

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 5CoPr/3/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114228838  
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 09. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Világiová  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2015:8114228838.1

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v právnej veci žalobkyne: G. E., nar. XX.XX.XXXX, bytom XX. P. XX, H., právne zastúpená advokátom JUDr. Marekom Sahuľom, so sídlom Hlavná 111, P.O.BOX 265, Prešov proti žalovanému: Základná škola ul. U., so sídlom U. č. XX, H., právne zastúpenému advokátom JUDr. Jozefom Tomkom, so sídlom Floriánova 2, Prešov, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a iné, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Prešov č.k. 9Cpr/10/2014 -55 zo dňa 02.04.2015 jednohlasne takto

### rozhodol:

Zrušuje rozsudok v jeho napadnutej časti, t.j. okrem výroku, ktorým bolo rozhodnuté o tom, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyňi dňa 25.08.2014 je neplatná a v rozsahu zrušenia vracia vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Okresný súd Prešov (v ďalšom aj len „súd prvého stupňa“) o návrhu žalobkyne, ktorým sa domáhala toho, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru žalobkyňi doručená 25.08.2014 z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, následná dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 28.08.2014 sú neplatné a pracovný pomer trvá naďalej a o náhrade mzdy vo výške priemerného zárobku rozhodol napadnutým rozsudkom tak, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyňi dňa 25.08.2014 je neplatná. Zamietol žalobu v časti domáhajúcej sa určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 28.08.2014 je neplatná, v časti týkajúcej sa určenia, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá naďalej a v časti o náhradu mzdy. Čo sa týka náhrady trov konania rozhodol tak, že o náhrade trov konania bude rozhodnuté do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Rozhodnutie odôvodnil výsledkami vykonaného dokazovania, z ktorého mal za zistené, že žalobkyňa uzavrela s právnym predchodcom žalobcu pracovnú zmluvu dňa 01.07.1988 s nástupom do práce dňa 01.09.1988 na druh práce učiteľka pre 5. až 8. ročník základnej školy s miestom výkonu práce G.. Pracovná zmluva prešla viacerými zmenami, dňa 08.07.2009 uzatvorená bola medzi žalovaným a žalobkyňou dohoda o zmene pracovnej zmluvy, podľa ktorej bude žalobkyňa ďalej vykonávať prácu ako učiteľka matematiky a fyziky na druhom stupni základnej školy.

Dňa 25.08.2014 žalobkyňa prevzala výpoveď danú jej žalovaným, podľa ktorej prijal žalovaný 20.08.2014 písomné rozhodnutie o organizačných zmenách v súvislosti s organizáciou nového školského roka 2014/2015, na základe ktorého s účinnosťou od 01.09.2014 dochádza k zníženiu počtu tried na druhom stupni. Dôsledkom organizačnej zmeny sa žalobkyňa stáva pre žalovaného nadbytočnou, žalovaný vo výpovedi deklaroval, že v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Výpoveď bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vo výpovedi bolo uvedené, že bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov 21.08.2014.

Podľa listiny označenej ako prerokovanie výpovede datovanej dňom 18.08.2014, žalovaný oznámil zástupcovi odborového orgánu, že od 01.09.2014 dôjde k zníženiu počtu tried na druhom stupni

základnej školy a v tejto súvislosti nie je možné zabezpečiť potrebný rozsah vyučovacej povinnosti, okrem iného aj žalobkyne.

Následne bola dňa 28.08.2014 medzi účastníkmi konania uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.08.2014 z dôvodu, podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Podľa organizačnej štruktúry žalovaného a prehľadu pracovných miest u žalovaného ku dátumu 25.08.2014, 28.08.2014 a 02.09.2014 bol ku dňu 25.08.2014 počet žiakov školskom klube detí 57, ku dňu 28.08.2014 - 57, ku dňu 02.09.2014 - 72, počet vychovávateľiek ku dňu 25.08.2014 - 2, ku dňu 28.08.2014 - 2 a ku dňu 02.09.2014 - 3.

Bývalá riaditeľka žalovaného Mgr. O. vo svedeckej výpovedi uviedla, že listom z 03.06.2014 žiadala Mestský úrad H. o navýšenie miezd, nakoľko od 01.09.2014 sa vytvára tretie miesto vychovávateľky v školskom klube detí z dôvodu počtu prihlásených žiakov. Mesto H. ako zriaďovateľ žalovaného vykonalo potrebnú zmenu rozpočtu vzhľadom na počet predbežne prihlásených žiakov do školského klubu detí. O pozíciu vychovávateľky školského klubu detí požiadala dňa 26.08.2014 PaedDr. M. Z..

Organizačná a personálna zmena bola prerokovaná ako vyplýva zo zápisnice žalovaného, 21.08.2014. Zápisnica bola podpísaná riaditeľom školy, zástupkyňou riaditeľa školy, predsedníčkou odborového orgánu a predsedníčkou rady školy.

Súd prvého stupňa, citujúc ustanovenia § 59 ods. 1, § 60 ods.1 a 2, § 61 ods. 1 a 2, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 písm. a), § 74, § 77, § 1 ods. 4, § 17, § 18, § 19 ods.1 Zákonníka práce a § 80 písm. c) O.s.p. uzavrel, že čo sa týka výpovede z pracovného pomeru, ktorú dal žalovaný žalobkyni, ide o výpoveď neplatnú, jednak z toho dôvodu, že nedošlo k prerokovaniu výpovede s odborovým orgánom, nakoľko prerokovanie výpovede má dátum vyhotovenia 18.08.2014, výpoveď má deň vyhotovenia uvedený 25.08.2014, t.j. v čase prerokovania nemohla byť výpoveď k dispozícii odborovému orgánu a ani ešte nebolo rozhodnuté o organizačnej zmene, nakoľko táto bola prijatá až 20.08.2014.

Súd prvého stupňa uviedol, že výpoveď je neplatná aj z ďalšieho dôvodu, pre nesplnenie hmotnoprávneho predpokladu uvedeného v § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť vo vzťahu k žalobkyni. Žalovaný už 03.06.2014 vytvoril miesto tretej vychovávateľky v školskom klube detí, vytvorenie tohto miesta bolo zabezpečené aj zmenou rozpočtu zriaďovateľa školy. V čase, keď bola žalobkyni dávaná výpoveď, bol jej preto povinný ponúknuť voľné pracovné miesto vychovávateľky v školskom klube detí. O tom, že voľné miesto nebolo vytvorené až od 02.09.2014 svedčí podľa názoru súdu prvého stupňa aj to, že v deň nasledujúci po tom, ako bola žalobkyni daná výpoveď podala žiadosť PaedDr. Z. o prijatie do zamestnania žalovaného práve na konkrétne miesto vychovávateľky v školskom klube detí, na ktoré bola aj 02.09.2014 prijatá.

Dôvodom, pre ktorý zamietol návrh žalobkyne o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru bolo to, že pokiaľ žalobkyňa tvrdila, že pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru konala v omyle, výsledkom jej konania v omyle nie je v pracovnom práve neplatnosť právneho úkonu, ale možnosť od zmluvy, resp. dohody odstúpiť. Žalobkyňa však žiadala o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, jej návrh nemohol byť preto opodstatnený, keďže sa sama vyjadrila, že od dohody o skončení pracovného pomeru neodstúpila. Súd prvého stupňa poukázal na rozsudok Krajského súdu v Nitre sp.zn. 25Co/276/2011 z 28.03.2012, v ktorom sa dospelo k obdobnému záveru.

Čo sa týka žaloby v časti, ktorou žalobkyňa žiadala určiť, že jej pracovný pomer u žalovaného trvá, súd prvého stupňa mal za to, že na požadovanom určení nemá naliehavý právny záujem. Žaloba o určenie by prichádzala do úvahy až v prípade, ak by žalobkyňa od dohody o skončení pracovného pomeru odstúpila a v súvislosti s uvedeným by došlo k sporu medzi žalobkyňou a žalovaným o platnosť tohto odstúpenia.

Žalobu o náhradu mzdy, v časti zamietol z dôvodu, že nerozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako takého, ale iba o neplatnosti výpovede.

Čo sa týka trov konania, súd prvého stupňa odkázal na ustanovenie § 151 ods. 3 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku, okrem výroku ktorým súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyni dňa 25.08.2014 je neplatná, podala včas odvolanie žalobkyňa. Namietala, že posúdenie právneho stavu súdom v časti, ktorou jej žalobu zamietol, javí sa byť absolútne nesprávne. Rozsudok je v napadnutej časti zmätočný, v rozpore so zákonom, nevykonateľný a nepreskúmateľný.

Žiada, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a aby bolo vyhovené jej žalobe aj v časti, v ktorej bola žaloba súdom prvého stupňa zamietnutá.

Zo strany žalovaného boli urobené dva samostatné právne úkony smerujúce k skončeniu pracovného pomeru, a to výpoveď zo strany zamestnávateľa, ako aj dohoda o skončení pracovného pomeru. V čase, keď žalobkyňa podpisovala dohodu o skončení pracovného pomeru, bola stále v platnosti výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25. 08. 2014. Z rovnakých dôvodov, s ktorými žalobkyňa nesúhlasila, nakoľko dôvod, pre ktorý mal skončiť pracovný pomer, či už výpoveďou alebo dohodou neexistoval, bolo nevyhnutné napadnúť oba tieto právne úkony. Súd prvého stupňa správne posúdil neplatnosť výpovede nielen z dôvodu formálno-právneho, ale aj hmotnoprávneho.

Rozhodnutie súdu, čo sa týka zamietnutia žaloby o určenie, že dohoda o skončení pracovného pomeru nie je neplatná z dôvodu, že žalobkyňa od dohody neodstúpila, je kontraproduktívne, v rozpore so zákonom, ako aj s dobrými mravmi. Žalobkyňa bola zamestnaná v školstve 28 rokov, je odborne erudovaná, výpoveď pre nadbytočnosť, ktorá jej bola doručená 25. 08. 2014 bola pre ňu absolútnym šokom. Keďže zrejme aj žalovaný prišiel na to, že výpoveď je bez základu, pričom žalobkyňa s ňou nesúhlasila, rozhodol sa tento stav zvrátiť. Urobil to tým spôsobom, že žalobkyňu telefonicky kontaktoval (po tom ako jej dal výpoveď), za účelom podpísania dohody o skrátení výpovednej doby, avšak dal jej podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru a dôvody skončenia pracovného pomeru zostali nezmenené. Žalobkyňa v dobrej viere, že podpisuje dohodu o skrátení výpovednej lehoty, tento dokument podpísala. Súd vo svojom rozhodnutí tieto okolnosti vôbec nebral do úvahy.

Žalobkyňa taktiež uviedla, že pokiaľ súd prvého stupňa žalobu ohľadne neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru zamietol z dôvodu podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce, toto ustanovenie Zákonníka práce dáva možnosť odstúpiť od zmluvy, žalobkyňa so žalovaným však uzatvorila dohodu z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Žalovaný sa k odvolaniu žalobkyne vyjadril tak, že navrhol, aby bolo toto odvolanie zamietnuté. Podľa žalovaného, ak žalobkyňa od dohody neodstúpila, táto dohoda je stále platná, súd prvého stupňa správne považoval dohodu za platnú a správne vyhodnotil jej účinky, ktoré mali nastať k 31. 08. 2014. Žalobkyňa k tomuto vyjadreniu žalovaného nezaujala žiadne stanovisko.

Krajský súd v Prešove (v ďalšom aj len „odvolací súd“) v rámci kompetencií vyplývajúcich z ust. § 10 ods. 1 O. s. p. preskúmal odvolaním žalobkyne napadnutý rozsudok v rozsahu odvolania (nedotknutým zostal výrok, ktorým súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyňi dňa 25. 08. 2014 je neplatná), spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo v zmysle zásad uvedených v ust. § 212 O. s. p. a zistil neexistenciu podmienok pre potvrdenie, ani pre zmenu rozsudku, pretože tento je nepreskúmateľný, nepreskúmateľnosť rozsudku je potrebné vždy hodnotiť ako odňatie možnosti účastníka konať pred súdom, čo je zároveň dôvodom na zrušenie rozhodnutia súdu prvého stupňa v zmysle ust. § 221 ods. 1 písm. f) O. s. p..

Podľa ust. § 59 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa ust. § 60 ods. 2 Zákonníka práce, 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 sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

Ust. podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o istých organizačných zmenách.

Podľa ust. § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa ust. § 13 ods. 3 veta prvá a druhá Zákonníka práce, 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 spoluzamestnancov.

V dôvodoch, pre ktoré súd prvého stupňa žalobe vyhovel, v tej časti, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede, súd prvého stupňa uviedol, okrem iného, existenciu nesplnenia hmotnoprávneho predpokladu uvedeného v § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, nesplnenie ponukovej povinnosti vo vzťahu k žalobkyni, keďže zistil, že už v čase, keď bola žalobkyni daná výpoveď existovalo voľné miesto vychovávateľky v školskom klube detí v tom zmysle, že sa vedelo o tom, že k 02. 09. 2014 sa toto miesto vytvára. Žalovaný mal žalobkyni toto miesto ponúknuť, čo však neurobil.

Absenciu poskytnutia informácie o mieste v školskom klube detí mal súd prvého stupňa za rozhodujúcu právnu skutočnosť zakladajúcu neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, nie však už za relevantnú vo vzťahu k dohode o skončení pracovného pomeru. Podľa súdu prvého stupňa žalobkyňa od dohody o skončení pracovného pomeru neodstúpila, pričom, ak k jej podpisu pristúpila v omyle, vzniklo jej právo na odstúpenie; požadovala však určenie neplatnosti dohody, preto nemohol byť jej návrh opodstatnený.

Podľa názoru odvolacieho súdu je táto argumentácia súdu prvého stupňa nesprávna.

Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, ktorým na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dochádza ku skončeniu pracovnému pomeru k určitému dňu. Vychádzajúc z citovaného ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce, pracovnoprávne vzťahy podliehajú úprave danej Zákonníkom práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce, inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka, čo znamená, že obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí mať podstatné náležitosti platného právneho úkonu. Medzi podstatné náležitosti právneho úkonu patrí vôľa konajúceho subjektu, ktorá musí byť slobodná a vážna. Osobitným prípadom vady vôle je omyl. Občiansky zákonník v ust. § 49a považuje právny úkon za neplatný, ak ho konajúca osoba urobila v omyle vychádzajúcom zo skutočnosti, ktorá je pre jeho uskutočnenie rozhodujúca a osoba, ktorej bol právny úkon určený, tento omyl vyvolala alebo o ňom musela vedieť. Základným predpokladom použitia normatívnych dôsledkov tohto ustanovenia je to, že omyl sa týka takej okolnosti, bez ktorej by konajúca osoba právny úkon vôbec neurobila. Inak povedané, ak by nebolo omylu, nedošlo by k urobeniu právneho úkonu. Taký omyl sa kvalifikuje ako podstatný omyl. Kumulatívnym predpokladom je však subjektívna stránka druhého účastníka (spravidla zmluvy). Druhý účastník musel omyl vyvolať alebo o ňom musel - objektívne posudzované - vedieť (z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 30. 01. 2012, sp. zn. 1Cdo/126/2011).

Vychádzajúc z uvedeného, ak súd prvého stupňa uzavrel, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni je neplatná aj preto, že žalovaný nespĺnil voči žalobkyni ponukovú povinnosť, pričom o vytvorení miesta v školskom klube detí vedel, znamená to, že žalovaný vedel, že neexistuje nemožnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, neexistuje jej nadbytočnosť.

To, či žalovaný pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru informoval žalobkyňu o existencii pracovného miesta v školskom klube detí, či jej ho ponúkol, sa z vykonaného dokazovania zistiť nedá.

Výsluch účastníkov konania je dôkazný prostriedok ako každý iný, platí, že súčasné sporové konanie je kontradiktórne, čo znamená, že ten účastník, ktorý chce byť v konaní pred súdom úspešný, má tvrdiť skutočnosti, z ktorých vyvodzuje pre seba priaznivé dôsledky a k tvrdeným skutočnostiam musí predložiť alebo označiť dôkazy, inak úspešným byť nemôže. Rovnako však platí, že súd môže výnimočne vykonať aj iné dôkazy ako navrhujú účastníci, ak je ich vykonanie nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci (§ 120 ods. 1 posledná veta O. s. p.).

Ak mal súd prvého stupňa z vykonaného dokazovania za to, že je neplatná výpoveď aj pre nesplnenie ponukovej povinnosti žalovaného, bolo namieste vykonať dokazovanie výsluchom u účastníkov (aj keď tento návrh účastníkmi urobený nebol) k tomu či žalovaný oboznámil žalobkyňu s existenciou miesta v

školskom klube detí pri uzatváraní dohody, osobitne za situácie, keď sa riaditeľ školy na pojednávaní vyjadril, že žalobkyňa má kvalifikačné predpoklady na miesto v školskom klube detí. Je síce možné sa domnievať, že ak si túto svoju povinnosť žalovaný nesplnil v čase, keď bola dávaná výpoveď, neurobil tak ani pri uzatváraní dohody, rozhodnutie súdu však nie je možné zakladať na domnienkach.

So záverom súdu prvého stupňa o tom, že výsledkom konania v omyle nie je v pracovnom práve neplatnosť, ale len možnosť od zmluvy odstúpiť, a pokiaľ tak žalobkyňa neurobila, nemôže byť v konaní úspešná, nemožno súhlasiť.

Ust. § 19 ods. 1 Zákonníka práce je ustanovením aplikovateľným na široké spektrum vzťahov pracovnoprávných. V prvom rade je potrebné poukázať na to, že predmetným ustanovením je definované právo, t. j. možnosť účastníka pracovnoprávneho úkonu od zmluvy, pokiaľ konal v omyle, odstúpiť. Nejde o povinnosť a už vôbec nie je dôsledkom nečinnosti v zmysle nevykonania práva na odstúpenie nemožnosť domáhať sa vyslovenia neplatnosti úkonu, ktorý bol vykonaný v omyle, na súde. Práve naopak, z ust. § 77 Zákonníka práce vyplýva oprávnenie uplatniť neplatnosť dohody, resp. zmluvy (podľa názoru súdu ide o synonymá, nie rozdielne právne inštrumenty, ako sa domnieva žalobkyňa), ktorou sa má skončiť pracovný pomer na súde. Toto ustanovenie nevylučuje tento postup ani u dohôd o skončení pracovného pomeru uzatvorených v omyle. Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce).

Súd prvého stupňa svoj právny názor oprel aj o rozsudok Krajského súdu v Nitre sp. zn. 25Co/276/2011 zo dňa 28. 03. 2012, so závermi tohto rozsudku sa však odvolací súd nestotožňuje pre dôvody, ktoré uviedol. Okrem toho, posúdenie každého nároku je vecou individuálnych skutkových zistení, odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje aj na ust. § 135 ods. 1 O. s. p., ktoré upravuje viazanosť súdov rozhodnutiami súdov a iných štátnych orgánov, medzi tieto rozhodnutia rozhodnutie Krajského súdu v Nitre nepatrí, okrem toho, diametrálne odlišný záver ako ten, ku ktorému dospel Krajský súd v Nitre vyplýva z už označeného rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/123/2011 z 30. 01. 2012. Tento právny názor si odvolací súd osvojil.

So zamietavým rozhodnutím súdu prvého stupňa ohľadne neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru priamo súvisí aj návrh žalobkyne na určenie, že jej pracovný pomer u žalovaného trvá, ako aj nárok na náhradu mzdy. Ak totiž v priebehu ďalšieho konania bude zistené, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná a žalobkyňa zotrvá aj na nároku na náhradu mzdy a určenie trvania pracovného pomeru bude potrebné rozhodnúť aj o týchto nárokoch, ktoré sú nárokmi priamo nadväzujúcimi.

Preto odvolací súd zrušil rozsudok súdu prvého stupňa v celom odvolanom napadnutom rozsahu, a to postupom podľa ust. § 221 ods. 1 písm. f) a h) O. s. p. a postupom podľa ust. § 221 ods. 2 O. s. p. vrátil vec na ďalšie konanie.

V ďalšom konaní bude povinnosťou súdu prvého stupňa vysporiadať sa so všetkými dôvodmi, pre ktoré bol rozsudok v napadnutej časti zrušený a vykonať dokazovanie k okolnostiam uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru. Ak zistí, že žalobkyňa konala v omyle, posúdi dôsledky omylu na uzavretú dohodu o skončení pracovného pomeru a rozhodne o tom, či pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá alebo nie. Ak dospeje k záveru, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná, rozhodne po vykonaní dôkazov aj o uplatnenom nároku na náhradu mzdy.

V novom rozhodnutí vo veci rozhodne súd prvého stupňa aj o trovách odvolacieho konania (§ 224 ods. 3 O. s. p.).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.