

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 25CoPr/2/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1214222807
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 07. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Spálová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2017:1214222807.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Ľubica Spálová a členov senátu: JUDr. Martina Valentová a JUDr. Bibiána Ťažiarová, v právnej veci žalobcu: L. Y., nar. XX.X.XXXX, bytom X., X. X, zastúpeného splnomocnencom: ŠTEPANOVSÝ & Partners, s.r.o., so sídlom Bratislava, Želova 6, IČO: 36 865 117, proti žalovanému: Panta Rhei, s.r.o., so sídlom Veľký Meder, Kúpeľná 2, IČO: 31 443 923, zastúpenému splnomocnencom: PRO IURE, s.r.o., so sídlom Bratislava, Zámocká 32, IČO: 36 869 830, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Dunajská Streda č.k. 14Cpr/1/2015-98 zo dňa 23.9.2015 v spojení s opravným uznesením č.k. 14Cpr/1/2015-131 zo dňa 27.6.2016, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.
- II. Žalovanému **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom v spojení s jeho opravným uznesením súd prvej inštancie návrh (aktuálne žalobu) v celom rozsahu zamietol a navrhovateľovi (aktuálne žalobcovi) uložil povinnosť zaplatiť odporcovi (aktuálne žalovanému) náhradu trov konania vo výške 793,95 Eur na účet právneho zástupcu žalovaného vedený vo P., a.s., N.: U XXXX XXXX XXXX XXXX XXXX, a to v lehote do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil právne aplikáciou § 1 ods. 4, § 15, § 18, § 38 ods. 1, 3, 4, § 59 ods. 1, § 60 ods. 1 a 2, § 63 ods. 1 písm. b), § 77, § 79 ods. 1 a 2 zák. č. 311/2001 Z.z. - Zákonníka práce (ďalej tiež ZP), ako i ust. § 34, § 35 ods. 1, § 37 ods. 1, § 39 a § 49a Občianskeho zákonníka (ďalej aj OZ).

3. Súd pritom vychádzal zo skutkových zistení, ktoré vyplynuli z vykonaného dokazovania v prvoinštančnom konaní, že medzi stranami vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14. marca 2013, na dobu určitú do 31. marca 2014 s trojmesačnou skúšobnou dobou. Bol dohodnutý deň nástupu do práce, a to 1. apríl 2013, ďalej druh práce riaditeľ IT oddelenia a bola dohodnutá aj mzda vo výške 2.500 eur brutto mesačne. Dodatkom č. 1 zo dňa 7. marca 2014 sa náležitosti pracovnej zmluvy zmenili s tak, že pracovný pomer sa zmenil na dobu neurčitú. Z oznámenia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zamestnancovi z 30. júla 2014, je zrejmé, že žalovaný s cieľom zvýšenia efektívnosti a zníženia prevádzkových nákladov rozhodol o organizačnej zmene, v zmysle ktorého sa s účinnosťou k 30. septembru 2014 zrušuje pracovné miesto na pracovnej pozícii riaditeľ IT oddelenia. Uvedeným oznámením bolo konštatované, že pracovné miesto žalobcu sa dňom 30. septembra 2014 zruší, a zamestnávateľ nemá preňho iné vhodné pracovné miesto v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a to ani na kratší pracovný čas. Ďalej žalobcu informoval o

možnosti skončenia pracovného pomeru a to buď dohodou alebo výpoveďou. Z návrhu výpovede z 30. júla 2014 je zrejmé, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene dochádza s účinnosťou k 30. septembru 2014 k zrušeniu pracovného miesta žalobcu, pričom zamestnávateľ ho nemá možnosť ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a to ani na kratší pracovný čas a teda nedisponuje žiadnym iným vhodným pracovným miestom. Preto mu dáva výpoveď z dôvodu vykonania organizačných zmien. Na návrhu výpovedi je miesto pre podpis žalobcu prázdne, zo strany žalovaného sú pripojené podpisy konateľov žalovaného, ako aj svedkov osobného prevzatia. Z dohody o skončení pracovného pomeru z 31. júla 2014 je zrejmé, že sa účastníci vzájomne dohodli na tom, že a pracovný pomer žalobcu so žalovaným končí dňom 31. júla 2014. Dôvodom skončenia pracovného pomeru je nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, predmetom ktorej je zrušenie pracovného miesta zamestnanca s cieľom zabezpečiť zvýšenie efektívnosti práce. Podpisom tejto dohody zamestnanec potvrdzuje, že bol s obsahom organizačnej zmeny riadne oboznámený. Účastníci tejto dohody sú si plne vedomí toho, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a teda zamestnávateľ nedisponuje žiadnym iným pre zamestnanca vhodným pracovným miestom. Ďalej sa dohodli, že zamestnávateľ mu vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru mzdu za mesiac júl 2014 vo výške 2.700,- Eur, náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, odstupné vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ako aj ďalšie odstupné vo výške 2.700,- Eur poskytnuté zamestnávateľom nad rámec odstupného, ktoré zamestnancovi patrí v zmysle § 76 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Listom zo dňa 29. septembra 2014 oznámil žalobca žalovanému, že považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával.

4. Za podstatnú pre posúdenie daného prípadu prvoinštančný súd považoval medzi stranami spornú okolnosť, či bol žalobca pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru uvedený do omylu týkajúceho sa skutočností, ktoré boli pre pracovnoprávny úkon rozhodujúce a bez ktorých by nedošlo k pracovnoprávnemu úkonu v takej podobe v akej bol urobený.

5. Súd prvej inštancie vychádzal so záverov, že zo skutkového hľadiska je nepochybne zrejmé, že písomným rozhodnutím žalovaného, došlo v rámci zefektívnenia a zníženia prevádzkových nákladov k zrušeniu pracovného miesta riaditeľa IT oddelenia k 30. septembru 2014. Tieto činnosti totiž mienil zabezpečovať prostredníctvom externých osôb. Na základe uvedeného možno považovať za preukázané, že došlo organizačnej zmene, pričom sa zrušilo pracovné miesto práve žalobcu. Žalobca v predmetnom konaní nepreukázal, že dohodu o skončení pracovného pomeru uzavrel v tiesni, v strese a pod nátlakom. Naopak, v konaní bolo dostatočne preukázané, že žalobca bol s dôvodmi skončenia pracovného pomeru dostatočným spôsobom oboznámený a že mal časový priestor, počas ktorého si mohol zvážiť dôsledky svojho konania. Ak žalobca po podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru mal v úmysle zmeniť svoje predchádzajúce rozhodnutie, a počas súdneho konania sa tváriť, že mu bola doručená výpoveď bez ponúknutia iného vhodného pracovného miesta, tak toto tvrdenie sa javí ako účelové. Svedčí o tom aj vyplatené odstupné, nad rámec zákonných povinností žalovaného, ktoré žalobca prijal. Nemohol sa teda domnievať, že dostal výpoveď, a teraz ju považovať neplatnú. Žalovaný rokoval so svojim zamestnancom, férovo mu oznámil rozhodnutie o zrušení jeho pracovného miesta, aj s uvedením účelu, navyše v konaní sa ani nepreukázalo, že by žalovaný následne obsadil dané miesto iným zamestnancom. V tomto oznámení zároveň žalobcovi predstrel možnosť ukončenia pracovného pomeru, a to buď výpoveďou alebo dohodou. Je pravda, že žalovaný pri doručovaní oznámenia o organizačnej zmene už mal vopred pripravené dokumenty na ukončenie pracovného pomeru, tieto boli aj vopred opatrené podpismi konajúcich zástupcov spoločnosti. Avšak nie je pravda, že všetky uvedené dokumenty boli žalovanému doručené aj s právnymi následkami. Pri prvom kontakte bolo žalobcovi doručené oznámenie o organizačnej zmene. Ďalšie dokumenty, resp. ich návrhy boli prefotené žalobcovi za účelom jeho oboznámenia sa v kľudnom prostredí, a teda bez možných prekvapivých momentov, ktoré by zakladali eventuálne možný úkon bez právnych následkov. Až na druhý deň predstúpil žalovaný, ktorý mal dostatok priestoru na oboznámenie sa so skutočnosťami, zároveň súdu aj uviedol, že sa aj poradil s právnym zástupcom o výhode tej ktorej formy ukončenia pracovného pomeru. Vybral si dohodu a netajil sa ani skutočnosťou, že aj motivovaný vysokým odstupným. Súd prvej inštancie uzavrel, že konanie zamestnávateľa po rozhodnutí o organizačnej zmene, spočívajúce v tom, že dá zamestnancovi na výber, či bude s ním pracovný pomer skončený výpoveďou alebo dohodou, nemožno hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi a nejde o psychické donútenie zamestnanca k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru.

6. Za takýchto okolností mal potom prvoinštančný súd za to, že žalovaný a žalobca vzájomne skončili pracovný pomer dohodou o skončení pracovného pomeru a nie výpoveďou, ako sa to snaží deklarovať žalobca. V zásade bolo z takéhoto dôvodu možno skončiť pracovný pomer výpoveďou a vôľu ukončiť pracovný pomer dohodou možno považovať za korektný postup zo strany zamestnávateľa. Pre prípad výpovede zamestnávateľ mal postupovať zo zákonných dôvodov uvedených § 63 Zákonníka práce a rešpektovať aj podmienky pre danie výpovede podľa rovnakého ustanovenia Zákonníka práce. Pre dohodu, nie sú podmienky ukončenia pracovného pomeru také striktné, je to konsenzus oboch strán. Uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru nebolo žiadnym spôsobom vynucované a jej uzavretie bolo zo strany žalobcu prejavom jeho slobodnej vôle, pričom mal možnosť dohodu nepodpísať, ak by ju nechcel. Žalovaný sa so žalobcom dohodol o skončení pracovného pomeru, pričom uviedol dôvod a aj stručne vecne odôvodnil dôvody na organizačnú zmenu. Žalovaný ako zamestnávateľ dbal na to, že ak by sa pristúpilo k výpovedi, v čase výpovednej doby bude ešte vykonávať žalobca svoju doterajšiu prácu - funkciu a teda žalovaný ako zamestnávateľ by si plnil svoju povinnosť pridelovať žalobcovi prácu. Nie je v právomoci súdu preskúmať rozhodnutie organizácie o organizačných zmenách. (6Cdo 69/1994, tiež 21Cdo 1105/2001). Zákonník práce iba vyžaduje aby bolo rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté písomne. Takýmto spôsobom žalovaný aj postupoval. Ak rozhodnutie zamestnávateľa bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, resp. uvedenia dôvodu dohody o skončení pracovného pomeru, ak bol z tohto dôvodu; to platí aj vtedy, ak nebol organizačnou zmenou sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo sa prijatá organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná. V tejto súvislosti poukázal na závery NS SR vo veci 21Cdo 2204/2003. Súd skonštatoval, že žalovaný doručil žalobcovi oznámenie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zamestnancovi z 30. júla 2014, čo je v súlade s ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce. Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce, účinky doručenia nastanú aj v prípade, ak adresát odmietne doručovanú písomnosť prevziať alebo ak svojim počínaním jej doručenie zmarí. V konaní bolo preukázané, že v nasledujúci deň účastníci, aj po zvážení výhod vyplývajúcej z dohody a to najmä pre žalobcu, obaja pristúpili k dohode o skončení pracovného pomeru a po jej podpise osobne jeden rovnopis bol odovzdaný žalobcovi. Bolo to v období keď bol žalobca oboznámený aj s rozhodnutím prijatým v organizácii, ktoré inak akceptoval. Súd ustálil, že so zreteľom na uvedené nemožno omyl, ktorý podľa žalobcu vyvolal žalovaný tým, že v dohode uviedol, že „nedisponuje žiadnym iným pre zamestnanca vhodným pracovným miestom“, kvalifikovať ako predpoklad účinného dovolania sa neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru. Súd preto dospel k právnomu záveru, že žalobca právny úkon - dohodu o skončení pracovného pomeru neurobil na základe nedostatku slobody vôle, ani v dôsledku podstatného omylu a teda, že v danej veci nie sú splnené podmienky neplatnosti právneho úkonu - dohody o skončení pracovného pomeru. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalovaný a žalobca uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru platne. Vzhľadom na vyššie uvedené potom súd žalobu zamietol, nakoľko nenašiel dôvody pre ktoré by konštatoval neplatnosť ukončenia pracovného pomeru žalobcu, je teda zrejmé, že jeho pracovný pomer dohodou zanikol 31. júla 2014 a teda netrvá.

7. O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP, a procesne úspešnému žalovanému priznal náhradu trov konania, ktoré boli potrebné na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti žalobcovi, ktorý vo veci úspech nemal, spolu vo výške 793,95 Eur (6 úkonov právnej služby: prevzatie a príprava, vyjadrenie k žalobe á 61,85 Eur; vyjadrenie 13. augusta 2015, 3 x účasť na pojednávaní á 64,53 Eur, spolu 381,82 Eur; režijný paušál 2x po 8,04 Eur a 4x po 8,39 Eur, spolu 49,64 Eur, cestovné náhrady z Bratislavy do Dunajská Streda a späť 3x spolu vo výške 74,84 Eur; náhradu za stratu času 12 polhodín celkom vo výške 201,36 Eur).

8. Z podnetu odvolacieho súdu prvoinštančný súd vydal dňa 27.6.2016 vo veci opravné uznesenie č.k. 14Cpr/1/2015-131, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 19.9.2016, ktorým opravil výrok I. písomného vyhotovenia predmetného rozsudku tak, že nesprávne znenie výroku I „Súd žalobu v celom rozsahu zamietá“, nahrádza novým znením „Súd návrh v celom rozsahu zamietá“, výrok I po oprave teda znie: „Súd návrh v celom rozsahu zamietá“. Zároveň opravil a úvodnú časť rozsudku výrok II písomného vyhotovenia rozsudku aj odôvodnenie rozsudku tak, že označenie „žalobca“ sa nahrádza znením „navrhovateľ“ v príslušnom gramatickom tvare a označenie „žalovaný“ sa nahrádza označením „odporca“ v príslušnom gramatickom tvare. Ostatné časti písomného vyhotovenia rozsudku ostávajú bezo zmeny. Toto rozhodnutie súd s poukazom na ust. § 164 v spojení s § 167 ods. 2 OSP odôvodnil

tým, že v písomnom vyhotovení rozsudku súd uviedol rozdielne znenie výroku oproti vyhlásenému a túto chybu bolo potrebné napraviť.

9. Proti tomuto rozsudku v celom jeho rozsahu podal prostredníctvom svojho právneho zastúpenia odvolanie žalobca, ktorým sa domáhal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovie a určí, že výpoveď daná zo strany žalovaného žalobcovi listom žalovaného zo dňa 30.7.2014 je neplatná; že dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.7.2014 uzavretá v písomnej forme medzi žalovaným a žalobcom je neplatná, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom založený pracovnou zmluvou zo dňa 14.3.2013 naďalej trvá s tým, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu trov prvostupňového aj odvolacieho konaní; alternatívne navrhol, aby odvolací súd rozsudok v celom rozsahu zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Ako odvolacie dôvody označil dôvody v zmysle § 205 ods. 2 písm. d), f), b) a alternatívne i c) OSP, že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, že konanie má inú vadu, ktorá môže mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a prípadne, že súd neúplne zistil skutkový stav, pretože nevykonal potrebné navrhnuté dôkazy. V prvom rade poukázal na to, že žalovaný žalobcovi oznámil, že pracovný pomer sa skončí buď výpoveďou alebo dohodou. Zatiaľ čo v tvrdeniach žalobcu nie sú žiadne rozpory v tvrdeniach žalovaného, odvolateľ videl viaceré rozpory ak vo svojom písomnom vyjadrení tvrdí, že 30.7.2014 bol pripravený „draft výpovede“, pričom pod draftom sa rozumie pracovná a nie definitívna a určite nie podpísaná verzia dokumentu. V ďalšej časti už tvrdí, že žalovaný odovzdal žalobcovi „kópiu prípadnej výpovede“. Na pojednávaní právny zástupca žalovaného odmietol odpovedať na otázku, či svedkovia klamali, keď na výpovedi podpísali ako „svedkovia osobného prevzatia výpovede“. Na pojednávaní prvoinštančného súdu tiež právny zástupca žalovaného začal namietat listinu výpovede a žiadal, aby súd na takéto dôkazy neprihliadal. Pokiaľ na ďalšom pojednávaní zástupca žalovaného tvrdil, že pani K. výslovne poprela, že by žalobcovi dala do rúk dokumenty týkajúce sa ukončenia pracovného pomeru, pričom originál nikdy neprešiel z jej rúk do rúk žalobcu, označil to len za tvrdenie právneho zástupcu žalovaného s tým, že pri opisovaných skutočnostiach nebol ale interpretuje, čo mu údajne pani K. povedala. Súd prvej inštancie pritom na návrh žalobcu odmietol túto svedkyňu vypočuť. Ak prvoinštančný súd dospel k záveru, že originál výpovede žalobcovi doručený nebol, resp. že účinky doručenia výpovede žalobcovi nenastali, tento záver nie je správny. Súd pritom v odôvodnení nevysvetlil, prečo sa priklonil k jednému z viacerých rozporných tvrdení žalovaného a nepriklonil sa ku konzistentne prezentovanému tvrdeniu žalobcu. Tiež nevysvetlil, prečo nebral do úvahy písomné potvrdenie doručenia výpovede dvoma svedkami. Zdôraznil, že originál výpovede bol žalobcovi doručený a účinky tohto doručenia nastali. Výpoveď je neplatná jednak z dôvodu porušenia ponukovej povinnosti žalovaného a jednak z dôvodu, že žalovaný nedisponoval súhlasom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s výpoveďou. Žalovaný mal v rozhodnom období voľné pracovné miesto predavača s miestom výkonu práce v Bratislave. Okrem toho aj iné voľné pracovné miesta o čom navrhol vykonať dôkazy, ktoré prvoinštančný súd nevykonal. V konaní pred prvoinštančným súdom obe strany zhodne uviedli, že žalobca mal postavenie zdravotne ťažko postihnutého zamestnanca, preto bol pre platnosť výpovede potrebný súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý však nebol udelený, nakoľko žalovaný oň zabudol požiadať. Ak by aj bolo pravdivé tvrdenie žalovaného, že výpoveď nebola žalobcovi doručená, resp. záver prvoinštančného súdu, že účinky doručenia výpovede žalobcovi nenastali, je nepochybné, že žalovaný by výpoveď žalobcovi opätovne najneskôr 31.7.2014 doručil. Pracovný pomer teda zanikol 30.9.2014 a to na základe výpovede. Zdôvodnenie zamietnutia žaloby v otázke ne/platnosti výpovede sa odvolateľovi javí ako nedostatočné.

10. V ďalšom sa odvolateľ zameril na neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Uviedol, že žalobca 30.7.2014 ani 31.7.2014 nevedel o dôvodoch neplatnosti výpovede, preto pri rozhodovaní o tom, či pristúpi na skončenie pracovného pomeru vychádzal z predpokladu, že ak nedôjde ku skončenia pracovného pomeru dohodou, zanikne pracovný pomer na základe výpovede, ktorú nesprávnu predstavu v ňom vyvolal žalovaný. Žalovaný pritom v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru o neplatnosti výpovede musel vedieť. Odvolateľ uzavrel, že žalovaný vyvolal u žalobcu omyl, pričom žalobca dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvoril v tomto omyle. Tento omyl spočíval v nesprávnej predstave žalobcu, že ak dohodu o skončení pracovného pomeru neuzavrie, pracovný pomer skončí 30.9.2014 na základe výpovede a tiež v nesprávnej predstave, že skončenie pracovného pomeru dohodou o skončení pracovného pomeru je pre žalobcu výhodnejšie, ako skončenie pracovného pomeru na základe výpovede. Prvostupňový súd ani len nepochopil tieto tvrdenia žalobcu, v čom spočíval predmetný omyl. Až po uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru žalobca zistil, že žalovaný v

písomných dokumentoch a v ústnych vyjadreniach nehovoril pravdu. Ak by žalobca 30. resp. 31.7.2014, teda v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru vedel, že výpoveď je neplatná, dohodu o skončení pracovného pomeru by neuzavrel. V takom prípade by totiž vedel, že žalovanému sa nepodari dosiahnuť, aby pracovný pomer platne skončil do 30.9.2014 alebo skôr a vedel by, že od žalovaného v každom prípade dostane podstatne viac ako len dvojmesačné odstupné, pretože v takom prípade by dostal za obdobie po septembri 2014 buď mzdu, alebo náhradu mzdy.

11. V ďalšom odvolateľ zdôraznil, že nevykonanie dôkazov navrhovaných žalobcom pri súčasnom zamietnutí žaloby je vážnym nedostatkom konania pred prvoinštančným súdom. Namietal, že protokolácia priebehu pojednávania je na viacerých miestach nepresná, neúplná, resp. nesprávna a to aj v podstatných otázkach a zásada kontradiktórnosti konania nebola náležite uplatnená. Nedostatky protokolácie si podľa odvolateľa možno overiť porovnaním zápisníc o pojednávaniach so zvukovými záznamami. Za nedostatok v rozsudku považuje aj to, že výroková časť jeho písomného vyhotovenia sa nezhoduje s jeho výrokmi, ktoré boli prvoinštančným súdom vyhlásené na poslednom pojednávaní.

12. K doručenému odvolaniu žalobcu podal prostredníctvom svojho právneho zastúpenia písomné vyjadrenie žalovaný, ktorým navrhol, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil. Zdôraznil, že na pojednávaní prvoinštančného súdu dňa 3.6.2015 žalobca na otázku za akým účelom mu boli poskytnuté dokumenty (rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene výpoveď a dohoda) uviedol, že za účelom preštudovania. Žalobca si bol teda vedomý toho, že tak návrh dohody ako aj znenie výpovede vo forme kópií a nie originálov mu boli poskytnuté, aby zväžil, či chce skončiť pracovný pomer dohodou alebo je uzročený s možnosťou výpovede. Žalobca si bol vedomý, že uvedené znenie nepredstavuje prejav vôle žalovaného, s ktorým by žalovaný zamýšľal vyvolať právne účinky predvídané zákonom a síce skončiť pracovný pomer výpoveďou. V opačnom prípade by nemalo zmysel zvažovanie dvoch možností, nakoľko na uzavretie dohody by viac priestor nebol. Vzhľadom na to sa stotožnil so záverom prvoinštančného súdu o tom, že originál výpovede žalobcovi doručený nebol a teda účinky doručenia výpovede nenastali. Vzhľadom na to, že žalovaný neskončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou, nemal v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponukovú povinnosť, ako ani povinnosť žiadať súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s výpoveďou. Žalobcovi bolo pritom zrejmé a pri rokovaní bolo oboma účastníkmi skonštatované, že jediným vhodným voľným pracovným miestom pre odporcu je miesto predavač v kníhkupectve, pričom obe strany nepovažovali túto alternatívu za prijateľnú pre žalobcu, ktorý bol IT riaditeľom spoločnosti s mesačnou mzdou 2.500,- Eur brutto. To ale nič nemení na skutočnosti, že žalovaný voči žalobcovi ponukovú povinnosť nemal, nakoľko pracovný pomer skončil dohodou, na základe ktorej bolo žalobcovi vyplatené odstupné 2.500,- Eur vo výške viac ako 6-násobku mesačného zárobku predavača. V ďalšom žalovaný zdôraznil, že podľa právnej teórie spočíva právna podstata omylu v tom, že konajúca osoba má nesprávnu resp. nedostatočnú predstavu o právnych účinkoch právneho úkonu, relatívnu neplatnosť právneho úkonu spôsobuje len taký omyl, ktorý vychádza zo skutočností, ktoré sú pre jeho uskutočnenie rozhodujúce a osoba, ktorej bol právny úkon určený, omyl vyvolala, resp. o ňom musela vedieť. Omyl v motíve, teda pohnútku je nepodstatný, právne irelevantný a v zmysle § 49a Občianskeho zákonníka nerobí právny úkon neplatným. Vzhľadom na to, že žalobca motivovaný odstupným nad rámec zákona, ktorú motiváciu vo svojej výpovedi výslovne priznal, na druhý deň žalovanému oznámil, že si zvolil skončenie dohodou, žalovaný žalobcovi výpoveď ani nedoručoval a uzavrel so žalobcom dohodu o skončení pracovného pomeru.

13. Dňa 1. júla 2016 nadobudol účinnosť Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z. z., ďalej CSP), ktorý nahradil a zrušil do 30.6.2016 účinný zák. č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej OSP). Odvolací súd pristupujúci k rozhodovaniu v tejto veci po 1. júli 2016, postupoval na základe prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 CSP (podľa ktorého, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti) už podľa CSP. Keďže ale odvolanie bolo podané ešte pred 1. júlom 2016, podmienky jeho podania bolo nutné posúdiť podľa právneho stavu existujúceho v čase podania odvolania, teda podľa príslušných ustanovení OSP. Dôvodom pre takýto postup je nevyhnutnosť rešpektovania základných princípov CSP o spravodlivosti ochrany porušených práv a právom chránených záujmov tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty, vrátane naplnenia legitímnych očakávaní strán odvolacieho konania, ktoré začalo, avšak neskončilo, za účinnosti skoršej úpravy procesného práva (čl. 2 ods. 1 a 2 CSP), ako aj potreba ústavne konformného i eurokonformného výkladu noriem vnútroštátneho práva (čl. 3 ods. 1 CSP).

14. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku účinného od 1.7.2016 - ďalej len CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 v čase podania odvolania účinného zák. č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku - ďalej OSP, aktuálne § 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 201 OSP, akt. § 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 201 a 202 OSP, akt. § 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 205 ods. 1 OSP, akt. § 127 a § 365 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 písm. ,d/, f/, h/ OSP, ktoré má ekvivalent v § 365 ods. 1 písm. b/, e/, h/ CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offa na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP), a dospel k záveru, že odvolaniu nie je možné priznať úspech, keďže napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je vo výroku vecne správny, v dôsledku čoho boli splnené podmienky pre jeho potvrdenie v zmysle § 387 ods. 1 a 2 CSP.

15. Predmetom prieskumu odvolacieho súdu, vychádzajúc z uplatnenej odvolacej argumentácie žalobcu s prihliadnutím na odôvodnenie preskúmaného rozsudku prvoinštančným súdom, bolo posúdiť, či predmetná výpoveď a dohoda o skončení pracovného pomeru sú ne/platnými právnymi úkonmi a nadväzne, či pracovný pomer medzi stranami naďalej trvá a to z hľadisk namietaných odvolateľom v podanom odvolaní, ktorými argumentoval aj v prvoinštančnom konaní.

16. Pretože odvolací súd preberá súdom prvej inštancie zistený skutkový stav pokiaľ ide o preukázané skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobcom uplatnených nárokov a pretože v celom rozsahu zdieľa i jeho právne závery vo veci, pričom sa stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, s poukazom na ust. § 387 ods. 2 CSP odvolací súd konštatuje správnosť jeho dôvodov a odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia preskúmaného rozsudku. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od skutkových alebo právnych záverov súdu prvej inštancie odchýliť a nemôže preto dať za pravdu odvolateľovi. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia dopĺňa iba nasledovné:

17. Ako prvé odvolateľ namietal nesprávnosť záveru, ku ktorému dospel prvoinštančný súd, že originál výpovede žalobcovi doručený nebol s tým, že súd nevysvetlil, prečo sa za situácie, keď strany prezentovali odporujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa doručenia výpovede, priklonil k jednému z viacerých rozporných tvrdení žalovaného a nepriklonil sa ku konzistentne prezentovanému tvrdeniu žalobcu, a tiež že nebral do úvahy písomné potvrdenie doručenia výpovede dvoma svedkami pánom W. a pani K..

18. V tejto otázke neúčinnosti doručenia výpovede z pracovného pomeru žalovaným žalobcovi, po oboznámení sa s celým obsahom spisu a výsledkami vykonaného dokazovania, sa odvolací súd stotožnil so závermi prvoinštančného, že listina o výpovedi z pracovného pomeru nebola žalobcovi doručená s právnymi následkami. Ako sám v priebehu celého prvoinštančného konania, napokon aj v odvolaní, žalobca uvádza, žalovaný výslovne žalobcovi pri predložení listiny o ukončení pracovného pomeru výpoveďou a dohodou oznámil, že pracovný pomer skončí buď výpoveďou k 30.9.2014 v prípade, že nedôjde k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, alebo dohodou ku dňu 31.7.2014, pričom žalovaný dal žalobcovi na výber. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalovaný odovzdal žalobcovi i originály týchto listín, hoci aj podpísané štatutármi žalovaného, avšak iba z dôvodu, že žalobca si vyžiadal čas na rozmyslenie svojho postupu do nasledujúceho dňa, pričom z originálov si sám vyhotovil kópie, ktoré si odniesol a originály vrátil.

19. Nevyhnutným pojmovým predpokladom vzniku právneho úkonu ako prejavu vôle smerujúceho k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú, je slobodná a vážna vôľa ako psychický vzťah konajúceho subjektu k zamýšľanému následku. Právny úkon vzniká až vtedy, ak je takto utvorená vôľa prejavovaná určitým a zrozumiteľným spôsobom navonok. Ak má právny úkon ako navonok prejavovaná vôľa účastníka právneho vzťahu skutočne zodpovedať jeho vlastnej vôli, musí byť výsledkom jeho vnútorného duševného rozhodovacieho procesu akú vôľu navonok prejaví.

20. Právny úkon nie je urobený skutočne - vážne vtedy, ak konajúci nechcel svojim prejavom vôle vyvolať právne následky, ktoré by inak v dôsledku tohto prejavu nastali. Takto urobený právny úkon je zásadne neplatný (§ 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Ak by však adresátovi tohto právneho úkonu so zreteľom na okolnosti prípadu, nebolo a nemohlo byť zrejmé, že prejav vôle nie je vážny, treba v záujme ochrany dobromyseľnosti tejto osoby považovať právny úkon za platný.

21. V danom prípade z výsledkov vykonaného dokazovania a to nielen z tvrdení žalovaného, ale aj z tvrdení samotného žalobcu obsiahnutých aj v odvolaní, nesporne a nad všetky pochybnosti vyplýva, že žalovaný tým, že predstrel žalobcovi možnosť ukončenia daného pracovného pomeru dvomi spôsobmi a to buď výpoveďou alebo dohodou podľa jeho výberu a za tým účelom mu aj odovzdal do rúk hoci aj podpísanú štatutármi a svedkami listinu o výpovedi, ale i listinu o dohode o ukončení pracovného pomeru, s prihliadnutím tiež na zhodné tvrdenia oboch strán, že žalobcovi bola daná možnosť do nasledujúceho dňa si spôsob skončenia pracovného pomeru premyslieť vybrať, je nesporné, že žalovaný odovzdaním pripravenej listiny o ukončení pracovného pomeru výpoveďou do rúk žalobcu, navyiac dočasným, nemal zámer týmto písomným prejavom svojej vôle vyvolať právne následky, teda ukončenia daného pracovného pomeru výpoveďou, keďže neustále ponúkal žalobcovi možnosť ukončiť pracovný pomer i dohodou. Preto, ak aj došlo k dočasnému daniu do rúk žalobcu listiny o výpovedi z pracovného pomeru (pričom je nerozhodné, že bola v tom čase už podpísaná štatutármi, prípadne aj svedkami), žalovaný tento svoj právny úkon v danom čase neurobil vážne s tým, že odovzdaním do rúk žalobcu nastanú aj jeho právne následky, teda ukončenie pracovného pomeru výpoveďou. Vyvolanie týchto následkov žalovaný nesporne v danom čase nesledoval. Predmetnému právnomu úkonu žalovaného teda chýba vážnosť vôle ako esenciálna náležitosť právneho úkonu, v dôsledku čoho je v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka neplatným.

22. V ďalšom odvolateľ namietal, že predmetná výpoveď je neplatná jednak z dôvodu porušenia ponukovej povinnosti žalovaného a jednak z dôvodu, že žalovaný nedisponoval súhlasom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s výpoveďou, ktorý bol potrebný, keďže žalobca mal postavenie zdravotne ťažko postihnutého zamestnanca, v dôsledku čoho pre platnosť výpovede bol potrebný súhlas ÚPSVaR, ktorý nebol udelený, nakoľko oň žalovaný nepožiadaval.

23. Keďže ale v danom prípade došlo k skončeniu pracovného pomeru medzi stranami dohodou, nedostatok súhlasu ÚPSVaR s výpoveďou v zmysle § 66 Zákonníka práce, ako aj žalobcom tvrdené porušenie ponukovej povinnosti žalovaného (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce) je irelevantné. Len na dôvazok, v konaní bolo preukázané, že pri rokovaní o skončení pracovného pomeru bolo oboma stranami skonštatované, že jediným voľným pracovným miestom, ktorým žalovaný v danom čase disponoval, bolo miesto v pozícii predavač v kníhkupectve, čo obe strany nepovažovali za prijateľné pre žalobcu a teda nie za vhodné voľné pracovné miesto.

24. V ďalšom odvolateľ namietal, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná, keďže ju žalobca urobil v omyle, ktorý spočíval v jeho nesprávnej predstave, že ak dohodu o ukončení pracovného pomeru neuzavrie, pracovný pomer skončí dňa 30.9.2014 na základe výpovede a tiež v nesprávnej predstave, že skončenie pracovného pomeru dohodou je pre neho výhodnejšie ako výpoveďou, čo súd prvej inštancie nepochopil. Ak by žalobca 30.7., resp. 31.7.2014 v čase uzatvárania dohody vedel, že výpoveď je neplatná, dohodu o skončení pracovného pomeru by neuzavrel, keďže to pre neho bolo nevýhodnejšie.

25. Otázka omylu je osobitne upravená v § 19 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej aj ZP): „Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo“.

26. Úprava omylu v tomto špeciálnom ustanovení Zákonníka práce je pritom odlišná od jej úpravy v Občianskom zákonníku v § 49a, ktorý je lex generalis vo vzťahu k Zákonníku práce, ktorý je pre danú vec lex specialis; ust. § 49a Občianskeho zákonníka je preto na danú vec neaplikovateľné. Ak ho súd prvej inštancie nenáležite aplikoval, vec nesprávne právne posúdil. Preto odvolací súd v zmysle § 382 CSP vyzval strany, aby sa k možnému použitiu na vec dosiaľ nepoužitého a rozhodujúceho cit. ust. § 19 ZP vyjadрили.

27. Žalobca vo svojom písomnom vyjadrení podanom prostredníctvom svojho advokáta uviedol, že pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru konal v omyle, ktorý musel byť žalovanému známy, pričom predmetný omyl sa týka takej okolnosti, že bez neho by k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru nedošlo, čím boli splnené podmienky na to, aby žalobca mohol od dohody o skončení pracovného pomeru odstúpiť v zmysle § 19 ods. 1 Zákonníka práce. Žiadal preto súd, aby list žalobcu zo dňa 29.9.2014 s označením „oznámenie“ adresovaný žalovanému, ktorého kópia je prílohou č. 10 žaloby, posúdil ako úkon, ktorým žalobca podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce odstúpil do dohody o skončení pracovného pomeru. V prípade, že by podľa názoru súdu nebolo možné toto oznámenie posúdiť ako platné odstúpenie od dohody o skončení pracovného pomeru, žiadal, aby za takýto úkon považoval žalobu. V prípade, že ani žalobu by nebolo možné posúdiť za platné odstúpenie od dohody o skončení pracovného pomeru žiadal, aby za takéto odstúpenie považoval vyjadrenie žalobcu, prednesy žalobcu, resp. jeho právneho zástupcu na pojednávaniach pred prvoinštančným súdom. Pred odoslaním tohto vyjadrenia na súd žalovanému a jeho právnejmu zástupcovi zaslal list zo dňa 9.5.2017 s označením ako „odstúpenie od dohody o skončení pracovného pomeru“, ktorého kópiu pripojil k vyjadreniu. Najneskôr dorúčením tohto odstúpenia sa dohoda o skončení pracovného pomeru od začiatku zrušuje v zmysle § 48 ods. 2 Občianskeho zákonníka. S aplikáciou § 19 ods. 1 ZP v spojení s § 48 Občianskeho zákonníka na prejednávajúcu vec súhlasí. Pre prípad, že napriek vyššie uvedenému, k platnému odstúpeniu od dohody o skončení pracovného pomeru nedošlo, naďalej sa dovoľávajú jej neplatnosti podľa § 49a Občianskeho zákonníka z dôvodu, že ju žalobca uzatvoril v omyle predpokladanom v ust. § 49a Občianskeho zákonníka.

28. Ako prílohu vyjadrenia žalobca pripojil odstúpenie od dohody o skončení pracovného pomeru z 9.5.2017 adresovanú žalobcom v zastúpení advokátom žalovanému s tým, že žalobca od dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.7.2014 odstupuje podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce z dôvodu, že pri jej uzatváraní konal v omyle.

29. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení podanom prostredníctvom svojho advokáta k výzve odvolacieho súdu uviedol, že s použitím cit. § 19 ods. 1 Zákonníka práce a § 48 OZ nesúhlasí a domnieva sa, že uvedené ustanovenia sa na danú právnu vec nevzťahujú, pretože žalobca v omyle nebol. Na pojednávaní okresného súdu dňa 3.6.2015 žalobca uviedol, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene výpoveď aj dohodu o skončení pracovného pomeru mu žalovaný ponúkol za účelom preštudovania a žalobca mal deň na preštudovanie a po porade so svojím právnikom dohodu prijal, pričom k uzavretiu dohody bol žalobca motivovaný pomerne vysokým odstupným, na ktoré by inak nárok nemal. Žalovaný nepochybne vedel o tom, čo podpisuje, teda nešlo o konanie v omyle. Je treba prihliadať na to, že pri skončení pracovného pomeru dohodou nie je zamestnávateľ povinný ponúkať zamestnancovi žiadnu vhodnú prácu. Ak by žalobca po rozmyslení prišiel a uviedol, že uzavretie dohody odmieta, musel by žalovaný ako zamestnávateľ žalobcovi poskytnúť aj prácu predavača, nepredpokladajú, že by takéto riešenie prijal. Veď odstupné vo výške jednej mzdy 2.500,- Eur, ktoré žalobca obdržal, predstavuje mzdu predavača za 5 mesiacov. Preto považujú tvrdenie žalobcu, že bol uvedený do omylu za účelové. Podľa názoru žalovaného jediné v čom bol žalobca v omyle, boli jeho očakávania súvisiace s tým, ako rýchlo si nájde druhé zamestnanie. Žalobca si totiž krátko pred skončením pracovného pomeru zobral úver, keďže sa nedokázal zamestnať v tak krátkom čase ako predpokladal, zľakol sa a v strese a strachu účelovo napadol so žalovaným uzavretú dohodu o skončení pracovného pomeru, čo žalovaný považuje za nedôstojné a nekorektné. Zdôraznil, že omyl v motíve t.j. v pohnútkach je nepodstatný a právne irelevantný. Vzhľadom na to nesúhlasil s použitím ust. § 19 ods. 1 ZP a ust. § 48 OZ vo veci a navrhoval odvolaciemu súdu rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdiť.

30. Z cit. § 19 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že ak by aj pri skončení daného pracovného pomeru dohodou žalobca konal v omyle, ako to tvrdí bez ohľadu na to, či bola splnená podmienka, že žalovanému tento omyl musel byť známy a či sa týka takej okolnosti bez ktorej by k zmluve nedošlo, nespôsobuje to neplatnosť právneho úkonu zmluvy vykonanej v omyle, ale zakladá to právo žalobcu od dohody o skončení pracovného pomeru odstúpiť. V konaní nebolo preukázané, že by žalobca toto svoje oprávnenie využil a že by vykonal riadny právny úkon odstúpenia od dohody o skončení pracovného pomeru. Reálny úkon odstúpenia od dohody o skončení pracovného pomeru vykonal žalobca až v priebehu odvolacieho konania podaním zo dňa 9.5.2017 adresovaným žalovanému, ktoré pripojil k vyjadreniu na výzvu odvolacieho súdu. Odvolací súd je pritom toho názoru, že žiadne predchádzajúce úkony žalobcu, ktoré podľa jeho vyššie popísaného podania zo dňa 9.5.2017 mali byť právnymi úkonmi

odstúpenia od dohody o skončení pracovného pomeru, nenapĺňajú základné atribúty takéhoto úkonu, keďže v nich absentuje prejavenie vôle žalobcu od dohody odstúpiť. Takúto vôľu nie je možné rozpoznať ani výkladom jeho právnych úkonov, na ktoré odkazuje v predmetnom podaní, s použitím výkladového pravidla v zmysle § 15 ZP, podľa ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Žalobca totiž v týchto ním tvrdených úkonoch (v písomnom oznámení, prednesoch na prvoinštančných pojednávaniach, v odvolaní) takýto právny úkon neurobil. Naopak z jeho doterajších podaní a vyjadrení vyplýva, že predmetnú dohodu o skončení pracovného pomeru považuje za absolútne neplatný právny úkon, pričom logicky neplatnosť neexistujúceho právneho úkonu nie je možné vysloviť. Odstúpiť možno len od platne uzavretej zmluvy. Ak by bolo od zmluvy účinne odstúpené, zrušuje sa od začiatku a nemožno už uvažovať o neplatnosti neexistujúceho právneho úkonu.

31. Odhliadnuc od uvedeného, odstúpenie od zmluvy v pracovnoprávnom vzťahu pre omyl v zmysle § 19 ods. 1 Zákonníka práce má právne účinky iba vtedy, ak sú splnené zákonom stanovené podmienky okrem iného, že účastník konal v omyle. Z právnej teórie vyplýva, že právne významný, teda majúci právne následky je len v prejave vôle účastníka, teda ak sa jeho vôľa a jeho prejav nezhodujú. Ak ide o omyl vo vôle účastníka, je spochybnená samotná danosť vôle, bez ktorej nemôže vzniknúť právny úkon. Omyl vo vôle spočíva v nesprávnej alebo nedostatočnej predstave účastníka o následkoch právneho úkonu. Omyl sa môže týkať tak obsahu právneho úkonu, ako aj jeho predmetu, prípadne osoby, či inej rozhodujúcej skutočnosti. Na základe toho je potom nevyhnutné uzavrieť, že v danom prípade ani nedošlo k omylu v prejave vôle žalobcu, keďže žalobca v čase urobenia právneho úkonu - uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru, mal vôľu ukončiť tento pracovný pomer dohodou a takýto úkon aj navonok prejavil. Vôľa a prejav žalobcu sa preto zhodovali. Omyl v pohnútkach, motívoch, či sledovanom cieľi nie je právne významný a nemá žiadne právne účinky. Pokiaľ teda v danom prípade omyl žalobcu, ako to tvrdí, spočíval v jeho predstave a pohnútkach, prečo ho urobil, že ak dohodu neuzavrie, pracovný pomer skončí výpoveďou (na platnosť ktorej podľa neho neboli splnené podmienky), je irelevantný a nemá právne účinky. Obdobne aj omyl žalobcu v sledovanom cieľi právneho úkonu, teda získať od žalovaného zamestnávateľa skončením pracovného pomeru čo najviac, je z právneho hľadiska nerozhodný, s poukazom na vyššie uvedené. Je preto nevyhnutné uzavrieť, že v danom prípade neboli splnené zákonné podmienky pre účinné odstúpenie žalobcu od predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru dňa 31.7.2014.

32. V pracovnoprávnych vzťahoch býva rozviazanie pracovného pomeru niektorým zo zákonom prípustných dôvodov pre účastníkov z hľadiska jeho záujmov nerovnako výhodné, pretože výkon práva ukončiť zákonom stanoveným spôsobom pracovný vzťah má pre druhého účastníka nie ojedinele za následok vznik určitej ujmy. Je tomu tak nielen vtedy, ak je pracovný pomer rozväzovaný bez zreteľa na stanovisko druhej strany jednostranným právnym úkonom, ale i vtedy, ak je pomer ukončený na základe súhlasného prejavu vôle dohodou oboch jeho účastníkov. Okolnosti vylučujúce slobodu vôle konajúceho musia mať základ v objektívne existujúcom a pôsobiacom stave, nestačí teda, ak si ich existenciu konajúci len predstavuje, ale nie je pre ňu objektívny dôvod, a súčasne sa musia stať pohnútkou pre prejav vôle konajúcej dotknutej osoby tak, že jedná k svojmu neprospechu. Pri porovnaní oboch možností skončenia pracovného pomeru ponúknutých žalobcovi pritom nie je možné uzavrieť, že by pri uzavretí dohody konal v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok (§ 49 Občianskeho zákonníka), keďže žalobca sa sám slobodne rozhodol predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou a zvolil si možnosť ukončiť pomer dohodou, a to ani nie za nápadne nevýhodných podmienok.

33. S poukazom na dané závery prvoinštančného aj odvolacieho súdu nebolo potrebným, naopak bolo by nadbytočným a nevhodným, vykonávať ďalšie dôkazy v prvoinštančnom konaní navrhnuté žalobcom. Obdobne je irelevantná žalobcom v odvolaní tvrdená nesprávnosť protokolácie na pojednávaniach. Nezhoda výrokovkej časti vyhláseného a písomne vyhotoveného rozsudku bola odstránená vyššie citovaným opravným uznesením.

34. Pretože s poukazom na vyššie uvedené závery, predmetná výpoveď z pracovného pomeru nebola žalovaným žalobcovi daná - nenadobudla právne účinky, predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru je platná, v dôsledku čoho pracovný pomer medzi stranami naďalej netrvá, bolo dôvodným a správnym, aby súd prvej inštancie žalobu žalobcu v celom rozsahu zamietol.

35. Po vyčerpaní relevantných odvolacích dôvodov žalobcu s poukazom na vyššie uvedené argumentáciu, bolo potom dôvodným, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, ktorým bola žaloba v celom rozsahu ako nedôvodná zamietnutá, s použitím ust. § 387 ods. 1 CSP ako vo výroku vecne správny, včítane závislého a odvolacími dôvodmi osobitne nenapadnutého výroku o náhrade trov konania, potvrdil.

36. O náhrade trov odvolacieho konania s použitím § 262 ods. 1 CSP v zmysle § 396 CSP rozhodol odvolací súd ex offo podľa § 255 ods. 1 CSP a v odvolacom konaní v celom rozsahu úspešnému žalovanému priznal plnú náhradu trov konania v rozsahu 100% proti neúspešnému žalobcovi. O výške náhrady trov odvolacieho konania v zmysle § 262 ods. 2 CSP rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie skončí samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

37. Senát krajského súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

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 CSP).

Dovolanie je podľa § 421 CSP 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 (§ 421 ods. 1 CSP).

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 ods. 2 CSP).

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 príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

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

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

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 plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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 CSP).

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

Povinnosť podľa ods. 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 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

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

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

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

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 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prevej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

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

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