

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 10CoPr/6/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213216027
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 04. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ayše Pružinec - Erenová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2017:1213216027.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Ayše Pružinec Erenovej a členov senátu JUDr. Ľuboša Sádovského a JUDr. Silvie Walterovej v právnej veci žalobcu: R.. W. J., I.. XX. XX. XXXX, Z. U.. Ľ. T. Č.. XX, I., zastúpený advokátom: Mgr. Juraj Seitz, Moyzesova ul. č. 36, Košice, proti žalovanému: Slovak Telekom, a.s., IČO: 35 763 469, Bajkalská ul. č. 28, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 15. decembra 2015, č. k. 20Cpr/3/2013 - 269, takto

rozhodol:

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

Žalovanému **p r i z n á v a n á r o k** na náhradu trov odvolacieho konania v plnej výške.

o d ô v o d n e n i e :

1.

Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal určenia neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 02. 2013, Č.. XXXXXXXXX s tým, že žalovanému náhradu trov konania nepriznal. Svoje rozhodnutie odôvodnil právne ust. § 1 ods. 4, § 59 ods. 1, § 60 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. a), b), c), § 77 Zákonníka práce v znení účinnom v čase skončenia pracovného pomeru (ku dňu 31. 03. 2013), § 34, § 37 ods. 1, § 39 Občianskeho zákonníka, § 80 písm. c) O. s. p. a vecne nedôvodnosťou podanej žaloby, keď mal vykonaným dokazovaním preukázané, že žalovaný neporušil žiadne ustanovenia zákona, ktoré by zakladali dôvod neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou, nakoľko boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky skončenia pracovného pomeru dohodou, keď žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom právnymi predpismi dovoľeným spôsobom. Uviedol, že žalobca preukázal naliehavý právny záujem na požadovanom určení, nakoľko z časových súvislostí, dôsledkov sporných právnych úkonov na žalobcu a zo samotného charakteru sporných právnych úkonov je nepochybné, že žalobca naliehavý právny záujem na určení neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru má. Poukázal na skutočnosť, že naliehavý právny záujem je daný vtedy, ak by bez určenia bolo právo žalobcu ohrozené, alebo ak by sa jeho právne postavenie bez tohto určenia stalo neistým z čoho vyplýva, že naliehavý právny záujem na určení je daný vtedy, ak je tu aktuálny stav objektívnej právnej neistoty medzi žalobcom a žalovaným, ktorý je ohrozením žalobcovho právneho postavenia a ktorý možno týmto právnym prostriedkom odstrániť, pričom nedostatok naliehavého právneho záujmu má za následok zamietnutie žaloby. Uviedol, že jedným 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, keď pracovnoprávne vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce a inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka,

t. j. 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.). Poukázal na skutočnosť, že obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu a absencia niektorého z nich má za následok neplatnosť dohody, keď zákon pre platnosť právneho úkonu predpisuje náležitosti uvedené v Občianskom zákonníku a aj v Zákonníku práce. Konštatoval, že vykonaným dokazovaním nemal preukázané, že by dohoda o skončení pracovného pomeru medzi stranami sporu nespĺňala zákonné predpoklady, keďže žalobca dohodu podpísal, čím prejavil svoju vôľu, pričom táto dohoda bola výsledkom rokovaní medzi ním a žalovaným, ako to vyplýva z emailu žalobcu zo dňa 22. 02. 2013 adresovaného zamestnancom žalovaného, ktorého obsahom sú podmienky dohody, v ktorom sám žalobca uviedol, že je rád, že sa dohodli a skutočnosť, že žalovaný sa mal vyjadriť, že ak s ním žalobca neuzavrie dohodu o skončení pracovného pomeru, pristúpi k udeleniu písomného napomenutia pre neuspokojivé plnenie si pracovných úloh a následne by mohlo dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce a k rozviazaniu pracovného pomeru, preukázaná nebola. Uviedol, že ak by aj takáto „vyhrážka“ odznela, nemohol by ju kvalifikovať ako bezprávnú vyhrážku vedúcu k absencii slobody vôle žalobcu, keďže nejde o bezprávnú vyhrážku a ani ju nie je možné považovať za zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca, pretože ak zamestnávateľ svoj návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou odôvodnil tým, že sú dané dôvody (porušenie pracovnej disciplíny), pre ktoré by v budúcnosti mohlo prísť k výpovedi z pracovného pomeru, alebo zrušeniu pracovného pomeru 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 žalobca konal v dôsledku tiesne vo svoj neprospech, ak sa rozhodol ukončiť pracovný pomer dohodou. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že vykonaným dokazovaním nemal preukázané, že by dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi stranami sporu nespĺňala zákonné predpoklady, pokiaľ ide o náležitosti obsiahnuté v Zákonníku práce a ani skutočnosť, že žalobca nesúhlasil s uvedenou dohodou, nakoľko 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, keď dohoda o skončení pracovného pomeru zodpovedá zásade zmluvnej voľnosti, pričom Zákonník práce čiastočne túto zmluvnú autonómiu obmedzuje tým, že zamestnávateľovi ukladá povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov organizačných zmien a 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, tzn. existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca a všetky uvedené hmotnoprávne podmienky musia byť splnené kumulatívne (súčasne), pričom nesplnenie čo i len jednej z nich, má za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. 01. 2013, sp. zn. 1Cdo/123/2011, z odôvodnenia ktorého vyplýva, 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 a v prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným a 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 Slovenskej republiky zo dňa 27. júla 2004, sp. zn. 1 Cdo 49/2004). Súd prvej inštancie v dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, že pracovný pomer žalobcu skončil dohodou dňa 31. 03. 2013 s tým, že žalovaný dňa 26. 02. 2013 schválil organizačné zmeny s účinnosťou od 01. 04. 2013, ktoré sa týkali zmien na úrovni sekcií a úsekov a dňa 30. 04. 2013 boli schválené ďalšie organizačné zmeny od 01. 05. 2013, avšak pracovná pozícia žalobcu v súvislosti s týmito zmenami zrušená nebola, bola iba zaradená do Oddelenia korporátneho a SME predaja BA z čoho vyplýva, že u žalovaného došlo k organizačným zmenám, ale príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a ukončením pracovného pomeru so žalobcom nebola v konaní preukázaná a ani, že dôvodom ukončenia pracovného pomeru so žalobcom

boli prebiehajúce organizačné zmeny na strane žalovaného. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil právne ust. § 142 ods. 1 O. s. p. a vecne tým, že žalovanému úspešnému v konaní náhradu trov konania nepriznal z dôvodu, že mu v konaní žiadne trovy nevznikli.

2.

Proti tomuto rozsudku podal žalobca v zákonnej lehote odvolanie z dôvodu, že rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci podľa § 205 ods. 2 písm. f) O. s. p. a navrhol napadnutý rozsudok zmeniť a jeho žalobe vyhovieť, alternatívne napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Nestotožnil sa s argumentáciou prvoinštančného súdu uvedenou v napadnutom rozsudku, že nepreukázal, že s dohodou o ukončení pracovného pomeru zo dňa 22. 02. 2013, Č.. XXXXXXXXXXXXXXX nesúhlasil, nakoľko v žalobe a aj v priebehu konania predložil ako dôkaz Žiadosť o otvorenie vzájomných rokovaní týkajúcich sa uvedenej dohody o skončení pracovného pomeru a žiadal žalovaného o rokovanie, predmetom ktorého by bola aj možnosť jeho zotrvania v pracovnom pomere u žalovaného z čoho vyplýva, že sa domáhal možnosti pokračovať v pracovnom pomere u žalovaného a v prípade, ak by žalovaný akceptoval jeho opätovné prijatie do pracovného pomeru, dohodli by sa na zrušení dohody o skončení pracovného pomeru a vrátili by si navzájom všetko, čo si na jej základe plnili. Uviedol, že žalovaný musel vedieť o organizačných zmenách v čase skončenia jeho pracovného pomeru, ktoré sa týkali aj jeho pracovného miesta, pretože v dokumente „organization Structure of Mass Market Segment Unit and ICT & Business Segment Unit as of 01. 02. 2013“ zo dňa 26. 02. 2013 žalovaný otvorene prezentoval, ktoré konkrétne sekcie (oddelenia), resp. pracovné pozície budú dotknuté plánovanými organizačnými zmenami, medzi ktorými bola aj sekcia (oddelenie) West SME Regional Dpt., v rámci ktorej sa nachádzala jeho pracovná pozícia. Poukázal na skutočnosť, že žalovaný na deň 27. 02. 2013 naplánoval stretnutie, na ktoré pozval zamestnancov pracujúcich v sekciách (oddeleniach) dotknutých organizačnými zmenami, na ktorom ich chcel informovať o organizačných zmenách s tým, že pozvánka na toto stretnutie bola rozoslaná dňa 21. 02. 2013, t. j. jeden deň pred tým, ako uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru. Uviedol, že žalobca (správne žalovaný, pozn. odvolacieho súdu) podľa uvedeného dokumentu naplánoval k 01. 04. 2013 presunúť celú sekciu SME zo segmentu Mass Market do segmentu ICT & Business, z dôvodu ktorého sa domnieva, že takéto závažné rozhodnutie o zlúčení celej sekcie bolo naplánované v rámci dlhodobého procesu, ktorý bol zahájený skôr, ako došlo medzi nimi k ukončeniu pracovného pomeru, pričom žalovaný musel vedieť, aký dopad bude mať rozhodnutie na pracovné miesta v rámci predmetných oddelení. Poukázal na skutočnosť, že z dôkazov predložených žalovaným vyplýva, že jeho pracovná pozícia sa pred uskutočnením organizačných zmien nachádzala v oddelení regionálneho predaja SME Bratislava, všetky regionálne oddelenia predaja SME (oddelenie Bratislava, Stred, Sever, Západ, Východ) boli zrušené a zrušené boli aj všetky pracovné pozície regionálnych supervízorov predaja SME, okrem jeho pracovnej pozície, ktorá bola totožná s ostatnými zrušenými pracovnými pozíciami regionálnych supervízorov, pričom jeho pracovná pozícia nebola nikým obsadená po obdobie viac ako dvoch rokov a bola presunutá do iného oddelenia v rámci organizačných zmien z čoho je zrejmé, že žalovaný nemá a nemal v záujme túto pozíciu reálne zachovať, ako to preukazuje aj nová organizačná štruktúra žalovaného k 01. 05. 2013, do ktorej jeho pracovná pozícia zaradená bola, ale neobsahuje umiestnenie tejto pracovnej pozície z čoho vyplýva, že s ňou žalovaný pre účely reálneho fungovania nepočítal a ani nepočítal a túto pozíciu zachoval iba formálne a účelovo a nezrušil ju z dôvodu tohto súdneho konania. Žalobca v dôvodoch svojho odvolania poukázal na skutočnosť, že ak by s ním žalovaný ukončil pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, vznikla by mu povinnosť zaplatiť mu odstupné vo výške 6 násobku priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce v zmysle čl. III. bod 5.1.1 Podnikovej kolektívnej zmluvy v znení Dodatku č. 3, pričom zo znenia dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj predložených dôkazov a vyjadrení vyplýva záujem žalovaného vyhnúť sa plneniu svojich povinností, ktoré boli dohodnuté v Kolektívnej zmluve a ktoré úmyselne obišiel, ako aj ustanovenia Zákonníka práce, aby nemusel splniť svoje povinnosti, z dôvodu ktorého je dohoda o skončení pracovného pomeru neplatná pre obchádzanie zákona podľa § 39 Občianskeho zákonníka.

3.

Žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že navrhuje napadnutý rozsudok potvrdiť, nakoľko prvoinštančný súd vo veci dostatočne vykonal dokazovanie pre náležité zistenie skutkového stavu veci, vec správne právne posúdil, keď nepodľahol opakovaným návrhom žalobcu na vykonanie

rôznych dôkazov, ktoré sú irelevantné vo vzťahu k meritu veci a ktoré by spôsobovali iba zbytočné a neúčelné predlžovanie konania a odďaľovanie konečného rozhodnutia za nejakým účelom falošnej „ústretovej, alebo „alibizmu“, pretože by to bolo na škodu oprávneným záujmom oboch strán sporu a aj v rozpore s princípmi efektivity a hospodárnosti civilného konania. Nestotožnil sa s dôvodmi uvádzanými žalobcom v jeho odvolaní, pretože dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru neboli organizačné zmeny, ale nespokojnosť s jeho pracovným výkonom a plnením jeho pracovných úloh s tým, že žalobca pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru nebol v tiesni a ani časovom tlaku. Poukázal na skutočnosť, že na stretnutí dňa 20. 02. 2013 žalobca požiadal o čas na rozmyslenie a prekonzultovanie návrhu dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý mu bol poskytnutý a práve žalobca aktívne vyjednával pre seba najvýhodnejšie podmienky ukončenia pracovného pomeru, ako to vyplýva z emailovej komunikácie zo dňa 22. 02. 2013 z čoho je zrejmé, že žalobca mal dostatok času a priestoru na prediskutovanie veci s kýmkoľvek a premyslenie si, či pracovný pomer dohodou ukončí. Uviedol, že žalobca dohodu o skončení pracovného pomeru uzavrel slobodne, vážne a po skončení pracovného pomeru jeho konanie potvrdzovala aj skutočnosť, že dohodu o skončení pracovného pomeru nespochybňoval, k jej uzavretiu došlo na základe súhlasného prejavu vôle oboch účastníkov tejto dohody, žalobca prijal plnenie, dohodnutú odmenu, ktorú nikdy nenamietal a doteraz ani nevrátil z čoho vyplýva, že k porušeniu ust. § 39 Občianskeho zákonníka nedošlo a dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi ním a žalobcom je platná.

4.

Odvolací súd preskúmal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania podľa § 379 a § 378 ods. 1 C. s. p. (zákon. č. 160/2015 Z. z. účinný od 01. 07. 2016, Civilný sporový poriadok), túto prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania, keďže nebolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nevyžadoval to dôležitý verejný záujem a rozsudok verejne vyhlásil dňa 27. apríla 2017 podľa § 378 ods. 1 v spojení s § 219 ods. 3 C. s. p., pričom o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli právny zástupca žalobcu a žalovaný, upovedomení zákonným spôsobom.

5.

Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 120 ods. 1 O. s. p., účinný do 30. 06. 2016) z hľadiska posúdenia opodstatnenosti žaloby, 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.).

6.

Podľa § 387 ods. 2 C. s. p., ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

7.

S poukazom na citované ustanovenie, prihliadnuc na obsah súdneho spisu a z neho vyplývajúci skutkový stav, sa odvolací súd nezistiac v postupe súdu prvej inštancie z hľadiska procesnoprávneho žiadne vady majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, v celom rozsahu po skutkovej a právnej stránke stotožňuje s dôvodmi týkajúcimi sa odvolaním napadnutého rozsudku prvoinštančného súdu, ktorým žalobu žalobcu v celom rozsahu zamietol.

8.

Odvolací súd k námietke žalobcu, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo, ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo, ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne

závery. V posudzovanej veci s odvolaním sa na obsah už uvedeného odôvodnenia, odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvej inštancie za úplné a ich právne posúdenie súdom prvej inštancie za správne.

9.

Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil so správnym právnym záverom súdu prvej inštancie, že Dohoda o skončení pracovného pomeru Č.. XXXXXXXX, ktorú strany sporu uzavreli dňa 22. 02. 2013 spĺňa všetky zákonné predpoklady, nakoľko z nej jednoznačne vyplýva súhlas oboch účastníkov pracovného pomeru (žalobcu a žalovaného) skončiť pracovný pomer dohodou a zároveň obsahuje dve podstatné náležitosti, ktorými sú vzájomný súhlasný prejav vôle účastníkov skončiť pracovný pomer a deň jeho skončenia, nakoľko dôvody skončenia pracovného pomeru sa musia uviesť iba vtedy, ak to požaduje zamestnanec, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v ust. § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.

10.

K tvrdeniu žalobcu v podanom odvolaní, že nesúhlasil s Dohodou o skončení pracovného pomeru, keďže Žiadosťou zo dňa 18. 04. 2013 požiadal žalovaného o otvorenie vzájomných rokovaní týkajúcich sa tejto dohody odvolací súd uvádza, že k skončeniu jeho pracovného pomeru u žalovaného došlo ku dňu 31. 03. 2013 na základe vzájomnej dohody, ako to vyplýva z emailovej komunikácie zo dňa 22. 02. 2013 medzi stranami sporu, keď žalovaný vyhovel aj jeho finančnej požiadavke uvedenej v Dodatku k Dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 02. 2013, pričom svoje tvrdenia, že dohodu uzavrel v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok a že mal záujem pokračovať v pracovnom pomere u žalovaného žiadnym spôsobom nepreukázal s tým, že ak s dohodou o skončení pracovného nesúhlasil, nemal ju uzavrieť a dohodnuté plnenie, ktoré mu poskytol žalovaný, mu mal vrátiť.

11.

Odvolací súd zároveň poukazuje na skutočnosť, že žalovaný nebol spokojný s plnením pracovných povinností žalobcu, ako to potvrdil aj jeho nadriadený, svedok R.. L. B., z dôvodu ktorého mu dňa 18. 02. 2013 bolo dané písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce).

12.

Súd prvej inštancie zároveň dospel k správne právnemu záveru, že v konaní nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami u žalovaného a skončením pracovného pomeru so žalobcom, nakoľko u žalovaného došlo k organizačným zmenám s účinnosťou od 01. 04. 2013 a od 01. 05. 2013, avšak pracovná pozícia žalobcu zrušená nebola, keď žalobca pracoval podľa Dohody o zmene a doplnení pracovnej zmluvy zo dňa 27. 08. 2010 na pracovnej pozícii Supervizor predaja SME akvizícií na Oddelení regionálneho predaja, ktoré bolo presunuté do Oddelenia korporátneho a SME predaja BA s tým, že táto pracovná pozícia zostala zachovaná, z dôvodu ktorého sa žalobca nestal nadbytočným a neboli tak splnené podmienky uvedené v ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka, pričom tvrdenie žalobcu, že žalovaný jeho pracovné miesto ponechal viac ako dva roky neobsadené účelovo, možno považovať za špekulatívne a ničím nepreukázané.

13.

K námietke žalobcu v podanom odvolaní, že žalovaný úmyselne obišiel Zákonník práce a Kolektívnu zmluvu tým, že ponechal jeho pracovné miesto aj po organizačnej zmene zachované iba z dôvodu, aby s ním nemusel skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a vyplatiť mu odstupné, čím je Dohoda o skončení pracovného pomeru neplatná podľa § 39 Občianskeho zákonníka pre obchádzanie zákona odvolací súd uvádza, že k obchádzaniu zákona dochádza v prípade, keď právny úkon nie je síce v priamom rozpore so zákonom, ale svojimi účinkami a najmä svojím účelom jeho ciele a zmysel obchádzajú, tzn., že právny úkon smeruje k dôsledkom, ktoré výslovne zakázané nie sú, ale ich neprípustnosť možno vyvodiť zo zmyslu a účelu zákonnej úpravy a takýmto právnym úkonom konajúci v konečnom dôsledku sleduje, aby zákon nebol dodržaný. V danej právnej veci sa však žalobca

a žalovaný dohodli na skončení pracovného pomeru dňa 22. 02. 2013, t. j. skôr ako došlo k organizačným zmenám u žalovaného ku dňu 01. 04. 2013 a 01. 05. 2013 z čoho vyplýva, že v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru žalovaný nemal vedomosť o tom, či bude pracovná pozícia žalobcu zrušená a preto dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného nemohlo byť zrušenie pracovnej pozície žalobcu v súvislosti s organizačnými zmenami u žalovaného (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce).

14.

Z uvedených dôvodov a za stavu, keď súd prvej inštancie v danom prípade v potrebnom rozsahu pre rozhodnutie vo veci samej zistil skutkový stav, vykonaním potrebných a stranami sporu navrhnutých dôkazov, a keď žalobca v odvolaní neuviedol žiadne skutočnosti, resp. tvrdenia, s ktorými by sa nebol súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku dôsledne vysporiadal a následne takto riadne zistený skutkový stav aj správne právne posúdil, tzn., že na správne zistený skutkový stav aplikoval zodpovedajúce zákonné ustanovenia, rozhodol vecne správne a preto odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1, 2 C. s. p.

15.

O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 C. s. p. v spojení s § 262 ods. 2 C. s. p. tak, že žalovanému úspešnému v odvolacom konaní priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške s tým, že o výške tejto náhrady rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

16.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 veta druhá C. s. p. v spojení s § 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C. s. p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C. s. p.).

(1) Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 C. s. p.).

(1) Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

(2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 C. s. p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C. s. p.).

(1) Dovolanie sa podáva 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.

(2) Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 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.).

(1) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 C. s. p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 C. s. p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 C. s. p.).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C. s. p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C. s. p.).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 C. s. p.).