

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 19CoPr/2/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8720200001
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 09. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zlata Simková
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2021:8720200001.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zlata Simkovej a členov senátu JUDr. Gabriely Világiovej a JUDr. Karola Krochtu v spore žalobcu : U. U. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom G. XX, XXX XX P., právne zastúpený: JUDr. Ladislav Riedl, advokát so sídlom Slovenská 46, 080 01 Prešov, IČO: 50 490 044, proti žalovanému: Plzeňský Prazdroj Slovensko, a.s. so sídlom Pivovarská 9, 082 21 Veľký Šariš, IČO: 31 648 479, právne zastúpený: JUDr. Lucia Jurgová advokátka, s.r.o. so sídlom Kováčska 28, 040 01 Košice, IČO: 47 236 884, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Poprad č. k. 17Cpr/1/2020-166 zo dňa 02.06.2021 takto

rozhodol:

Potvrdzuje rozsudok s upresnením, že o výške trov prvoinštančného konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Žalovanému priznáva voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu a žalovanému priznal voči žalobcovi právo na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa XX.XX.XXXX. Tiež žiadal zaviazat' žalovaného zaplatiť mu náhradu mzdy, a to od XX.XX.XXXX za každý kalendárny mesiac do právoplatného rozhodnutia vo veci samej. Žalobu odôvodnil tým, že jeho pracovný pomer so žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX a mal byť ukončený ku dňu XX.XX.XXXX Dohodou zo dňa XX.XX.XXXX. Podľa žalobcu s ukončením pracovného pomeru nesúhlasil, o čom žalovaného informoval a Dohodu o ukončení pracovného pomeru najprv odmietol podpísať a podpísal ju až po vyhrážkach pána T., že za každých okolností dostane výpoveď a bude mať problém kvôli nevyhovujúcemu posudku zo strany zamestnávateľa pri nájdení novej pracovnej pozície. Bol mu daný na výber dátum ukončenia pracovného pomeru XX.XX.XXXX, resp. XX.XX.XXXX. Spochybňoval podpis na Dohode za zamestnávateľa tým, že Dohoda o skončení pracovného pomeru bola podpísala nečitateľne a zamestnávateľ mal byť zastúpený L. Z. F. - U. na základe poverenia zo dňa XX.XX.XXXX.

2. Žalovaný so žalobným návrhom nesúhlasil. Považoval Dohodu o skončení pracovného pomeru uzavretú medzi stranami sporu za platnú.

3. Prvoinštančný súd po vykonanom dokazovaní, a to výsluchu svedka R. T. a oboznámením ďalších listinných dôkazov, citujúc ust. § 1 ods. 4; § 9 ods. 1; § 10 ods. 1; § 60 ods. 1, 2; § 77; § 79 ods. 1 a § 80 Zákonníka práce, ako aj § 37 ods. 1 a § 39 Občianskeho zákonníka zistil, že žalobca bol zamestnaný

u žalovaného (jeho pôvodné obchodné meno bolo Pivovary Topvar a.s.) na základe pracovnej zmluvy z XX.XX.XXXX s dňom nástupu do práce XX.XX.XXXX, druhom dohodnutej práce: D. D. M., na dobu neurčitú. Dňa XX.XX.XXXX strany sporu uzatvorili Dohodu o skončení pracovného pomeru, podľa ktorej sa dohodli na skončení pracovného pomeru dohodou dňom XX.XX.XXXX. Dohoda o skončení pracovného pomeru neobsahovala dôvody pre skončenie pracovného pomeru. V predmetnom konaní žalobca namietal platnosť Dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu, že na Dohode o skončení pracovného pomeru chýba podpis žalovaného a tiež pre hmotnoprávne nedostatky, že Dohoda nebola uzatvorená slobodne a vážne. V konaní žalobca namietal postup žalovaného upravený v bode 4.3.2.1. pracovného poriadku, podľa ktorého: „Pohovor predstavuje menej formálny spôsob prejednávania nedostatkov v práci.“ Jeho výsledkom je upozornenie na konkrétne nedostatky v práci a stanovenie spôsobu a lehôt k ich odstráneniu. Touto formou upozorňuje vedúci zamestnanec zamestnanca na skutočnosť, že vo výkone dohodnutého druhu práce zamestnancom sa objavujú určité nedostatky a podáva návrhy na ich riešenie. Pre zamestnanca je pohovor signálom o nespokojnosti zamestnávateľa s výkonom jeho práce.

4. Za nesporné prvoinštančný súd považoval to, že žalobca so žalovaným uzavreli XX.XX.XXXX pracovnú zmluvu, na základe ktorej žalobca pracoval od XX.XX.XXXX u žalovaného v pozícii „D.“. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú. Dňa XX.XX.XXXX uzavrel žalobca so žalovaným Dohodu o skončení pracovného pomeru. V konaní žalobca napádal platnosť Dohody o skončení pracovného pomeru a to pre formálny nedostatok spočívajúci v tom, že táto Dohoda nebola podpísaná žalovaným a pre hmotnoprávne nedostatky, že Dohoda bola uzavretá v rozpore s § 37, § 39 Občianskeho zákonníka, bola neurčitá, zo strany žalobcu nešlo o slobodný prejav vôle, bol donútený k uzavretiu Dohody o skončení pracovného pomeru.

5. Z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie ustálil, že Dohoda o skončení pracovného pomeru bola riadne podpísaná žalovaným, a to osobou L.. Z. F. - U., ktorú podľa osobitného plnomocenstva z XX.XX.XXXX, okrem iného žalovaný splnomocnil na podpis pracovných zmlúv, dodatkov a na podpis právnych úkonov, úkonov, ktorými sa končí pracovný pomer za spoločnosť žalovaného, ktorý mal od XX.XX.XXXX do XX.XX.XXXX obchodné meno Pivovary Topvar a.s. L.. Z. F. - U. bola osobitným plnomocenstvom z XX.XX.XXXX poverená aj na uzatváranie právnych úkonov, ktorými sa končí pracovný pomer. V zmysle § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony poverených zamestnancov zaväzujú zamestnávateľa. K námietke žalobcu, že osobitné plnomocenstvo nebolo súčasťou Dohody o skončení pracovného pomeru skonštatoval, že pre platnosť právneho úkonu, na ktorý bol splnomocnený zamestnanec žalovaného, sa nevyžaduje, aby súčasťou právneho úkonu bolo osobitné plnomocenstvo. Pokiaľ žalobca namietal, že R. T. do znenia Dohody o skončení pracovného pomeru, ktoré bolo vopred podpísané L.. Z. F. - U., dopísal dátum skončenia pracovného pomeru na základe vyjadrenia žalobcu a to deň XX.XX.XXXX a mesiac, za ktorý mala byť žalobcovi vyplatená mzda, uvedená skutočnosť nespôsobuje neplatnosť Dohody o skončení pracovného pomeru z formálneho hľadiska. Celé znenie Dohody o skončení pracovného pomeru okrem týchto 2 dátumov, bolo podpísané osobou splnomocnenou žalovaným, ktorá keďže podpísala túto Dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej boli vynechané miesta na doplnenie údaju o dátume skončenia pracovného pomeru a označenie mesiaca, za ktorý má byť vyplatená mzda, je zrejme a nespochybniteľné, že tým prejavila akceptáciu Dohody o skončení pracovného pomeru s dátumom ukončenia pracovného pomeru, ktorý doplní nadriadený zamestnanec žalobcu po dohode so žalobcom, bez ohľadu na to, aký dátum tam bude uvedený. Podstatný je prejav vôle zmluvných strán dohodnúť sa na skončení pracovného pomeru. Uvedené nespôsobuje neplatnosť Dohody o skončení pracovného pomeru. Navyše vynechaný dátum skončenia pracovného pomeru na pripravenom návrhu Dohody o skončení pracovného pomeru bol predsa na prospech žalobcu ako zamestnanca. Dátum bol R. T. dopísaný na základe návrhu žalobcu. Takýto postup zamestnávateľa považoval za určitú ústretovosť vo vzťahu k zamestnancovi. Súd uviedol, že Dohoda o skončení pracovného pomeru obsahuje všetky formálne náležitosti podľa § 60 Zákonníka práce.

6. Po posúdení namietaných hmotnoprávnych dôvodov pre skončenie pracovného pomeru súd zhodnotil, že Dohodu o skončení pracovného pomeru považuje za platný právny úkon. Žalobca neuniesol tvrdené dôkazné bremeno, nepreukázal, že Dohodu o skončení pracovného pomeru neuzavrel slobodne, žeby ju uzavrel pod vplyvom fyzického, resp. psychického donútenia.

7. Súd prvej inštancie ďalej konštatoval, že subjekt pri vykonávaní právneho úkonu, ktorý má byť platný, musí navonok prejavíť tú vôľu, ktorú má a ktorá je výsledkom jeho vlastného slobodného rozhodnutia. O slobodný úkon nepôjde v prvom rade tam, kde je úkon výsledkom priameho fyzického donútenia (vis absoluta), ide o vadu vôle prejavovanej, keďže v tomto prípade je vôľa konajúceho nahradená vôľou osoby, ktorá konajúceho k úkonu donútila - vôľa konajúceho teda nie je ani slobodná, ani daná. Bezprávnou vyhrážkou je pôsobenie na psychiku konajúceho, v dôsledku ktorého je konajúci prinútený vykonať svoj prejav vôle vzbudením dôvodného strachu s prihliadnutím na jej druh a intenzitu. Vyhrážka musí pôsobiť na konajúceho v čase vykonania úkonu. Vyhrážka musí byť protiprávna, t. j. jej prostredníctvom sa vynucuje niečo, čo týmto spôsobom nesmie byť vynucované - vyhrážka nesmie byť právne podložená ani právne vymáhateľná. Vyhrážkou rovnako nie je ani prípad, ak sa niekto vyhráža tým, čo je táto osoba oprávnená vykonať v súlade s právom za účelom, aby druhú stranu priviedla k určitému konaniu. Na podporu svojho názoru poukázal na rozhodnutia NS ČR sp. zn. 3Cdon/1522/1996 a sp. zn. 33Obo/861/2002.

8. Skutočnosť, že R. T. podľa žalobcu uviedol, že v prípade, že nedôjde k uzavretiu Dohody o skončení pracovného pomeru, bude mu daná výpoveď zo strany žalovaného a bude mať negatívny posudok zo strany zamestnávateľa, i keby bola preukázaná ako pravdivá (svedok R. T. nepotvrdil túto skutočnosť), nejaví znaky psychického donútenia - bezprávnej vyhrážky. Predsa žalobca mal možnosť zvážiť uzavretie Dohody o skončení pracovného pomeru. Okolnosti na strane R. T., ktoré tvrdil žalobca, nemajú znaky psychického donútenia. V prípade, ak by boli pravdivé tvrdenia žalovaného o neuspokojivých pracovných výsledkoch žalobcu, išlo by o ústretovú ponuku zamestnávateľa voči zamestnancovi.

9. Súd prvej inštancie nezistil ani dôvod neplatnosti právneho úkonu podľa § 39 OZ, teda že by išlo o právny úkon, ktorý by odporoval obsahom alebo účelom zákona, alebo by sa prial dobrým mravom. Nezistil preto, aby Dohody o skončení pracovného pomeru trpela vadou podľa § 37 a § 39 OZ, kedy by išlo o neplatný právny úkon.

10. Na základe uvedených skutočností v súlade s citovanou právnou úpravou prvoinštančný súd rozhodol tak, že žalobu o určenie neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru zamietol. Nárokom na náhradu mzdy sa súd nezaoberal vzhľadom na zamietnutú žalobu v časti o určenie neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru, keď predpokladom pre priznanie náhrady mzdy podľa § 79 Zákonníka práce je neplatné skončený pracovný pomeru.

11. Výrok o trovách konania odôvodnil ust. § 255 ods. 1 CSP a úspešnému žalovanému priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že o ich výške rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

12. Proti uvedenému rozsudku v zákonom stanovenej lehote podal odvolanie žalobca. Tvrdil, že súd mu nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať patriace mu procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, došlo k nesprávnym skutkovým zisteniam, ku ktorým súd dospel na základe vykonaných dôkazov a rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Vo vzťahu k jeho námietke týkajúcej sa nedostatočného plnomocenstva poukázal na § 31 ods. 1, 4 a § 40 ods. 1 OZ, ako aj § 9 ods. 1, 2 Zákonníka práce, s prihliadnutím na rozsudok Okresného súdu Stará Ľubovňa sp. zn. 1C/74/2016 zo dňa 17.08.2017, z ktorého vyplýva, že plnomocenstvo musí byť súčasťou zmluvy, inak je treba považovať takýto úkon za úkon neurobený vo forme, ktorú vyžaduje zákon, a teda neplatný. Podľa žalobcu preto plnomocenstvo pre L. Z. F. - U. zo dňa XX.XX.XXXX malo byť súčasťou Dohody o skončení pracovného pomeru. Navyše z obsahu splnomocnia, o ktorom sa dozvedel až zo súdneho spisu vyplýva, že ide o reštriktívne oprávnenie, majúce zamedziť svojvôľu splnomocnenej osoby. Z Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa XX.XX.XXXX nevyplýva žiaden takýto podklad, ako sa uvádza v splnomocnení z XX.XX.XXXX, ako imanentnej súčasťou oprávnenia L. U. konať. Hlavným dôvodom neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru je nedostatok vôle ju uzavrieť na strane žalobcu, čo bolo v konaní preukázané. Vyjadril svoj nesúhlas s tvrdením žalovaného, že Dohodu podpísal po tom, čo bol konfrontovaný s faktami o neuspokojivom plnení si pracovných úloh a porušení pracovnej disciplíny. Tvrdenie žalovaného potvrdzuje, že došlo ku konfrontácii. Žalobca poprel tvrdenie, že Dohodu podpísal po tom čo mal uznať svoje nedostatky pri plnení pracovných povinností. Nemal v úmysle ukončiť pracovný pomer so žalovaným. Žalobca teda nemal záujem zamestnanecký pomer ukončiť. Na základe požiadavky jeho vedúceho o stretnutie k stretnutiu došlo a bolo mu tlmočené, že ak Dohodu nepodpíše dostane výpoveď s

uvedením všetkých nedostatkov, ktorých sa mal údajne dopustiť. Dovtedy žiadne pochybenia žalovaným mu vytknuté písomne neboli. Namietal preto záver rozhodnutia súdu prvej inštancie, kde tento uviedol, že žalobca neunesol tvrdené dôkazné bremeno a nepreukázal, že Dohodu o skončení pracovného pomeru neuzavrel slobodne a že by ju uzavrel pod vplyvom fyzického resp. psychického donútenia. Súd neveril tvrdeniu, že ak by Dohodu nepodpísal, bola by mu daná výpoveď spolu s negatívnym posudkom, lebo toto svedok T. nepotvrdil. Takéto právne posúdenie je v príkrom rozpore s procesnými pravidlami, keďže svedok nie je strana, ktorá ma povinnosť využívať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany. Tiež nie je možné očakávať od svedka, že pomenuje svoje vlastné protiprávne konanie. Navyše bol tento svedok navrhnutý žalovaným ako jeho bývalým zamestnávateľom, preto jeho výpoveď nemohla vybočovať z rámca procesného postoja žalovaného. Súdu tiež vytýkal, že mal vychádzať z písomného vyjadrenia k žalobe, z ktorého vyplýva, že ho nadriadený nečakane a úskočne konfrontoval s jeho pochybeniami, dovtedy nikdy nevytknutými. Žalovaný tak vyvinul naň psychický nátlak. V záverečnej reči zástupca žalovaného uviedol, že je vylúčené, aby Dohodu o skončení pracovného pomeru žalobca podpísal z obavy, že bude v ďalšom pracovnom uplatnení poškodený, keďže pracuje u konkurencie na porovnateľnej pozícii. Ide o nelogické a vnútorne rozporné vyjadrenie. Ak by pod nátlakom Dohodu nepodpísal, vytknuté nedostatky by sa objavili v písomnej výpovedi, lebo boli donucovacou okolnosťou využitou vedúcim zamestnancom, a tak by mal sťaženú pozíciu pri uchádzaní sa o zamestnanie u terajšieho zamestnávateľa. Vytknuté nedostatky pred uzavretím Dohody o skončení pracovného pomeru súd posúdil v prospech zamestnávateľa tak, že tým bol voči žalobcovi ústretový, ak ukončil pracovný pomer bez ich vymenovania. O žiadny ústretový krok žalovaného voči žalobcovi nešlo. Podľa žalobcu si svoje povinnosti plnil svedomito, čomu zodpovedá aj hodnotenie a nedostal žiadne pokarhanie. Súd sa nezaoberal osobnými invektívami svedka voči jeho osobe, išlo o jeho tendenčnú výpoveď s cieľom poškodiť žalobcovi. Ak súd prikladal vážnosť tejto výpovedi, považuje to za porušenie práva na spravodlivý proces. To, že po skončení pracovného pomeru informoval žalovaného, že so skončením nesúhlasí, žalovaný nerozporoval. Napadnutý rozsudok vníma ako arbitrárny, nedostatočne odôvodnený. Súd založil svoje rozhodnutie na tvrdeniach, ktoré sú rozporné s vykonaným dokazovaním. Zároveň nedal odpovede na všetky podstatné otázky týkajúce sa veci, preto je rozsudok nepresvedčivý a neúplný. Nezaoberal sa ani popretými skutkovými tvrdeniami zo strany žalovaného, ktoré sa v zmysle zákona považujú za nesporné, dávajú za pravdu dôvodnosti podanej žaloby. Navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

13. K odvolaniu žalobcu sa vyjadril žalovaný tak, že aj keď žalobca svoje odvolacie dôvody neoznačil explicitne citovaním konkrétneho ustanovenia CSP, z obsahu je možné vyvodiť, že ide o dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP. V odvolaní však nie je žiadnym spôsobom konkretizovaný odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP, keďže žalobca neuvádza žiadne skutočnosti týkajúce sa nesprávneho procesného postupu súdu, ktorý by mu znemožnil uskutočňovať jeho procesné práva. V odvolaní žalobca nepreukázal ani ďalšie uplatnené odvolacie dôvody. K tvrdeniu o nesprávnom právnom posúdení Dohody o skončení pracovného pomeru s poukazom na to, že k nej nebolo pripojené osobitné plnomocenstvo v písomnej forme uviedol, že oprávnenie zamestnankyne L.. Z. F. uzavrieť v mene žalovaného Dohodu o skončení pracovného pomeru vyplývalo nie zo zmluvy o splnomocnení podľa § 31 OZ, ale z právneho úkonu poverenia podľa § 9 Zákonníka práce, ktorým štatutárny orgán poveril ďalšieho zamestnanca na vykonávanie určitých právnych úkonov, na ktoré je inak oprávnený iba on. Preto vyslovil názor, že nepripojenie písomného poverenia k Dohode o skončení pracovného pomeru nemá za následok neplatnosť takejto dohody. Aj keď zákonník práce vyžaduje písomnú formu Dohody o skončení pracovného pomeru, jej nedodržanie v nadväznosti na § 17 Zákonník práce nespája s právnymi následkami neplatnosti právneho úkonu. V konaní bola preukázaná existencia konkrétneho poverenia pre uvedenú zamestnankyňu zo dňa XX.XX.XXXX a iba nesprávne označenie, ako splnomocnenie nemá za následok jeho neplatnosť, keďže sa musí hodnotiť podľa obsahu. Uvedená poverená zamestnankyňa neprekročila ani rozsah svojich oprávnení vyplývajúcich z poverenia. Rovnako za nedôvodné považoval tvrdenie, že neplatnosť Dohody odvodzuje žalobca od nedostatku jeho vôle takýto úkon uzavrieť. Ak nadriadený žalobcu na stretnutí, na ktorom bola uzavretá Dohoda prezentoval, že dôvodom skončenia pracovného pomeru sú jeho nepriaznivé pracovné výsledky, ako aj to, že pokiaľ nebude súhlasiť s Dohodou, bude mu daná výpoveď z pracovného pomeru spolu s negatívnym pracovným posudkom, nie je to možné hodnotiť ako bezprávnou vyhrážku. Súd tiež zastával názor, že vyhrážku postupom, ktorý je v súlade s právnym predpisom, nemožno hodnotiť ako bezprávnou vyhrážku. Ak totiž zákon oprávňuje zamestnávateľa podať výpoveď z pracovného pomeru, nemôže to byť hodnotené ako bezprávnou vyhrážka. Tak proti výpovedi, ako aj proti obsahu pracovného hodnotenia je možné sa brániť žalobou na súde. Paradoxným a rozporným je tvrdenie žalobcu v odvolaní, že na jednej strane vyslovil nesúhlas

s obsahom Dohody a pritom túto Dohodu podpísal, čo vyplýva z jeho výpovede. V ďalšom poukázal tiež na to, že v období po uzavretí Dohody o skončení pracovného pomeru do jeho skončenia ku dňu XX.XX.XXXX žalovaný umožnil žalobcovi absolvovať ako členovi tímu interný výlet do U. a poukázal tiež na to, že v súčasnosti žalobca je zamestnaný v rovnakej pracovnej pozícii u iného zamestnávateľa, čo potvrdil sám žalobca. Navrhol preto napadnutý rozsudok potvrdiť a priznať mu plnú náhradu trov odvolacieho konania.

14. K replike žalovaného sa žalobca už nevyjadril.

15. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 Zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku, ďalej len „CSP“) preskúmal rozsudok, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ustanovenia § 379 a nasl. CSP, bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) s tým, že miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku oznámil na úradnej tabuli aj webovej stránke Krajského súdu v Prešove dňa 23.09.2021 a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

16. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd prejedná vec v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadne akých výrokov u rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať, nemusí byť pritom daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (viď rozhodnutie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS/78/05).

17. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte s namietaným nesprávnym skutkovým zistením a nesprávnym právnym posúdením, a to, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne a v úplnosti aplikoval príslušné právne predpisy a či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil. Po posúdení zistil, že súd prvej inštancie dostatočne zistil skutkový stav veci, na ktorý správne aplikoval príslušné právne predpisy.

18. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodu organizačných zmien. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi (§ 60 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení zmien a doplnkov).

19. Odvolací súd má za to, že súd prvej inštancie v prejednávanom spore na základe vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým zisteniam a prejednávaný spor aj správne právne posúdil. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku jednoznačne vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami súdu pri hodnotení dôkazov na strane jednej a právnymi závermi súdu na strane druhej. Naproti tomu v priebehu odvolacieho konania žalobca nepredostrel taký relevantný argument, teda taký argument, majúci súvis s prejednávanou vecou, ktorý by bol takej povahy, že by mohol priniesť pre odvolateľa priaznivejšie rozhodnutie.

20. Možno teda konštatovať, že súd prvej inštancie dal vo svojom rozhodnutí zrozumiteľnú a presvedčivú odpoveď na podstatné argumenty strán sporu, pričom tak učinil v snahe garantovať stranám ich právo na spravodlivé súdne konanie. Skutočnosť, že v tomto rozhodnutí neboli naplnené očakávania žalobcu a že súd prvej inštancie nerozhodol v súlade s jeho právnym názorom ešte neznamená, že došlo k porušeniu jeho základného práva na spravodlivé súdne konanie. Súd prvej inštancie postupoval v súlade so záväznými právnymi predpismi a mal isto na pamäti základné právo strán sporu na súdnu ochranu, túto stranám sporu poskytol v požadovanej kvalite. Odvolací súd preto v celom rozsahu poukazuje na odôvodnenie napadnutého rozsudku, s ktorým sa stotožňuje v zmysle § 387 ods. 2 CSP.

21. Len na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia, ako aj k odvolacím dôvodom odvolací súd uvádza, že ani jedna odvolacia námietka nebola dôvodná. Nebolo preukázané, aby žalobcovi bola odňatá možnosť konať pred súdom, a tým došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý súdny proces. Je možné uviesť, že v podstate na všetky odvolacie námietky dal náležitú odpoveď už súd prvej inštancie

v odôvodnení svojho rozhodnutia, na čo odvolací súd odkazuje. Ani podľa názoru odvolacieho súdu nebolo potrebné, aby či už poverenie alebo ako bolo nesprávne označené splnomocnenie pracovníčky žalovaného L. Z. F. - U. malo byť pripojené k Dohode o skončení pracovného pomeru. Oprávnenie uvedenej pracovníčky žalovaného zo dňa XX.XX.XXXX postačovalo na to, aby mohla za žalovaného podpísať platne Dohodu o skončení pracovného pomeru so žalobcom. K argumentom žalobcu, že nechcel skončiť pracovný pomer u žalovaného Dohodou, že to nebolo jeho vôľou a že Dohodu podpísal iba pre vyhrážku, že mu inak bude daná výpoveď s negatívnym pracovným posudkom, odvolací súd uvádza, že toto nemôže byť vyhodnotené ako bezprávná vyhrážka tak, ako to správne posúdil aj súd prvej inštancie a poukázal k tomu aj na rozhodnutia najvyššieho súdu ČR. K uvedenému odvolací súd uvádza, že Zákonník práce v ust. § 60 ods. 2 síce ustanovuje, že dohoda o skončení pracovného pomeru sa uzatvára písomne, avšak nedodržanie písomnej formy uzavretia takejto dohody neznamená neplatnosť takejto dohody. Preto tak aj v prípade, ak by Dohoda o skončení pracovného pomeru nebola uzavretá písomne, aj prípadná ústna dohoda o skončení pracovného pomeru by bola platná. Navyše sám žalobca potvrdil, že Dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa XX.XX.XXXX podpísal. Ani odvolací súd nepovažoval za dôvodné tvrdenie žalobcu, že zmluvu podpísal pod psychickým nátlakom, keď pred podpisom mu bolo oznámené, že ak Dohodu nepodpíše, bude mu daná výpoveď s negatívnym pracovným posudkom. Nejde totiž o bezprávnú vyhrážku, ani o zneužitie výkonu práva na ujamu zamestnanca, ak zamestnávateľ svoj návrh na skončenie pracovného pomeru Dohodol dôvodní tým, že podľa jeho názoru sú tu dôvody, pre ktoré by mohol so zamestnancom skončiť pracovný pomer inak (viď rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/1332/2001).

22. Podmienkou dohody o skončení pracovného pomeru je jednak prejav vôle oboch účastníkov pracovného pomeru smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru, jednak stanovenie určitého dňa, ku ktorému sa má pracovný pomer skončiť (viď R/27/1990). V prejednávanom prípade obe podmienky splnené boli.

23. Ak odvolateľ namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil svedeckú výpoveď R. T., ktorý so žalobcom jednal v súvislosti so skončením pracovného pomeru dohodou ako jeho priamy nadriadený, odvolací súd k tomu uvádza, že aj keď to bol svedok navrhnutý žalovanou stranou a navyše bol jeho bývalým zamestnancom, nebolo možné bez všetkého jeho výpoveď vyhodnotiť inak, ako to urobil súd prvej inštancie. To, že uvedený svedok sa mal vyjadriť negatívne vo vzťahu k žalobcovi pri hodnotení platnosti, resp. neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru, to nemohlo mať na platnosť Dohody význam. Ani to, že žalobca oznámil žalovanému, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru u neho tiež nerobí Dohodu o skončení pracovného pomeru neplatnou. Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd uvádza, že žalobca v odvolaní neuviedol žiadne relevantné okolnosti, ktoré by boli dôvodom na či už zmenu alebo zrušenie napadnutého rozsudku.

24. Keďže v odvolaní bolo namietané aj nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie, odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený stav, dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny, t.j. náležitý právny predpis alebo, ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. O nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie v predmetnom konaní však nejde. Súd prvej inštancie správne aplikoval príslušné právne predpisy na zistený skutkový stav.

25. Odvolací súd ešte dodáva, že Ústavný súd Slovenskej republiky v zhode s rozhodovacou praxou Európskeho súdu pre ľudské práva stabilne judikuje, že povinnosťou súdu odôvodniť svoje rozhodnutie neznamená automaticky povinnosť poskytnúť podrobnú odpoveď na každý nastolený argument. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (napr. sp. zn. II.ÚS/44/03, III.ÚS/209/04, I.ÚS/117/05, III.ÚS/191/2013). Rozsah povinností odôvodniť súdne rozhodnutie sa môže meniť podľa povahy rozhodnutia a musí byť analyzované s ohľadom na okolnosti každého prípadu (viď uznesenie NS SR sp. zn. 4Cdo/163/2015 zo dňa 17.04.2016). Odvolací súd tak dospel k záveru, že v danom prípade súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanovisko strán sporu k prejednáwanej veci, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednávaný prípad a z ktorých vyvodil svoje právne závery,

ktoré primerane vysvetlil. Z hľadiska logiky a argumentačnej súdržnosti nebolo možné odôvodneniu napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie vytknúť nedostatky. Do práva na spravodlivý súdny proces nepatrí súčasne aj právo strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (viď rozhodnutie Ústavného súdu SR sp. zn. IV.ÚS/252/04) a rovnako neznamená ani to, aby strana sporu bola pred všeobecným súdom úspešná, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkou a právnymi názormi (viď rozhodnutie ÚS SR sp. zn. I.ÚS/50/04). Judikatúra súdov vrátane európskeho súdu nevyžaduje, aby na každý argument strany (účastníka) bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia (porov. rozsudok Georgiadis proti Grécku z 29. mája 1997, sťažnosť č. 21522/93, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1997-111; rozsudok Higginsová a ďalší proti Francúzsku z 19. februára 1998, sťažnosť č. 20124/92 Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1998-1: uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. júna 2004 sp. zn. III. ÚS 209/04). Odvolací súd so zreteľom na vyššie uvedené má za to, že rozsudok súdu prvej inštancie zodpovedá kritériám daných v ustanovení § 220 ods. 2 CSP. Z rovnakých dôvodov nepovažoval za potrebné zaoberať sa ostatnými odvolacími námietkami.

26. Z vyššie uvedených dôvodov preto odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie postupom podľa § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne správne potvrdil s upresnením vo výroku o trovách konania v zmysle § 262 ods. 2 CSP tak, že aj o výške trov prvoinštančného konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

27. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté postupom podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1, 2 podľa § 255 ods. 1 CSP. Žalovaný bol v odvolacom konaní plne úspešný, preto odvolací súd mu voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu s tým, že aj o výške týchto trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

28. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Poučenie o dovolaní: Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 Civilného sporového poriadku, v ďalšom texte už len „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 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.

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. 1 a 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 príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).
- Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie. (§ 422 ods. 1 a 2 CSP)

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 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 plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 Ods. 1 C. s. p. (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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.

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 CSP)

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