



## ROZSUDOK

### V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ladislava Górásza a sudcov JUDr. Ivana Machyniaka a JUDr. Rudolfa Čirča, v právnej veci žalobkyne **Ing. E. O.**, bývajúcej v B., v dovolacom konaní zastúpenej JUDr. J. B., advokátom so sídlom v R., proti žalovanej **B., a.s.**, so sídlom v B., **o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 15 C 126/2006, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 9. júna 2009 sp. zn. 14 Co 27/2009, takto

#### r o z h o d o l :

Dovolanie žalobkyne **z a m i e t a .**

Žalovanej náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

#### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava I rozsudkom z 18. septembra 2008 č.k. 15 C 126/2006-152 určil, že dohoda o skončení pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovanou zo dňa X. je neplatná a pracovný pomer ďalej trvá. Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy v sume 496 363,50 Sk a náhradu trov konania titulom právneho zastúpenia JUDr. J. B. v sume 58 315,50 Sk, všetko do troch dní, a vo zvyšku žalobu zamietol. Žalovanú zaviazal na zaplatenie súdneho poplatku. Vychádzal zo zistenia, že uznesením Predstavenstva spoločnosti žalovanej č. X. z X., v zmysle príkazu generálneho riaditeľa č. X., došlo k zmene

organizačnej štruktúry a funkčnej schémy spoločnosti, v dôsledku čoho s účinnosťou od X. bola zrušená funkcia riaditeľa odboru h., ktorú žalobkyňa vykonávala na základe pracovnej zmluvy z X. v znení jej zmeny z X. Táto skutočnosť bola žalobkyni oznámená vedúcou personálneho oddelenia X. Na tomto stretnutí jej bolo ponúknuté voľné pracovné miesto referenta n. Po tom, ako prijatie tohto pracovného miesta odmietla, jej žalovaná dala na výber skončenie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (písomná výpoveď jej bola aj riadne doručená) alebo dohodou z toho istého dôvodu. Žalobkyňa sa rozhodla pre dohodu, čo potvrdila podpisom žiadosti o skončenie pracovného pomeru dohodou. Nasledujúci deň uzavrela so žalovanou písomnú dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačnej zmeny, podľa ktorej pracovný pomer skončil dňom X. a podľa ktorej jej prináleží odstupné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku (žalovaná odstupné žalobkyni riadne a včas vyplatila). S poukazom na sled týchto udalostí okresný súd dospel k záveru, že konanie žalovanej bolo prinajmenšom neštandardné, keď žalobkyni síce dala na výber, že buď dostane výpoveď pre nadbytočnosť alebo uzavrie dohodu o skončení pracovného pomeru, avšak bez toho, aby žalobkyňa mala časový priestor na rozhodnutie. Žalobkyňa totiž podpísala dohodu, ktorej návrh bol vopred pripravený, po jedinom krátkom rozhovore vzápätí po doručení výpovede X. Takéto jednanie žalovanej analogicky s odkazom na ustanovenie § 39 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ) hodnotil ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Dohodu o skončení pracovného pomeru z X., ako aj výpoveď z X., považoval preto za absolútne neplatné právne úkony, z ktorého dôvodu žalobe o neplatnosť dohody a určení, že pracovný pomer naďalej trvá, vyhovel. Keďže dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná a žalobkyňa oznámila žalovanej listom z X., že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnávala, žalovanú zaviazal podľa § 79 ods. 1, 2 v spojení s § 80 Zákonníka práce poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy. Pri jej vyčíslení vychádzal z ustanovenia § 134 v spojení s § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Náhradu mzdy priznal za obdobie 9 mesiacov v sume 496 363,50 Sk a nad túto sumu a v časti úrokov z omeškania žalobu ako nedôvodnú zamietol. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 142 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Bratislave rozsudkom z 9. júna 2009 sp. zn. 14 Co 27/2009 na odvolanie žalovanej rozsudok okresného súdu zmenil tak, že žalobu zamietol a rozhodol o trovách prvostupňového a odvolacieho konania. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že v dôsledku zmeny organizačnej štruktúry a funkčnej schémy spoločnosti, o ktorej

predstavenstvo žalovanej rozhodlo X., sa celkovo rušilo 60 pracovných miest, z toho na útvare, kde bola zamestnaná žalobkyňa, sa znížil počet riadiacich funkcií zo sedem na štyri. Organizačná zmena, včítane zrušenia pracovného miesta riaditeľa odboru h., bola účinná od X. Za tohto stavu, odvolací súd na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel k záveru, že i keď žalobkyňa vnímala subjektívne sled udalostí, ktoré nastali po oznámení tohto rozhodnutia, ako vážnu stresovú situáciu, konanie žalovanej, ktorá jej dala na výber, či naďalej zotrvať v pracovnom pomere a prijme inú prácu alebo bude pracovný pomer skončený výpoveďou alebo dohodou, nemožno označiť za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Z okolností daného prípadu nie je možné vyvodit' ani to, že by žalobkyňa uzavrela právny úkon pod psychickým nátlakom. Žalovaná po tom, ako žalobkyňa odmietla inú ponúknutú prácu, jej riadne doručila výpoveď z pracovného pomeru z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Toto konanie žalovanej nehodnotil za také, ktoré by viedlo k nedostatku slobody vôle žalobkyne a „donútilo“ ju k podaniu žiadosti o uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa mala čas do nasledujúceho dňa, kedy došlo k uzatvoreniu samotnej dohody o skončení pracovného pomeru, si zvážiť, či svoj návrh na uzatvorenie dohody odvolá, dohodu nepodpíše a tým zotrvať vo výpovednej lehote (s možnosťou napadnutia neplatnosti výpovede žalobou na súde) alebo či dohodu podpíše, čo napokon aj dňa X. urobila. Dospel preto k záveru, že žalobkyňa si svojim vlastným rozhodnutím zvolila pre ňu alternatívu, ktorá sa jej javila výhodnejšia a bola pre ňu prijateľnejšia a teda, že právny úkon netrpí nedostatkom slobody vôle. Dohodu o skončení pracovného pomeru považoval za platnú, z ktorého dôvodu rozsudok okresného súdu podľa § 220 O.s.p. zmenil a žalobu zamietol. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 224 ods. 1, 2 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala včas dovolanie žalobkyňa. Navrhla rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Uviedla, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Vytýkala odvolaciemu súdu, že sa odmietol zaoberať platnosťou výpovede, hoci pre posúdenie celkovej situácie ide o relevantnú otázku. Bola toho názoru, že výpoveď je neplatná, lebo sa nestala v dôsledku organizačných zmien nadbytočnou. Takouto neplatnou výpoveďou bol teda na ňu vyvíjaný nátlak k výberu medzi účinkami výpovede a možnosťou dohody. Okrem toho odvolací súd nebral do úvahy všetky okolnosti, ktoré predchádzali uzavretiu dohody a ktoré svedčia o tom,

že žalobkyňa nemala priestor rozhodovať sa slobodne. Poukázala predovšetkým na to, že všetky relevantné písomnosti mala žalovaná vopred pripravené, včítane ich podpisu štatutárnymi orgánmi, že bola nútená, aby sa v priebehu jediného dňa rozhodla v zásadnej otázke ako je skončenie pracovného pomeru a že všetky právne úkony boli vykonané v čase, kedy organizačné zmeny neboli účinné. Žalovaná teda bez existencie zákonného výpovedného dôvodu o jej nadbytočnosti a úkonmi urobenými v krátkom časovom slede jedného dňa a hlavne doručením výpovede, ktorá bola „absolútne“ neplatná, vystavila ju potrebe rozhodovať sa o zásadnej otázke neslobodne. Ide teda nepochybne o konanie v rozpore s dobrými mravmi, čo vyvoláva v zmysle § 39 OZ absolútnu neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru.

Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu žalobkyne uviedla, že rozhodnutie odvolacieho súdu považuje za vecne správne. Navrhla preto dovolanie žalobkyne ako nedôvodné zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podala účastníčka konania proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne nie je dôvodné.

Odvolací súd založil svoje rozhodnutie na právnom názore, podľa ktorého konanie zamestnávateľa po rozhodnutí o zmene organizačnej štruktúry spočívajúce v tom, že dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvá v pracovnom pomere a prijme inú pre neho vhodnú prácu alebo bude s ním pracovný pomer skončený výpoveďou alebo dohodou, nemožno hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi a že nejde o psychické donútenie zamestnanca k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, ak zamestnávateľ po tom, ako zamestnanec odmietne prijať inú ponúknutú prácu, mu najskôr doručí výpoveď z pracovného pomeru z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP.

S týmto právnym názorom vysloveným odvolacím súdom v danej veci sa dovolací súd stotožňuje a považuje ho za správny.

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

Podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce 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.

Podľa § 60 ods. 3 Zákonníka práce jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

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. Platnosť takejto dohody je, okrem iného, podmienená tým, že netrpí vadami vôle (je urobená slobodne a vážne). Právny úkon trpí nedostatkom slobody vôle, ak účastník koná pod nedovoleným

nátlakom zo strany druhého účastníka (prípadne tretej osoby), ak o tom druhý účastník vedel a aj to využil. Bezprávná vyhrážka je psychickým donútením. O bezprávnú vyhrážku ide predovšetkým vtedy, ak ňou je vynucované niečo, čo ňou nesmie byť vynucované. Nie je preto donútením podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka prípad, ak niekto druhému hrozí niečím, čo má právo urobiť. Podmienkou však je, že takáto oprávnená hrozba sa týka vynucovaného správania (napr. veriteľ hrozí dlžníkovi, ktorý ani po rozsudku nesplnil svoju povinnosť, že podá proti nemu návrh na exekúciu). Ak aj niekto hrozí druhému pri urobení právneho úkonu tým, čo je oprávnený urobiť, môže ísť o bezprávnú vyhrážku za predpokladu, že ju použil k tomu, aby na druhom účastníkovi vynútil nejaké konanie, ktoré s tým, čím sa hrozí nijako nesúvisí a ktoré takouto hrozbou nie je možné vynucovať (napr. podanie trestného oznámenia za skutok, ktorého sa druhá osoba naozaj dopustila, ak táto druhá osoba nepredá vec osobe podávajúcej oznámenie, hoci by ju inak predat' nechcela). Okolnosti vylučujúce slobodu vôle konajúceho musia mať pritom základ v objektívne existujúcom stave a súčasne sa musí stať pohnútkou pre prejav vôle konajúcej dotknutej osoby tak, že táto koná k svojmu neprospechu.

Nejde o nedovolený nátlak zo strany zamestnávateľa, ani o zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca (§ 13 ods. 5 ZP), ak zamestnávateľ po oznámení rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry prijatej k tomu príslušným orgánom dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvá v pracovnom pomere a prijme inú pre neho vhodnú prácu alebo s ním bude pracovný pomer skončený výpoveďou z organizačných dôvodov alebo dohodou z tých istých dôvodov. Zamestnanec môže síce subjektívne pociťovať sled týchto krokov ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres (ako tomu bolo aj v posudzovanej veci), bez ďalšieho však nejde o taký objektívne existujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca. O bezprávnú vyhrážku sa nejedná ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru (pred podaním žiadosti o uzatvorenie takejto dohody), upozorní zamestnanca, že inak mu bude daná výpoveď, ktorej písomné znenie má už pripravené. Ak sa totiž podľa názoru zamestnávateľa stal zamestnanec v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočný, má zamestnávateľ právo dať zamestnancovi výpoveď podľa 63 ods. 1 písm. b/ ZP, ktorej účinky nastávajú doručením zamestnancovi bez ohľadu na jeho vôľu. Ide o právny úkon, ktorý zamestnávateľ je v zmysle zákona nepochybne oprávnený urobiť a teda „hrozí“ niečím, čo má právo vykonať, pričom aj výpoveď a aj dohoda

o skončení pracovného pomeru smerujú k rovnakým právnym následkom, a to k skončeniu pracovného pomeru. Pritom pri porovnaní oboch možností skončenia pracovného pomeru, nie je možné usudzovať, že by v danom prípade žalobkyňa konala k svojmu neprospechu, ak sa rozhodla predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou a zvolila si možnosť skončiť pracovný pomer dohodou, ako to správne uviedol v dôvodoch svojho rozhodnutia aj odvolací súd. Ani skutočnosť, že zamestnávateľ doručí zamestnancovi najskôr výpoveď z organizačných dôvodov a až následne dôjde k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov (ako tomu bolo v danej veci), nie je možné považovať za takú, ktorou by bolo vynucované niečo, čo ňou nesmie byť vynucované. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce a ani iného právneho predpisu totiž nevyplýva, že by skončenie toho istého pracovného pomeru viacerými právnymi úkonmi urobenými súčasne alebo postupne, bolo zakázané (porovnaj R 31/1998). Doručenie výpovede, hoci aj skôr ako dôjde k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, nevylučuje preto bez ďalšieho slobodu vôle zamestnanca (žalobkyne) uzavrieť dohodu z toho istého dôvodu. Má to za následok len to, že výpoveď sa neuplatní ako právny dôvod zániku tohto pracovného pomeru, ak v dohode bol dohodnutý deň skončenia pracovného pomeru skôr, než uplynie výpovedná doba.

Treba súhlasiť s argumentáciou odvolacieho súdu aj v tom, že v danom prípade žalobkyňa mala dostatočný časový priestor na zváženie, či pracovný pomer skončí dohodou alebo výpoveďou (s možnosťou napadnutia jej platnosti na súde), keďže k uzavretiu dohody došlo až nasledujúci deň po doručení výpovede. Napokon, bolo potrebné prihliadnuť aj na obsah dohody, v ktorej na záver žalobkyňa a žalovaná prehlásili, že dohodu podpisujú ako prejav vlastnej vôle, bez nátlaku druhej strany.

Odvolací súd dospel preto k správne právnemu názoru, že žalobkyňa právny úkon (dohodu o skončení pracovného pomeru) neurobila na základe nedostatku slobody vôle a teda, že v danej veci nie sú splnené podmienky neplatnosti právneho úkonu podľa § 37 ods. 1 OZ.

Za správny, zákonu zodpovedajúci treba považovať aj právny názor odvolacieho súdu, že v danom prípade sa uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru neprieči dobrým mravom. Odvolací súd k dôvodom v tomto smere uvedeným v rozsudku odvolacieho súdu

dodáva, že z podstaty veci danej vzájomne protichodným postavením zúčastnených strán vyplýva, že v pracovnoprávnom vzťahu býva skončenie pracovného pomeru pre zamestnávateľa a zamestnanca, z hľadiska ich záujmov, nerovnako výhodné. Výkon práva skončiť zákonom stanoveným spôsobom pracovnoprávny vzťah má najmä pre zamestnanca nie v ojedinelých prípadoch za následok vznik určitej ujmy, a to bez zreteľa, či je pracovný pomer rozväzovaný jednostranným právnym úkonom alebo dohodou.

Podľa dovolacieho súdu v posudzovanej veci nie je možné dospieť k záveru, že by so zreteľom na konkrétnu situáciu a s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti, ktoré predchádzali uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, išlo o prípad vymykajúci sa prevládajúcim mravným zásadám a princípom vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Pokiaľ žalobkyňa v dovolaní namietala, že odvolací súd sa mal zaoberať posúdením platnosti výpovede, lebo táto otázka mala pre celkovú situáciu rozhodujúci význam, treba uviesť, že v prípade neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ide o relatívnu neplatnosť právneho úkonu. Ak zamestnanec alebo zamestnávateľ právo vyplývajúce z ustanovenia § 77 Zákonníka práce nevyužije vôbec (ako tomu bolo v danom prípade) alebo ho včas na súde neuplatní (návrh na súd síce podá, ale po uplynutí zákonom stanovenej lehoty) platí, že súd sa už nemôže, či už v konaní o určenie neplatnosti iného právneho úkonu alebo v inom konaní formou predbežnej otázky, otázkou platnosti právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru zaoberať (porovnaj rozhodnutie NS SR sp. zn. 5 Cdo 36/2000). Nemožno preto vyčítať odvolaciemu súdu, ak sa v konaní, predmetom ktorého bolo určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, nezaoberal platnosťou výpovede.

Žalobkyni sa teda dôvodmi uvedenými v dovolaní nepodarilo spochybníť vecnú správnosť rozsudku odvolacieho súdu. Keďže v konaní neboli zistené vady uvedené v § 237 O.s.p. a konanie nie je postihnuté ani inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, Najvyšší súd Slovenskej republiky jej dovolanie podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

Žalovaná mala v dovolacom konaní úspech, preto jej patrí právo na náhradu trov konania proti žalobkyni, ktorá úspech nemala (§ 243b ods. 5 veta prvá O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Žalovanej v dovolacom konaní žiadne trovy nevznikli, preto jej neboli priznané.

**P o u ě n i e :** Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

**V Bratislave 27. apríla 2011**

**JUDr. Ladislav Górasz, v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková