

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 3CoPr/11/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215202069
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 10. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Bolebruch
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1215202069.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Bolebrucha a sudcov JUDr. Ing. Maria Dubaňa a JUDr. Alexandry Hanusovej v právnej veci žalobcu: Mgr. N. O., C.Č. X, D., zastúpeného JUDr. Metodom Špačekom, Ph.D., Clementisove sady 16, Galanta, proti žalovanému: Orange Slovensko, a.s., Metodova 8, Bratislava, zastúpenému Zukalová - Advokátska kancelária s. r. o., Laurinská 10, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou a určenie trvania pracovného pomeru, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II č.k. 15Cpr/1/2015-155, zo dňa 19.6.2015, v spojení s opravným uznesením č.k. 15Cpr/1/2015-200, zo dňa 6.6.2016, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalovanému **p r i z n á v a** proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu a žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania 514,96 eura na účet jeho právneho zástupcu.

2. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa žalobou domáhal určenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a určenia, že jeho pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá. Vykonaným dokazovaním mal preukázať, že žalobca bol zamestnaný u žalovaného s dojednaným druhom práce Sales Analyses & Remuneration Specialist. Žalovaný navrhol dňa 13.11.2014 žalobcovi skončenie pracovného pomeru dohodou bez uvedenia dôvodu dňom 13.11.2014. Tento návrh žalobca priamo neprijal, ale navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou ku koncu mesiaca, teda dňom 30.11.2014, čo bol podľa § 44 ods. 2 Občianskeho zákonníka nový návrh žalobcu na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru dňom 30.11.2014 bez uvedenia dôvodu, ktorý nový návrh žalovaný prijal. Dňa 13.11.2014 tak strany uzavreli písomnú dohodu o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu, s dňom skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného 30.11.2014, ktorú podpísal žalobca a za žalovaného I. Ž.. Medzi stranami bola sporná platnosť, resp. neplatnosť, predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodov, že nebola žalobcom uzavretá slobodne, ale pod psychickým donútením kvalifikovaným žalobcom ako bezprávná vyhrážka (§ 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka), že konanie žalovaného pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru so žalobcom bolo v rozpore s dobrými mravmi (§ 15 Zákonníka práce, 39 Občianskeho zákonníka), a že za žalovaného bola podpísaná neoprávnenou osobou (§ 9 Zákonníka práce, § 39 Občianskeho zákonníka).

3. V danom prípade nebolo medzi stranami sporné, že žalobca v pracovnom pomere u žalovaného porušil pracovnú disciplínu, čo žalobca uviedol aj v žalobe na str. 4 posledný odsek („Hoci žalobca nikdy nepoprel skutkové okolnosti označené ako porušenie pracovnej disciplíny, ich ústnu kvalifikáciu

ako závažné porušenie pracovnej disciplíny vždy odmietol.“) a túto skutočnosť nenamietal ani v konaní. Z výpovede svedkov jednoznačne vyplýva, že vytýkané porušenie pracovnej disciplíny vyhodnotil žalovaný ako závažné z dôvodov, že išlo o vedomé, opakované a účelové porušenie pracovnej disciplíny, ktorým žalobca nielenže porušoval interné bezpečnostné predpisy platné u žalovaného, ale používaním cudzej prístupovej karty pri príchode a odchode z pracoviska skresľoval fond odpracovaného času tak osoby, ktorej prístupovú kartu používal, ako aj svoj fond odpracovaného času v príslušnom mesiaci, čím získaval neoprávnený prospech vyplatením mzdy aj za neodpracovaný čas, keďže počas jeho neprítomnosti v práci na základe použitia cudzej prístupovej karty systém u zamestnávateľa vykazoval prítomnosť žalobcu na pracovisku na základe žalobcom použitej jeho prístupovej karty.

4. O nedovolený nátlak (bezprávnou vyhrážku) zo strany zamestnávateľa nejde, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru upozorní zamestnanca, že inak mu bude dané okamžité skončenie pracovného pomeru za porušenie pracovnej disciplíny, ktoré zamestnávateľ vyhodnotil z hľadiska stupňa jeho intenzity ako závažné v závislosti od okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu, nakoľko sa jedná o právo zamestnávateľa vyplývajúce mu zo Zákonníka práce. Oznamovaním svojej pohnútky zamestnávateľ neuvádza zamestnanca do omylu, ale hrozí tým, čo je oprávnený urobiť. Zamestnanec má v prípade nesúhlasu s vytýkanými nedostatkami alebo odlišným subjektívnym vnímaním intenzity porušenia pracovnej disciplíny od jej vyhodnotenia zamestnávateľom právo brániť sa spôsobom upraveným Zákonníkom práce, a to aj v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Obavu žalobcu z možnosti prípadného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného nemožno v danom prípade považovať za bezprávnou vyhrážku žalovaného, ani za okolnosť zakladajúcu neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru.

5. Žalobcom tvrdená časová tieseň, v rámci ktorej malo dôjsť k podpisu dohody o skončení pracovného pomeru so žalovaným a ktorá mala mať vplyv na slobodu jeho vôle v čase podpisu dohody o skončení pracovného pomeru, nebola v konaní preukázaná. Z výpovede samotného žalobcu ako aj z výpovedí svedkov mal súd prvej inštancie preukázané, že v danom prípade mal žalobca dostatočný časový priestor na zváženie, či pracovný pomer skončí dohodou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného (s možnosťou napadnutia jeho platnosti na súde). Stretnutie dňa 13.11.2014 trvalo asi hodinu, počas ktorej žalobca opustil kanceláriu a znovu sa do nej vrátil. Sám žalobca pred návratom do kancelárie navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou ku koncu mesiaca. Znamená to, že odísť z miestnosti mu nikto nebránil, počas asi 15 až 20 minútovej prestávky v rokovaní mohol zavolať právnikovi, pokiaľ sa s ním potreboval poradiť, ako tvrdil. Rovnako žalobcu nikto nenútil, aby sa do miestnosti vrátil. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že po návrate do miestnosti žalobca nepodpísal prvú predloženú dohodu o skončení pracovného pomeru, ale podpísal žalovaným pripravenú novú druhú dohodu, v ktorej bol uvedený dátum skončenia pracovného pomeru podľa návrhu žalobcu - koniec novembra 2014. Nakoľko svedok N. A. povedal žalobcovi, že dohodu má možnosť podpísať iba dnes, t.j. 13.11.2014, mal žalobca čas minimálne do skončenia pracovného času na to, aby si podpis dohody premyslel; nemusel sa vyjadriť okamžite. Na uvedenom základe dospel súd prvej inštancie k záveru, že žalobca právny úkon (dohodu o skončení pracovného pomeru) neurobil na základe nedostatku slobody vôle a teda, že v danej veci nie sú splnené podmienky neplatnosti právneho úkonu podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka.

6. V tomto prípade sa uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru neprieči ani dobrým mravom. Z podstaty veci danej vzájomne protichodným postavením zúčastnených strán vyplýva, že v pracovnoprávnom vzťahu býva skončenie pracovného pomeru pre zamestnávateľa a zamestnanca, z hľadiska ich záujmov, nerovnako výhodné. Výkon práva skončiť zákonom stanoveným spôsobom pracovnoprávny vzťah má najmä pre zamestnanca nie v ojedinelých prípadoch za následok vznik určitej ujmy, a to bez zreteľa, či je pracovný pomer rozvázovaný jednostranným právnym úkonom alebo dohodou. V posudzovanej veci nie je možné dospieť k záveru, že by so zreteľom na konkrétnu situáciu a s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti, ktoré predchádzali uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, išlo o prípad vymykajúci sa prevládajúcim mravným zásadám a princípom vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

7. Súd prvej inštancie mal za to, že predmetnú dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala za odporcu oprávnená osoba Ing. I. Ž., ktorá bola na podpis dohody poverená podľa § 9 Zákonníka práce. Poverenie jej bolo udelené Ing. N. Q.Č., PhD., ktorý je ako jeden z členov predstavenstva a zároveň

generálny riaditeľ žalovaného splnomocnený robiť právne úkony za zamestnávateľa - žalovaného na základe splnomocnenia zo dňa 10.4.2014, ktoré mu udelili ďalší dvaja členovia predstavenstva žalovaného, pričom nejde o právny úkon, platnosť ktorého je podmienená osvedčením pravosti podpisov osobou na to oprávnenou. Konanie Ing. N. Q., PhD. je tak konaním štatutárneho orgánu - predstavenstva žalovaného, namiesto ktorého môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci podľa § 9 ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce. Formálne nedostatky poverenia, na ktoré poukázal žalobca v záverečnom návrhu zo dňa 12.6.2015, podľa súdu prvej inštancie nič nemenili na tom, že Ing. I. Ž. podpísala za žalovaného dohodu o skončení pracovného pomeru so žalobcom ako oprávnená osoba na základe poverenia udeleného jej osobou oprávnenou konať za žalovaného v pracovnoprávných vzťahoch, teda vo vnútri spoločnosti, nielen na základe plnomocenstva zo dňa 10.4.2014, ale oprávnenie Ing. N. Q., PhD. konať za žalovaného v pracovnoprávných vzťahoch, teda vo vnútri spoločnosti ako štatutárny orgán vyplývalo aj z jeho členstva v predstavenstve žalovaného (obdobne rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. Cdo 118/98 z 25.11.1998) ako aj z jeho funkcie generálneho riaditeľa žalovaného podľa platného organizačného poriadku.

8. Nakoľko dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 13.11.2014 spĺňa z hľadiska príslušných ustanovení Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce všetky náležitosti platného právneho úkonu, súd prvej inštancie žalobu s poukazom na § 1 ods. 4, § 9 ods. 1, 2, § 15, § 18, § 60 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce a § 34, § 37 ods. 1, § 39, § 40 ods. 3, § 43a ods. 1, § 43c ods. 1 a § 44 ods. 2 Občianskeho zákonníka zamietol.

9. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1, § 149 ods. 1, § 151 ods. 1 O.s.p. Plne úspešnému žalovanému priznal náhradu trov právneho zastúpenia 514,96 eura v podrobnej špecifikácii.

10. Proti rozsudku podal odvolanie žalobca a žiadal napadnutý rozsudok zmeniť a návrhu vyhovieť. Uviedol, že namieta neplatnosť dohody pre nedostatok slobodnej vôle (bezprávná vyhrážka) pri jej podpise. Na stretnutí mu totiž zúčastnené osoby hrozili, že ak dohodu nepodpíše, bude s ním pracovný pomer skončený okamžite pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný pritom nemal zákonné oprávnenie skončiť s ním pracovný pomer okamžite. Táto hrozba bola umocnená tiesňou a celkovými okolnosťami stretnutia. Na posúdenie nedostatku slobodnej vôle má vplyv

- fakt, že zástupcovia žalovaného opakovane hrozili niečím, na čo nemali oprávnenie - teda či boli naplnené podmienky na okamžité skončenie pracovného pomeru,
- celkové okolnosti a priebeh stretnutia, ktoré mali u neho vyvolať vnútorný stav obáv z dôsledkov a donútiť ho prijať návrh na uzavretie dohody,
- tieseň.

11. Žalobca ďalej namietol, že časť odôvodnenia napadnutého rozsudku nereflektuje skutočnosti, ako sa odohrali na stretnutí („Žalovaný navrhol priamo žalobcovi dňa 13.11.2014 skončenie pracovného pomeru dohodou bez uvedenia dôvodu dňom 13.11.2014, ktorý návrh žalobca priamo neprijal, ale navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou ku koncu mesiaca, teda dňom 30.11.2014, čo bol podľa zákona (§ 44 ods. 2 Občianskeho zákonníka) nový návrh žalobcu na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru dňom 30.11.2014 bez uvedenia dôvodu, ktorý nový návrh žalobcu žalovaný priamo prijal.“). Žalovaný v skutočnosti podmienil zmenu skončenia pracovného pomeru 30.11.2014 čerpaním dovolenky do konca mesiaca a okamžitým a trvalým opustením pracoviska a okamžitým vrátením pracovných pomôcok. Z formálneho pohľadu tak nešlo zo strany žalovaného o prijatie návrhu žalobcu, ale o stanovenie ďalších, dodatočných podmienok. Ak by však aj došlo formálne k návrhu žalovaného, následne protinávrhu žalobcu s následným prijatím zo strany žalovaného, nič to nemení na skutočnosti, že žalobca nekonal slobodne. Súd prvej inštancie nebral do úvahy, že návrh bol zo strany žalovaného daný opakovane a bol podmienený hrozbou, ako aj to, že žalobca návrh opakovane odmietol. Opakovaným nátlakom a predkladaním toho istého, hrozbou podmieneného návrhu, sa zväčšuje nesloboda vôle druhého účastníka konania.

12. Potvrdil, že medzi stranami nebolo sporné, že sa dopustil konania, ktoré by mohlo znamenať porušenie pracovnej disciplíny. Avšak podstatné pre rozhodnutie a pre posúdenie existencie bezprávnej vyhrážky je, či sa dopustil konania takej intenzity, ktorá by oprávňovala kvalifikáciu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a tým zakladala oprávnenie žalovaného na okamžité skončenie pracovného pomeru. Namietol záver súdu prvého stupňa, ktorý vyhodnotil jeho konanie ako závažné

porušenie pracovnej disciplíny („Z výpovede svedkov jednoznačne vyplýva, že žalobcovi žalovaným vytýkané porušenie pracovnej disciplíny vyhodnotil žalovaný ako závažné z dôvodov, že išlo o vedomé, opakované a účelové porušenie pracovnej disciplíny, ktorým žalobca nielenže porušoval interné bezpečnostné predpisy platné u žalovaného, ale používaním cudzej prístupovej karty pri príchode a odchode z pracoviska skresľoval fond odpracovaného času tak osoby, ktorej prístupovú kartu používal, ako aj svoj fond odpracovaného času v príslušnom mesiaci, čím získaval neoprávnený prospech vyplatením mzdy aj za neodpracovaný čas, keďže počas jeho neprítomnosti v práci na základe použitia cudzej prístupovej karty, systém u zamestnávateľa vykazoval prítomnosť žalobcu na pracovisku na základe žalobcom použitej jeho prístupovej karty.“). Uvedené odôvodnenie mal za nejasné a rozporuplné (na základe použitia cudzej prístupovej karty ... na základe žalobcom použitej jeho prístupovej karty). Uvedená časť odôvodnenia obsahuje skutočnosti, ktoré žalovaný počas konania nikdy neuviedol a ani nevyplývali z vykonaného dokazovania. Žalovaný nespresnil, aké konkrétne konanie vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, neuviedol, že by došlo k porušeniu interných bezpečnostných predpisov a ani to, že by žalobca svojim konaním získaval akýkoľvek neoprávnený prospech. Žalobca namietol, že by došlo k vážnejšiemu porušeniu bezpečnostných predpisov alebo procedúr žalovaného, keďže sám mal oprávnenie na vstup do objektu žalovaného; nikdy mu nebola vyplatená neoprávnená mzda a žalovanému nespôsobil žiadnu škodu. Nedopustil sa žiadneho konania, ktoré by mohlo byť kvalifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zo svedeckých výpovedí je zrejmé, že žalovaný mal informáciu o použití brigádnickej karty dlhšiu dobu. Skutočnosť, že až s odstupom týždňov bolo prístupné k najprísnejšiemu disciplinárnemu postihu, spochybňuje tvrdenie žalovaného a záver súdu prvej inštancie, že toto konanie malo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

13. Žalobca ďalej s poukazom na rozsudok NS SR sp. zn. 3 Cdo 58/2012, zo dňa 27.6.2013 uviedol, že aj tieseň môže pôsobiť na slobodu vôle (I keď tieseň sama nezakladá neplatnosť právneho úkonu konajúceho (§ 49 Občianskeho zákonníka), môže byť v určitom prípade pridružujúcou sa okolnosťou alebo jedným z viacerých spolupôsobiacich faktorov, ktoré ako celok vedú k tomu, že vôľa konajúceho prejavovaná v zmluve je neslobodná (až) tak, že to zakladá absolútnu neplatnosť tohto právneho úkonu.). Mal za to, že účasť na stretnutí nebola z jeho strany dobrovoľná. Pokyn na účasť mu dal jednak priamy nadriadený svedok A., ako aj ďalšie osoby vystupujúce ako zástupcovia zamestnávateľa. Nemohol dobrovoľne a svojoľne opustiť kanceláriu, lebo dostal pokyn zotrvať na stretnutí. Stretnutie nemožno vykladať ako dobrovoľné a voľné rokovanie o obsahu právneho úkonu, ale ako pracovnoprávne (disciplinárne) opatrenie na pokyn nadriadených. Z výpovedí svedkov vyplýva, že kanceláriu neopustil dobrovoľne a svojoľne, ale dostal taký pokyn od prítomných osôb. Rovnako ho vyzvali na návrat pokynom v rámci pracovnoprávných vzťahov. Žalobca namietol aj záver súdu prvého stupňa, že mal čas minimálne do skončenia pracovného pomeru, aby si podpis dohody premyslel. Z výpovedí žalobcu a svedkov pritom jednoznačne vyplýva, že sa musel rozhodnúť na danom pracovnom stretnutí, ktoré netrvalo viac ako hodinu. Nasvedčuje tomu aj skutočnosť, že žalovaný bol pripravený ešte v ten deň zvolať zamestnaneckú radu k otázke prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie tak nesprávne dospel k skutkovému zisteniu, keď odmietol, že by okolnosti a priebeh stretnutia predstavovali tieseň, čo z pohľadu žalobcu malo pridružujúci efekt priamo ovplyvňujúci slobodu jeho vôle pri podpise dohody.

14. Podľa plnomocenstva zo dňa 10.4.2014 dvaja členovia predstavenstva žalovaného splnomocňujú Ing. N. Q., PhD. na zastupovanie spoločnosti navonok v demonštratívne uvedených oblastiach. Podľa poverenia vystaveného dňa 13.8.2014 podpísaného Ing. N. Q., PhD. na obdobie do 8.1.2015, tento na základe plnomocenstva zo dňa 3.4.2014 v bode 2 poveril Ing. I. U. na všetky právne úkony uvedené v bode 1 a to vždy v prípade neprítomnosti poverenej riaditeľky úseku ľudských zdrojov podľa bodu 1. I. U. nie je a nebola štatutárny orgán žalovaného ani orgán zamestnávateľa, ktorému by oprávnenie robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývalo z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Aby I. U. mohla byť oprávnenou osobou na podpis dohody za žalovaného, musela by mať v čase podpisu dohody vystavené poverenie v súlade s § 9 vydané štatutárnym orgánom, teda dvoma členmi predstavenstva, čo však nemala. V samotnom poverení zo dňa 13.8.2014 sa uvádza, že je vystavené na základe plnomocenstva udeleného 3.4.2014, ktoré však súdu predložené nebolo. V plnomocenstve zo dňa 10.4.2014 je navyše explicitne uvedený spôsob, akým sa má splnomocnenec za žalovaného podpisovať - podpisovanie za spoločnosť je Ing. N. Q., PhD. splnomocnený vykonať vždy tak, že k vytlačenému alebo napísanému obchodnému menu spoločnosti, menu a funkcii pripojí svoj podpis a formuláciu „na základe plnomocenstva zo dňa 10.4.2014“. Poverenie zo dňa 13.8.2014 pri podpise N. Q. však obsahuje len jeho meno a priezvisko, pričom absentuje uvedenie funkcie, ale hlavne neobsahuje

formuláciu „na základe plnomocenstva zo dňa 10.4.2014“. Žalobca ďalej uviedol, že poverenie podľa § 9 Zákonníka práce je osobitným druhom právneho úkonu, na ktorý sa nevzťahuje § 31 Občianskeho zákonníka, a teda toto poverenie nie je možné ďalej delegovať. Poverený zamestnanec Ing. N. Q., PhD. nemohol svoje poverenie podľa § 9 Zákonníka práce obsiahnuté v plnomocenstve ďalej preniesť na I. U.. Ak by I. U. mala riadne poverenie podľa § 9 Zákonníka práce, mala právny úkon - Dohodu o skončení pracovného pomeru urobiť určite, zrozumiteľne a bez rozporov. Skutočnosť, že tak neurobila, nasvedčuje tomu, že nebola oprávnená podpísať túto dohodu a nedostatok svojho oprávnenia si aj uvedomovala. Dohoda o skončení pracovného pomeru medzi žalovaným a žalobcom bola teda zo strany žalovaného, ako zamestnávateľa, podpísaná na to neoprávnenou osobou a preto je neplatná. Žalobca ďalej uviedol, že § 9 ods. 1 Zákonníka práce vyžaduje, aby poverenie vydal štatutárny orgán, ktorým je v prípade žalovaného predstavenstvo, v mene ktorého konajú vždy dvaja členovia predstavenstva. Ak by sa aj konanie Ing. Q. na základe tohto plnomocenstva považovalo za konanie štatutárneho orgánu, samotné plnomocenstvo explicitne stanovuje podmienku uvedeného spôsobu jeho konania na základe plnomocenstva, ktorá však pri vystavení poverenia splnená nebola. Žalobca poukázal na skutočnosť, že v prípade žalovaného je konanie v mene spoločnosti obmedzené vždy na dvoch členov predstavenstva všeobecne, t.j. na akékoľvek konanie za a v mene spoločnosti, či už navonok alebo vo vnútri. Iní zamestnanci zamestnávateľa, ktorí sú oprávnení ako jeho orgány robiť v jeho mene právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi, nemôžu toto svoje oprávnenie previezť na iné osoby a takéto osoby nemôžu poveriť iného zamestnanca výkonom svojich ex lege práv. Môžu tak len konať samostatne a osobne a nemôžu sa nechať pri týchto úkonoch ani zastúpiť. Ing. Q. z titulu svojej funkcie generálneho riaditeľa mal oprávnenie na konanie v pracovnoprávných vzťahoch, avšak toto poverenie z titulu svojej funkcie vedúceho zamestnanca nemohol preniesť na inú osobu; bolo by to v rozpore s § 9 Zákonníka práce.

15. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žiadal napadnutý rozsudok potvrdiť. Uviedol, že z výpovedí svedkov vyplynulo, že informovanie o ďalšom postupe žalovaného vo vzťahu k žalobcovi nenaplnilo znaky bezprávnej vyhrážky. Žalobca bol na stretnutí oboznámený zo zisteniami žalovaného ohľadom konania žalobcu, ktoré žalovaný vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny takej intenzity, že žalovaného oprávňovalo okamžite so žalobcom skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. O tejto možnosti bol žalobca riadne oboznámený. Počas stretnutia sa žalobcovi nikto nevyhrážal, svedkovia sa správali tak, že nič z ich správania nemohlo u žalobcu vzbudiť pocit strachu. Žalobca nenamietal priebeh stretnutia, pričom konkrétne vyjadrenia alebo konanie, ktoré malo vyvolať nim tvrdý pocit strachu bližšie neuviedol ani v žalobe, ani počas pojednávania a nakoniec ani v odvolaní. Žalobca tak neuniesol dôkazné bremeno pokiaľ ide o jeho tvrdenie, že podpísal dohodu motivovaný pocitom oprávneného strachu. Samotný žalobca uviedol, že on sám požiadal o ukončenie pracovného pomeru dohodou ku koncu mesiaca. Odísť z miestnosti mu nikto nebránil. Počas cca 20 minútovej prestávky v rokovaní mohol zavolať právnikovi. Rovnako mu nikto nebránil v návrate do miestnosti a ani ho nikto nenútil, aby sa vrátil. Žalobca tak neuniesol dôkazné bremeno, pokiaľ ide o jeho tvrdenie, že podpísal dohodu motivovaný pocitom neistoty umocnený časovou tiesňou. Žalobca bol riadne oboznámený s tým, že mu žalovaný ponúka dohodu o skončení pracovného pomeru. Vyjadrenia žalovaného boli jednoznačné a bez akejkoľvek vyhrážky. Žalobca nechcel podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu stretnutia, ale sám navrhol, aby sa pracovný pomer skončil ku koncu mesiaca. Návrh takejto dohody podpísal, pričom pri jej podpise nebol pod nátlakom - žiadne priame fyzické donútenie alebo bezprávna vyhrážka neboli preukázané. Žalobca tak dohodu o skončení pracovného pomeru podpísal slobodne a vážne, táto dohoda obsahuje vzájomný súhlasný prejav vôle účastníkov skončiť pracovný pomer a deň jeho skončenia.

16. Žalovaný v súvislosti so závažným porušením pracovnej disciplíny uviedol, že zamestnávateľ je sám oprávnený rozhodnúť, či so zamestnancom skončí pracovný pomer okamžite alebo iným spôsobom podľa zákonníka práce. Predmetom konania však nebolo posúdenie, či sa žalobca dopustil alebo nedopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny. Žalovaný uviedol, že od žalobcu nič nevyužoval. Dal mu na výber dve možnosti, aby si žalobca utvoril vlastný názor a postoj k riešeniu vzniknutej situácie. Konanie žalovaného, ako zamestnávateľa, bolo založené na kvalifikovanom zistení, že k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny došlo na strane žalobcu a objektívnom informovaní žalobcu o týchto zisteniach a možnostiach žalovaného, ako zamestnávateľa, riešiť vzniknutú situáciu.

17. V súvislosti s konaním za zamestnávateľa žalovaný uviedol, že dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala oprávnená osoba na jeho strane Ing. I. U., ktorá bola na podpis dohody poverená

podľa § 9 Zákonníka práce. Poverenie jej bolo udelené p. Q., ktorý je splnomocnený robiť právne úkony za žalovaného na základe splnomocnenia zo dňa 10.4.2014, ktoré mu udelili ďalší dvaja členovia predstavenstva. Zo znenia predloženého plnomocnenia vyplýva, že bolo podpísané dvomi členmi predstavenstva dňa 3.4.2014 pred notárom, pričom v jeho texte sa uvádza dátum jeho účinnosti, a to deň 10.4.2014. Ide vždy o to isté splnomocnenie udelené dvomi členmi predstavenstva p. Q., aby ako ich splnomocnenec konal v rozsahu ich právomoci a kompetencií vyplývajúcich im z funkcie člena predstavenstva. Podľa splnomocnenia je konanie p. Q. v pracovnoprávných veciach priamym konaním štatutárneho orgánu. V zmysle § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce je p. Q. ako štatutárny orgán oprávnený robiť všetky právne úkony za zamestnávateľa. Podľa § 9 ods. 1 veta druhá Zákonníka práce poveril p. Q. ako splnomocnený zástupca dvoch členov štatutárneho orgánu, aby na miesto týchto dvoch členov robili všetky právne úkony pracovnoprávných vzťahoch dve zamestnankyne žalovaného. V danom prípade teda nešlo o delegovanie poverenia z p. Q. na ďalších zamestnancov.

18. Odvolací súd, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 C.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 C.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné. Rozsudok verejne vyhlásil v súlade s § 219 ods. 3 C.s.p. v spojení s § 378 ods. 1 C.s.p.

19. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie odvolací súd potvrdil, pretože je vecne správny a nakoľko sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 1 a 2 C.s.p.).

20. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd uvádza, že sloboda a vážnosť sú základnými náležitosťami platného právneho úkonu (§ 37 ods. 1 Obč. zák.). Právny úkon nie je urobený slobodne jednak v dôsledku priameho fyzického donútenia (ktoré v predmetnej veci nebolo tvrdené ani preukázané) a jednak v dôsledku psychického donútenia, resp. bezprávnej vyhrážky, t.j. vyhrážky, prostredníctvom ktorej sa vynucuje niečo, čo týmto spôsobom nemôže byť vynútené.

21. Nedostatok náležitosti platnosti dohody o skončení pracovného pomeru (že nebola z jeho strany uzavretá slobodne) žalobca v odvolaní odôvodňoval tým, že zástupcovia žalovaného mu opakovane hrozili niečím, na čo nemali oprávnenie (teda či boli naplnené podmienky na okamžité skončenie pracovného pomeru), že celkové okolnosti a priebeh stretnutia mali u neho vyvolať vnútorný stav obáv z dôsledkov a donútiť ho prijať návrh na uzavretie dohody a tiesňou.

22. V predmetnej veci však nemožno považovať za bezprávnu vyhrážku skutočnosť, ak žalovaný dal žalobcovi na výber spôsob skončenia pracovného pomeru buď dohodou alebo okamžitým skončením s tým, že ak neuzavrie dohodu o skončení pracovného pomeru, bude s ním pracovný pomer skončený okamžite. Ak totiž žalobca závažne porušil pracovnú disciplínu, žalovaný mal právo okamžite s ním skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zák. práce bez ohľadu na vôľu žalobcu; v tejto súvislosti nie je rozhodujúce, akým spôsobom mal žalovaný závažné porušenie pracovnej disciplíny preukázané. Ide o právny úkon, ktorý je zamestnávateľ v zmysle zákona oprávnený urobiť a teda „hrozil“ niečím, čo mal právo vykonať, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru i dohoda o skončení pracovného pomeru smerujú k rovnakým právnym následkom, t.j. k skončeniu pracovného pomeru. Ak sa žalobca rozhodol predísť okamžitému skončeniu pracovného pomeru uzavretím dohody o jeho skončení, tak pri porovnaní oboch spôsobov skončenia pracovného pomeru si zvolil spôsob pre neho výhodnejší, pričom svojim prejavom vôle chcel spôsobiť právne účinky, ktoré sú s takýmto prejavom vôle spojené.

23. Podstatným pre rozhodnutie a pre posúdenie existencie bezprávnej vyhrážky potom nie je samotná skutočnosť, či sa žalobca dopustil konania takej intenzity, ktorá by oprávňovala kvalifikáciu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ako tvrdil žalobca v odvolaní. Súd prvej inštancie sa vzhľadom na predmet konania intenzitou porušenia pracovnej disciplíny žalobcom správne nezaoberal. Nebola podstatná ani žalobcom namietaná skutočnosť, či žalovaný spresnil alebo nespresnil, aké konkrétne konanie vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, či uviedol alebo neuviedol, že by došlo k porušeniu interných bezpečnostných predpisov a ani to, že by žalobca svojim konaním získaval akýkoľvek neoprávnený prospech. Podstatnou bola len skutočnosť, že žalovaný mohol okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom a ak s týmto oboznámil žalobcu, nešlo z jeho strany o bezprávnu vyhrážku.

24. Odvolací súd len pre úplnosť vzhľadom k odvolacej námietke týkajúcej sa záveru súdu prvej inštancie, ktorý mal vyhodnotiť konanie žalobcu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny opätovne uvádza, že súd prvej inštancie sa intenzitou porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nezaoberal. Uviedol, že medzi stranami nebolo sporné, že žalobca porušil pracovnú disciplínu a že z výpovedí svedkov jednoznačne vyplýva, že vytýkané porušenie pracovnej disciplíny vyhodnotil žalovaný ako závažné. Súd prvej inštancie tak v napadnutom rozsudku uviedol v súvislosti s intenzitou porušenia pracovnej disciplíny žalobcom hodnotenie žalovaného a nie svoj záver.

25. Súd prvej inštancie správne vyhodnotil aj všetky okolnosti miesta, času a spôsobu stretnutia žalobcu so zástupcami žalovaného dňa 13.11.2014 pre záver o nedostatku tvrdenej tiesne, ktorý dostatočným spôsobom odôvodnil. Na základe vykonaného dokazovania tak dospel k správne záveru, že žalobca právny úkon (dohodu o skončení pracovného pomeru) neurobil na základe nedostatku slobody; neboli tak splnené podmienky neplatnosti právneho úkonu podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka.

26. Vykonaným dokazovaním ďalej bolo preukázané, že O. Z. a Ing. Q. W. ako členovia predstavenstva žalovaného plnomocenstvom datovaným dňom 10.4.2014 splnomocnili Ing. N. Q., aby neobmedzene a samostatne zastupoval žalovaného navonok a zaväzoval žalovaného v rozsahu právomocí a povinností vyplývajúcich mu z výkonu funkcie člena predstavenstva, a to najmä na vykonávanie zamestnávateľských práv a povinností voči všetkým zamestnancom spoločnosti podľa Zákonníka práce a ostatných platných právnych predpisov. Podľa splnomocnenia je podpisovanie za žalovaného Ing. N. Q. splnomocnený vykonať vždy tak, že k vytlačenému alebo napísanému obchodnému menu žalovaného, menu a funkcii pripojí svoj podpis a formuláciu „na základe plnomocenstva zo dňa 10.4.2014“. Pravosť podpisov O. Z. a Ing. Q. W. na splnomocnení bola osvedčená dňa 3.4.2014. Ing. N. Q. ako oprávnený splnomocnenec žalovaného na základe plnomocenstva udeleného dňa 3.4.2014 p. O. Z. a Ing. Q. W., poveril dňa 13.8.2014 (v súlade s § 9 Zákonníka práce) nižšie uvedených zamestnancov, aby namiesto členov štatutárneho orgánu robili právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa: 1/ Ing. O. A. na všetky právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa, najmä avšak nie výlučne, o.i. na uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancami, ukončovanie pomerov so zamestnancami, uzatváranie ďalších zmlúv a dohôd so zamestnancami podľa Zákonníka práce ...; 2/ Ing. I. U. na všetky právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa v rovnakom rozsahu ako je uvedené vyššie v bode 1/, a to vždy v prípade neprítomnosti poverenej riaditeľky úseku ľudských zdrojov podľa bodu 1/ vyššie. Podľa poverenia podpisovanie právneho úkonu v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa poverené Ing. O. A. a Ing. I. U. vykonajú tak, že k vytlačenému alebo napísanému názvu žalovaného pripoja svoj podpis.

27. Z vykonaného dokazovania tak bolo nepochybné, že členovia predstavenstva žalovaného O. Z. a Ing. Q. W. písomne splnomocnili Ing. N. Q. ako ďalšieho člena predstavenstva na špecifikované právne úkony, vrátane vykonávania zamestnávateľských práv a povinností voči všetkým zamestnancom spoločnosti podľa Zákonníka práce. Pod výkonom zamestnávateľských práv je potrebné rozumieť aj možnosť zamestnávateľa v zmysle § 9 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V súlade so splnomocnením a možnosťou v zmysle uvedeného ustanovenia potom Ing. N. Q. písomne poveril Ing. O. A. a Ing. I. U. na špecifikované právne úkony, vrátane ukončovania pracovných pomerov so zamestnancami. V skutočnosti, že na poverení zo dňa 13.8.2014 je uvedené oprávnenie Ing. N. Q. na základe plnomocenstva zo dňa 3.4.2014, nespôsobuje neplatnosť poverenia, keď plnomocenstvo pre Ing. N. Q. bolo skutočne podpísané p. O. Z. a Ing. Q. W. dňa 3.4.2014, napriek jeho datovaniu dňom 10.4.2014. Rovnako skutočnosť, že v poverení nie je uvedená formulácia „na základe plnomocenstva zo dňa 10.4.2014“, nespôsobuje neplatnosť poverenia, keď poverenie bolo podpísané Ing. N. Q. ako konajúcou osobou, čím bola splnená formálna podmienka platnosti poverenia v zmysle § 9 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce (obdobne uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8 Cdo 323/2014, zo dňa 26.3.2015). Súd prvej inštancie preto dospel k správne záveru o oprávnení Ing. I. U. podpísať za žalovaného predmetnú dohodu o skončení pracovného pomeru so žalobcom.

28. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. tak, že žalovanému priznal proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mal vo veci plný úspech.

29. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).