

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 9CoPr/12/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1516201128  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 06. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Huszár  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2017:1516201128.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Huszára a členiek senátu JUDr. Zuzany Posluchovej a JUDr. Magdalény Florekovej v právnej veci žalobcu: A. L., Z.. XX.XX.XXXX, B. A., O. Č.. XXX, zastúpený Consilior Iuris, s.r.o., Bratislava, Radlinského č. 51, IČO : 47 231 157 proti žalovanému: OLYMPIC CASINO SLOVAKIA s.r.o. , Bratislava, Viedenská cesta č. 7, IČO : 35 953 080 zastúpený Gritters a spol. s.r.o., Bratislava, Jakubovo nám. č. 19, IČO : 36 856 941, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava V zo dňa 10.júna 2016 č.k. 47 Cpr 2/2016-69, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalovaný má právo na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1.Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia že skončenie pracovného pomeru dohodou uzavretou dňa 23.11.2015 medzi žalovaným ako zamestnávateľom a ním ako zamestnancom je neplatné a pracovný pomer trvá naďalej. Zároveň súd prvej inštancie zaviazal žalobcu k povinnosti zaplatiť žalovanému trovy právneho zastúpenia advokátskej kancelárii Gritters a spol. s r.o. vo výške 626,47 € na účet vedený v Tatra banke, a.s., číslo účtu: 262 320 6004/1100, do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozhodnutia.

1.2. Vo svojom rozhodnutí uviedol, že dokazovaním, ktoré vo veci vykonal zistil, že žalobca bol zamestnaný u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.09.2008 ako dealer III. kategórie na dobu určitú do 18.09.2009 s miestom výkonu práce v Bratislave. Dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 19.09.2009 nastala zmena dohodnutej doby trvania z doby určitej na dobu neurčitú. Dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 01.12.2009 došlo k zmene pracovnej zmluvy v tom smere, že žalobca bol zaradený vo funkcii pit boss I. kategórie, nasledujúcim dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 01.09.2013 došlo z zmene funkcie žalobca na pit boss II. kategórie s účinnosťou do 01.09.2013, dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 01.01.2015 došlo k zmene funkcie žalobca na pit boss III. kategórie s účinnosťou od 01.01.2015, posledným dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 01.10.2015 došlo k zmene funkcie žalobcu na funkciu floor manager s účinnosťou od 01.10.2015. Oznámením zamestnávateľa o rozhodnutí o organizačných zmenách došlo k zníženiu počtu zamestnancov a zrušenie pozície floor manager v prevádzke Olympic Casino Carlton s účinnosťou od 01.12.2015 vzhľadom na to, že podľa vyhlásenia zamestnávateľa, že nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, uzavreli strany sporu dňa 23.11.2015 dohodu o skončení pracovného pomeru s poukazom na nadbytočnosť zamestnanca tak, že pracovný pomer skončí ku dňu 30.11.2015. Zamestnávateľ v dohode uviedol, že sa ruší jedna pracovná pozícia floor managera v prevádzke Olympic Casino Carlton. Listom zo dňa 23.12.2015 adresovanom žalovanému žalobca uviedol, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná a trvá na to, aby ho zamestnávateľ aj

naďalej zamestnával a prideľoval mu prácu. Z pripojenej tabuľky, ktorá sa týka ukončenia pracovných pomerov v novembri až decembri 2015 vyplýva, že k 30.11.2015 bol ukončený pracovný pomer so žalobcom a ďalšími dvoma zamestnankyňami, k 31.12.2015 bol ukončený pracovný pomer s jednou zamestnankyňou. Uvedené skutočnosti vyplývajú aj z tabuľky - stavu pracovných pozícií a ich obsadenosť k novembru a decembru 2015. Z tabuľky týkajúcej sa vzniku pracovného pomeru po 01.12.2015 vyplýva, že pracovný pomer vznikol s desiatimi zamestnancami, v časovom horizonte od 01.01.2016 a následne, a to na pracovné pozície C. D.. C., K. O. X. L., Xx L. K., L. D.. C., L. D.. C., Xx C. K. T. Xx J. K..

1.3. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 59 ods. 1, § 60 ods. 1, 2, 3, § 61 ods. 3, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2, § 77 Zákonníka práce, ustanovením § 40a Občianskeho zákonníka, keď mal v konaní preukázané, že zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom dohodu o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 Zákonníka práce, pričom súd nezastal názor, že tento právny úkon je neplatný a žalobca nebol uvedený do omylu. Konateľ žalovaného na pojednávaní dňa 02.05.2016 uviedol, že dohodu žalobca popísal slobodne a bez výhrad, keď mu vysvetlil stav, jeho pracovná náplň floor manažera bola prerozdelená medzi ostatných pracovníkov a nový pracovník prijatý nebol. Personálny manažér žalovaného p. A., ktorý bol prítomný na jednaní so žalobcom, potvrdil, že text dohody bol vzájomne odsúhlasovaný a dohoda bola podpísaná bez výhrad. Svedok nepotvrdil, že by po odchode žalobcu ostalo u žalovaného voľné pracovné miesto, rovnako nepotvrdil existenciu voľného pracovného miesta, ktoré by bolo možné ponúknuť žalobcovi. Svedkyňa A. uviedla, že momentálne je obsadená jedna funkcia floor manažera, ktorá to zvláda a podľa nej túto funkciu teraz vykonávajú pit boss-ovia. Svedkyňa O. rovnako potvrdila, že funkcia floor manažera obsadená nebola. Svedok L. uviedol, že po odchode žalobcu jeho prácu vykonávajú manažéri a pit boss-ovia. Na pojednávaní dňa 10.06.2016 vypovedala aj svedkyňa Nendza, priateľka žalobcu, ktorá uviedla, že pokiaľ má ona vedomosť, tak pracovná pozícia žalobcu bola zrušená len na papieri, v realite túto pracovnú pozíciu prevzal iný krupier, avšak toto tvrdenie je založené len na informáciách získaných z rozprávania, nie z osobnej skúsenosti a vedomostí. Svedkyňa A. potvrdila, že ako odišiel žalobca, jeho pracovná pozícia nebola obsadená. Rovnako z priloženého prehľadu o stave zamestnancov k novembru 2015 a decembru 2015, ako aj zo zoznamov zamestnancov, s ktorými bol uzatvorený pracovný pomer k 01.12.2015 a zo zoznamu zamestnancov, s ktorými bol ukončený pracovný pomer v novembri 2015 a decembri 2015 mal súd preukázané, že v čase uzatvorenia dohody, teda k 23.11.2015 zamestnávateľ nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. V súvislosti so skončením pracovného pomeru p. F. Z. súd uviedol, že jej pracovná pozícia sa uvoľnila až 30.11.2015, teda v totožný deň, ako bol ukončený pracovný pomer s žalobcom, čo znamená, že ku dňu uzatvorenia dohody táto pracovná pozícia nebola voľná. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie ďalej preukázané, že celkový počet zamestnancov klesol a nevytvorila sa žiadna nová pozícia pit boss-a, ale ani floor manažera. Súd prvej inštancie poukázal nato, že výber zamestnanca, ktorý je nadbytočný, je výlučne na voľbe zamestnávateľa a tento výber nemôže byť predmetom preskúmania súdom. V tomto prípade zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene, ktorej predmetom bolo zrušenie funkcie floor manažera, ktorú zastával žalobca.

1.4. Súd prvej inštancie zároveň poukázal na to, že dohoda o skončení pracovného pomeru a výpoveď sú síce dva spôsoby, ktorými sa môže skončiť pracovný pomer, avšak s rozdielmi, ktoré sa pri nich uplatňujú a podmienky, resp. požiadavky pri ich uplatnení nie je možné stotožňovať. Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, ktorý je výsledkom dohody, jednaní, kompromisu obidvoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Je potrebné, aby boli splnené zákonné ustanovenia vzťahujúce sa na dohodu o skončení pracovného pomeru, ktoré určuje Zákonník práce. Ponuková povinnosť pri skončení pracovného pomeru dohodou nie je ustanovená Zákonníkom práce. Pri výpovedi, ktorá je jednostranný právny úkon, sa v § 63 ods. 2 Zákonníka práce určuje, kedy môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, a teda aj kedy vzniká zamestnávateľovi ponuková povinnosť. Prvoinštančný súd zastal názor, že dohoda o skončení pracovného pomeru predstavuje konsenzus pri ukončovaní pracovného pomeru, pracovný pomer končí dohodnutím dňom a Zákonník práce ponukovú povinnosť neustanovuje, a teda táto nemôže byť podmienkou pri uplatňovaní tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru.

1.5. Súd však v tejto súvislosti uviedol, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Žalobcovi nemala byť aká práca ponúknutá, keď voľné pracovné miesto u zamestnávateľa nebolo. K námietke žalobcu ohľadom uvedenia do omylu už súd skonštatoval, že uvedenie do omylu nebolo preukázané, keď zamestnávateľ ponúkol žalobcovi, teda

zamestnancovi dohodu z dôvodu nadbytočnosti žalobcovej pozície a uskutočnenia racionalizačných opatrení a s textom tejto dohody žalobca súhlasil a nenamietal ho, až následne, po mesiaci od jej podpísania zaslal žalovanému oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní a priradení práce. Súd nezistil akékoľvek omylné konanie, keď funkcia floor manažera sa stala nadbytočnou, jeho pracovná náplň bola, čo jednoznačne vyplýva aj z výpovedí svedkov, prerozdelená medzi ostatných zamestnancov a ku dňu uzatvorenia dohody zamestnávateľ naozaj nedisponoval voľným pracovným miestom. Na základe uvedeného súd žalobu v plnom rozsahu zamietol.

1.6. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol v zmysle § 142 ods. 1 O.s.p., podľa pomeru úspechu. Trovy právneho zastúpenia súd priznal v súlade s § 10 vyhlášky Ministerstva spravodlivosti SR č. 655/2004 Z. z., keď trovy konania pozostávajú z odmeny za úkony : prevzatie a príprava zastúpenia vo výške 66,- €, písomné podanie na súd vo veci samej dňa 15.02.2016 vo výške 66,- €, pojednávanie dňa 21.03.2016 vo výške 66,- €, písomné podanie na súd vo veci samej dňa 11.04.2016 vo výške 66,- €, pojednávanie dňa 02.05.2016 vo výške 66,- €, písomné podanie na súd vo veci samej 23.05.2016 vo výške 66,- €, pojednávanie dňa 10.06.2016 vo výške 66,- €, spolu 7x66,- €. Súd ďalej priznal za každý tento úkon režijný paušál za rok 2016 vo výške 8,58€ (7x8,58 €) a 20%-nú DPH. Trovy právneho zastúpenia celkom predstavujú 626,47 € s DPH.

2. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný, ktorý žiadal napadnutý rozsudok zmeniť a žalobe vyhovieť, keď odvolanie odôvodnil ustanovením § 365 ods. 1 písm. f) C.s.p., teda že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a písm. h), teda že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Uviedol, že žalobu odôvodnil tým, že medzi stranami prišlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou podľa ustanovenia § 60 Zákonníka práce z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. b/ spočívajúcich v nadbytočnosti pracovníka s tým, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Nemožnosť ďalšieho zamestnávania pritom bola na strane žalobcu dôvodom, pre ktorý dohodu o skončení pracovného pomeru uzavrel. Tvrdenie zamestnávateľa o neexistencii voľného pracovného miesta sa ukázalo nepravdivým a preto je p dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatný právny úkon v zmysle § 49a Občianskeho zákonníka, pretože bola uzavretá v omyle, ktorý je pre jeho uzavretie podstatný. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že prvoinštančný súd mal v konaní za preukázané, že sporové strany dobrovoľne uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru, žalobca nebol uvedený do omylu a právny úkon nie je neplatný, pričom vychádzal z výpovedí konateľa žalovaného a jeho personálneho manažéra. Súd zároveň skonštatoval, že pracovná pozícia F. Z. sa uvoľnila až dňa 30.11.2015, teda v totožný deň, keď skončila pracovný pomer so žalobcom, čo znamená, že v deň uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru táto pracovná pozícia nebola voľná. Tento záver prvoinštančného súdu nie je správny. Z výpovedí svedkýň F. Z. T. A. B. vyplýva, že pracovný pomer svedkyne Z. sa mal skončiť ku dňu 31.11.2015, pričom na toto voľné pracovné miesto mala záujem nastúpiť svedkyňa B.. Svedkyňa svojom nástupe jednala okolo 23. - 25.11. s managerom kasína pánom X., ktorý svedkyňi ponúkol miesto krupiéra s tým, že krupiéri odchádzajú. Z vykonaného dokazovania súd ďalej zistil, že medzi stranami bola uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru dňa 23.11.2015. Z toho vyplýva, že v deň uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru mal zamestnávateľ vedomosť o voľnom pracovnom mieste krupiéra odo dňa 1.12.2015 a toto miesto ponúkal svedkyňi B.. Vo svojom odvolaní poukázal na závery prijaté v rozhodnutí NS SR sp.zn. 1 Cdo 123/2011, keď trval na tom, že aj keď je pravda, že ku dňu uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru žalovaný pravdepodobne voľným pracovným miestom nedisponoval, bez pochybností mal vedomosť o tom, že ku dňu skončenia pracovného pomeru s ním bude voľné pracovné miesto mať a napriek tomu ho neponúkol. Žalobcu tak uviedol do omylu v okolnosti, ktorá bola pre jeho rozhodnutie skončiť pracovný pomer podstatná. Žalovaný nepostupoval v zmysle zásady čl. 2, tretia veta Základných zásad Zákonníka práce, uviedol žalobcu do omylu, ktorý bol pre právny úkon podstatný a preto je tento právny úkon podľa § 49a Občianskeho zákonníka, ako aj pre rozpor s dobrými mravmi neplatný.

3. Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalobcu žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť a priznať náhradu trov odvolacieho konania. K uvedeným tvrdeniam žalobcu uviedol, že z predložených dôkazov jednoznačne vyplýva, že v čase uzatvorenia Dohody o skončení pracovného pomeru (t.j. k 23.11.2015) nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté v Pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce. V prípade poukázania na voľné pracovné miesto p. F. F. uviedol, že v čase uzatvorenia Dohody skončení pracovného pomeru so žalobcom t.j. k 23.11.2015 pracovná pozícia L. D.. C., ktorú zastávala p. F. Z. nebola voľná a to z dôvodu, že pracovný pomer s uvedenou zamestnankyňou skončil dňa 30.11.2015 teda rovnaký deň ako skončil pracovný pomer žalobcu. K rozhodnutiu NS SR sp. zn.: 1Cdo/123/2011 poukázal na tú skutočnosť, že

uvedené rozhodnutie konštatuje a vychádza zo skutkového stavu, že v čase trvania pracovného pomeru so žalobcom bolo vytvorené nové štátnozamestnanecké miesto a uvedené miesto nebolo ponúknuté žalobcovi. Znamená to, že v danom prípade nebol žalobca informovaný a ani mu ako zamestnancovi nebolo ponúknuté pracovné miesto, ktoré v rozhodnom čase (v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru) bolo vytvorené a predovšetkým bolo voľné. Je teda potrebné poukázať na to, že skutkový stav a okolnosti veci prejednáwanej NS SR v konaní vedenom pod sp. zn. 1 Cdo/123/2011 sú odlišné ako skutkový stav a okolnosti v uvedenej veci.

4. Žalobca v písomnom podaní zo dňa 23.9.2016 ako v reakcii na vyjadrenie žalovaného uviedol, že podľa dohody o skončení pracovného pomeru pracovný pomer medzi sporovými stranami skončil ku dňu 30.11.2015. Z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynulo, že ku dňu 30.11.2015 skončila pracovný pomer s odporcom svedkyňa Z., pričom v čase, v ktorom sporové strany jednali o skončení pracovného pomeru, žalovaný mal vedomosť, že sa mu uvoľní jedna pracovná pozícia k termínu, kedy mal skončiť pracovný pomer žalobcu. Napriek tejto skutočnosti žalovaný žalobcovi tvrdil, že ho nemôže ďalej zamestnávať, pretože voľné pracovné miesto nemá. Žalobca práve preto uzavrel so žalovaným dohodu o skončení pracovného pomeru. Ak by mal vedomosť o uvoľnenom pracovnom mieste, nebol by takúto dohodu uzavrel. Okolnosť, že pri jednaní o dohode o skončení pracovného pomeru miesto obsadené svedkyňou voľné nebolo nemá vplyv na skutočnosť, že žalobca bol uvedený do omylu v tom smere, že ho zamestnávateľ nemá možnosť po 30.11.2015 naďalej zamestnávať. Ak by nebolo prišlo medzi sporovými stranami k dohode o skončení pracovného pomeru a žalovaný by chcel dať žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1) písm. b/ Zákonníka práce, vzhľadom na ustanovenie ods. 2 písm. a) citovaného zákonného ustanovenia a vzhľadom na vedomosť zamestnávateľa, že ku dňu začatia plynutia výpovednej doby sa uvoľní pracovné miesto, ktoré by mohol ponúknuť pracovníkovi by takáto výpoveď bola neplatná pre rozpor s dobrými mravmi.

5. Podľa § 470 ods. 1 prechodných ustanovení zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok platného a účinného od 1.7.2016 (ďalej len „C.s.p.“) ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

6. Odvolací súd s poukazom na vyššie uvedené ustanovenie C.s.p. preskúmal a prejednal vec v rozsahu podaného odvolania v zmysle § 379 a § 380 ods. 1 C.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania (rozsudok bol odvolacím súdom verejne vyhlásený podľa § 378 ods. 1 a § 219 ods. 3 C.s.p.) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu nemožno priznať úspech.

7. V prejednáwanej veci nie sú sporné súdom prvej inštancie zistené skutkové zistenia uvedené v odseku 1.2. ohľadne uzatvorenia pracovného pomeru žalobcu ako zamestnanca zo žalovaným ako zamestnávateľom, pracovné zaradenia žalobcu, rozhodnutia o organizačnej zmenách u žalovaného a spôsobu ukončenia pracovného pomeru, keď strany sporu uzavreli dňa 23.11.2015 Dohodu o skončení pracovného pomeru s poukazom na nadbytočnosť zamestnanca tak, že pracovný pomer skončí ku dňu 30.11.2015.

7.1. Spornou a podstatnou pre rozhodnutie odvolacieho súdu zostalo posúdenie platnosti Dohody o skončení pracovného pomeru s poukazom na ustanovenie § 49a Občianskeho zákonníka, keďže žalobca aj v rámci odvolacieho konania zotrval na názore, že aj keď je pravda, že ku dňu uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru žalovaný pravdepodobne voľným pracovným miestom nedisponoval, bez pochybností mal vedomosť o tom, že ku dňu skončenia pracovného pomeru s ním bude voľné pracovné miesto mať a napriek tomu ho neponúkol. Žalobcu tak uviedol do omylu v okolnosti, ktorá bola pre jeho rozhodnutie skončiť pracovný pomer podstatná.

7.2. Odvolací súd po oboznámení sa s obsahom spisu dospel k záveru, že zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom platne dohodu o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 Zákonníka práce a v plnom rozsahu sa stotožňuje zo závermi súd prvej inštancie uvedeným v odseku 1.5, že žalobca žalovaným nebol uvedený do omylu v zmysle § 49a Občianskeho zákonníka. Pokým žalobca poukazuje na rozhodnutia NS SR sp. zn. 1 Cdo 123/2011, ktoré rozhodnutie sa zoberá otázkou podstatného omylu pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru, predmetné rozhodnutie nie je možné aplikovať na danú vec. V tomto rozhodnutí NS SR vychádza zo skutkového stavu, že žalovaný zamestnávateľ kontinuálne ešte v čase trvania pracovného pomeru so žalobcom ako zamestnancom vytvoril dňa 7.3.2008 nové pracovné miesto o ktorej skutočnosti žalovaný zamestnávateľ žalobcu pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru ku ktorej došlo dňa 19.3.2008 neinformoval a ani mu ako zamestnancovi nebolo ponúknuté pracovné miesto, ktoré v rozhodnom čase (v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru) bolo vytvorené a predovšetkým bolo voľné.

7.3. Odvolacím súdom v prejednáwanej veci sa vychádza z iných skutkových okolností, keď bolo jednoznačne preukázané, že žalovaný ku dňu uzatvorenia dohody ( 23.11.2015) nedisponoval voľným

pracovným miestom, ktorá skutočnosť je pre posúdenie veci podstatná, keďže súdna prax je jednotná, že ponuková povinnosť musí byť splnené ku dňu danie výpovede, resp. uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru ( Rozhodnutia NS SR sp.zn. 3 MCdo 14/2010, 1 Cdo 54/22003, 8 Cdo 52/2016, Rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 369/2000). Žalobca namietal, že omyl spočíva v tom, že žalovaný mal vedomosť o tom, že ku dňu skončenia pracovného pomeru s ním t.j. k 30.11.2015 ( v uvedený sa mal skončiť pracovný pomer so zamestnankyňou F. Z.) bude mať voľné pracovné miesto a napriek tomu ho neponúkol. Uvedená námietka podľa názoru odvolacieho súdu taktiež neobstojí, lebo ustanovenie § 49a Občianskeho zákonníka vychádza z tzv. teórie dôvery. Tá vychádza z toho, že právo musí ochraňovať tú zmluvnú stranu, ktorá konala v dôvere k pravdivosti prejavu druhej strany, ktorej vôľu nemohla táto zmluvná strana poznať. V danom prípade svedkyňa F. Z. vo svojej výpovedi ( č.l. 64 spisu) uviedla, že je priateľkou žalobcu. Ja takmer isté, že žalobca vzhľadom na túto skutočnosť ako aj vzhľadom na svoje pracovné zaradenie musel mať vedomosť o tom, že jeho priateľka F. Z. končí pracovný pomer u žalovaného ku dňu 30.11.2015 a teda, že u zamestnávateľa bude voľné pracovné miesto. Ak aj napriek tejto skutočnosti uzavrel dohodu o skončení pracovného pomeru, nie je možné poskytnúť mu právnu ochranu s poukazom na ustanovenie § 49a Občianskeho zákonníka, t.j. nemôže sa odvolávať na existenciu (danosť) omylu a rovnako z tohto dôvodu mu nie je možné poskytnúť ochranu ani vzhľadom čl. 2 tretia veta Základných zásad Zákonníka práce.

8. Odvolací súd zo všetkých vyššie uvedených dôvodov napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods.1,2 C.s.p. ako vecne správny potvrdil.

9. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 , v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p.. Nakoľko odvolací súd odvolaniu žalobcu nevyhovel a napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa potvrdil, mal žalovaný v odvolacom konaní plný úspech a vznikol mu nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, keď o výške náhrady trov konania v zmysle § 262 ods. 2 C.s.p. rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

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

## **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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.

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 riešení ktorej 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 ( § 421 ods. 1 C.s.p. ).

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/ ( § 422 ods.1 C.s.p. ).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané ( § 424 C.s.p. ).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii ( § 427 ods.1 prvá veta C.s.p. ).

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

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého inštancie,

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

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 inštancie( § 429 ods.2 C.s.p. ).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení ( § 431 ods.1 C.s.p. ).

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

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci ( § 432 ods. 1 C.s.p. ).

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 ods.2 C.s.p. ).