

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 44Cpr/23/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1318207848  
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 11. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Vaverčáková  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2020:1318207848.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III pred sudkyňou JUDr. Dagmar Vaverčákovou v právnej veci žalobcu: A. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. C., E. XX, štátny občan SR, proti žalovanému: Go2Sky spol. s.r.o., so sídlom Bratislava, Ivanská cesta 30/B, IČO: 46 879 951, o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovanému súd priznáva voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré je žalobca povinný zaplatiť do pätnástich dní od právoplatnosti rozhodnutia vyššieho súdneho úradníka o výške náhrady trov konania.

### odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou na súd dňa 20.12.2018 doplnenou podaním zo dňa 26.06.2019 sa žalobca domáhal rozhodnutia, ktorým súd určí, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi stranami sporu dňa 30.10.2018 je neplatná, pracovný pomer nebol zrušený s tým, že si nárokuje aj náhradu mzdy vo výške 5.600,- Eur.

2. Žalobu odôvodnil tým, že bol požiadaný dňa 29.10.2018 o stretnutie s konateľom žalovaného. V určený deň 30.10.2018 prišiel do sídla firmy, kde však nebol konateľ ale jeho právny zástupca a kde bolo žalobcovi oznámené, že má okamžitú výpoveď. V prípade, ak s výpoveďou nesúhlasí, môže ešte pracovať ďalšie dva mesiace ako palubný sprievodca, ale že lety už nedostane. Tie dva mesiace žalobca pochopil ako ponuku na dvojmesačnú výpovednú lehotu. S touto nesúhlasil, nakoľko nevedel prečo dostal výpoveď, na čo mu dal právny zástupca žalovaného podpísať papier o skončení pracovného pomeru. Komunikácia trvala necelé 3 minúty, až neskôr žalobca zistil že bol uvedený do omylu, že ma okamžitú výpoveď ale v skutočnosti mu bola predložená dohoda o skončení pracovného pomeru, s čím by nikdy nesúhlasil. V dohode sa uvádza, že sa týka pracovnej zmluvy zo dňa 01.07.2015, avšak táto bola nahradená novou pracovnou zmluvou z 15.10.2016 na dobu neurčitú, ktorá stále platí. Ako dôvod bola uvedená nadbytočnosť zamestnanca na základe rozhodnutia o organizačných zmenách. Na pracovnú pozíciu žalobcu v zmysle Zákonníka práce nemôže prijať žalovaný žiadneho zamestnanca. Žalobca zistil, že konateľ prijal viacerých nových zamestnancov na jeho pozíciu. Podľa žalobcu bol žalovaným uvedený do omylu, že má okamžitú výpoveď, ale predložil mu dohodu o skončení pracovného pomeru, s ktorou by žalobca nikdy nesúhlasil.

3. Na dôkaz svojich tvrdení žalobca súdu predložil: pracovnú zmluvu z 15.10.2016, dohodu o skončení pracovného pomeru z 30.10.2018, pracovnú zmluvu z 01.07.2015.

4. Žalovaný sa vyjadril k žalobe písomne, podaním zo dňa 18.12.2019. Žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť v celom rozsahu a priznať náhradu trov konania. Uviedol, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného vznikol dňa 01.07.2015 a trval nepretržite až do jeho skončenia dohodou a skončení pracovného pomeru k 31.10.2019. Z hľadiska predmetu sporu nie je právne relevantné, či počas trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného došlo k zmene obsahu pracovnej zmluvy alebo pracovných podmienok alebo či strany sporu uzatvorili nové znenie pracovnej zmluvy. Dohodou o skončení pracovného pomeru bol totiž skončený pracovný pomer žalobcu žalovaného a nie pracovná zmluva ako sa žalobca mylne domnieva. Žalovaný poprel skutkové tvrdenia žalobcu ohľadne priebehu stretnutia konaného dňa 30.10.2019, na ktorom bol zo strany žalobcu akceptovaný návrh žalovaného na skončenie jeho pracovného pomeru dohodou. Žalovaný nikdy nepredkladal žalobcovi okamžitú výpoveď a ani okolnosti možného skončenia žalobcovho pracovného pomeru u žalovaného neboli na tomto stretnutí diskutované spôsobom ako to tvrdí žalobca. Žalovaný ako zamestnávateľ dňa 23.10.2018 s ohľadom na zníženie počtu prevádzkovaných lietadiel a z toho vyplývajúcu potrebu optimalizácie organizácie práce s cieľom zvýšenia efektivity práce rozhodol a organizačnej zmene a s účinnosťou ku dnu 31.12.2019 zrušil viacero pracovných miest. Žalovaný následne ako zamestnávateľ dotknutých zamestnancov oboznámil s organizačnou zmenou a ponúkol im skončenie pracovného pomeru dohodou resp. v prípade ak dotknutý zamestnanec s dohodou nesúhlasil, týmto zamestnancom doručil výpovede podľa § 63 ods. 1) písm. b) Zákonníka práce. Skutočnosť, že žalobca v žalobe a jej doplnení tvrdí, že s dvojmesačnou výpovednou dobou nesúhlasil, uvedený postup žalovaného len potvrdzuje. Žalovaný vo vzťahu k tvrdeniu žalobcu, že bol uvedený do omylu vyjadruje len toľko, že toto tvrdenie žalobcu v celom rozsahu odmieta a popiera. Už samotné tvrdenie žalobcu ohľadne jeho omylu je nelogické, neobstojí ani nie je z neho zistiteľné, v čom mal omyl žalobcu spočívať. Podľa žalobcu je dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi stranami sporu dňa 31.10.2018 platná.

5. Na dôkaz svojich tvrdení žalovaný súdu predložil rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách z 23.10.2018 a navrhol vykonať dokazovanie výsluchom konateľa žalovaného a svedka Z. L., advokáta.

6. Súd v zmysle ustanovenia § 180 CSP prejednal vec v neprítomnosti žalobcu, ktorý bo predvolaný z adresy E. XX, C. C., ktorú uviedol v žalobe ako svoj trvalý pobyt ( doručenie vykázané dňom 27. 10.2020) Vzhľadom na údaje v Regob, kde žalobca má evidovaný trvalý pobyt od 09.06.2017 v Obci C. C., súd požiadal aj mesto C. C. o doručenie písomnosti žalobcovi. Z. C. C. súdu oznámilo, že oznam o doručovanej zásielke bol vyvesený 12.10.2020 a zvesený 28.10.2020.

7. Súd vykonal dokazovanie dôkazmi predloženými stranami sporu a vykonal aj ďalšie dôkazy navrhnuté žalovaným a to: výsluch konateľa žalovaného a svedka Z.. Z. L..

8. Pracovný pomer medzi stranami sporu vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.07.2015 uzavretej na dobu určitú do 31.10.2015. Z pracovnej zmluvy z 15.10.2016 súd zistil, že ju uzatvoril žalobca ako zamestnanec so žalovaným ako zamestnávateľom. Žalobca bol prijatý do pracovného zaradenia ako palubný sprievodca s miestom výkonu práce v sídle žalovaného. Pracovný pomer vznikol na dobu neurčitú bez skúšobnej doby, s nástupom do práce 01.11.2016.

9. Z dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 30.10.2018 súd zistil, že ju uzavreli strany sporu s tým, že podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce sa dohodli, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného končí dňa 31.10.2018. Dôvodom skončenia pracovného pomeru je nadbytočnosť zamestnanca podľa rozhodnutia o organizačných zmenách. S poukazom na ustanovenie § 76 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce po skončení pracovného pomeru poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku. Taktiež bude zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Táto dohoda bola spísaná v dvoch vyhotoveniach, každá strana dostane jedno vyhotovenie. Strany zároveň prehlásili, že dohoda predstavuje ich slobodnú, vážnu a omylu prostú vôľu, že ju uzatvárajú nie v tiesni alebo za nápadne nevýhodných podmienok. Strany tiež prehlásili, že si dohodu prečítali, že v plnom rozsahu rozumejú jej ustanoveniam a sú si vedomí práv a povinností z nej vyplývajúcich. Dohoda je podpísaná za zamestnávateľa konateľom M. U. a zamestnancom - žalobcom.

10. Konateľ P.. M. U. na pojednávaní uviedol, že pracovný pomer so žalobcom bol ukončený na základe dohody zákonným spôsobom. Prax v spoločnosti je taká, že ku koncu letnej sezóny uskutočňujú hodnotiace pohovory so zamestnancami, na ktorých sa ohodnotí ich výkonnosť počas letnej sezóny. Na

základe týchto pohovorov si vyberajú ľudí, s ktorými pokračujú ďalej a na druhej strane vyjde skupina ľudí, s ktorými sa ukončí pracovný pomer. Žalobca bol teda v tej skupine a nechceli už s ním pokračovať ďalej. Dohodu podpísal žalobca v prítomnosti ich právneho zástupcu JUDr. L.. Podľa vedomosti konateľa žalobca dohodu podpísal slobodne a bez výhrad. Žalobu považuje za špekulatívnu. Žalobcovi bolo vyplatené odstupné vo výške priemerného mesačného zárobku. Na dokreslenie uvádza, že počas trvania pracovného pomeru žalobcu realizovali 16 exekučných príkazov na jeho mzdu. Žalobca nemal trvalý pobyt, nemal telefón, ktorý by bol písaný na neho. Počas pracovného pomeru nemal vlastný účet v banke, mzdu mu zasielali na účet jeho matky, e-mail mal len služobný.

11. Z výsluchu svedka Z. L. súd zistil, že pre žalovaného vykonáva advokátsku činnosť, so žalobcom sa stretol len jedenkrát v živote a to v čase, keď bol požiadaný žalovaným o právne služby vo vzťahu k plánovanej organizačnej zmene a s tým spojených pracovnoprávných úkonov vo vzťahu k zamestnancom, ktorých sa táto organizačná zmena týkala. Pripravil listiny pre prijatie organizačnej zmeny, ktorá mala účel znížiť počet zamestnancov, vzhľadom na to, že jedno z lietadiel bolo vrátené vlastníčkovi a skončila letná sezóna a teda týkala sa 3-4 zamestnancov vo funkcii palubný sprievodca. Žalovaný ako zamestnávateľ prijal organizačnú zmenu a pristúpil ku skončeniu pracovných pomerov so zamestnancami, medzi ktorými bol aj žalobca. Pripravil žalovanému vzory na možné skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti a to výpoveď a dohodu. Konateľ žalovaného obe alternatívy skončenia pracovného pomeru podpísal, pričom v deň, keď sa žalobca mal vrátiť zo služobnej cesty, konateľ bol odcestovaný a preto ho požiadal, aby žalobcovi doručil predmetné listiny. Bolo to v sídle spoločnosti - P. cesta XX/B v C., kde sa stretol so žalobcom, vysvetlil mu, že žalovaný prijal organizačnú zmenu a že z dôvodu nadbytočnosti mu doručí buď výpoveď, alebo že je tu alternatíva dohody a skončení pracovného pomeru. Žalobca si oba dokumenty prečítal, mal aj otázky, ktoré sa mu snažil vysvetliť čo do právnych následkov spojených s dohodou, resp. s výpoveďou. Žalobca si vybral dohodu, podpísal ju, svedok mu odovzdal jeden rovnopis dohody, podali si ruky a odišiel. V ten deň, keď svedok odchádzal z budovy, tak žalobcu videl ako čakal na spoj na letisku, ponúkol mu odvoz, čo odmietol.

12. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce - zák. č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnení, platnom a účinnom ku dňu napadnutej dohody (ďalej len ZP), pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej lehote.

13. Podľa ustanovenia § 60 ods. 1 ZP ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

14. Podľa ods. 2 citovaného ustanovenia 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 skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

15. Podľa ods. 3 citovaného ustanovenia jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

16. Podľa § 77 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

17. Podľa § 80 ZP pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

18. Podľa § 15 ZP prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

19. Podľa § 18 ZP zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

20. Podľa § 19 ods. 1 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.

21. Medzi stranami sporu bolo sporné, či si účastníci právneho úkonu dohodli skončenie pracovného pomeru, keď žalobca v žalobe tvrdil, že bol žalovaným uvedený do omylu, v tej skutočnosti, že mal za to, že dostal okamžitú výpoveď.

22. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že z hľadiska formálnych náležitostí predmetný právny úkon t.j. dohoda o skončení pracovného pomeru spĺňa zákonné podmienky - teda písomnú formu a zároveň obsahuje podstatné náležitosti, ktorými sú vzájomný súhlasný prejav vôle účastníkov skončiť pracovný pomer a deň jeho skončenia, ktorý bol uvedený dňom 31.10.2018. Žalobca podal žalobu na súd dňa 20.12.2018, teda v lehote podľa cit. ust. § 77 ods.1 ZP.

23. Jeden z možných spôsobov skončenia pracovného pomeru je dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako dvojstranný právny úkon, ktorý vyžaduje k svojmu vzniku zhodný prejav vôle zmluvných strán. Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon medzi zamestnancom a zamestnávateľom o tom, že končia doteraz existujúci pracovný pomer dohodou k určitému dátumu. Náležitosťou dohody je určenie tohto dňa. Nedodržanie písomnej formy dohody nespôsobuje jej neplatnosť. Môže byť uzavretá aj ústnou formou, avšak nevzbudzujúcou pochybnosti o tom, čo chceli účastníci dohody svojimi prejavmi vôle povedať. Podstatnou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru ako právneho úkonu je vôľa, ktorá musí byť slobodná a vážna. Právny úkon trpí nedostatkom slobody vôle, ako účastník koná pod nedovoleným nátlakom zo strany druhého účastníka, ak o tom druhý účastník vedel a aj to vy užil. Za podstatný sa považuje omyl, ktorý sa týka takej okolnosti, bez ktorej by konajúca osoba právny úkon vôbec neurobila.

24. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobca nepreukázal svoje tvrdenie o tom, že konal pri skončení pracovného pomeru v omyle, nakoľko svedok Mgr. L. vo svojej výpovedi uviedol, že žalobca si oba dokumenty ( výpoveď aj dohodu ) prečítal, vybral si dohodu, podpísal ju, svedok mu odovzdal jeden rovnopis dohody, podali si ruky a odišiel. Pokiaľ by však aj túto skutočnosť žalobca v konaní preukázal, dôsledkom konania v omyle by nebola neplatnosť predmetného právneho úkonu ale len právo žalobcu odstúpiť od tohto právneho úkonu v zmysle §19 ods. 1 Zákonníka práce ( rozsudok Krajského súdu v Bratislave 6 CoPr 2/2018 - 173 zo dňa 28.02.2018).

25. Súd má za to, že medzi stranami sporu došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru, žaloba o určenie neplatnosti dohody je nedôvodná a preto sa už nezaoberal ani ďalším uplatneným nárokom - na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a žalobu zamietol v celom rozsahu.

26. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Súd preto priznal úspešnému žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### **Poučenie:**

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

a) neboli splnené procesné podmienky,

b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolaie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolaie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak žalovaný nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.