ktorá výška úroku z omeškania ku dňu začiatku omeškania odporcu bola o 8 % viac ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky k prvému dňu omeškania s plnením peňažného záväzku, ktorá bola ku dňu 16.05.2012 vo výške 1%, preto má navrhovateľka nárok na zaplatenie úroku z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 3 066,60 eur od 16.05.2012 až do zaplatenia. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti súd návrhu navrhovateľky na zaplatenie sumy 3 066,60 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 3 066,60 eur od 16.05.2012 do zaplatenia v celom rozsahu vyhovel. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku a plne úspešnej navrhovateľke priznal náhradu trov konania spočívajúcich v trovách právneho zastúpenia v sume 620,21 eur.

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie odporca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne, pretože rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, na základe vykonaných dôkazov dospel súd k nesprávnym záverom tým, že na konkrétny predmet sporu aplikoval nesprávny právny predpis. Súd pri odôvodnení svojho rozsudku s poukazom na ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce posúdil platnosť uzavretej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012 podľa príslušných ustanovení Občianskeho zákonníka. Zákonník práce v danom ustanovení uvádza, že ak nie je v prvej časti (ustanovenie § 1 až § 4 Zákonníka práce) ustanovené inak, vzťahujú sa na právne vzťahy v odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Podľa názoru odporcu toto neplatí ako výkladové pravidlo pre jasne formulovaný obsah konkrétnych ustanovení Zákonníka

práce ako je to v prípade ustanovenia § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Odporca uznáva, že pri uzatváraní dohody bola podstatná vôľa účastníkov ukončiť pracovný pomer dohodou a to z dôvodu organizačných zmien na strane zamestnávateľa (§ 60 ods. 2 Zákonníka práce) ku dňu 30.04.2012. Ak sa však zmenili okolnosti na strane zamestnávateľa, za ktorých k uzavretiu dohody došlo, zamestnancovi titulom skončenia pracovného pomeru nevzniká právny nárok na vyplatenie odstupného. Tým však nie je dotknutý nárok zamestnanca na náhradu škody v zmysle ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce, ak je vo väzbe na ustanovenie § 222 ods. 2 Zákonníka práce o bezdôvodnom obohatení. Podľa názoru odporcu sa súd nevysporiadal s predmetom nároku ako bol vymedzený v žalobnom návrhu, že sa domáha peňažného nároku titulom odstupného na základe kvalifikovaného skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti k 30.04.2012. Podľa názoru odporcu v tomto konkrétnom prípade je nárok na odstupné z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podmienený kauzalitou medzi existujúcou organizačnou zmenou na strane zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnanca. Odporca rešpektoval vôľu navrhovateľky skončiť pracovný pomer, nemal úmysel napadnúť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Poukázal preto na úpravu podľa ustanovení § 41 O.z., ktorá je použiteľná aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Napriek platnosti prvej časti dohody účastníkov o skončení pracovného pomeru podľa ustanovenia § 60 Zákonníka práce, druhá časť právneho úkonu o vyplatení odstupného je neplatná pre rozpor s kogentnou úpravou Zákonníka práce. Odporca je toho názoru, že obsah zákonnej právnej normy nemôže byť interpretovaný izolovane, mimo zmyslu a účelu zákona, cieľa právnej regulácie, ktorý zákon sleduje. Poukázal na judikáty rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky 21Cdo 983/2013, 21Cdo 1779/2010, rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 21Cdo 1667/2001. Z termínu odstupné priamo vyplýva, že hlavným účelom je poskytovanie odstupného ako určitá satisfakcia poskytovaná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že pracovný pomer skončí skôr ako účastníci pôvodne v zmluve predpokladali a skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca alebo osobe zamestnávateľa. Preto navrhol napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť tak, že sa návrh zamietne a rozhodne sa o priznaní trov odporcovi vo výške 183,50 eur za súdny poplatok za odpor proti platobnému rozkazu.

Navrhovateľka vo svojom písomnom vyjadrení k doručenému odvolaniu odporcu prostredníctvom svojho právneho zástupcu navrhla, aby odvolací súd odvolanie v celom rozsahu zamietol a napadnutý rozsudok potvrdil a zároveň odporcu zaviazal k zaplateniu trov odvolacieho konania navrhovateľke za 1 úkon právnej služby - vyjadrenie k odvolaniu (121,17 eur), plus paušálna náhrada 8,04 eur, spolu 129,21 eur, DPH 20% 25,84 eur, trovy vrátane DPH 155,05 eur. Poukázala ako došlo ku skončeniu pracovného pomeru u odporcu danou dohodou a zdôraznila, že navrhovateľka a odporca konali v intenciách zákonnej úpravy danej Zákonníkom práce platným a účinným v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru. O tom, že sa nejednalo o simulovaný, zastretý úkon svedčí rozhodnutie odporcu zo dňa 21.03.2012, ktorým boli zrušené štyri pracovné miesta vrátane miesta navrhovateľky, pričom odporca toto svoje rozhodnutie ako platné nespochybnil, len ho zmenil ďalším rozhodnutím zo dňa 18.04.2012. Nasledujúce jednostranné kroky odporcu ako zamestnávateľa nemajú možnosť jednostranne zvrátiť či zmeniť dvojstranne lege artis uzatvorenú dohodu o skončení pracovného pomeru a vyplatení odstupného. Argumentácia odvolateľa smerujúca k povinnosti prerokovať organizačné zmeny podľa kolektívnej zmluvy, je pre posúdenie platnosti rozviazania pracovného pomeru dohodou a k povinnosti vyplatiť odstupné irelevantná. Rovnako pre túto vec nie je rozhodujúce posúdenie povinnosti zamestnanca podľa zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. V zmysle civilného práva „pacta sunt servanda“ súd správne vyhodnotil predmetnú dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012, okolnosti, ktoré predchádzali jej vzniku a ju samotnú a rozhodol správne v súlade s aktuálnou zákonnou úpravou. Poukázala tiež na identickú vec už právoplatne skončenú rozsudkom Okresného súdu Trnava 10Cpr/2/2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č.k. 25CoPr/1/2014-198.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku - ďalej O.s.p.), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 O.s.p.), oprávnenou osobou - účastníkom konania (§ 201 O.s.p.), proti ktorému je možné podať odvolanie (§ 201 a § 202 O.s.p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 O.s.p.), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.), zverejnením termínu vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu (§ 156 ods. 3) pretože dospel k záveru, že rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny.

Odvolačný súd poukazuje na správne zistený skutkový stav súdom prvého stupňa pretože vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom pre právne posúdenie veci, vykonané dôkazy správne vyhodnotil a dospel k správnym skutkovým záverom. V plnom rozsahu sa stotožňuje s dôvodmi rozsudku súdu prvého stupňa s poukazom na ust. § 219 ods. 2 O.s.p. a odkazuje na správne odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku. Na zdôraznenie správnosti záverov prvostupňového súdu sa žiada dodať už iba nasledovné:

Odvolačný súd sa plne stotožňuje so závermi prvostupňového súdu, že v čase, keď došlo k uzavretiu predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 05.04.2012 boli splnené všetky zákonné podmienky súdom prvého stupňa aplikovaných v ust. § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom období pre jej uzavretie, ako i pre vznik nároku navrhovateľky na žalované odstupné, ktorého výška v konaní nebola sporná. Keďže žiaden z účastníkov platnosť dohody žalobou v zmysle § 77 Zákonníka práce na súde v stanovenej dvojmesačnej zákonnej lehote nenapadol, podľa konštantnej súdnej judikatúry súd v takomto konaní už ne/platnosť dohody riešiť nemohol ani ako otázku predbežnú. Pokiaľ dodatočne došlo k zrušeniu predchádzajúceho rozhodnutia riaditeľa odporcu o organizačnej zmene, ktoré viedlo k uzavretiu predmetnej dohody, nemôže to mať žiaden relevantný vplyv na už platne uzavretý dvojstranný právny akt, a to ani vtedy, ak rozhodnutie o organizačných zmenách bolo zrušené predtým, ako došlo k skončeniu predmetného pracovného pomeru na základe uzavretej dohody. K zmene alebo zrušeniu dvojstrannej zmluvy by muselo dôjsť iba dohodou zmluvných strán (§ 493 Obč. zák. k § 1 ods. 4 Zák. práce), pričom vzhľadom na to, že daná dohoda bola uzavretá písomne, i k takejto zmene alebo zrušeniu by muselo, v zmysle § 40 ods. 2 Občianskeho zákonníka s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, dôjsť výlučne písomne. V zmysle § 48 ods. 1 Občianskeho zákonníka, s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, od zmluvy môže účastník odstúpiť len ak je to v tomto alebo v inom zákone ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. Možnosť odstúpenia od zmluvy pritom účastníkmi dohodnutá nebola a rovnako v tomto prípade nie je daná ani zákonná možnosť odstúpenia od dohody o skončení pracovného pomeru. Predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru je platná a zmluvné strany zaväzuje - vyplýva z nej povinnosť odporcu zaplatiť navrhovateľke žalovanú sumu (§ 489 a § 494 Obč. zák. v spojení s § 1 ods. 4 Zák. práce). Zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva, že to, že dodatočne odpadli dôvody, pre ktoré bola predmetná dohoda uzavretá (zrušením predchádzajúceho rozhodnutia o organizačných zmenách), by malo spôsobiť dodatočnú neplatnosť dohody a to ani čiastočne. V čase, keď došlo k uzavretiu predmetnej dohody boli splnené všetky zákonné podmienky pre jej uzavretie v danej podobe a preto pokiaľ až po jej uzavretí (bez ohľadu na to, že pred skončením predmetného pracovného pomeru) došlo po nástupe nového štatutára odporcu k zrušeniu predchádzajúcej organizačnej zmeny, táto skutočnosť nemohla mať žiaden reálny právny dopad na platne uzavretú dohodu o skončení daného pracovného pomeru a to ani sčasti. Rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom a preto neprichádza do úvahy posudzovať jeho ne/platnosť v zmysle Zákonníka práce a súd iba skúma, či také rozhodnutie bolo prijaté a osobou na to oprávnenou, čo bolo splnené.

Odvolačný súd rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny s použitím § 219 O.s.p. potvrdil.

S poukazom na ust. § 224 ods. 1 za použitia ust. § 142 ods. 1 O.s.p. v odvolacom konaní bolo plne úspešnej navrhovateľke priznané právo na náhradu trov odvolacieho konania za 1 úkon právnej služby - vyjadrenie k odvolaniu (121,17 eur), plus paušálna náhrada 8,04 eur, spolu 129,21 eur, DPH 20% 25,84 eur, trovy vrátane DPH 155,05 eur (§ 16 ods. 3 vyhl. režíjny paušál vo výške 1/100 výpočtového základu, ktorý v roku 2014 činí 8,04 eur, k čomu je potrebné v zmysle § 18 ods. 3 cit. vyhl. (keďže advokát navrhovateľky preukázal, že je platiteľom DPH) pripočítať i 20% DPH, ktoré je povinný odporca zaplatiť k rukám právneho zástupcu navrhovateľky (§ 149 ods. 1 O.s.p.), do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku (§ 160 ods. 1 O.s.p.).

Senát krajského súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je možné podať odvolanie.