

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 5CoPr/12/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213212051  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 05. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Milan Chalupka  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1213212051.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Milana Chalupku a členov senátu JUDr. Juraja Považana a JUDr. Janky Richterovej v právnej veci navrhovateľa: H.. Y. V., K.. XX.XX.XXXX, I. O.: B. XX, V., v zast.: Mgr. Juraj Seitz, so sídlom: Moyzesova 36, Košice, proti odporcovi: Slovak Telekom, a.s., IČO: 35 763 469, so sídlom: Bajkalská 28, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II, č.k.: 15Cpr/3/2013-328 zo dňa 21.05.2014, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e**

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

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa návrh navrhovateľa zamietol. Odporcovi náhradu trov konania nepriznal.

Súd prvého stupňa napadnutý rozsudok po právnej stránke odôvodnil podľa § 1 ods. 4 zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnej dobe od 01.01.2013 do 31.05.2014, § 9 ods. 1, § 18, § 60 ods. 1, 2, 3, § 77 ZP, § 34, § 37 ods. 1, § 39, § 43a ods. 1, § 43c od. 1, § 44 ods. 2, § 49 zákona č. 40/1964 Občiansky zákonník a vecne tým, že navrhovateľ sa návrhom zo dňa 18.4.2013, podaným na súd dňa 19.4.2013, domáhal proti odporcovi určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru č. 00001992 zo dňa 19.02.2013 je neplatná a uloženia povinnosti odporcovi zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania.

Navrhovateľ návrh odôvodnil tým, že dňa 01.02.2003 uzavrel s odporcom pracovnú zmluvu, na základe ktorej v čase skončenia pracovného pomeru pracoval na pozícii Regionálny manažér SME (manažér pre malé a stredné podniky), s miestom výkonu jeho práce v Košiciach. Dňa 19.02.2013 sa uskutočnilo stretnutie dvoch zamestnancov odporcu a navrhovateľa, na ktorom bolo navrhovateľovi vytýkané neuspokojivé plnenie pracovných úloh. Týchto nedostatkov si navrhovateľ vedomý nebol a považoval ich za umelo vykonštruované. Uvedené potvrdzovala aj skutočnosť, že v zmysle pravidelného ročného hodnotenia plnenia si pracovných úloh zamestnancov, spĺňal navrhovateľ predpoklady pre vykonávanie svojej činnosti, resp. funkcie v celkovej výške 93%. Tieto výsledky boli navrhovateľovi oznámené odporcom dňa 15.02.2013. Na vyššie uvedenom stretnutí odporca postavil navrhovateľa do pozície, kedy sa mal bez možnosti poskytnutia primeraného času na uváženie rozhodnúť, či akceptuje skončenie pracovného pomeru dohodou alebo mu bude na mieste udelené písomné napomenutie pre neuspokojivé plnenie si pracovných úloh, po čom by nasledovalo ukončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. d), bod 4. Zákonníka práce. Keďže navrhovateľ nemá právnické vzdelanie, nebol mu známy ani obsah príslušných ustanovení Zákonníka práce, podľa ktorých sa pre výpoveď z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh vyžaduje predchádzajúce upozornenie

zamestnávateľa a primeraná lehota na nápravu. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany odporcu pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh by v budúcnosti značne skomplikovalo uchádzanie sa o prácu u iných zamestnávateľov, čo by malo nepriaznivý efekt na jeho povinnosti voči svojej rodine a nezaopatrenému dieťaťu. Navrhovateľ pod tlakom vyššie uvedených skutočností nakoniec podpísal Dohodu o ukončení pracovného pomeru č. 00001992 zo dňa 19.02.2013.

Navrhovateľ ďalej v návrhu uviedol, že od konca roku 2012 sa u odporcu začali verejne rozoberať zmeny v jeho štruktúre, plánovanie ktorých potvrdil aj odporca v jeho vyjadrení zo dňa 18.4.2013, v zmysle ktorého vedenie spoločnosti Slovak Telekom, a.s. dňa 26.02.2013, teda až po skončení pracovného pomeru s navrhovateľom, schválilo organizačné zmeny. Podľa navrhovateľa, toto tvrdenie odporcu vo vyjadrení neobstojí, nakoľko samotné rozhodnutie predstavuje iba formálny akt, ktorý je možné vždy vhodne načasovať, aby sa predišlo neželaným sprievodným efektom, ako je ukončovanie pracovných pomerov z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP a vyplácaniu odstupného v zmysle ust. § 76 ods. 1,2 ZP. Odporca v čase ukončenia pracovného pomeru s navrhovateľom iba 4 pracovné dni pred jeho "oficiálnym" rozhodnutím postupoval s jasným a nevyvrátiteľným úmyslom pripraviť podmienky pre zavedenie novej organizačnej štruktúry, resp. organizačnej zmeny. V prípade, ak by odporca ukončil pracovný pomer s navrhovateľom z dôvodov organizačných zmien podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP, vznikla by mu povinnosť vyplatiť navrhovateľovi odstupné podľa § 134 ZP a Podnikovej kolektívnej zmluvy. Odporca týmto svojím konaním úmyselne obišiel ustanovenia Kolektívnej zmluvy a Zákonníka práce, aby sa vyhol plneniu svojich povinností, čo v súlade s ust. § 39 OZ spôsobuje neplatnosť Dohody a teda aj neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Navrhovateľ, na základe ním opísaných rozhodujúcich skutočností, ako dôvody neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru ( neplatnosti tohto právneho úkonu ), uviedol:

1. bola uzavretá pod psychickým nátlakom ( § 37 Obč. zák. )
2. obchádza zákon ( ust. § 63 ods. 1 písm. b) v spojení s § 76 ods. 2 písm. d) ZP) a kolektívnu zmluvu ( § 39 Obč. zák. )
3. bola uzavretá v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok ( § 49 Obč. zák. ).

Odporca žiadal návrh navrhovateľa ako nedôvodný v plnom rozsahu zamietnuť. Uviedol, že medzi účastníkmi konania nie je sporný vznik pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu dňom 01.02.2003 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.01.2003 ani skutočnosť, že v čase skončenia pracovného pomeru dohodou dňom 19.02.2013 bol navrhovateľ na pracovnej pozícii manažér predaja SME zákazníkom.

Predmetom stretnutia dňa 19.02.2013 uvádzaného v návrhu, bolo tlmočenie negatívnej spätnej väzby na postupy navrhovateľa vyjadrenej o.i. prostredníctvom anonymnej sťažnosti doručenej generálnemu riaditeľovi odporcu ako aj odporcovi dňa 12.02.2013 právnym zástupcom jedného zo zmluvných partnerov (obchodných zástupcov) spoločnosti Slovak Telekom, a.s., pôsobiaceho v regióne Košice, za ktorý zodpovedal navrhovateľ. Odporca sťažnosti prešetril a kvalifikoval postup navrhovateľa ako konanie, ktoré je v rozpore so záujmami odporcu a ktoré môže ohroziť jeho dobré meno. K výzve odporcu na tomto stretnutí, aký postup navrhuje navrhovateľ na riešenie vzniknutej situácie, sa navrhovateľ nevyjadril. V nadväznosti na uvedené skutočnosti bolo navrhovateľovi navrhnuté skončenie pracovného pomeru dohodou. Navrhovateľ po oboznámení s týmito skutočnosťami, bez ďalšieho s návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou súhlasil. Z jeho strany nebola vznesená žiadna požiadavka o čas na rozmyslenie alebo prehodnotenie svojho rozhodnutia. Navrhovateľ mal možnosť dohodu o skončení pracovného pomeru nepodpísať, sám však uviedol, že ak nie je dôvera na strane nadriadeného, nemá zmysel spoločnú spoluprácu predlžovať a rovnako navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou. Zároveň vyjadril svoje finančné očakávania v súvislosti s uzatvorením dohody, ktoré pozostávali z vyplatenia odmeny zahrňujúcej individuálny bonus a kvartálnu variabilnú zložku mzdy navrhovateľa za mesiace január a február 2013. Čo sa týka hodnotenia plnenia pracovných úloh navrhovateľa odporcom v celkovej výške 93%, ide o hodnotiace obdobie január až december 2012 s tým, že už aj v tomto období boli navrhovateľovi vytykané nedostatky v štandardných a špeciálnych spôsobilostiach na výkon jeho pracovnej pozície. Na spoločnom stretnutí účastníkov nebolo v súvislosti s návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou predložené odporcom navrhovateľovi žiadne písomné upozornenie na neuspokojivé plnenie pracovných úloh a rovnako sa neuvádzalo ani skončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce. Skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom dohodou nemá žiadnu príčinnú súvislosť s prebiehajúcimi organizačnými zmenami u odporcu. Pracovný pomer navrhovateľa skončil dohodou dňom 19.02.2013, teda v čase, kedy neboli známe a vedením odporcu schválené žiadne súvisiace organizačné zmeny. Až dňa 26.02.2013 boli vedením odporcu schválené organizačné zmeny na úseku Mass market segmentu s účinnosťou od 01.04.2013. V tomto rozhodnutí išlo o zmeny výlučne na úrovni sekcií. Na základe tohto rozhodnutia bola príslušným vedúcim zamestnancom na úrovni senior

manažérov (vedúcich sekcií) uložená úloha navrhnuť organizačnú štruktúru svojej sekcie. Takýto návrh predstavuje aj prezentácia senior manažéra korporátneho a SME predaja Ing. Tibora Reisza zo dňa 19.03.2013, teda mesiac po skončení pracovného pomeru s navrhovateľom s tým, že predložená štruktúra mala nadobudnúť účinnosť v prípade jej schválenia od 01.05.2013. Predložený návrh bol schválený príslušnými schvaľovateľmi v období od 28.04.2013 až 02.05.2013.

Vykonaným dokazovaním výpoveďou navrhovateľa ako účastníka konania, výpoveďami svedkov H.. Q. Q.B., Q.. Q. D., H.. G. X. a oznámením obsahu listinných dôkazov predložených účastníkmi, súd zistil tento skutkový stav veci:

Medzi účastníkmi vznikol pracovný pomer dňom 01.02.2003 na základe uzavretej pracovnej zmluvy zo dňa 31.01.2003, čo vyplýva z pracovnej zmluvy predloženej odporcom, uzavretej účastníkmi konania dňa 01.4.2004, ktorou sa menila pracovná zmluva uzavretá zmluvnými stranami dňa 31.1.2003 ( pracovnú zmluvu uzavretú účastníkmi konania dňa 31.01.2003 navrhovateľ ani odporca ako listinný dôkaz v konaní nepredložili ).

Dohodou o zmene a doplnení pracovnej zmluvy, uzavretou účastníkmi konania dňa 27.7.2010, bolo dohodnuté miesto výkonu práce navrhovateľa PO a KE kraj.

Na základe Dohôd o zmene a doplnení pracovnej zmluvy, uzavretých účastníkmi konania dňa 26.6.2010, dňa 31.8.2012 a dňa 31.10.2012 bol dohodnutý druh práce ( názov profesie ) navrhovateľa u odporcu manažér predaja SME zákazníkom do 31.10.2012 na dobu určitú a s účinnosťou od 01.11.2012 na dobu neurčitú, organizačne začlenený v Úseku predaja a služieb zákazníkom, v Sekcii predaja pre SME a VSE segment, v Oddelení regionálneho predaja SME-východ, ktoré organizačné členenie bolo platné u odporcu aj vo februári 2013, o čom svedčí odporcom predložená organizačná štruktúra ( Organization Structure of Mass Market Segment Unit and ICT & Business Segment Unit as of 1.2.2013 ).

V odporcom predloženom ročnom hodnotení navrhovateľa za obdobie január - december 2012 nadriadeným navrhovateľa H.. Q. Q. ako hodnotiteľom, dosiahol navrhovateľ výsledné skóre 93% s komentárom nadriadeného, že navrhovateľ má zlepšiť vodcovstvo - byť príkladom, prevzatie zodpovednosti za činy v regióne a komunikáciu na kolegov a projektový tím.

Z výpovede navrhovateľa ako účastníka konania a z výpovede svedkov H.. Q. Q. bezprostredne nadriadeného zamestnanca navrhovateľovi pred skončením pracovného pomeru v pracovnej pozícii senior manažér predajného kanála pre malých a stredných podnikateľov (SME), Q.. Q. D., manažéra transformačného projektu SME stredných a menších podnikateľov v čase skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom vyplýva, že dňa 19.02.2013 sa konalo ich spoločné pracovné stretnutie v mieste výkonu práce navrhovateľa v jeho kancelárii v Košiciach, na ktorom stretnutí Ing. Q. Q. ústne vytýkal navrhovateľovi konkrétne nedostatky v jeho práci zistené v decembri 2012 až februári 2013, ktoré považoval za opakujúce sa a natoľko závažné, že oznámil navrhovateľovi stratu jeho dôvery v schopnosti navrhovateľa robiť rozhodnutia a prijať zodpovednosť. H.. Q. Q. dal navrhovateľovi k dispozícii na prečítanie aj anonymnú sťažnosť, doručенú generálnemu riaditeľovi odporcu dňa 12.02.2013, v ktorej bolo poukazované na niektoré z tvrdených výhrad H.. Q. Q. k nedostatkom v práci navrhovateľa, predložením ktorej sa podľa navrhovateľa snažil zlomiť jeho psychiku. Na márnú výzvu H.. Q. Q., aby navrhovateľ navrhol riešenie na aktuálnu situáciu a ako si predstavuje svoje ďalšie fungovanie u navrhovateľa, H.. Q. Q. dal navrhovateľovi návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou bez uvedenia dôvodu s kompenzáciou 1.000,- eur ako alikvótnej časti individuálneho bonusu a kvartálnej variabilnej zložky mzdy navrhovateľa za mesiac január 2013. Navrhovateľ na tento návrh reagoval tak, že keď nie je dôvera na strane priameho nadriadeného, nie je dôvod ďalej predlžovať tento pracovnoprávny vzťah a chce sa dohodnúť, ale žiada kompenzáciu trojmesačné odstupné. Ing. Q. Q. navrhol navrhovateľovi skončenie pracovného pomeru dohodou s kompenzáciou 2.000,- eur ako alikvótnej časti individuálneho bonusu a kvartálnej variabilnej zložky mzdy navrhovateľa za mesiac január a február 2013, s ktorým návrhom navrhovateľ súhlasil. Po asi jeden a pol hodine, počas ktorej H.. Q. Q. po opustení kancelárie navrhovateľa, riešil skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom dohodou s odmenou 2.000,- eur s personálnym oddelením odporcu, dostal vyhotovenú dohodu o skončení pracovného pomeru z oddelenia ľudských zdrojov z Bratislavy emailom, s požadovanou odmenou navrhovateľom 2.000,- eur, podpísanú kompetentnou osobou u odporcu. Táto dohoda bola vytlačená v dvoch vyhotoveniach, ktorú dohodu po predložení Ing. Milanom Morávkom navrhovateľovi v jeho kancelárii, si navrhovateľ prečítal, jej dve vyhotovenia podpísal, jedno vyhotovenie podpísanej dohody si nechal navrhovateľ a jedno vyhotovenie zostalo H.. Q. Q.. Navrhovateľ potvrdil, že v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru s odporcom mal vedomosť o tom, že u odporcu prebiehali organizačno-transformačné zmeny a pred podpisom dohody o skončení pracovného pomeru nežiadal o možnosť odložiť jej uzavretie a premyslieť si dôvody, ktoré viedli ku skončeniu pracovného pomeru dohodou.

Z dohody o skončení pracovného pomeru č. 00001992, založenej v origináli do súdneho spisu odporcom, je zrejmé, že ju uzavrel odporca ako zamestnávateľ zastúpený H.. G. X., vedúcou tímu personálnej administratívy a navrhovateľ ako zamestnanec, obsahuje deň skončenia pracovného pomeru 19.02.2013, originál podpis zamestnanca ( navrhovateľ nespochybuje, že ide o jeho vlastnoručný podpis ), nad ním originál napísané datovanie 19.02.2013 a naskenovaný odtlačok úradnej pečiatky odporcu aj s podpisom H.. G. X..

Svedkyňa H.. G. X. pred súdom vypovedala, že je od 01.7.2012 v pracovnom zaradení u odporcu ako vedúca tímu personálnej administratívy, o čom svedčí dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 08.6.2012 predložená odporcom. Oprávnenie podpisovať aj dohodu o skončení pracovného pomeru so zamestnancom jej vyplýva z Podpisového poriadku Slovak Telekomu, a.s. účinného dňom 01.01.2011, v ktorom Predstavenstvo ST splnomocnilo vedúceho tímu personálnej administratívy na právne úkony ( okrem iných ) aj vznik, zmeny a zánik pracovného pomeru, ktorý na preukázanie svojho tvrdenia predložila súdu ako listinný dôkaz.

U odporcu je kontaktom pre manažérov HR konzultant. V danom prípade prišla HR konzultantka za personalistkou, aby pripravila dohodu o skončení pracovného pomeru s navrhovateľom a to na základe pracovného stretnutia, ktoré mal H.. Q. s navrhovateľom v Košiciach. HR konzultantka odporcu bola požiadaná o prípravu dohody o skončení pracovného pomeru H.. Q. telefonicky mobilným telefónom. Odporca má pripravené štandardné dohody o skončení pracovného pomeru, ale v danom prípade HR konzultantka požadovala, aby personalistka doplnila ešte ďalšie dohodnutie, ktoré vzniklo na stretnutí H.. Q. s navrhovateľom v Košiciach, bolo to asi okolo 10,00 hod. Bola tam dohodnutá odmena vo výške 2.000,- eur a personalne oddelenie má v rámci interných procesov dohodnuté ústne alebo aspoň emailové schválenie odmeny. V tomto prípade HR konzultantka takéto schválenie dohody o odmene nemala, resp. ho nevedela dokladovať. Pokúšala sa spojiť so zamestnankyňou zo sekcie odmeňovanie a benefity, táto mala dovolenku, takže chvíľu trvalo, pokiaľ sa s ňou spojili, trvalo to trištvrte hodiny až hodinu. Telefonicky s touto zamestnankyňou skonzultovali, že takéto odmena môže byť súčasťou dohody o skončení pracovného pomeru. Na základe toho personalista pripravil v dvoch vyhotoveniach dohodu o skončení pracovného pomeru s navrhovateľom s uvedenou odmenou 2.000,- eur. Svedkyňa podpísala obidve vyhotovenia tejto dohody, personalistka ju opatrla odtlačkom úradnej pečiatky odporcu a dohoda s podpisom svedkyne a odtlačkom pečiatky odporcu bola naskenovaná do emailovej schránky H.. Q.. Táto dohoda bola pripravená okolo 10,00 hod. v deň, kedy bola vznesená požiadavka na odmenu vo výške 2.000,- eur, ale čakalo sa na schválenie tejto odmeny príslušnou zamestnankyňou a potom na podpis svedkyne. Táto dohoda bola naskenovaná aj s podpisom svedkyne a odtlačkom pečiatky a zaslaná do emailovej schránky pána Q. X. F. administrátorkou HR dňa 19.02.2013 o 10,59 hod., o čom svedčí odporcom predložené potvrdenie o odoslaní tohto emailu a mohla byť vytlačená v akomkoľvek potrebnom množstve výtlačkov. Dohoda o skončení pracovného pomeru podpísaná svedkyňou a opatrená odtlačkom úradnej pečiatky odporcu bola zasielaná bez podpisu zamestnanca, ktorý ju mal podpísať v Košiciach. Potom čakali na Ing. Morávka, ako sa s navrhovateľom dohodli. Po podpise skenokópie dohody o skončení pracovného pomeru navrhovateľom H.. Q. telefonoval, kde oznámil, že sa dohodli a na základe toho mohli vygenerovať výstupný list pre navrhovateľa a urobiť záznam v systéme. Súčasne telefonicky H.. Q.B. oznámil, že sa vracia do Bratislavy a že odovzdá tento dokument podpísaný navrhovateľom. H.. Q. odovzdal skenokópiu dohody o skončení pracovného pomeru podpísanú originál navrhovateľom. V osobnom spise navrhovateľa sa nachádza iba jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru originál podpísané zamestnancom a v skenokópii podpísané svedkyňou.

Podľa Organizačného poriadku Slovak Telekomu, a.s. účinného dňom 01.01.2011, v Čl. 7 Organizačná štruktúra spoločnosti, bod T.1 Tabuľka schvaľovacích právomocí, pod por. č. 3. tabuľky, člen VM ( výkonného manažmentu ), ktorým bol v danom prípade Ing. Ján U., a VRLZ (výkonný riaditeľ pre ľudské zdroje), ktorým bol H.. J. V., schvaľuje zriadenie, zrušenie, premenovanie, vyčlenenie a začlenenie Oddelenia, Tímu v rámci Úseku a premenovanie Divízie a Sekcie.

Z rozhodnutia odporcu č. 2013/228 o vnútorných organizačných zmenách, týkajúcich sa organizačných útvarov, schváleného dňa 30.4.2013 H.. X. U. výkonným riaditeľom ICT a korporátneho segmentu U. H.. J. V. výkonným riaditeľom pre ľudské zdroje, súd zistil, že organizačná zložka "Oddelenie regionálneho predaja SME Východ", ktorú ako manažér riadil pred skončením svojho pracovného pomeru navrhovateľ, dňa 14.3.2013 existovala a ani rozhodnutím z tohto dňa zrušená nebola. Organizačná zmena týkajúca sa organizačnej zložky "Oddelenie regionálneho predaja SME Východ" bola prijatá s účinnosťou od 01.4.2013 tak, že bola začlenená z pôvodnej Sekcie predaja SME a VSE segment do Sekcie korporátneho a SME predaja, teda aj po 01.4.2013 existovala.

Na základe vykonaného dokazovania dospel súd k záveru, že návrh navrhovateľa podaný proti odporcovi nie je dôvodný.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že na základe uzavretej pracovnej zmluvy a jej dodatkov pracoval navrhovateľ pred skončením pracovného pomeru u odporcu s dojednaným druhom práce manažér predaja SME zákazníkom - región východ.

Rovnako nebolo medzi účastníkmi konania sporné, že dňa 19.02. 2013 uzavreli písomnú dohodu o skončení pracovného pomeru č.k.: 00001992 bez uvedenia dôvodu, s dňom skončenia pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu 19.02.2013, ktorú podpísal navrhovateľ a za odporcu túto preukázateľne podpísala poverená osoba oprávnená robiť takéto právny úkon.

Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon. Odporca navrhol priamo navrhovateľovi dňa 19.02.2013 skončenie pracovného pomeru dohodou bez uvedenia dôvodu dňom 19.02.2013 ( oferta ), ktorý návrh navrhovateľ priamo prijal s výhradou v nepodstatnej náležitosti dohody v odporcom navrhutej sume odmeny ako alikvotnej časti individuálneho bonusu a kvartálnej variabilnej zložky mzdy navrhovateľa, čo bol podľa zákona ( § 44 ods. 2 OZ) nový návrh navrhovateľa na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru dňom 19.02.2013 bez uvedenia dôvodu, ktorý nový návrh navrhovateľa s navrhovateľom požadovanou odmenou ako alikvotnej časti individuálneho bonusu a kvartálnej variabilnej zložky mzdy, odporca priamo prijal.

Tvrdenie navrhovateľa, že mu odporca nevydal jedno vyhotovenie dohody podpísané oboma zmluvnými stranami, ale iba jedno vyhotovenie dohody podpísané ním, je v rozpore s výpoveďami svedkov H.. Q. Q. U. Q.. Q. D.. Aj v prípade, že by si odporca nesplnil zákonnú povinnosť vydať navrhovateľovi jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru podpísané obidvomi jej účastníkmi, táto skutočnosť sama o sebe nespôsobuje neplatnosť tejto dohody.

Medzi účastníkmi konania bola sporná platnosť, resp. neplatnosť predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru, určenia neplatnosti ktorej sa navrhovateľ domáhal návrhom a to z dôvodov, že:

1. bola uzavretá pod psychickým nátlakom ( § 37 Obč. zák.)
2. obchádza zákon ( § 39 Obč. zák.) v ust. § 63 ods. 1 písm. b) v spojení s § 76 ods. 2 písm. d) ZP) a kolektívnu zmluvu
3. bola uzavretá v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok ( § 49 Obč. zák.).

Čo sa týka bodu 1., právny úkon nie je urobený slobodne (nedostatok slobody vôle), ak účastník koná pod nedovoleným nátlakom zo strany druhého účastníka. Takýmto nátlakom môže byť priame fyzické donútenie alebo bezprávnou vyhrážka ( psychické donútenie ). Navrhovateľ ako psychické donútenie, v dôsledku ktorého uzavrel predmetnú dohodu, uviedol konanie odporcu, ktorý ho ako osobu bez právnického vzdelania pred uzavretím dohody postavil do pozície, kedy sa mal bez možnosti poskytnutia primeraného času na uváženie rozhodnúť, či akceptuje skončenie pracovného pomeru dohodou alebo mu bude na mieste udelené písomné napomenutie pre neuspokojivé plnenie si pracovných úloh, po čom by nasledovalo ukončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. d), bod 4. Zákonníka práce.

Výpoveďami svedkov H.. Q. Q.B. U. Q.. Q. D. bolo preukázané, že nadriadený navrhovateľa H.. Q. Q., pred návrhom daným odporcom navrhovateľovi na skončenie pracovného pomeru dohodou, ústne vytýkal navrhovateľovi konkrétne nedostatky v jeho práci. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že ústne upozornenie zamestnávateľa na porušenie pracovnej disciplíny nie je bezprávnou vyhrážkou, ale je právom zamestnávateľa realizovaným na základe zákona. Pokiaľ mal navrhovateľ za to, že sa nedopustil odporcom ústne vytýkaného porušenia pracovnej disciplíny, mal dostatok času na zváženie dohodu o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu neuzavrieť a nepodpísať a v súvislosti s vytýkaným porušením pracovnej disciplíny vyčakať na ďalšie právne kroky zamestnávateľa, a nie vyjednávať o podmienke, za splnenia ktorej, dohodu s odporcom uzavrie. V tomto smere neobstojí ani nedostatok právnického vzdelania navrhovateľa, na ktorý sa odvoláva, nakoľko navrhovateľ sám potvrdil, že mal možnosť požiadať odporcu o odloženie uzavretia navrhutej dohody o skončení pracovného pomeru odporcom a premyslieť si dôvody, ktoré viedli odporcu k návrhu ( oferta ) na skončenie pracovného pomeru dohodou, v ktorom čase mal možnosť požiadať aj o právnu pomoc, ak ju potreboval. Navyiac súd poznamenáva, že výpoveď z pracovného pomeru je oprávnením zamestnávateľa, nie je jeho povinnosťou.

Čo sa týka bodu 3., od psychického donútenia je treba odlišiť tieseň. Ani pri tiesni nekoná osoba slobodne, avšak jej konanie nie je ovplyvnené priamym fyzickým donútením, ani bezprávnou vyhrážkou. Tieseň nie je dôvodom neplatnosti pracovnoprávných úkonov. Ak bol pracovnoprávny úkon uskutočnený v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok, podľa § 49 OZ možno od takéhoto právneho úkonu odstúpiť, pričom odstúpiť možno iba od platného právneho úkonu. Vzhľadom na podaný návrh navrhovateľa na začatie konania, ktorým sa domáha určenia neplatnosti právneho úkonu ( dohody o

skončení pracovního poměru), kterým návrhem je soud vázáný, soud nevyhodnocoval skutkové tvrzení návrhatele k uzavření dohody v tísni a za nápadně nevýhodných podmínek, ani nevykonával na toto tvrzení dokazování navržené návrhatelem výsluchem svědků. V tomto směru soud na okraj uvádí, že návrhatel v návrhu ani v konání netvrdil a nepreukazoval, že by od předmětné dohody o skončení pracovního poměru účinně odstúpil.

Čo sa týka bodu 2., rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, resp. o organizačných zmenách, ktoré majú za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony. Navrhovateľ skutkovo vymedzil tvrdený dôvod neplatnosti predmetnej dohody o skončení pracovního poměru pre obchádzanie zákona tým, že odporca iba 4 pracovné dni pred jeho "oficiálnym" rozhodnutím o schválení organizačných zmien, skončil s návrhateľom pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu, hoci sa organizačné zmeny u odporcu plánovali už pred skončením pracovního poměru s návrhateľom a samotné rozhodnutie predstavuje iba formálny akt, ktorý je možné vždy vhodne načasovať, aby sa predišlo neželaným sprievodným efektom ako je ukončovanie pracovných poměrov z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP a vyplácaniu odstupného v zmysle ust. § 76 ods. 1, 2 ZP, čím odporca pri skončení pracovního poměru s návrhateľom tieto zákonné ustanovenia obišiel a mal s návrhateľom skončiť pracovný pomer z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

V konaní bolo jednoznačne výpoveďami H.. Q. Q., Q.. Q. D. U. H.. G. X. preukázané, že odporca dňa 19.02.2013 neprejavil vôľu skončiť pracovný pomer s návrhateľom z organizačných dôvodov. Odporca listinnými dôkazmi, predovšetkým rozhodnutím č. 2013/68 prijatým oprávnenými osobami, preukázal, že v tom čase neprijal rozhodnutie, ktorým by bolo zrušené pracovné miesto návrhateľa, teda na základe ktorého by sa stal návrhateľ nadbytočným. V tomto smere súd uvádza, že pre skončenie pracovního poměru so zamestnancom z organizačných dôvodov je rozhodujúci čas prijatia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktoré je právnym základom pre platné skončenie pracovního poměru zamestnávateľa so zamestnancom z organizačných dôvodov. Znamená to, že dňa 19.02.2013 odporca zákonne nemohol (a nie mal, ako tvrdí návrhateľ) skončiť pracovný pomer s návrhateľom z organizačných dôvodov, k čomu nestačí iba "príprava" odporcu na organizačné zmeny, ale aj ich prijatie, pretože len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. V danom prípade sám návrhateľ potom, ako mu odporca ústne vytkol nedostatky v jeho práci, pričom návrhateľ mal v tom čase vedomosť o pripravovaných transformačných zmenách u odporcu, navrhol odporcovi skončenie pracovního poměru dohodou bez uvedenia dôvodu aj ním vyjednanou požiadavkou na odmenu. Neskončením pracovního poměru návrhateľa u odporcu z organizačných dôvodov dňom 19.02.2013 teda nemohlo dôjsť k obchádzaniu zákona odporcom tak, ako tvrdí návrhateľ.

S poukazom na vyššie uvedené sa súdu samotný návrh návrhateľa podaný na súd javí ako účelový, keď uvedenému nasvedčuje následné sa správanie návrhateľa po uzavretí dohody o skončení pracovního poměru, ktorý od podpisu dohody nenastúpil do práce u odporcu, nedomáhal sa pridelovania práce, prijal od odporcu úhradu v dohode o skončení pracovního poměru dohodnutej odmeny a platnosť tejto dohody začal namietat až potom, ako sa dozvedel, že odporca má prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorej obsahom má byť aj zrušenie pracovního miesta, na ktorom pred skončením pracovního poměru dohodou vykonával prácu návrhateľ.

Na základe vykonaného dokazovania dospel súd k záveru, že dohoda o skončení pracovního poměru č. k. 00001992 zo dňa 19.02.2013 je platným právnym úkonom, preto návrh návrhateľa ako nedôvodný zamietol.

Súd nevykonával ďalšie dokazovanie navržené návrhateľom výsluchom svědků a zadovážením ďalších listinných dôkazů týkajúcich sa prijatých organizačných zmien odporcom, nakoľko to nebolo potrebné na zistenie skutkového stavu veci, pretože žiaden z navrhnutých svědků návrhateľom nebol prítomný pri uzatváraní dohody o skončení pracovního poměru medzi účastníkmi konania, nevnímal vlastnými zmyslami okolností, za akých bol s návrhateľom skončený pracovný pomer a súd mal dostatočne preukázaný skutkový stav k prijímaniu organizačných zmien predloženými listinami odporcom do rozhodnutia súdu o veci.

O náhrade trov konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 1 O.s.p. Odporca mal vo veci plný úspech, mal preto právo na náhradu trov konania proti návrhateľovi, ktorý vo veci úspech nemal. Súd nepriznal odporcovi právo na náhradu trov konania, pretože si toto právo neuplatnil návrhom (§ 151 ods. 1 O.s.p.) a ani mu v konaní žiadne trovy nevznikli.

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie prostredníctvom svojho právneho zástupcu navrhovateľ, ktorý žiada, aby odvolací súd v súlade s § 220 O.s.p. rozsudok zmenil tak, že určuje, že dohoda o ukončení pracovného pomeru č. 000001992 zo dňa 19.02.2013 je neplatná a zaviazal odporcu na náhradu trov konania navrhovateľovi. Alternatívne, aby odvolací súd v zmysle § 221 ods. 2 O.s.p. vec zrušil a vrátil vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Navrhovateľ vo svojom odvolaní namieta tým, že vo svojom návrhu namietal to, že odporca pri skončení pracovného pomeru obchádzal svojím konaním § 63 ods. 1 písm. a/,b/ ZP, čím sa vyhol vyplácaniu odstupného v zmysle § 76 ods. 1, 2 ZP. Poukazuje taktiež na to, že navrhovateľ počas celého konania poukazoval na systematické pripravovanie a uskutočňovanie organizačných zmien u odporcu pred samotným prijatím rozhodnutia zo strany odporcu. Ďalej navrhovateľ tvrdí, že sa prvostupňový súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nevyporiadal s dôkazmi ním uvedenými. Navrhovateľ žiadal, aby súd uložil odporcovi povinnosť predložiť rozhodnutia odporcu s číslaním 2013/1 až 2013/67, ktoré sa týkali organizačných zmien u odporcu uskutočnených pred 14.03.2013, navrhovateľ sa domnieva že tento dôkaz mohol preukázať to, že odporca uskutočnil viac organizačných zmien v segmente s pracovnou pozíciou navrhovateľa, ktoré boli na úrovni pracovnej pozícií navrhovateľa. Nevykonaním tohto dôkazu má podľa názoru navrhovateľa za následok neúplné zistenie skutkového stavu veci. Rovnako považuje navrhovateľ nevykonanie dôkazu, uznesenia výkonného manažmentu ST č. 59/7/2013, na základe ktorého bolo prijaté Rozhodnutie č. 2013/68, za skutočnosť, ktorej následkom je neúplné zistenie skutkového stavu veci. Za pojmom „nová segmentácia SME“ považuje navrhovateľ zníženie počtu firiem a počtu obchodníkov. Navrhovateľ ďalej poukazuje na to, že dňa 11.03.2013 odporca v dokumente „Organizačná štruktúra predaja LA/SME 2013 prezentovaná na B2B Kick off Meeting 11.03.2013“ prezentuje spojenie sekcií LA a SME do jednej sekcie, pričom predmetná organizačná štruktúra počíta po spojení iba s jedným Regionálnym manažérom pre oblasť BA, Západ, Sever, Juh a Východ, čiže muselo dôjsť k zníženiu pozícií Regionálneho manažéra z počtu 10 na 5. Navrhovateľ ďalej namieta tým, že bol donútený odporcom konať takým spôsobom, ktorým by za iných okolností nekonal, pričom mu bolo zrejmé, že daná situácia speje iba k jednému záveru a to ku skončeniu pracovného pomeru.

K odvolaniu navrhovateľa sa odporca nevyjadril.

Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie navrhovateľa bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľa nie je dôvodné.

Súd prvého stupňa vo veci samej riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 120 ods. 1 O. s. p.) z hľadiska posúdenia opodstatnenosti návrhu, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 132 O. s. p.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite odôvodnil (§ 157 ods. 2 O. s. p.).

Vzhľadom na skutočnosť, že odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje i s odôvodnením napadnutého rozsudku súdu prvého stupňa, obmedzil odvolací súd odôvodnenie potvrdzujúceho rozhodnutia na konštatovanie správnosti dôvodov uvedených súdom prvého stupňa v zmysle ust. § 219 ods. 2 O.s.p. Pre doplnenie odvolací súd uvádza, že sa plne stotožnil s názorom súdu prvého stupňa Podľa § 60 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 sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi. Odvolací súd konštatuje, že uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru č. k. 00001992 zo dňa 19.02.2013 bola uzavretá v súlade s § 60 Z.p. Navrhovateľ svojím podpisom predmetnej dohody súhlasil s ukončením pracovného pomeru s odporcom a zároveň akceptoval daný stav. Skutočnosť či bol odporcom poučený o dôsledkoch takejto dohody, resp. o možnosti jej odkladu nemá na pre platné ukončenie pracovného pomeru právny význam.

O trovách odvolacieho konania rozhodol súd podľa § 224 ods. 1 O. s. p. v spojení s § 142 ods. 1 O. s. p. V odvolacom konaní úspešnému odporcovi náhradu trov konania nepriznal, nakoľko si ich náhradu v odvolacom konaní neuplatnil.

**Poučenie:**

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.