

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 20Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213216027
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 12. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Nora Vladová
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2015:1213216027.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v konaní pred samosudcom JUDr. Norou Vladovou v právnej veci navrhovateľa: R.. W. J., I.. XX.XX.XXXX, Z. Ľ. T. XX, I., zastúpeného: Mgr. Jurajom Seitzom, advokátom so sídlom Moyzesova 36, Košice, proti odporcovi: Slovak Telekom, a.s., so sídlom Bajkalská 28, Bratislava, IČO: 35 763 469, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou, takto

rozhodol:

Súd návrh navrhovateľa **z a m i e t a** .

Odporcovi sa náhrada trov konania **n e p r i z n á v a** .

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom podaným na Okresný súd Bratislava II dňa 24.05.2013 domáhal, aby súd určil, že Dohoda o skončení pracovného pomeru č. 00006075 zo dňa 22.02.2013 podľa ust. § 60 Zákonníka práce daná odporcom je neplatná. Súčasne sa domáhal, aby súd zaviazal odporcu na náhradu trov konania.

Svoj návrh odôvodnil tým, že u odporcu pracoval na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.04.2005, s dňom nástupu do práce 01.05.2005 v pozícií „Supervízor nepriameho predaja“. V dňoch 20.02.2013 až 22.02.2013 prebiehali rokovania navrhovateľa s odporcom, ktorých predmetom bolo skončenie pracovného pomeru. Dôvody skončenia pracovného pomeru považuje navrhovateľ za umelo vykonštruované a nedôvodné. Na predmetných rokovaníach bol navrhovateľ ubezpečený, že skončenie pracovného pomeru nesúvisí s organizačnými zmenami. Bol donútený si vybrať medzi skončením pracovného pomeru a udelením písomného napomenutia pre neuspokojivé plnenie si pracovných úloh, po čom by mohlo nasledovať ukončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce. Nakoľko neakceptoval skončenie pracovného pomeru dohodou, dňa 20.02.2013 mu bolo odporcom odovzdané písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. V prípade, ak by pracovný pomer skončil výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP, mohlo by to navrhovateľovi v budúcnosti značne skomplikovať uchádzanie sa o prácu u iných zamestnávateľov, a preto dňa 22.02.2013 podpísal Dohodu o skončení pracovného pomeru, pričom pracovný pomer mal skončiť ku dňu 31.03.2013. Navrhovateľ ďalej uviedol, že podľa plánovanej organizačnej zmeny v zmysle dokumentu „Sekcia predaja korp. a SME zákazníkom - Organizačná štruktúra k 01.05.2013“ sa viac s jeho pozíciou nepočítalo a na túto pozíciu nebol prijatý nový zamestnanec. Skutočnosť, že odporca postupoval s úmyslom zavedenia organizačnej zmeny potvrdzuje aj fakt, že odporca podobným spôsobom ukončil pracovný pomer s viacerými zamestnancami a s inými ho ukončil z organizačných dôvodov. Navrhovateľ je toho názoru, že odporca svojim konaním úmyselne obišiel ustanovenia Kolektívnej zmluvy a Zákonníka práce, aby sa vyhol splneniu svojich povinností t.j. zaplata odstupného, čo v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka spôsobuje neplatnosť Dohody o skončení pracovného pomeru.

Navrhovateľ k návrhu pripojil nasledovné listinné dôkazy: Pracovnú zmluvu zo dňa 29.04.2005, Dohodu o zmene a doplnení pracovnej zmluvy zo dňa 27.08.2010, Dohodu o skončení pracovného pomeru č. 00006075 zo dňa 22.02.2013, Dodatok k Dohode o skončení pracovného pomeru p. W. J. zo dňa 22.02.2013, Vyjadrenie odporcu k žiadosti o otvorenie vzájomných rokovaní k Dohode o skončení pracovného pomeru č. 00006075 zo dňa 18.04.2013, Dodatok č. 3 k Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2012, dokument „Sekcia predaja korp. a SME zákazníkom - Organizačná štruktúra k 01.05.2013 zo dňa 19.03.2013“.

Odporca sa k návrhu vyjadril v podaní doručenom tunajšiemu súdu dňa 22.07.2013 v ktorom uviedol, že návrh žiada zamietnuť v plnom rozsahu, nakoľko skončenie pracovného pomeru dohodou bolo dôsledkom nevhodných a nesprávnych postupov navrhovateľa pri výkone jeho pracovnej pozície a nie v dôsledku organizačných zmien. Predmetom stretnutia konanom dňa 20.02.2013 bola negatívna spätná väzba na prácu navrhovateľa, pričom ten bol informovaný o písomnom upozornení na porušenie pracovnej disciplíny, z dôvodu porušenia pracovných postupov odporcu, ktoré mu bolo v ten istý deň aj odovzdané. Počas stretnutia bola riešená možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou, pričom navrhovateľ bol upozornený, že nejde o skončenie pracovného pomeru z dôvodu organizačnej zmeny. Navrhovateľovi bol poskytnutý čas na zváženie návrhu na skončenie pracovného pomeru dohodou, pričom k podpisu predmetnej dohody došlo dňa 22.02.2013 na výzvu navrhovateľa. Skutočnosť, že odporca uspokojil prednesené finančné očakávania navrhovateľa v plnom rozsah a ten sa po skončení pracovného pomeru nedomáhal prideľovania práce zo strany odporcu, svedčia o tom, že navrhovateľ nespochybňoval dohodu o skončení pracovného pomeru a že predmetná dohoda bola uzatvorená na základe súhlasného prejavu vôle oboch účastníkov. U odporcu prebieha dlhodobý transformačný proces, ktorého súčasťou sú aj stále prebiehajúce organizačné zmeny. Pracovný pomer navrhovateľa skončil dňom 31.03.2013 a to v čase, kedy neboli odporcovi známe žiadne organizačné zmeny súvisiace s pracovnou pozíciou navrhovateľa, pričom táto pracovná pozícia nebola zrušená a bola zaradená do Oddelenia korporátneho s SME predaja BA.

Odporca k vyjadreniu pripojil nasledovné listinné dôkazy: Pracovnú zmluvu zo dňa 29.04.2005, Dohodu o zmene a doplnení pracovnej zmluvy zo dňa 01.02.2011, Dohodu o skončení pracovného pomeru č. 00006075 zo dňa 22.02.2013, emailovú komunikáciu zo dňa 22.02.2013, mzdový list, Organizačnú zmenu na Úseku market Segmentu a Úseku ICT korporátneho Segmentu k 01.04.2013, prezentáciu zo dňa 19.03.2013, emailovú komunikáciu zo dňa 19.03.2013, organizačný model - Návrh organizačnej štruktúry Sekcie predaja korp. a SME zákazníkom k 01.05.2013, štruktúru pracovných pozícií schválenú dňa 30.04.2013, Záznam Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 30.08.2013.

Navrhovateľ k vyjadreniu odporcu uviedol, že je nelogické, že na stretnutí dňa 20.02.2013 informoval navrhovateľa o písomnom upozornení na porušenie pracovnej disciplíny, pričom v ten istý deň mu bolo toto upozornenie aj odovzdané, z čoho vyplýva že predmetné upozornenie bolo vopred pripravené. Ďalej uviedol, že tvrdenia odporcu, že na predmetnom stretnutí bola riešená možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou sú nelogické, keď mu na tomto stretnutí odovzdal písomné upozornenie. K tvrdeniam, že navrhovateľ sa po skončení pracovného pomeru nedomáhal prideľovania práce zo strany odporcu uviedol, že je nepravdivé, čo preukazuje aj skutočnosť, že odporcu viackrát žiadal o pokračovanie pracovného pomeru na inej pozícii. Rovnako tak za nepravdivé navrhovateľ označil vyjadrenie, že jeho prednesené finančné očakávania boli uspokojené v plnom rozsahu, nakoľko mu malo byť poskytnuté odstupné a nie odmena. Navrhovateľ ďalej uviedol, že je zrejmé, že odporca v čase podpisu dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľom postupoval s priamym úmyslom pripraviť podmienky pre zavedenie novej organizačnej štruktúry, nakoľko predmetná dohoda bola uzatvorená len jeden deň po zaslaní pozvánok na stretnutie, na ktorom boli zamestnanci odporcu oboznámení so zmenami v štruktúre a štyri pracovné dni pred oficiálnym schválením organizačných zmien.

Súd vykonal dokazovanie prednesom právneho zástupcu navrhovateľa, výpoveďou navrhovateľa, prednesom splnomocneného zástupcu odporcu, výpoveďou svedka a obsahom listinných dôkazov založených v spise a zistil nasledovný skutkový stav:

Odporca s navrhovateľom uzatvoril dňa 29.04.2005 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s nástupom do práce dňa 01.05.2005 na druh práce Špecialista SME predaja s miestom výkonu práce Nitriansky kraj. Dňa 27.08.2010 bola medzi odporcom a navrhovateľom uzatvorená Dohoda o zmene a doplnení

pracovnej zmluvy č.k. 00006075, podľa ktorej mal navrhovateľ vykonávať prácu Supervízor nepriameho predaja s miestom výkonu práce BA, TT, TN, a NR kraj. Následne bola dňa 17.01.2011 uzatvorená Dohoda o zmene a doplnení pracovnej zmluvy č.k. 00006075 podľa ktorej mal navrhovateľ vykonávať prácu Supervízor predaja SME akvizícií.

Dňa 22.02.2013 prebiehala medzi navrhovateľom a zamestnancami odporcu emailová komunikácia, ktorej predmetom bolo stanovenie podmienok skončenia pracovného pomeru dohodou. V rovnaký deň bola medzi odporcom a navrhovateľom uzatvorená písomná Dohoda o skončení pracovného pomeru č.k. 00006075, podľa ktorej mal pracovný pomer skončiť dňa 31.03.2013 a Dodatok k Dohode o skončení pracovného pomeru p. W. J. zo dňa 22.02.2013, ktorého predmetom bolo potvrdenie podmienok ukončenia pracovného pomeru dohodou.

Z dokumentov predložených súdu je zrejmé, že na strane odporcu v danom období prebiehali organizačné zmeny.

V dňoch 16.08.2013, 21.08.2013, 27.08.2013, 28.08.2013 a 30.08.2013 prebiehala u odporcu inšpekcia práce zameraná na kontrolu dodržiavania pracovnoprávných a mzdových predpisov. Zo Záznamu Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 30.08.2013 vyplýva, že táto kontrola bola vykonaná aj vo vzťahu k navrhovateľovi, pričom neboli zistené žiadne nedostatky.

Právny zástupca navrhovateľa na uviedol, že odporca svojim konaním obchádzal ustanovenia Zákonníka práce, nakoľko ak by ukončil pracovný pomer s navrhovateľom z organizačných dôvodov, vznikla by mu povinnosť vyplatiť odstupné.

Z vyjadrenia navrhovateľa vyplynulo, že dňa 20.02.2013 sa konalo stretnutie, ktorého predmetom bolo jeho ročné hodnotenie a na ktorom mu nadriadený oznámil, že nie je s jeho prácou spokojný. Na jeho otázku, či dochádza k organizačným zmenám na strane odporcu, dostal zápornú odpoveď. Následne mu bola predložená dohoda o skončení pracovného pomeru. Potom ako požiadal o poskytnutie času na zváženie, nadriadený mu predložil písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Keď požiadal o poskytnutie lehoty, nadriadený sa mu vyhrážal, že v prípade ak dohodu nepodpíše dostane výpoveď, čo sa s ním bude niesť celý život a tak túto dohodu podpísal. Deň po tomto stretnutí prišla zamestnancom pozvánka na stretnutie týkajúce sa organizačných zmien

Splnomocnený zástupca odporcu na pojednávaní uviedol, že navrhovateľovi bola navrhnutá dohoda o ukončení pracovného pomeru a nemá vedomosť o tom, že by boli zo strany odporcu vznesené nejaké vyhrážky výpoveďou. Na predmetnom stretnutí bolo spomenuté porušenie plnenia si pracovných povinností, pričom navrhovateľ si vyžiadal čas na vyjadrenie t.j. dva pracovné dni, počas ktorých sa oboznámil s dohodou a s pozvánkou na míting, ktorý sa týkal organizačných zmien. K tvrdeniam navrhovateľ o organizačných dôvodoch ukončenia pracovného pomeru uviedol, že v priebehu marca boli podľa tvrdenia navrhovateľa zverejňované ďalšie informácie o organizačných zmenách o čom všetkom bol informovaný aj on, mal o tom vedomosť, a počas marca nenamietal neplatnosť dohody z dôvodu obchádzania zákona a aj napriek tomu, že vedel, že o organizačných zmenách, dohodu podpísal. Pozícia navrhovateľa nebola dôsledkom organizačných zmien zrušená. Ďalej uviedol, že navrhovateľovi bol poskytnutý čas na rozmyslenie, pričom počas tohto času, prebiehala medzi navrhovateľom a odporcom mailová komunikácia, v ktorej nebol spomenutý nátlak a navrhovateľ si vyjednával čo najlepšie finančné podmienky tejto dohody.

Súd z výpovede svedka R.. L. B., ktorý pracoval u odporcu do mája 2013, a bol nadriadeným navrhovateľa zistil, že navrhovateľ dlhodobo porušoval firemné pravidlá, na čo bol upozornený už na konci roka 2012. Neskôr mu bol daný vytýkací list a ten sa rozhodol ukončiť pracovný pomer dohodou, pričom po dvoch kolách rokovaní, keď si aj navrhovateľ kládol podmienky ukončenia pracovného pomeru dohodou, bol pracovný pomer takto ukončený.

Podľa § 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 § 34 Občianskeho zákonníka právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Podľa § 37 ods. 1 <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=1350816&f=3>> Občianskeho zákonníka <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1009669&f=3>> právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

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

Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce platného a účinného v čase skončenia pracovného pomeru, pracovný pomer možno skončiť:

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

Podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce platného a účinného v čase skončenia pracovného pomeru, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce platného a účinného v čase skončenia pracovného pomeru, 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).

Podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) Zákonníka práce platného a účinného v čase skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný 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 iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,
- c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Podľa § 77 Zákonníka práce platného a účinného v čase skončenia pracovného pomeru, 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 § 80 písm. c. O.s.p. návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem. V zmysle vyššie citovaného zákonného ustanovenia, je však z procesného hľadiska základným predpokladom úspešnosti návrhu na určenie skutočnosť, že navrhovateľ má na požadovanom určení naliehavý právny záujem. Existencia naliehavého právneho záujmu musí v konaní preukázať navrhovateľ, pričom naliehavý právny záujem musí existovať v čase kedy je rozsudok vyhlásený. (§ 154 ods. 1 O.s.p.)

Primárne súd posudzoval splnenie základnej procesnej podmienky, a to skutočnosť, či navrhovateľ preukázal svoj naliehavý právny záujem na určení neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru č. 00006075 zo dňa 22.02.2013. Naliehavý právny záujem je daný vtedy, ak by bez určenia bolo právo navrhovateľa ohrozené alebo ak by sa jeho právne postavenie bez tohto určenia stalo neistým. Z uvedeného teda vyplýva, že naliehavý právny záujem na určení je daný vtedy, ak je tu aktuálny stav objektívnej právnej neistoty medzi navrhovateľom a odporcom, ktorý je ohrozením navrhovateľovho právneho postavenia a ktorý možno týmto právnym prostriedkom odstrániť. Nedostatok naliehavého

právneho záujmu je dôvodom pre zamietnutie žaloby. Súd má v konaní za preukázané, že navrhovateľ naliehavý právny záujem na určení neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru má. Z časových súvislostí, dôsledkov sporných právnych úkonov na navrhovateľa, ako aj zo samotného charakteru sporných právnych úkonov je nepochybné, že tento naliehavý právny záujem na určení ich neplatnosti navrhovateľ preukázal.

Jeden z možných spôsobov skončenia pracovného pomeru je dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá je dvojstranným právnym úkonom, ktorým na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dochádza ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Vzhľadom na znenie § 1 ods. 4 <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=2651057&f=3>> Zákonníka práce <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1019535&f=3>> pracovnoprávne vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=2651047&f=3>> Zákonníka práce <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1019535&f=3>>; inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Ide o subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, v dôsledku čoho proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj existenciu požadovaných náležitostí je potrebné posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka (§ 43a a nasl.). Obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu, absencia niektorého z nich má za následok neplatnosť dohody.

Zákon teda pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje náležitosti tak v Občianskom zákonníku ako aj v Zákonníku práce.

Pokiaľ ide o náležitosti obsiahnuté v Občianskom zákonníku, súd nemal z vykonaného dokazovania preukázané, že by dohoda o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľom a odporcom nespĺňala zákonné predpoklady. Navrhovateľ predmetnú dohodu podpísal, čím prejavil svoju vôľu. Táto dohoda bola výsledkom rokovaní medzi navrhovateľom a odporcom, čo potvrdzuje aj email navrhovateľa zo dňa 22.02.2013 adresovaný zamestnancom odporcu, ktorého obsahom sú podmienky dohody, a v ktorom sám navrhovateľ uviedol, že je rád, že sa dohodli. Vyjadrenie odporcu, že ak navrhovateľ neuzavrie dohodu o skončení pracovného pomeru, tak pristúpi k udeleniu písomného napomenutia pre neuspokojivé plnenie si pracovných úloh, po čom by mohlo nasledovať ukončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce a následné rozviazanie pracovného pomeru nebolo preukázané. Ak by aj takáto „vyhrážka“ odznela, nemohol by ju súd kvalifikovať ako bezprávnú vyhrážku vedúcu k absencii slobody vôle navrhovateľa. Nejedná sa o bezprávnú vyhrážku a ani ju nie je možné považovať za zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca. Ak zamestnávateľ svoj návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou odôvodnil tým, že podľa jeho názoru sú tu dôvody (porušenie pracovnej disciplíny), pre ktoré by v budúcnosti mohol dať výpoveď z pracovného pomeru alebo s ním pracovný pomer zrušiť okamžite, ide o uvedenie jeho pohnútky, ktorá ho vedie k skončeniu pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ uvedie, ako je oprávnený konať podľa Zákonníka práce za účelom výkonu svojho práva na skončenie pracovného pomeru, potom z toho nie je možné vyvodzovať, že konal navrhovateľ v dôsledku tiesne vo svoj neprospech, ak sa rozhodol a zvolil ukončenie pracovného pomeru dohodou.

Ani pokiaľ ide o náležitosti obsiahnuté v Zákonníku práce súd nemal z vykonaného dokazovania preukázané, že by dohoda o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľom a odporcom nespĺňala zákonné predpoklady. Nebolo preukázané, že by navrhovateľ vyslovil nesúhlas s predmetnou dohodou. Navrhovateľ po dátume uvedenom v dohode ako deň skončenia pracovného pomeru t.j. 31.03.2013 nenastúpil do práce a prijal finančnú odmenu, dohodnutú v Dodatku k Dohode o skončení pracovného pomeru.

Dohoda o skončení pracovného pomeru najviac zodpovedá zásade zmluvnej voľnosti, Zákonník práce čiastočne túto zmluvnú autonómiu obmedzuje, a to tým, že zamestnávateľovi ukladá povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov organizačných zmien. Pre platnosť dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien je potom nevyhnutné naplnenie predpokladov použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a teda: existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Všetky vyššie uvedené

hmotnoprávne podmienky musia byť splnené kumulatívne (t. j. súčasne), pričom nesplnenie čo i len jednej z nich má za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

V tejto súvislosti súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR vo veci sp. zn. 1Cdo/123/2011 zo dňa 30. 1. 2013. Podľa odôvodnenia tohto rozhodnutia „súdna prax na Slovensku je konštantná v názore, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. Zároveň platí, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 49/2004 z 27. júla 2004).“

V danej veci pracovný pomer navrhovateľa skončil dohodou dňa 31.03.2013. Odporca dňa 26.02.2013 schválil organizačné zmeny s účinnosťou od 01.04.2013, pričom tieto zmeny sa týkali zmien na úrovni sekcií a úsekov. Následne dňa 30.04.2013 boli schválené ďalšie organizačné zmeny od 01.05.2013, pričom ale pozícia navrhovateľa nebola v súvislosti s týmito zmenami zrušená, ale bola zaradená do Oddelenia korporátneho a SME predaja BA. Vzhľadom na uvedené, súd nespochybňuje organizačné zmeny na strane odporcu, ale príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a ukončením pracovného pomeru s navrhovateľom nebola preukázaná. Súd nemá za preukázané, že dôvodom ukončenia pracovného pomeru boli prebiehajúce organizačné zmeny na strane odporcu.

S poukazom na uvedené súd dospel k záveru, že odporca neporušil žiadne ustanovenia zákona, ktoré by zakladali dôvod neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou, naopak všetky hmotnoprávne podmienky skončenia pracovného pomeru dohodou boli náležite splnené a odporca skončil pracovný pomer právnymi predpismi dovoľeným spôsobom. Súd preto návrh navrhovateľa voči odporcovi v celom rozsahu zamietol.

O trovách konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 1 O. s. p., nakoľko účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech priznal náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Aj keď mal odporca v konaní plný úspech súd mu náhradu trov konania nepriznal, pretože mu žiadne trovy konania nevznikli.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.