

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/10/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121246218
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kriváňová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:6121246218.1

Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v senáte v zložení: predsedníčka senátu JUDr. Darina Kriváňová a členovia senátu JUDr. Branislav Král a JUDr. Michaela Krajčová, v právnej veci žalobkyne: D. I., nar. XX.X.XXXX, bytom K. XXX/XX, G., právne zast.: Advokátska kancelária JUDr. Henrich Dušek, s.r.o., so sídlom Staré grunty 162, Bratislava, proti žalovanému: Slovenská sporiteľňa, a.s., so sídlom Tomášikova 48, Bratislava, IČO: 00 151 653, právne zast.: JUDr. Peter Reblán, advokát, so sídlom Cestice 118, o zaplatenie 2 140,97 eur s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III č.k. 11Cpr/10/2021-382, zo dňa 2.2.2023, teraz vec vedená na Mestskom súde Bratislava IV pod sp.zn. B3-11Cpr/10/2021, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava III č.k. 11Cpr/10/2021-382 zo dňa 2.2.2023, teraz vec vedená na Mestskom súde Bratislava IV pod sp.zn. B3-11Cpr/10/2021, v napadnutom výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu zamietol, z r u š u j e a vec v danom rozsahu v r a c i a na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Bratislava III, ako súd prvej inštancie, rozsudkom č.k. 11Cpr/10//2021-382 zo dňa 2.2.2023 zamietol žalobu, konanie v časti o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.140,97 eur od 2.8.2020 do 10.8.2020 zastavil a žalovanému priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Žalobkyňa sa žalobou podanou Okresnému súdu Banská Bystrica ako súdu upomínaciemu 12. februára 2021 a postúpenou Okresnému súdu Bratislava III ako súdu pracovnoprávnemu 12. apríla 2021 domáhala, aby súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť jej 2.140,97 eur s úrokom z omeškania vo výške 2.140,97 eur od 2. augusta 2020 do zaplatenia z titulu náhrady mzdy spojenej s porušením informačných a konzultačných povinností žalovanej pri hromadnom prepúšťaní v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Vo svojej žalobe a ďalších podaniach uviedla, že so žalovaným ako svojim zamestnávateľom uzavrela pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 1. apríla 2006, na základe ktorej vykonávala pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii „podpora klienta“. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil dohodou o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu ku dňu 31. júlu 2020. Spolu so žalobkyňou bol v tom istom čase skončený pracovný pomer ešte s ďalšími 148 zamestnancami. Podľa názoru žalobkyne mal žalovaný, ktorý počas 30 dní skončil pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami bez uvedenia dôvodu, pred samotným skončením pracovných pomerov uplatniť postup podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP o hromadnom prepúšťaní. Žalovaný ale tak nepostupoval a nesplnil si svoje informačné a konzultačné povinnosti, ktoré mu z uvedených zákonných ustanovení vyplývali, preto mu vznikla povinnosť zaplatiť žalobkyni ako svojmu prepustenému zamestnancovi v rámci hromadného prepúšťania náhradu mzdy v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku, ktorý vypočítala vo výške 1.070,485 eur za jeden kalendárny mesiac. Túto povinnosť si žalovaný doposiaľ nesplnil. Žalobkyňa ďalej argumentovala, že skončenie jej pracovného pomeru, ako aj ďalších 148 zamestnancov inicioval žalovaný, pričom dôvod týchto

skončení spočíval v pripravovanej digitalizácii, ktorej potrebu realizovania urýchlila pandémia ochorenia COVID-19. Žalovaný, resp. jeho vedúci zamestnanci na pobočke si v prvej polovici mesiaca júl 2020 (konkrétne 13. júla 2020) zavolali žalobkyňu na pohovor, kde jej oznámili svoje rozhodnutie skončiť s ňou pracovný pomer a dali jej na výber buď uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru, pri ktorej jej bude vyplatené odstupné - tzv. „mimoriadna odmena“ vo výške 13.070,- eur, alebo inak s ňou bude skončený pracovný pomer výpoveďou, pri ktorej jej bude zaplatené len odstupné vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve a mzda za odpracované mesiace počas plynutia trojmesačnej výpovednej doby, ktorá by v prípade žalobkyne uplynula 31. októbra 2020. Keďže sa musela rozhodnúť v podstate ihneď a bolo jej ponúknuté vyššie peňažné plnenie v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou, rozhodla sa pre „lepšiu finančnú alternatívu“ a túto dohodu datovanú 6. júla 2020 uzavrela. Dôvod skončenia pracovného pomeru podľa jej názoru nespočíval v jej osobe, ale v tom, že sa stala nadbytočnou v dôsledku prijatej organizačnej zmeny vyvolanej potrebou spomenutej digitalizácie. Tento dôvod napokon potvrdzuje aj rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene zo 17. júla 2020, ktoré bolo vyhotovené pre prípady tých zamestnancov, ktorí odmietli uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru a ktorým bola následne daná výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Žalobkyňa nesúhlasila s tvrdením žalovaného, že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP bola zahrnutá v rámci tzv. mimoriadnej odmeny a že tento nárok jej už splnením zanikol, a to z dôvodu, že (a) žalovaný sám popiera, že u neho vôbec došlo k hromadnému prepúšťaniu, a teda v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 6. júla 2020 nemal žiadny titul na zakomponovanie nároku v zmysle § 73 ods. 8 ZP do mimoriadnej odmeny, (b) nezahrnutie nároku v zmysle § 73 ods. 8 ZP do mimoriadnej odmeny vyplýva aj zo vzoru výpočtu mimoriadnej odmeny, podľa ktorého mimoriadna odmena bola tvorená iba „kompenzáciou za výpovednú dobu žalobkyne“ vo výške trojnásobku priemernej mesačnej mzdy žalobkyne v sume 3.211,46 eur, odstupným podľa kolektívnej zmluvy v sume 6.422,91 eur, paušálnym príspevkom na regeneráciu vo výške 220,- eur a „mimoriadnou odmenou“ pre zamestnancov so zdravotným postihnutím v sume trojnásobku priemernej mesačnej mzdy žalobkyne v sume 3.211,46 eur (keďže inak by sa pre skončenie pracovného pomeru s osobou so zdravotným postihnutím, za ktorú bola žalobkyňa uznaná, vyžadoval predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny), t.j. vo výslednej sume 13.065,83 eur, zaokrúhlene 13.070,- eur; žalovaný na stretnutí uskutočnenom za účelom prerokovania skončenia jej pracovného pomeru v júli 2020 žalobkyňu neponúkol nič navyše, čo teda aj v kontexte z predloženým vzorom výpočtu mimoriadnej odmeny znamená, že nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v mimoriadnej odmene zahrnutý nebol; (c) sankčný nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vzniká až po skončení pracovného pomeru, teda v prípade žalobkyne až 1. augusta 2020, a preto ho objektívne nebolo možné zakomponovať do mimoriadnej odmeny dohodnutej ešte počas trvania pracovného pomeru, kedy bola uzatváraná dohoda o skončení pracovného pomeru (t.j. 6. júla 2020), a ani sa tohto nároku nemohla vopred vzdať.

3. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe a v ďalších svojich podaniach uviedol, že žalobou uplatnený nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v celom rozsahu neuznáva a navrhol žalobu ako nedôvodnú zamietnuť. Namietal, že v prípade žalobkyne nešlo o skončenie pracovného pomeru v rámci hromadného prepúšťania a uplatnený nárok na náhradu mzdy jej vôbec nevznikol, lebo hromadné prepúšťanie u žalovaného nebolo zo strany žalobkyne riadne preukázané vo vzťahu ku každému prepustenému zamestnancovi, ale iba vo všeobecnosti tvrdené. V dôsledku toho, že v prípade žalobkyne nešlo o skončenie pracovného pomeru v režime hromadného prepúšťania, žalovanému potom ani nevznikli informačné a konzultačné povinnosti v zmysle § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Pokiaľ by ale súd mal za to, že u žalovaného išlo o hromadné prepúšťanie a žalobkyňu uplatnený nárok na náhradu mzdy skutočne patrí, ďalej argumentoval tým, že tento nárok už bol žalobkyňu v celom rozsahu splnený v rámci tzv. „mimoriadnej odmeny“ ako peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru (čo je širším pojmom ako pojem „odstupné“), ktorá bola dohodnutá v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 vo výške 13.070,- eur a ktorá bola žalobkyňu v najbližšom výplatnom termíne po skončení jeho pracovného pomeru riadne vyplatená. Žalobkyňa uzavretím (podpísaním) dohody o skončení pracovného pomeru prejavila svoju vôľu, že chcela získať mimoriadnu odmenu vo výške 13.070,- eur ako „lepšiu finančnú alternatívu“ s tým, že sa jej vyplatením uspokojí a vysporiadajú všetky jej nároky a pohľadávky, ktoré voči žalovanému z pracovnoprávneho vzťahu mala. V danom prípade je vôľa strán a určitosť jej prejavu daná obsahom listiny, na ktorej je zachytená (tzn. je potrebné vychádzať z textu dohody o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020), a preto zaplatením mimoriadnej odmeny žalobkyňu, nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP zanikol a už neexistuje žiadny právny dôvod pre jeho duplicitné prisúdenie, keďže mimoriadna odmena ako peňažné plnenie spojené so skončením

pracovného pomeru jeho žalobou uplatnený nárok na náhradu mzdy v celom rozsahu skonzovala. K tvrdeniam žalobkyne o tom, že tzv. mimoriadna odmena v sebe nezahŕňala aj nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, uviedol, že táto mimoriadna odmena bola z jeho strany zámerne (cielené) navýšená oproti sume nároku na odstupné dohodnutej kolektívnou zmluvou tak, aby žalobkyňa ako zamestnanca nielen motivovala pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru vzájomnou dohodou, ale aby zároveň pokryla všetky jej nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré jej voči nemu vznikli, a to aj potenciálne (neisté) nároky. Podľa jeho názoru je tu daná kauzálna jednota medzi vyplatením mimoriadnej odmeny a krytím všetkých nárokov a pohľadávok žalobkyne, a preto niet dôvodu, prečo by nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP nemohol byť do mimoriadnej odmeny započítaný. Žalovaný zároveň rozporoval tvrdenie žalobkyne, že mimoriadna odmena sa skladala výlučne z nárokov v zmysle Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy; položka „kompenzácia za výpovednú dobu“ nevyplýva zo žiadnych právnych predpisov a je vecne neopodstatnená, pretože v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou výpovedná doba neplynie, a teda zamestnávateľovi nevzniká povinnosť platiť zamestnancovi mzdu či akúkoľvek náhradu mzdy za čas, kedy uňho už nepracuje. Mimoriadna odmena sa podľa žalovaného skladala najmä z odstupného v sume 6.422,91 eur, náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v sume 2.140,97 eur a príspevku na regeneráciu pracovnej sily v sume 220,- eur, čiže v súhrne 8.783,88 eur, čo teda znamená, že rozdiel vo výške 4.286,12 eur (t.j. 13.070,- eur - 8.783,88 eur) predstavuje prospech žalobkyne. Žalovaný nesúhlasil ani s argumentáciou žalobkyne, že nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vzniká až dňom nasledujúcim po skončení pracovného pomeru, a preto nie je možné ho dohodnúť ešte počas trvania pracovného pomeru. Zo Zákonníka práce je zjavné, že splnenie informačných a konzultačných povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP vždy časovo predchádzajú právnomu úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca ukončuje. To znamená, že zamestnávateľ v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru má a môže vedieť, či pred jej uzatvorením nespĺnil niektorú z týchto jemu uložených povinností. Z tohto dôvodu je preto možné uzavrieť dohodu aj o tomto sankčnom nároku ešte pred faktickým skončením pracovného pomeru, pretože tento nárok vzniká už momentom uskutočnenia právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru, ktorému nepredchádzalo splnenie niektorej z povinností zo strany zamestnávateľa v zmysle § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP, ale žalovateľným (dospelým) nárokom sa stane až momentom skončenia pracovného pomeru.

4. So zreteľom na dispozitívny úkon žalobkyne, ktorým svoju žalobu vzala v časti o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.140,97 eur od 2. augusta 2020 do 10. augusta 2020 späť, súd prvej inštancie podľa § 145 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“) konanie v tejto časti zastavil.

5. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil skutkový stav, v zmysle ktorého mal za preukázané, že medzi sporovými stranami vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy, podľa ktorej žalobkyňa vykonávala pre žalovaného dohodnutú prácu na pracovnej pozícii „podpora klienta“. Deň nástupu do práce bol dohodnutý na 1. apríla 2006. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej dňa 6. júla 2020 s tým, že k skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť 31. júla 2020. V tejto dohode nebol výslovne uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Z písomných výpovedí ďalších 61 zamestnancov (ktorí vystupujú ako žalobcovia v obdobných sporoch vedených na Okresnom súde Bratislava III) vyplýva, že pracovný pomer s nimi bol skončený dohodou ku dňu 31. júla 2020 na základe iniciatívy žalovaného, ktorý im v prvej polovici júla 2020 oznámil, že z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ktoré je potrebné vykonať, redukuje pracovné miesta a nemá záujem ich ďalej zamestnávať. Z listiny „Dohoda o skončení pracovného pomeru“ zo dňa 6. júla 2020 vyplýva, že sporové (zmluvné) strany sa okrem skončenia pracovného pomeru ku dňu 31. júla 2020 zároveň dohodli aj na peňažnom plnení nazvanom ako „mimoriadna odmena“, ktorá mala byť žalobkyňi pri skončení pracovného pomeru vyplatená v najbližšom výplatnom termíne vo výške 13.070,- eur (brutto), pričom vyplatením tejto odmeny sa mali považovať za „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca [žalobkyne] voči zamestnávateľovi [žalovanému] vyplývajúce z [ich] pracovnoprávneho vzťahu“. Z listiny, ktorá mala slúžiť ako vzor pre výpočet uvedenej mimoriadnej odmeny pre prípad skončenia pracovného pomeru dohodou aj výpoveďou (založenou v spise na čl. 58), vyplýva, že táto mimoriadna odmena mala byť v prípade dohody o skončení pracovného pomeru vyčíslená ako súčet (i) „kompenzácie platenej priemernou mzdou“ vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca za mesiace august až október 2020, (ii) odstupného vo výške podľa kolektívnej zmluvy a (iii) a príspevku na regeneráciu v paušálnej sume 220,- eur. Zamestnancom so zdravotným postihnutím, za ktorého bola uznaná aj žalobkyňa,

bolo uvedené plnenie ešte navýšené o (iv) ďalšiu čiastku - nazvanú „mimoriadna odmena“, a to vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca. Z čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vyplýva, že ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 4 tohto článku zmluvy (t.j. povinnosti spojené s hromadným prepúšťaním), má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného (mesačného) zárobku. Z čl. 14 ods. 6 písm. e) Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vyplýva, že zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u žalovaného trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) ZP nárok na odstupné vo výške „šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za 3-mesačnú výpoveď + 3 priemerné mesačné platy)“. Skutočnosť, že žalovaný pri skončení pracovného pomeru skutočne vyplatil žalobkyni tzv. mimoriadnu odmenu v sume 13.070,- eur brutto, nebola medzi stranami sporná. Priemerný mesačný zárobok žalobkyne bol zistený vo výške 1.070,485 eur. Táto skutočnosť nebola zo strany žalovaného účinne popretá, keďže žalovaný v konaní neuviedol inú sumu priemerného mesačného zárobku žalobkyne, a preto ju súd považoval za nespornú. Žalobkyňa vo svojej písomnej výpovedi (nachádzajúcej sa v spise na č.l. 158) a výsluchu vykonanom na pojednávaní uviedla, že dňa 13. júla 2020 si ju nadriadení zavolali na stretnutie, na ktorom jej bolo oznámené, že sa jej pracovné miesto na pobočke v Prievidzi ruší a žalovaný s ňou mieni skončiť pracovný pomer. Z tejto informácie bola zaskočená a zároveň sklamaná. Následne jej predložili dve alternatívy skončenia pracovného pomeru, a to buď dohodou, pri ktorej jej bolo ponúknuté plnenie vo výške 13.070 eur, alebo výpoveďou danou zo strany žalovaného. Keďže k skončeniu jej pracovného pomeru by došlo tak či tak, napokon sa rozhodla pre dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorá sa jej zdala výhodnejšia. Zo zápisnice o pojednávaní konanom v obdobnej pracovnoprávnej veci na Okresnom súde Bratislava III pod sp.zn. 21Csp/31/2021, na ktorom bol uskutočnený výsluch svedkyne p. J. C., predsedníčky odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného, vyplýva, že žalovaný sa niekedy v mesiaci júl 2020 rozhodol prepustiť svojich zamestnancov z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ktorých potrebu vykonania urýchlila i pandémia ochorenia COVID-19. Táto informácia sa dostala do médií, čiže zamestnanci sa o prepúšťaní mohli dozvedieť práve odtiaľ. Prepúšťanie sa malo týkať spolu 260 zamestnancov, z toho 145 pracujúcich v retaili a zvyšných na centrále, s tým, že prepustení zamestnanci dostanú - ako jej bolo povedané - „lukratívne ponuky“. O tomto zámere sa dozvedela od riaditeľky ľudských zdrojov 7. júla 2020 a 9. júla 2020 jej bol poslaný vzor výpočtu tzv. mimoriadnej odmeny. Tá mala v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou zahŕňať tzv. kompenzáciu platenú priemernou mzdou zamestnanca za výpoveďnú dobu za mesiace august až október 2020, ktorá by v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou týmto zamestnancom plynula, ďalej odstupné a príspevok na regeneráciu v zmysle kolektívnej zmluvy. Osobám, ktoré boli členmi odborových organizácií alebo zástupcov BOZP a osobám so zdravotným postihnutím bola ešte navyše poskytnutá ďalšia nazvaná mimoriadna odmena vo výške troch priemerných mesačných zárobkov. Podľa tohto výpočtu bola dotknutým zamestnancov skutočne mimoriadna odmena vypočítaná. Väčšina zamestnancov na takúto dohodu pristúpila, odmietli ju len 14 zamestnanci.

6. Súd prvej inštancie spor právne posúdil podľa § 17 ods. 1, § 18, § 60 ods. 1, 2, § 73 ods. 1 písm. c/, ods. 8, Zákonníka práce. Poukázal na to, že v danej veci ide o individuálny pracovnoprávny spor, v ktorom sa žalobkyňa ako (bývalý) zamestnanec domáha od žalovaného ako svojho (bývalého) zamestnávateľa nároku na náhradu mzdy za porušenie povinností spojených s hromadným prepúšťaním v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Vo vzťahu k meritu veci sa potom súd prvej inštancie zameral najskôr na vyriešenie otázky, či bol pracovný pomer so žalobkyňou skončený v rámci hromadného prepúšťania, a v prípade zistenia kladnej odpovede, či si žalovaný splnil informačné a konzultačné povinnosti, ktoré sú mu ako zamestnávateľovi kladené ustanovením § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP.

7. Súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní zistil, že žalovaný počas 30 dní skončil pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami, pričom do tejto skupiny zamestnancov patrila aj žalobkyňa. Predsedníčka odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného p. J. C. vo svojej výpovedi potvrdila, že žalovaný počas 30 dní skončil pracovný pomer presne so 149 svojimi zamestnancami. Ďalej zistil, že dôvod skončenia pracovného pomeru s prepustenými zamestnancami vrátane žalobkyne nespočíval v ich osobe (dôvodom skončenia pracovných pomerov bolo zavedenie digitalizácie a technologických zmien, dôsledkom ktorých bolo zrušenie viacerých pracovných miest, teda nadbytočnosť zamestnancov). Z týchto dôvodov súd prvej inštancie ustálil, že so žalobkyňou bol pracovný pomer skutočne skončený v rámci hromadného prepúšťania, a preto (prvý) predpoklad v zmysle § 73 ods. 1 písm. c) ZP pre priznanie žalobou uplatneného procesného nároku bol splnený. Za splnený považoval aj ďalší

predpoklad v zmysle § 73 ods. 8 ZP, a to nesplnenie si informačných a konzultačných povinností (§ 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP) žalovaným. Žalovaný splnenie týchto informačných a konzultačných povinností v konaní nielenže žiadnym relevantným dôkazom nepreukázal, ale ich riadne splnenie ani netvrdil. Súd prvej inštancie potom uzavrel, že žalovaný skutočne skončil pracovný pomer so žalobkyňou v rámci hromadného prepúšťania, pri ktorom porušil svoje informačné a konzultačné povinnosti ustanovené v § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP, a preto žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy, ktorého zaplatenia sa podanou žalobou domáhala, a to vo výške dvojnásobku jej priemerného zárobku, tak ako to vyplývalo z čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022. V ďalšom sa súd prvej inštancie potom zaoberal obranou žalovaného, že tento nárok už v celom rozsahu zanikol v dôsledku jeho splnenia, pretože už bol zaplatený pri skončení pracovného pomeru v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, ktorá bola dohodnutá v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020, a jej účelom bolo uspokojiť všetky nároky a pohľadávky žalobkyne voči žalovanému vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Súd prvej inštancie poukázal na to, že žalobkyni ako zamestnancovi, s ktorým bol v rámci hromadného prepúšťania skočený pracovný pomer dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) ZP, patrí jednak (i) odstupné, a jednak (ii) náhrada mzdy za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovaným ako jej zamestnávateľom spojených s hromadným prepúšťaním. Nárok na odstupné vznikol žalobkyni vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, a to v sume šesťnásobku jej priemerného mesačného zárobku, t.j. 6.422,91 eur (6 x 1.070,485 eur) (porov. § 76 ods. 2 písm. d) ZP v spojení s čl. 14 ods. 6 písm. e) Kolektívnej zmluvy). Nárok na náhradu mzdy za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovaným pri hromadnom prepúšťaní vznikol žalobkyni vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, a to v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku, t.j. 2.140,97 (2 x 1.070,485 eur) (porov. § 73 ods. 8 ZP v spojení s čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy). Žalobkyni teda pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na peňažné plnenie v úhrnnej výške 8.783,88 eur (t.j. odstupné vo výške 6.422,91 eur + náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2.140,97 eur + príspevok na regeneráciu poskytovaný v paušálnej výške 220,- eur). Sporové strany si v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 zároveň dohodli sumu peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, tzv. mimoriadnu odmenu, ktorou mali byť „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“, a to vo výške 13.070,- eur, ktorá bola žalobkyni v najbližšom výplatnom termíne riadne zaplatená. Matematickým porovnaním sumy peňažného plnenia, na ktoré vznikol žalobkyni zo zákona (v spojení s kolektívnou zmluvou) nárok, a sumy, ktorá bola pri skončení pracovného pomeru žalobkyni skutočne vyplatená, súd prvej inštancie zistil, že žalobkyni bolo zo strany žalovaného plnené vo výške, ktorá prevyšuje súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (13.070,- eur > 8.783,88 eur). Na základe uvedeného súd prvej inštancie uzavrel, že žalobkyni pri skončení pracovného pomeru nebolo plnené menej, než čo jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo. Žalobkyňa proti uvedenému záveru namietala, že tzv. mimoriadna odmena nezahŕňala v sebe aj nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaným pri hromadnom prepúšťaní v zmysle § 73 ods. 8 ZP, a preto samotným zaplatením mimoriadnej odmeny ešte nemožno považovať za splnený aj tento nárok na náhradu mzdy. Súd prvej inštancie túto námietku vyhodnotil ako nedôvodnú. Poukázal na to, že žalobkyňa v konaní netvrdila, že by jej v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru vznikol ešte iný nárok, než nárok na odstupné a nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. V tomto kontexte potom žalobkyňa vyššie uvedenou námietkou v podstate uvádza, že jej pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na zaplatenie plnenia nielen vo výške 13.070,- eur, ale vo výške až 15.210,94 eur. Táto suma pozostáva zo súčtu (a) tzv. mimoriadnej odmeny vo výške 13.070,- eur - teda čoby odstupného, ktoré možno ad hoc (t.j. osobitne v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020) dohodnúť v akejkoľvek výške, ktorá prevyšuje zákonom určenú či kolektívnou zmluvou stanovenú minimálnu hranicu (v danom prípade bolo toto odstupné navýšené o sumu tzv. „kompenzácie za výpovednú dobu“, čo však je plnením nevyplyvujúcim zo zákona či iného všeobecne záväzného právneho predpisu), a (b) náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2.140,97 eur, ktorá podľa tvrdení žalobkyne v mimoriadnej odmene zahrnutá nebola (keďže mimoriadna odmena obsahovala len odstupné ad hoc navýšené o sumu „kompenzácie za výpovednú dobu“ a príspevok na regeneráciu). Z vykonaného dokazovania avšak nevyšlo najavo, že by žalovaný mal vôľu (záujem) skončiť pracovný pomer so žalobkyňou s vyplatením sumy vo výške až 15.210,94 eur. Na základe vykonaných dôkazov súd prvej inštancie mal preukázané, že žalovaný po oznámení svojho zámeru žalobkyni skončiť s ňou pracovný pomer uskutočnil voči nej návrh (ofertu) skončiť pracovný pomer dohodou, ktorej obsahom bola tiež dohoda o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru - tzv. „mimoriadnej odmeny“, a to vo výške 13.070,- eur (porov. § 43a ods. 1 Občianskeho zákonníka). Žalovaný teda mal záujem skončiť so žalobkyňou pracovný pomer vo forme

dohody len za tých podmienok, že peňažné plnenie spojené so skončením pracovného pomeru (tzv. mimoriadna odmena) bude v konečnej výške 13.070,- eur, pričom táto suma bude zahŕňať „všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Aj preto bola zámerne (cielene) navrhovaná v sume nadsadenej oproti minimálnym zákonným požiadavkám tak, aby nielen motivovala žalobkyňu k skončeniu pracovného pomeru dohodou, ale aj zahŕňala všetky do úvahy prichádzajúce peňažné nároky, a nie iba základný nárok na odstupné. Iné podmienky zmluvy (dohody) žalovaný žalobkyňi nenavrhol a pokiaľ by žalobkyňa na dohodu v tomto navrhovanom znení nepristúpila, žalovaný bol rozhodnutý skončiť s ňou pracovný pomer výpoveďou. Žalobkyňa tento návrh na uzavretie zmluvy v celom rozsahu a bez zmeny prijala, akceptovala (porov. § 43c ods. 1 Občianskeho zákonníka). Týmto súhlasným prejavom zhodnej vôle oboch zmluvných strán nadobudla dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru (mimoriadnej odmeny) v dohodnutej výške 13.070,- eur platnosť a účinnosť a stala sa pre zmluvné strany právne záväznou (porov. § 18 ZP v spojení s § 44 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Za nedôvodnú potom súd prvej inštancie vyhodnotil námietku žalobkyne o tom, že jej žalovaný, resp. vedúci zamestnanci a jej nadriadení počas stretnutia o prerokovaní skončenia pracovného pomeru konanom v prvej polovici júla 2020 (v danom prípade podľa výpovede žalobkyne dňa 13. júla 2020) výslovne neoznámili skutočnosť, že toto peňažné plnenie spojené so skončením jej pracovného pomeru má byť úplné a konečné, a preto podľa jej názoru nemožno považovať za dohodnuté, že by uvedené plnenie - tzv. mimoriadna odmena mala pokrývať aj náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Podľa ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít platí, že pri právnom úkone urobenom v písomnej forme je právne významná iba vôľa účastníkov vyjadrená v písomnom texte; zámery účastníkov, ktoré neboli vyjadrené v písomnom texte alebo ktoré sú odlišné od zámerov zachytených v listine o právnom úkone, sú právne bezvýznamné (porov. rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 33 Odo 311/2001, ktorý je s ohľadom na argument príbuznosti právnych poriadkov aplikovateľný aj v slovenskom právnom prostredí). Okolnosť, že vyššie uvedená skutočnosť nebola žalobkyňi ústne oznámená a nebola na ňu výslovne upozornená, bez ďalšieho neznamena, že žalovaný nemal vôľu do tzv. mimoriadnej odmeny zahrnúť aj náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Práve naopak, v písomne uzatvorenej dohode o skončení pracovného pomeru datovanej dňa 6. júla 2020 bol explicitne deklarovaný a dostatočne určito a zrozumiteľne vyjadrený účel dojednania tzv. mimoriadnej odmeny ako peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, ktorým mali byť „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Napokon, sama žalobkyňa uviedla, že jej listina s navrhovanou dohodou o skončení pracovného pomeru bola pri prerokovaní skončenia jej pracovného pomeru predložená, čo teda znamená, že žalobkyňa mala možnosť oboznámiť sa s obsahom návrhu dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj s účelom a zmyslom všetkých jej dojednaní vrátane dojednania o tzv. mimoriadnej odmeny, ktorý z textu (obsahu) tejto listiny jednoznačne a nepochybne vyplýva. Skutočná vôľa žalovaného pri urobení tohto právneho úkonu, t.j. zahrnúť do tzv. mimoriadnej odmeny všetky do úvahy prichádzajúce peňažné plnenia spojené so skončením pracovného pomeru, sa teda dala z tejto listiny celkom zrejme vyčítať (vyabstrahovať). Navyše z obsahu dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 6. júla 2020 nevyplývalo, že účelom dojednania tzv. mimoriadnej odmeny malo byť len zaplatenie základného zákonného nároku na odstupné. Ale práve naopak, tzv. mimoriadna odmena mala byť plnením v značnej miere presahujúcim výšku základného zákonného nároku na odstupné (v prípade žalobkyne plnením až o 103 % vyšším) tak, aby motivovala zamestnanca (žalobkyňu) ku skončeniu pracovného pomeru dohodou a zároveň, aby pokryla všetky do úvahy prichádzajúce nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré jej voči zamestnávateľovi (žalovanému) vznikli. Niet preto rozumného dôvodu, prečo by do nej nemohol byť započítaný aj nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. Na uvedenom nemôže nič zmeniť ani tvrdenie žalobkyne, že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP je zákonnou sankciou pre porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní. Zákonník práce totižto nevyklucuje, aby tento hoci svojou povahou sankčný nárok, nemohol byť predmetom dohody zamestnávateľa a zamestnanca o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru, a rovnako ani neurčuje, aby tento nárok musel byť v takejto dohode výslovne pomenovaný, či obligatórne oddelený od ostatných nárokov spojených so skončením pracovného pomeru (napr. od odstupného), t. j. vyčíslený samostatne a nie v súhrne s ostatnými plneniami. Takéto dojednanie teda neobchádza zákon ani sa zákonu neprieči. Skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy pre porušenie informačných a konzultačných povinností žalovaného v zmysle § 73 ods. 8 ZP nebol zahrnutý v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, žalobkyňa vyvodzovala aj z listiny - vzoru pre výpočet mimoriadnej odmeny zamestnancov. K tomuto súd uviedol, že nemal z vykonaného dokazovania preukázané, že tento vzor pre výpočet mimoriadnej odmeny tvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyne zo dňa 6. júla 2020. Dohoda o skončení

pracovného pomeru naň v žiadnom svojom ustanovení neodkazuje a ani ho vôbec nespomína. Táto skutočnosť napokon vyplynula aj z výpovede svedkyne J. C., ktorá potvrdila, že tento dokument nemal byť zamestnancom odovzdaný. Pokiaľ tento vzor netvoril súčasť ani prílohu dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyne zo dňa 6. júla 2020, možno ho potom vyhodnotiť len ako určité metodické usmernenie centrálnej žalovanej pre pobočky, podľa ktorého mala byť vypočítaná výška tzv. mimoriadnej odmeny, aby nedochádzalo pri jednotlivých zamestnancoch, s ktorými sa končil pracovný pomer, k neodôvodneným odlišnostiam (zvýhodneniam či znevýhodneniam). Pokiaľ vzor pre výpočet tzv. mimoriadnej odmeny netvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru a nebol ani jej prílohou, nejavilo sa potom ako rozhodujúce (kľúčové), akým spôsobom sa dospelo k výslednej sume navrhovanej mimoriadnej odmeny. Z platných právnych predpisov vyplýva len to, že zamestnanec musí pri skončení pracovného pomeru dostať vyplatené odstupné (ak naň vznikol nárok) a náhradu mzdy spojenú s porušením povinností zamestnávateľa spojených s hromadným prepúšťaním (ak na ňu vznikol nárok), pričom výšku týchto nárokov Zákonník práce limituje len dolnou (najnižšou) hranicou. Z toho potom súd prvej inštancie vyvodil, že nič nebráni zamestnávateľovi a zamestnancovi si pri skončení pracovného pomeru dohodnúť ad hoc aj vyššie odstupné, či náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ako je ustanovená Zákonníkom práce alebo kolektívnou zmluvou. To teda znamená, že zamestnávateľ sa môže v dohode o skončení pracovného pomeru so zamestnancom zároveň dohodnúť o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru v akejkoľvek výške, ktorá je vyššia než právnymi predpismi ustanovená dolná hranica, pričom svoj návrh nemusí nijako vysvetľovať, či navrhovanú sumu akýmkoľvek výpočtom špecifikovať. Súd prvej inštancie poukázal na to, že aby bola tzv. mimoriadna odmena (peňažné plnenie spojené so skončením pracovného pomeru) vyššia než plnenie v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou, kedy zamestnancovi okrem odstupného ešte patrí mzda za odpracované mesiace počas plynutia výpovednej doby, bolo potrebné nejakým spôsobom túto mimoriadnu odmenu navýšiť tak, aby motivovala zamestnanca skončiť pracovný pomer dohodou. Žalovaný to urobil tak, že každému zamestnancovi pripočítal k základnému nároku na odstupné ešte ďalšie tri priemerné mesačné zárobky, čo označil ako „kompenzáciu platenú priemernou mzdou“ za výpovedné mesiace august až október 2020, za ktoré by zamestnancovi, keby dostal výpoveď, ešte patrila mzda. Táto „kompenzácia“ ale nie je nárokom, ktorý by vyplýval zo zákona alebo kolektívnej zmluvy (keďže zamestnanec po skončení pracovného pomeru už nemá nárok na mzdu či jej náhradu), a preto ho treba považovať len za plnenie, ktorého účelom bolo motivovať zamestnanca skončiť pracovný pomer formou dohody a vyrovnať všetky jeho nároky a pohľadávky proti žalovanému z pracovnoprávneho vzťahu. Z tohto aspektu potom možno subsumovať nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP do tohto peňažného plnenia označeného ako „kompenzácia“ za výpovednú dobu, ktorá v prípade skončenia pracovného pomeru formou dohody nikdy neplynie. Započítaniu tohto nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP do tzv. mimoriadnej odmeny - čiže peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru - podľa názoru súdu prvej inštancie nebránila ani skutočnosť, že v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru 6. júla 2020 (resp. ako žalobkyňa tvrdí 13. júla 2020, kedy reálne túto dohodu podpisovala) podľa tvrdenia žalobkyne tento nárok „ešte neexistoval“. Súd prvej inštancie sa s názorom žalobkyne o neexistencii uvedenej pohľadávky v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru nestotožnil. Dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o tzv. mimoriadnej odmene (do ktorej podľa názoru súdu prvej inštancie patrí aj náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP) boli medzi sporovými stranami uzavreté súčasne a z formálneho hľadiska na jednej a tej istej listine. Dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 ZP je právnym úkonom smerujúcim k zániku práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu. Právnym následkom tejto dohody je faktické skončenie pracovného pomeru. Pokiaľ sa táto dohoda uzatvára z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) ZP, potom je skončenie pracovného pomeru zo zákona spojené s nárokom na odstupné a tiež s nárokom na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ak bolo uskutočnené v rámci hromadného prepúšťania, pri ktorom zamestnávateľ porušil jemu uložené informačné a konzultačné povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Nielen náhrada mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, ale aj odstupné teda predstavujú určité práva a povinnosti, ktoré Zákonník práce priamo spája so skončením pracovného pomeru vo forme dohody z vyššie uvedeného dôvodu a ktoré budú musieť byť medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu nejakým právne konformným spôsobom usporiadané (t.j. spôsobom vyplývajúcim zo zákona, kolektívnej zmluvy alebo osobitne dohodnutým spôsobom ad hoc). Zákonník práce ale nezakazuje, aby si zmluvné strany nemohli tieto práva a povinnosti usporiadať už v dohode o skončení pracovného pomeru a nenúti ich, aby museli počkať, kým táto dohoda nadobudne účinky (t.j. počkať do dňa nasledujúceho po dni, ktorý bol v dohode dohodnutý ako deň skončenia pracovného pomeru) a až potom si osobitne upraviť tieto nároky spojené so skončením pracovného pomeru (odstupné a náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP), keďže obidva tieto nároky získavajú svoje opodstatnenie až okamihom, kedy sa pracovný pomer fakticky skončí. Je síce pravdou, že odstupné

a náhrada mzdy za porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní získajú svoje skutočné opodstatnenie až nasledujúci deň po tom, ako sa pracovný pomer fakticky skončil (ako bol zamestnanec hromadne prepustený) - keďže dovtedy ešte stále možno dohodu o skončení pracovného pomeru zmeniť či zrušiť, resp. prípadnú výpoveď odvolať, avšak takýto výklad predostretý žalobkyňou by bol priveľmi reštriktívny, vo výsledku pôsobil v neprospech zamestnancov a popieral motivačnú funkciu. Aby sa zamestnanec rozhodol pre skončenie pracovného pomeru práve vo forme dohody, môže byť preňho rozhodujúcou navrhovaná výška peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, a preto je preňho podstatné, aby túto výšku poznal už v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru a aby ju už mal dohodnutú (garantovanú) ešte pred samotným faktickým skončením pracovného pomeru a nespoliehal sa na akýsi sľub zamestnávateľa, že mu ju po skončení pracovného pomeru doplatí vo vyššej výške, ako mu inak vyplýva zo zákona či kolektívnej zmluvy. Súd prvej inštancie preto dospel k záveru, že názor žalobkyne, že náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP nemožno platne zahrnúť (započítať) do peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, ak bolo dohodnuté ešte pred samotným skončením pracovného pomeru (okamihom skončenia pracovného pomeru), je nesprávny. Za nedôvodnú súd prvej inštancie vyhodnotil i argumentáciu žalobkyne, že uzavretím dohody o mimoriadnej odmene sa zároveň nemohla vzdať nároku na zaplatenie náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. V danom prípade sa žalobkyňa uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru a dohody o peňažnom plnení, ktoré jej malo byť pri skončení pracovného pomeru vyplatené, nevzdala žiadnych svojich práv. Podľa názoru súdu prvej inštancie žalobkyňa nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP riadne vznikol a žalovanému vznikla tomu zodpovedajúca povinnosť uvedený nárok žalobkyňa zaplatiť. Súd prvej inštancie mal za to, že tento nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP už bol zahrnutý v tzv. mimoriadnej odmene a už bol v celom rozsahu splnený. Súd prvej inštancie následne uzavrel, že žalobkyňa pri skončení pracovného pomeru vznikol podľa Zákonníka práce v spojení s kolektívnou zmluvou (i) nárok na odstupné vo výške 6.422,91 eur a (ii) nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaného spojených s hromadným prepúšťaním vo výške 2.140,97 eur, t.j. spolu, so zohľadnením príspevku na regeneráciu 220,- eur, vo výške 8.783,88 eur. Pokiaľ si sporové strany v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 6. júla 2020 osobitne dohodli výšku peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru v sume 13.070,- eur, teda vo výške prevyšujúcej súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy sporej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (13.070,- eur > 8.783,88 eur), potom treba vyhodnotiť dohodu sporových strán o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru obsahnutú v dohode o skončení pracovného pomeru za platnú a účinnú, ktorej obsahom sú obe zmluvné strany viazané. Žalovanému tak vznikla povinnosť zaplatiť žalobkyňa pri skončení pracovného pomeru peňažné plnenie vo výške 13.070,- eur, pričom sumu rozdielu prevyšujúcu súčet zákonom ustanovenej (resp. kolektívnou zmluvou dohodnutej) sumy odstupného a náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP nemožno považovať za bezdôvodné obohatenie žalobkyne. A zároveň žalobkyňa tak vzniklo právo na zaplatenie peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru práve vo výške 13.070,- eur osobitne dohodnutej v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 6. júla 2020, a nie iba vo výške ustanovenej zákonom (resp. v kolektívnej zmluve) alebo v inej (vyššej či nižšej) výške, ktorá nebolo medzi stranami dohodnutá. S poukazom na to, že žalovaný skutočne vyplatil tzv. mimoriadnu odmenu žalobkyňa v dohodnutej výške 13.070,- eur brutto, znamená to, že nárok žalobkyne na odstupné, ako aj nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP - ktorého zaplatenia sa podanou žalobou domáhala - už v celom rozsahu splnením zanikli (porov. § 559 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP) a preto žalobu v celom rozsahu zamietol. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 262 ods. 1 C.s.p v spojení § 255 ods. 1 C.s.p. Žalovaný mal v konaní plný procesný úspech, preto mu proti neúspešnej žalobkyňa vznikol nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania žalovaného rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

8. Proti tomuto rozsudku podala odvolanie žalobkyňa a podľa jeho obsahu napadla ním výrok, ktorým súd žalobu zamietol. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku zmenil tak, že žalobe vyhovie a žalovaného zaviazne na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Namietala, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Stotožnila sa s názorom súdu, že oba predpoklady pre vznik nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP boli splnené. Nestotožnila sa s názorom súdu, že zamestnancovi, s ktorým bol v rámci hromadného prepúšťania skončený pracovný pomer dohodou z dôvodu nadbytočnosti uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) ZP, patrí jednak (i) odstupné a jednak (ii) náhrada za porušenie informačných a

konzultačných povinností žalovaného ako jeho zamestnávateľa spojených s hromadným prepúšťaním. Tvrdí že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP nie je automatickým nárokom zamestnanca, ktorej výška sa zohľadňuje pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou či dohodou a strany sa majú na nej dohodnúť. Nárok v zmysle § 73 ods. 8 ZP nepatrí zamestnancovi, ktorý je súčasťou hromadného prepúšťania automaticky, ale patrí mu až v prípade, ak zamestnávateľ poruší povinnosti, ktoré mu ukladá § 73 ods. 2 až 6 ZP. V čase uzatvárania dohody, t.j. v čase, kedy žalobkyňa obdržala ofertu či už na skončenie pracovného pomeru dohodou alebo na výšku mimoriadnej odmeny, ktorá jej bude vyplatená, ak bude súhlasiť s takou formou skončenia pracovného pomeru, nemala objektívne žiadnu vedomosť o tom, že jej skončenie pracovného pomeru je súčasťou hromadného prepúšťania, žalovaný ani len slovom nekomunikoval, že takáto náhrada mzdy je súčasťou mimoriadnej odmeny, mimoriadna odmena bola odprezentovaná v zmysle „vzoru pre výpočet odmeny“, ktorú žalobkyňa predložila súdu. Ak by aj žalovaný komunikoval žalobkyňu, že jej skončenie pracovného pomeru je súčasťou hromadného prepúšťania, ako objektívne má žalobkyňa ako zamestnanec získať vedomosť o splnení si informačných povinností ÚPSVaR a povinnosť prerokovania voči zástupcom zamestnancov. Zamestnanec v postavení slabšej strany má legitímne očakávanie, že žalovaný ako zamestnávateľ dodržiava všetky povinnosti mu uložené právnou normou, že zákony neporušuje a už vôbec nepredpokladá, že mu zamestnávateľ vopred zaplatí za porušenie zákonných povinností zákonom uloženú sankciu. Súd prvej inštancie pri hodnotení dôkazov nevzal do úvahy ani vôľu zmluvných strán (žalobkyne a žalovaného), ktorú prejavili pri skončení pracovného pomeru dohodou v súvislosti s dohadovaním sa o výške mimoriadnej odmeny. Žalovaný ako zamestnávateľ prejavil vôľu pri skončení pracovného pomeru dohodou namotivovať žalobkyňu, aby ani len nerozmyšľala nad skončením pracovného pomeru výpoveďou a mzdou, ktorá by jej počas tohto obdobia patrila, a to tak, že jej ponúkol túto časť mzdy ako kompenzáciu za výpovednú dobu, čo žalovaný nikdy ani nepoprel a zhodne to tvrdila nielen žalobkyňa, ale aj svedkyňa J. C.. Z uvedeného je zrejmé, že obe zmluvné strany mali zhodný prejav vôle v tom, že mzda za výpovednú dobu bude žalobkyňu poskytnutá ako časť mimoriadnej odmeny. Samotná skutočnosť, že žalovaný ponúkol žalobkyňu kompenzáciu za výpovednú dobu vyššiu o jeden mesiac automaticky nenasvedčuje tomu, že šlo o náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ale o snahu žalovaného urobiť mimoriadnu odmenu čo najviac atraktívnejšou, nakoľko, ak by jej bola mimoriadna odmena poskytnutá v identickej výške plnení, akú by dostala žalobkyňa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, motivačný charakter mimoriadnej odmeny by ani neexistoval. Z vykonaných dôkazov je teda zrejmé, že skutočnou vôľou zmluvných strán - žalobkyne a žalovaného bolo poskytnúť v rámci mimoriadnej odmeny kompenzáciu za výpovednú dobu a to aj napriek tomu, že Zákonník práce, resp. platná kolektívna zmluva uvedené peňažné plnenia neupravuje. Žalovaný až do 5.4.2022 v žiadnom svojom prednese ani len jedinou zmienkou netvrdil, že mimoriadna odmena zahŕňa náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, nakoľko samotné hromadné prepúšťanie vylučoval, odmietal a tvrdil, že so žalobkyňou bol skončený jej pracovný pomer z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh. Žalovaný až vo svojom vyjadrení zo dňa 5.4.2022 začal, a je viac než zrejmé, že účelovo, tvrdiť, že mimoriadna odmena skonzovala v sebe aj náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, avšak svoje tvrdenie nepodložil absolútne žiadnymi dôkazmi. Navyše z dejovej línie procesu uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru a dohody na mimoriadnej odmene je zrejmé, že v čase jej uzatvárania žiadna zo zmluvných strán neprejavila súhlas a vôľu s tým, že táto mimoriadna odmena zahŕňa v sebe aj takúto prípadnú náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, práve naopak obe zmluvné strany sa dohodli, že táto mimoriadna odmena zahŕňala výlučne kompenzáciu za výpovednú dobu, odstupné v zmysle kolektívnej zmluvy a príspevok na regeneráciu pracovnej sily v zmysle platnej kolektívnej zmluvy. Súd potom nemôže svojoľne pri hodnotení dôkazov meniť vôľu zmluvných strán prejavenu pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru. V ďalšom poukázala na to, že dojednanie v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 06. júla 2020 v znení „.....uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“, je postihnuté nesprávnou aplikáciou ustanovenia § 17 ods. 1 ZP, podľa ktorého je neplatný taký právny úkon, ktorým sa zamestnanec vzdáva svojich práv. Z uvedeného je zrejmé, že časť dohody, výpovede, resp. iného dokumentu, na základe ktorého dochádza ku skončeniu pracovného pomeru, v ktorej by zamestnanec vyhlásil, že všetky jeho nároky sú vysporiadané a teda si do budúcnosti nebude uplatňovať (či už súdnou cestou alebo inou formou) prípadne nároky, ktoré by vznikli dodatočne, po skončení pracovného pomeru, sú v tejto časti neplatné. Náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce je plným právom zamestnanca, ktoré mu však nevyplyva ako nárok plynúci z pracovnoprávneho vzťahu, ale jeho vyplatenie a priznanie je naviazané na porušenie povinností zamestnávateľa voči orgánom verejnej moci a voči zástupcom zamestnancov, ktoré tvoria oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, t.j. nejde o obligatórny a ani automatický nárok, na ktorého vyplatení sa so zamestnancom výslovne dohaduje. Prehlásenie z

dohody - „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“ nie je spôsobilé znemožniť zákonné právo zamestnanca na uplatňovanie si svojich nárokov súdnou cestou. Súd prvej inštancie aj v tomto prípade nesprávne vyhodnotil predložené a zistené dôkazy. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že žalovaným navrhovaná suma bola nadsadená oproti minimálnym zákonným požiadavkám tak, aby nielen motivovala žalobkyňu ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, ale aj zahŕňala všetky do úvahy prichádzajúce peňažné nároky a nie iba základný nárok na odstupné. V tomto smere žalobkyňa opakovane uvádza, že dôvod skončenia pracovného pomeru nebol nikdy v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 06. júla 2020 uvedený, žalovaný jej len komunikoval, že dôvodom jej prepustenia je znižovanie počtu klientov na pobočke. Z uvedeného dôvodu jej logicky neponúkal a nevyplácal žiadne odstupné, nakoľko skončil pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu a odstupné je v zmysle § 76 ods. 2 ZP naviazané na existenciu výpovedného dôvodu. Až rozsudkom súd prvej inštancie skonštatoval, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou spadalo do režimu hromadného prepúšťania, takže nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP bol potvrdený rozsudkom súdu prvej inštancie. Z logiky veci ako aj zo súdom prvej inštancie vykonaného dokazovania vyplýva, že k úhrade náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP nemohlo dôjsť v rámci poskytnutej mimoriadnej odmeny vo výške 13.070,- eur. Ďalej v podanom odvolaní žalobkyňa poukazuje na hypotetické situácie, ktoré zakladali pre žalobcu výhodnejšie podmienky, ak by sa skončil pracovný pomer so žalovaným výpoveďou. Žalobkyňa ďalej v podanom odvolaní uviedla, že žalovaný sa počas konania podrobnejšie nevyjadroval k tomu, čo bolo jeho vôľou pri navrhnutí ods. 3 a 4 dohody o skončení pracovného pomeru. Viac sa vyjadroval k vôli žalobkyne, čoho si musel byť vedomý pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru. Žalovaný nemal a ani nemohol mať vôľu zahrnúť do mimoriadnej odmeny aj nárok vyplývajúci z § 73 ods. 8 ZP, nakoľko sám žalovaný pri uzatváraní dohôd vychádzal z toho, že nejde o hromadné prepúšťanie, čo vylučuje vôľu zahrnúť nárok za porušenie povinností pri hromadnom prepúšťaní do dohodnutej sumy mimoriadnej odmeny. Žiadny nárok uvedený v porovnaní nárokov pri dohode a pri výpovedi podľa „Vzoru“, ani ich výpočet nenasvedčuje tomu, že by zohľadňoval a počítal aj s nárokom podľa § 73 ods. 8 ZP. Čo však bolo preukázané je skutočnosť, že úmyslom žalovaného bolo iba ponúknuť zamestnancom výhodnú sumu, aby ju zamestnanci prijali a pracovný pomer sa skončil dohodou. Na základe uvedených preukázaných faktov a predložených dôkazov v priebehu celého konania je žalobkyňa toho názoru, že súd nesprávne vyhodnotil daný skutkový stav a nesprávne aplikoval ustanovenia zákona a naopak mal dospieť k jednoznačnému názoru, že pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru nebolo vôľou ani jednej zmluvnej strany dohodnúť sa na tom, že v mimoriadnej odmene je zahrnutý aj nárok na náhrady mzdy za porušenie povinností pri hromadnom prepúšťaní podľa ust. § 73 ods. 8 ZP, ale naopak mimoriadna odmena bola zostavená z vopred vyhotoveného „Vzoru“ zo strany žalovaného, ktorý bol žalobkyňi predložený na stretnutí, na ktorom s ňou bol ukončený pracovný pomer a na tomto zložení mimoriadnej odmeny sa zmluvné strany aj dohodli, hoci tento „Vzor“ nebol súčasťou písomnej verzie dohody o skončení pracovného pomeru. Navyše ďalším nesporným faktom, o ktorom vypovedala žalobkyňa na pojednávaní konanom dňa 14.11.2022 je, že žalovaný ju na stretnutí dňa 13.7.2020 neinformoval, že by bola súčasťou hromadného prepúšťania a že by sa u žalovaného malo hromadne prepúšťať a taktiež žalovaný neinformoval na tomto stretnutí, že by súčasťou navrhovanej mimoriadnej odmeny vyplácanej v rámci dohody o skončení pracovného pomeru mala byť aj náhrada mzdy vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov za porušenie povinností pri hromadnom prepúšťaní. Taktiež žalovaný predložil žalobkyňi výpočet mimoriadnej odmeny, ktorý jej aj ponechal, pričom súčasťou tohto výpočtu nebol žiadny nárok v zmysle ust. § 73 ods. 8 ZP. Predmetné tvrdenia žalobkyne žalovaný počas celého konania nijako nespochybnil ani nevyvrátil nijakými ďalšími tvrdeniami alebo predloženými dôkazmi, takže ich možno považovať za preukázané a nespochybniteľné. Žalobkyňa smere poukázala aj na Smernicu 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (uviedla, že ak by platilo, že pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vyššie finančné plnenia ako pozná zákon, či kolektívna zmluva, a tento by týmto pokryl všetky nároky a pohľadávky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu a preto zamestnávateľ by už nemusel realizovať žiadne povinnosti súvisiace s hromadným prepúšťaním zameraným práve na predchádzanie a zmiernenie jeho následkov, tak takýto názor (ako zaujal súd prvej inštancie) v plnom rozsahu popiera ochranársku úlohu pracovného práva, neguje postavenie zamestnanca ako slabšej strany a poskytuje nebezpečný „návod na vykúpenie sa“ z časovo a administratívne náročných povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní zaplatením vyššej sumy peňazí. Takýto názor súdu prvej inštancie je potom zjavným nepochopením obsahu právnej normy, konkrétne ustanovení § 73 ZP v nadväznosti na Smernicu 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania). Žalobkyňa zastáva názor, že

právny názor súdu prvej inštancie, kde postačuje vopred individuálne medzi zamestnancami dotknutými hromadným prepúšťaním a zamestnávateľom dohodnúť si vyššiu výšku peňažného plnenia pri skončení pracovného pomeru, popiera teda kolektívnu povahu práv pri hromadnom prepúšťaní (viď Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C12/08 (Mono Car Styling SA, v likvidácii proti Dervis Odemis a i.). Súd prvej inštancie uviedol i to, že Zákonník práce nevyklučuje, aby náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP bola predmetom dohody zamestnanca a zamestnávateľa o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru a rovnako ani neurčuje, aby tento nárok musel byť v dohode výslovne pomenovaný, či obligatórne oddelený od ostatných nárokov spojených so skončením pracovného pomeru. Takýto právny názor súdu prvej inštancie je opakovane len nepochopením hypotézy právnej normy, v tomto prípade § 73 ods. 8 ZP. Ak by sa prijal právny názor súdu, že náhrada mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP (sankcia za porušenie povinnosti) môže byť vlastne dohodnutá zmluvnými stranami ako súčasť inej dohody, došlo by úplnej negácii preventívneho charakteru tohto ustanovenia, ktoré núti zamestnávateľa využiť všetky zákonom probované prostriedky ochrany zamestnanca pred hromadným prepúšťaním až potom hromadne prepúšťať. Aplikujúc takýto právny názor súdu by sa ustanovenia § 73 ods. 2 až 6 ZP stali obsolentnými, nakoľko by postačovalo sa „vykúpiť“ z povinnosti ich používania vyššou sumou peňažného plnenia, ktoré by sa individuálne dohodlo medzi zamestnancom a zamestnávateľom, čím by sa v konečnom dôsledku znegoval už vyššie spomínaný kolektívny charakter informačných povinností a povinností prerokovania voči kolektívnym orgánom (zástupcom zamestnancov), ako aj informačné povinnosti voči orgánu verejnej moci (ÚPSVaR). Súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní nezohľadnil tú skutočnosť, že žalovaný ani na výzvu súdu v obdobných konaniach vedených na súde prvej inštancie č.k. 19C/22/2021 a č.k. 19Cpr/10/2021, aby v lehote 10 dní predložil súdu riadnu špecifikáciu mzdových nárokov označených ako mimoriadna odmena v Dohode o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou, vôbec nešpecifikoval jednotlivé mzdové nároky, ktoré predkladal žalobkyňi pri oznámení o zámere ukončiť s ňou pracovný pomer na stretnutí so zástupcami žalovaného, a to ani pri výpovedi ani pri ponúkanej dohode o skončení pracovného pomeru v rámci vyplatenej mimoriadnej odmeny. Vo svojom vyjadrení iba opisne odcitoval niektoré ustanovenia Zákonníka práce (§ 73 ods. 8 ZP - náhrady mzdy, § 145 ods. 2 ZP - náhrada za používanie vlastného náradia, § 193 v spojení s § 217 ods. 1 ZP - náhrada za škody na veciach neprevzatých do úschovy a § 222 ZP - bezdôvodné obohatenia sa zamestnávateľa na úkor zamestnanca pri veciach, ktoré zamestnanec po skončení pracovného pomeru nechal na pracovisku), ktoré zahŕňajú nároky zamestnanca na vyplatenie prípadných nárokov, ktoré by im vznikli, a to bez akejkoľvek podrobnej kalkulácie, ktorá by obsahovala výpočet týchto nárokov s následným poukazom na zhodu týchto výpočtov s vyplateným nárokom žalobkyňi. Aj predmetná skutočnosť poukazuje na fakt, že žalovaný objektívne nemohol predložiť spôsob výpočtu mimoriadnej odmeny vyplatenej v rámci Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou, lebo žiadna položka takejto mimoriadnej odmeny neobsahovala v sebe nárok v zmysle ust. § 73 ods. 8 ZP, ktorého zaplatenia sa žalobkyňa v tomto konaní domáha, a v prípade, že by ju tam žalovaný dodatočne dosadil, jednotlivé položky by mu nekorešpondovali s výslednou sumou vyplatenej mimoriadnej odmeny. Žalobkyňa zastáva názor, že súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní nesprávne právne posúdil vec, nakoľko ak niekto počas celého konania pred súdom prvej inštancie tvrdí, že sa nedopustil žiadneho protiprávneho konania a teda žalobkyňi v tejto súvislosti nevznikol žiadny sankčný nárok, takýto nárok nemohol byť ani predmetom vyplatenia žalobkyňi v rámci mimoriadnej odmeny pri skončení pracovného pomeru dohodou. Žalovaný nemal v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru žiaden titul na zakomponovanie nároku v zmysle ust. § 73 ods. 8 ZP do vyplatenej mimoriadnej odmeny, nakoľko sám existenciu hromadného prepúšťania z jeho strany popieral, nikdy sa o tejto skutočnosti pri uzatváraní Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou ani v čase jej predloženia žalobkyňi s kalkuláciou výpočtu mimoriadnej odmeny nezmieňoval. Následné tvrdenia žalovaného, že titul na jeho zakomponovanie do mimoriadnej odmeny mal, pretože tento nárok podľa jeho tvrdení vznikol už v čase pred samotným podpisom Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou mal súd prvej inštancie vyhodnotiť ako účelový a ničím nepodložený, nakoľko samotný žalovaný tvrdenie, že žalovaný nárok je súčasťou mimoriadnej odmeny nikdy ničím nepreukázal ako aj samotný fakt, že by vôbec zamestnanca s takouto skutočnosťou niekedy oboznámil. Nevedno na základe akých skutočností súd prvej inštancie skonštatoval, že nárok žalobkyne už existoval v čase podpisu dohody, najmä ak samotnému žalovanému nebolo zrejmé, koľko zamestnancov zo 149 zamestnancov návrh dohody o skončení pracovného pomeru prijme a uzatvorí na účely posúdenia § 73 ods. 1 Zákonníka práce a teda, či vôbec u žalovaného dôjde k hromadnému prepúšťaniu. Takýto názor súdu prvej inštancie len podporuje absurdnosť celého tvrdenia žalovaného, že tento už vlastne vopred vedel, že plánuje porušovať právne predpisy týkajúce sa hromadného prepúšťania, a preto sám a dobrovoľne na túto

skutočnosť upozorňuje zamestnancov tým, že im ponúka náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP ešte pred samotným skončením pracovného pomeru.

9. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu navrhol rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku potvrdiť a zaviazat' žalobkyňu na náhradu trov konania. Uvedol, že žalobkyňa sama tvrdí, že žalovaný ako zamestnávateľ porušil ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Z daných zákonných ustanovení je zjavné, že nimi uložené povinnosti zamestnávateľa vždy (bezvýnimočne) časovo predchádzajú právnomu úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca ukončuje. Vzhľadom na uvedené, zamestnávateľ už v čase uzatvárania Dohody, ako právneho úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca končí, má a môže vedieť, či pred jej uzatvorením postupoval podľa § 73 ods. 2, 3, 4 a 6 ZP, resp. či nespĺnil niektorú (ktorúkoľvek) z povinností podľa § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 ZP. Hoci žalobkyňa tvrdí, že pri uzatváraní Dohody o skončení pracovného pomeru nemala vedomosť o tom, že je súčasťou hromadného prepúšťania, v konaní pred súdom prvej inštancie uviedla presný opak. Sama v rámci svojho návrhu na pokračovanie v konaní určenom upomínaciemu súdu *expressis verbis* uviedla, že už v júni 2020 mala o redukcii zamestnancov vedomosť aj z médií. Nič preto reálne a ani právne zamestnancovi a zamestnávateľovi nebránilo v tom, aby sa pri určení výšky mimoriadnej odmeny v Dohode o skončení pracovného pomeru prihliadlo v rámci pomýšľaného uspokojenia zamestnanca / vysporiadania sa s ním práve prostredníctvom vyplatenia mimoriadnej odmeny aj na nárok zamestnanca podľa § 73 ods. 8 ZP (a čl. 14 ods. 5. Kolektívnej zmluvy), ako na potenciálny (teda sporný a/alebo neistý) nárok zo skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Súd prvej inštancie sa v odôvodnení napadnutého rozhodnutia podrobne zaoberal uvedenou otázkou a žalobkyňu k nej poskytol vyčerpávajúce odpovede, ktoré žalovaný považuje za správne, jasné, zákonné a pochopiteľné. Dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o mimoriadnej odmene, boli uzatvorené stranami súčasne a aj na rovnakej listine. Zákonník práce žiadnym spôsobom nezakazuje, aby si strany nemohli tieto práva a povinnosti usporiadať už v dohode o skončení pracovného pomeru a nenúti ich ani čakať, kým dohoda nadobudne účinky (do nasledujúceho dňa po dni, ktorým sa pracovný pomer končí), a až potom si osobitne upraviť tieto nároky, *ex lege* spojené so skončením pracovného pomeru, hoci ako odstupné, tak aj náhrada mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP získavajú svoje opodstatnenie až okamihom faktického skončenia pracovného pomeru. Nič nebráni zamestnancovi a zamestnávateľovi, aby si napr. aj v Dohode o skončení prac. pomeru vysporiadali v podobe vyplatenia mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru i sporné, či pochybné peňažné nároky zamestnanca, spojené práve so skončením pracovného pomeru (t.j. odstupné, žalovaná náhrada mzdy a príspevok na regeneráciu), ak suma mimoriadnej odmeny všetky tieto nároky zamestnanca nielen konzumuje, ale zároveň ich aj presahuje (čím zamestnanca nijako nepoškodzuje). Účelový výklad žalobkyne preto treba označiť za neprimerane reštriktívny, vo výsledku pôsobiaci v neprospech zamestnancov a popierajúci *in concreto* účel, i motivačnú funkciu mimoriadnej odmeny. Pri skončení pracovného pomeru formou dohody môže byť pre zamestnanca rozhodujúca i zamestnávateľom navrhovaná výška jeho peňažného plnenia, spojená so skončením pracovného pomeru a preto je pre zamestnanca podstatné, aby jeho výšku poznal už v čase uzatvárania dohody (t.j. pred faktickým skončením prac. pomeru) a nespoliehal sa iba na akýsi sľub zamestnávateľa, že mu ju po skončení pracovného pomeru (možno) „niečo“ doplatí vo vyššej výške, než mu vyplýva zo zákona / Kolektívnej zmluvy. Súhlasit' tak treba so súdom prvej inštancie, že vyplatením mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru došlo vzhľadom na ods. 3. a 4. Dohody k zániku (splneniu) žalovaného nároku, a to už pred začatím súdneho konania, keďže vyplatenie (štedrej) mimoriadnej odmeny takýto nárok skonzumovalo. Žalovaný v ďalšom poukázal na to, že žalobkyňa protirečivo a chaoticky (nelogicky) vyčíta súdu prvej inštancie, že nevzal do úvahy vôľu zmluvných strán ohľadne mimoriadnej odmeny, keďže podľa žalobkyne mimoriadna odmena mala zahŕňať i žalobkyňin údajný nárok na náhradu mzdy žalobcu počas neexistencie (in concreto - v prípade Dohody o skončení pracovného pomeru - nemožnej) výpovednej doby tvrdiac, že takéto jej sporné tvrdenie nebolo zo strany žalovaného nikdy popreté; čo však nie je pravdou, nakoľko opak vyplýva z obsahu súdneho spisu (vid'. napr. podanie žalovaného zo dňa 27.9.2022, zo dňa 16.1.2023, ako aj jeho prednesy na pojednávaniach, kde žalovaný *expressis verbis* takéto nepreukázané a nepravdivé tvrdenie žalobkyne procesne relevantným spôsobom poprel a svoje popretie aj odôvodnil). Podľa úvodnej časti odvolania žalobkyne (bod 1. odvolania) „súčasťou“ mimoriadnej odmeny mala byť i náhrada mzdy za neexistentnú výpovednú dobu žalobkyne, čo podľa žalovaného nie je pravdou. Uvedené sporné (žalovaným výslovne popreté) tvrdenie žalobkyne totiž z ničoho nevyplýva a nebolo ani nijako preukázané (a to ani sporným „vzorom kalkulácie výpočtu odmeny,“ predloženým prvýkrát so súhlasom žalobkyne na pokračovanie v konaní určenom upomínaciemu súdu a následne ešte dvakrát [s cieľom „preukázat' tým vždy iné tvrdenia žalobkyne]), a zároveň z časového hľadiska je zjavné, že tu ide len o zmenu taktiky vedenia

sporu zo strany žalobkyne (keď tým žalobkyňa iba reagovala na nový procesný stav). Žalovaný vzhľadom k uvedenému zopakoval, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trval 14,35 roka, kedy podľa čl. 14 ods. 6 písm. f) Kolektívnej zmluvy mala žalobkyňa nárok na šesťnásobok jej priemerného mesačného zárobku, a to aj pri uplatnení § 76 ods. 7 ZP tak, ako to žalovaný uviedol (viď. podanie žalovaného z 27.9.2022). V konaní pred súdom si sama žalobkyňa (zastúpená od počiatku advokátom) určila, že jej priemerný zárobok v rozhodnom čase bol vo výške 1.070,485 eur brutto mesačne (žalovaná suma 2.140,97 eur predstavujúca v zmysle § 73 ods. 8 ZP dvojnásobok priemerného zárobku žalobkyne delené dva). Odstupné žalobkyne tak následne možno určiť vynásobením sumy jednomesačného priemerného zárobku žalobkyne číslom šesť (čl. 14 ods. 6 písm. f) Kolektívnej zmluvy), kedy u žalobkyne by len samotné odstupné predstavovalo sumu 6.422,91 eur, čo predstavuje iba 49,17 % zo sumy mimoriadnej odmeny vo výške 13.070,- eur. Nakoľko ide v zásade o jednoduchý matematický prepočet, potom, ako bolo v konaní preukázané, že žalobkyňa súdu predkladá nepravdivé tvrdenia („mimoriadna odmena = odstupné“), žalobkyňa bola v snahe o svoj úspech nútená vytvoriť novú procesnú taktiku, výsledkom čoho je jej tvrdenie o akejsi „kompenzácii výpovednej doby žalobkyne“, ktoré žalobkyňa prvýkrát v súdnom konaní použila v rámci svojho vyjadrenia zo dňa 19.9.2022, t.j. až 585 dní po začatí súdneho konania. Tvrdením o náhrade mzdy žalobkyne za neexistujúcu výpovednú dobu si ale žalobkyňa odporuje, pretože takýto nárok nie je ani nárokom zo zákona, a ani nárokom z Kolektívnej zmluvy. V rámci odvolania žalobkyňa uvádza novotu (hoci neuplatnila § 365 ods. 1 písm. g) ani § 366 C.s.p.) a to, že „zložkou mimoriadnej odmeny nebolo odstupné“, kedy tiež tvrdí, že „mimoriadna odmena vlastne žiadne zložky nemala“, pričom súčasne tvrdí i to, že „súčasťou mimoriadnej odmeny je i akási náhrada mzdy žalobkyne za neexistujúcu výpovednú dobu“. Žalobkyňa pritom ale účelovo ignoruje účel a zmysel mimoriadnej odmeny i to, že žiadna výpovedná doba sa jej netýka, a to najmä, ak aj sama tvrdí, že má nároky len zo zákona a Kolektívnej zmluvy, pričom mimoriadna odmena zjavne presahuje všetky takéto reálne i potenciálne nároky žalobkyne v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru Dohodou. Žalobkyňa rozpor vo svojej procesnej taktike a tvrdeniach ale nijako nevysvetlila, ani neodstránila. Žalovaný poukázal aj na nerelevantnosť tzv. „Vzoru“ pre rozhodnutie súdu. Takýto sporný „Vzor“ totiž nielenže nebol súčasťou a ani prílohou Dohody a táto naň ani nijako neodkazuje, ale tento sa žalobkyne nijako netýka a zároveň nie je ani nikým podpísaný, t.j. absentuje tu dohoda strán na ňom. Z ničoho tiež nevyplýva, že zamestnávateľ musí vysvetľovať, či akýmkoľvek výpočtom špecifikovať peňažné plnenie dohodnuté v súvislosti so skončením prac. pomeru, ak jeho výška zjavne presahuje dolnú hranicu všetkých peňažných plnení v prospech zamestnanca ustanovených právnymi predpismi a Kolektívnou zmluvou pri skončení pracovného pomeru, ktoré má svojim vyplatením skonzumovať, čo je zjavný prípad v prejednávanej veci (žalobkyňa získala viac, než je súčet všetkých jej skutočných a/alebo potenciálnych nárokov spojených so skončením jej pracovného pomeru Dohodou [odstupné + žalovaná náhrada mzdy + príspevok < mimoriadna odmena]). Vyplatením celej sumy mimoriadnej odmeny sa tak naplnil účel Dohody (jej ods. 3. a 4.) a jej zaplatenie žalobkyne ešte pred začatím súdneho konania skonzumovalo žalovaný nárok žalobkyne podľa § 73 ods. 8 ZP, keďže uvedené vyplýva z obsahu Dohody, ktorá žalobkyňu v jej majetkovej sfére nijako nepoškodila. Pokiaľ žalobkyňa tvrdí, že odsekom 4 Dohody o skončení pracovného pomeru sa „vopred vzdala“ svojich práv podľa § 17 Zákonníka práce, takúto argumentáciu žalovaný odmieta, keďže strany sa dohodli, že žalobkyne bude prostredníctvom mimoriadnej odmeny (na ktorú jej nárok nevyplýva ani zo zákona, ani z Kolektívnej zmluvy, t.j. ide o nárok dojednaný prvýkrát a výlučne v Dohode) vyplatené po skončení pracovného pomeru o 4.286,12 eur viac, než by jej bolo zaplatené, ak by sa vychádzalo len z jej nárokov podľa pracovnej zmluvy, Kolektívnej zmluvy, či Zákonníka práce. Jej vyplatením po skončení pracovného pomeru preto žalobkyňa nebola absolútne nijako ukrátená na svojich majetkových právach, nakoľko reálne dostala viac než jej bol zamestnávateľ povinný zaplatiť, čo znamená, že sa ničoho vopred nevzdala.

10. Žalobkyňa sa v replike k vyjadreniu žalovaného pridrižovala svojho odvolania, keď podľa nej žalovaný nepredložil žiadne nové okolnosti, ktoré už neboli spomenuté v samotnom konaní pred súdom prvej inštancie. Dala do pozornosti rozsudok OS BA III zo dňa 3.3.2023, č.k. 24Cpr/10/2021 (v obdobnej veci), v ktorom súd žalobcom vyhovel v plnom rozsahu a v odôvodnení tohto rozsudku sa plne stotožnil s argumentáciou žalobcov a s predloženými dôkazmi v rámci celého konania.

11. Žalovaný v duplike poukázal na svoju argumentáciu v jeho vyjadrení k odvolaniu, a opätovne dodal, že žalobkyňa vo svojom súhlase s pokračovaním v konaní určenom upomínaciu súdu tvrdila, že „mimoriadna odmena“ je tvorená iba odstupným, určeným vo výške stanovenej Kolektívnou zmluvou, ktorú žalobkyňa súdu nepredložila. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na rozsudok Okresného súdu Bratislava III zo dňa 3.3.2023, č.k. 24Cpr/10/2021-360, žalovaný tento rozsudok považuje za

exces, pričom tento rozsudok nie je právoplatným, pretože žalovaný proti nemu riadne a včas podal odvolanie, o ktorom doposiaľ rozhodnuté nebolo. Dodal, že na Okresnom súde Bratislava III (teraz na Mestskom súde Bratislava IV) prebiehalo na počiatku celkovo 68 skutkovo obdobných konaní, kedy je v súčasnosti meritórne (hoci neprávoplatne) rozhodnutých na súde prvej inštancie celkovo už 34 vecí tak, že žaloby boli v celom rozsahu zamietnuté (pozn.: a to aj po rozhodnutí Okresného súdu Bratislava III zo dňa 3.3.2023, č.k. 24Cpr/10/2021-360).

12. Krajský súd, ako súd odvolací, preskúmal vec podľa § 379 a § 380 ods. 1, 2 C.s.p. a bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods. 1 C.s.p., dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v napadnutom výroku zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie.

13. V danej veci nebolo sporným, že žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy z 1. apríla 2006 na pozícii „podpora klienta“, a že pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej dňa 6. júla 2020 s tým, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo dňa 31. júla 2020. Rovnako nebolo sporným, že dôvodom skončenia pracovného pomeru boli prebiehajúca digitalizácia a technologické zmeny u žalovaného, dôsledkom ktorých sa žalobkyňa stala nadbytočnou (a teda nie z jej zavinenia, dôvod skončenia pracovného pomeru tak nespočíval v osobe žalobkyne), pričom žalovaný počas 30 dní takto skončil pracovný pomer presne so 149 svojimi zamestnancami - a teda išlo o tzv. hromadné prepúšťanie. Sporným nebolo ani to, že žalovaný vyplatil žalobkyni na základe uzavretej dohody tzv. „mimoriadnu odmenu“ vo výške 13.070,- eur (brutto), pozostávajúcej z (i) „kompenzácie platenej priemernou mzdou“ vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca za mesiace august až október 2020, (ii) odstupného vo výške podľa kolektívnej zmluvy a (iii) a príspevku na regeneráciu v paušálnej sume 220,- eur. Súd prvej inštancie taktiež správne (pričom uvedené rovnako sporným nebolo) ustálil, že žalovaný si nesplnil informačné a konzultačné povinnosti, ktoré mu ako zamestnávateľovi, ktorý pristúpil k hromadnému prepúšťaniu vyplývali z ustanovení § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP, čo malo za následok vznik nároku žalobkyne na zaplatenie náhrady mzdy vo výške dvojnásobku jej priemerného zárobku, t.j. v sume 2.140,97 eur (§ 73 ods. 8 ZP).

14. Sporným potom zostalo len posúdenie, či túto náhradu mzdy (§ 73 ods. 8 ZP) žalovaný žalobkyni vyplatil v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, vyplatenej na podklade uzavretej Dohody o skončení pracovného pomeru, t.j. či tento nárok zanikol splnením ešte pred začatím súdneho sporu. Súd prvej inštancie porovnaním sumy peňažného plnenia, na ktoré vznikol žalobkyni zo zákona (v spojení s kolektívnou zmluvou) nárok, a sumy, ktorá bola pri skončení pracovného pomeru žalobkyni skutočne vyplatená, zistil, že žalobkyni nebolo plnené menej, než čo jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo. Za nedôvodnú vyhodnotil argumentáciu žalobkyne, že tzv. mimoriadna odmena v sebe nezahŕňala žalovaný „sankčný“ nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, a že samotným zaplatením mimoriadnej odmeny nebol tento nárok uspokojený. Súd prvej inštancie potom uzavrel, že žalobkyni pri skončení pracovného pomeru vznikol podľa Zákonníka práce v spojení s kolektívnou zmluvou (i) nárok na odstupné vo výške 6.422,91 eur a (ii) nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaného spojených s hromadným prepúšťaním vo výške 2.140,97 eur, t.j. spolu, so zohľadnením príspevku na regeneráciu 220,- eur, vo výške 8.783,88 eur. Pokiaľ si sporové strany v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 6. júla 2020 osobitne dohodli výšku peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru v sume až 13.070,- eur, teda vo výške prevyšujúcej súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (13.070,- eur > 8.783,88 eur), potom treba vyhodnotiť dohodu sporových strán o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru obsiahnutú v dohode o skončení pracovného pomeru za platnú a účinnú, ktorej obsahom sú obe zmluvné strany viazané. Keďže žalovaný skutočne vyplatil tzv. mimoriadnu odmenu žalobkyni v dohodnutej výške 13.070,- eur brutto, znamená to, že nárok žalobkyne na odstupné, ako aj nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP - ktorého zaplatenia sa podanou žalobou domáhala - už v celom rozsahu splnením zanikli (porov. § 559 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP).

15. Odvolací súd zastával názor, že súd prvej inštancie síce správne zistil skutkový stav veci, avšak jeho úvahy (závery) použité pri ich právnom posúdení, sú v logickom rozpore s týmito zisteniami. Úvodom treba uviesť, že nebolo sporným (aspoň v konaní pred súdom prvej inštancie), že žalovaný žalobkyni pri skončení pracovného pomeru dohodou skutočne vyplatil viac, než mu ukladal zákon alebo kolektívna zmluva (nikto v konaní pred súdom prvej inštancie nespochybnil, že by žalobkyni nebolo vyplatené viac, než by jej malo byť vyplatené podľa ZP alebo kolektívnej zmluvy, resp. nikto nenamietal, že by jej bolo

vyplatené menej - až v odvolaní žalobkyňa tvrdí opak). V danom prípade však podstatným bolo, či vyplatením zmluvne dohodnutého nároku (v podobe tzv. mimoriadnej odmeny) bol zároveň uhradený aj tzv. sankčný nárok (§ 73 ods. 8 ZP), t.j. či si (aj) jeho úhradu v uzavretej Dohode strany skutočne dohodli. V danej veci nebolo sporným, že úhrada sankčného nároku (§ 73 ods. 8 ZP) expresiss verbis (explicitne) v samotnej písomne uzavretej Dohode o skončení pracovného pomeru výslovne označená nebola (ani ako súčasť mimoriadnej odmeny). Platí pritom, že právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom (§ 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP). Jazykové vyjadrenie právneho úkonu zachytené v zmluve je teda najskôr vykladané prostriedkami gramatickými (z hľadiska možného významu jednotlivých použitých pojmov), logickými (z hľadiska vzájomnej nadväznosti použitých pojmov), či systematickými (z hľadiska radenia pojmov v štruktúre celého právneho úkonu). Okrem toho treba obsah právneho úkonu posúdiť podľa vôle strán v čase uzavierania zmluvy, ale za podmienky, že táto vôľa nie je v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu.

16. V danom prípade (ako už bolo uvedené) sporným nebol samotný text uzavretej Dohody, ktorý úhradu žalovaného „sankčného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP“ výslovne neobsahuje, a teda samotné jazykové vyjadrenie tohto právneho úkonu (či už z hľadiska gramatického, - použité pojmy, logického - nadväznosť použitých pojmov, systematického - zaradenie pojmov v štruktúre tohto právneho úkonu) jeho úprave nenasvedčuje. Pokiaľ ide o skutočnú vôľu strán (ktorá sa v tomto smere rozchádzala, keď žalobkyňa tvrdila, že úhrada sankčného nároku dohodnutá nebola, a naopak žalovaný tvrdil, že dohodnutá bola, resp. že mimoriadna odmena zahŕňala aj jeho úhradu), táto sa posudzuje k okamihu uzatvárania právneho úkonu (v danom prípade Dohody o skončení pracovného pomeru). Táto vôľa však zároveň nemôže byť v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu, a zároveň výkladom právneho úkonu možno zisťovať len jeho obsah právneho úkonu, a nemožno ním prejav vôle dopĺňovať. Súd prvej inštancie potom nezohľadnil (a nijako sa nevyporiadal) s tvrdeniami žalovaného, že tento počas konania sám uvádzal, že so žalobkyňou neskončil pracovný pomer v rámci tzv. hromadného prepúšťania, a preto nebol povinný splniť si ani svoje informačné povinnosti, a teda že žalobkyňa žiadny nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP nevznikol. Iba pre prípad, ak by sa s týmto jeho tvrdením súd nestotožnil, tvrdil, že tzv. mimoriadna odmena vyplatená na základe uzavretej dohody o skončení pracovného pomeru v sebe zahŕňala aj tento sankčný nárok, ktorý zanikol jej vyplatením (splnením). Z uvedeného potom logicky vyplýva, že v čase uzatvárania Dohody si žalovaný ani len nebol vedomý porušenia svojich povinností pri hromadnom prepúšťaní, a teda (pri súčasnej nevedomosti o sankčnom nároku žalobkyne), ani nemohol prejavovať vôľu tento vysporiadať (kde niet vedomosti o nároku, niet ani vôle na jeho vysporiadanie, a bez takejto vôle niet ani samotného právneho úkonu o jeho vysporiadaní). Všetky súdom prvej inštancie uvedené závery sú výlučne domnienkami, kedy si súd prvej inštancie neuvedomil, že nie je rozhodujúce, ako a čím žalobkyňa zdôvodňovala, z čoho (z akých konkrétnych položiek) podľa nej pozostával nárok tzv. „mimoriadnej odmeny“ (nie je to jej povinnosť), ale rozhodujúcim bolo, či sa strany na úhrade sankčného nároku skutočne dohodli, pričom v tomto smere dôkazné bremeno nezaťažovalo žalobkyňu, ale žalovaného (žalovaný tvrdil, že žalobkyňu v tomto smere vysporiadal a nemožno žalobkyňu, navyše ako slabšiu sporovú stranu zaťažovať dôkazným bremenom na preukázanie, že tak žalovaný neurobil - platí tzv. negatívna dôkazná teória, kedy na nikom nemožno požadovať, aby preukazoval neexistujúcu skutočnosť).

17. Žalovaný potom síce preukázal, že žalobkyňa v skutočnosti vyplatil viac, než by bol povinný zo zákona, príp. z kolektívnej zmluvy, avšak išlo o dobrovoľné plnenie z jeho strany (akceptované žalobkyňou uzavretím Dohody), avšak samotná skutočnosť, že ním vyplatené peňažné plnenie prevyšovalo jej zákonný alebo kolektívnu zmluvou dohodnutý nárok v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou, ešte samo o sebe neznamená, že si tým splnil povinnosť zaplatiť žalobkyňa aj tzv. sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. Uvedené by mohlo byť posudzované iba z hľadiska, či žalobkyňa si dožadovaním aj plnenia podľa § 73 ods. 8 ZP nepočína tak, že vykonáva svoje oprávnenia v rozpore s dobrými mravmi (čl. 2 ZP). Inak povedané, v danej veci nebolo rozhodujúcim, že plnenie žalovaného poskytnuté žalobkyňa v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru dohodou reálne „pokrylo“ aj jej nárok na sankčnú náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, ale rozhodujúcim bolo, či jeho úhrada bola vysporiadaná touto Dohodou, resp. či sa strany skutočne dohodli na jej vysporiadaní v rámci vyplatenia mimoriadnej odmeny. Ako však už bolo uvedené, už len samotné (nesporné) tvrdenie žalovaného, že mu žiadna informačná povinnosť pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou nevznikla, a že mu ani nevznikla povinnosť vyplatiť jej sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP vylučuje,

že by tento nárok bol predmetom vysporiadania v čase uzavretia Dohody. Rovnako logicky nevznieva fakt, že by si žalovaný v uzavretej dohode súčasne upravil aj vyplatenie nárokov vyplývajúcich práve z ním spôsobeného porušenia právnych predpisov (navyše za stavu, keď mal v tom čase za to, že žiadne ustanovenia ZP neporušil). Inak povedané, súd prvej inštancie v podstate vychádzal iba z toho, že tento žalovaný nárok bol vysporiadaný (zanikol splnením) len preto, že žalovaný pri skončení pracovného pomeru vyplatil žalobkyni viac, než podľa zákona, resp. že ním vyplatená suma mimoriadnej odmeny (matematicky) v podstate pokryla aj takýto nárok. Takýto záver správny nie je, keďže bolo zrejmé, že vysporiadanie tohto nároku dohodnuté nebolo (pre nevedomosť žalovaného ani byť nemohlo), a nič na tom nemení ani samotné vyplatenie väčšej sumy, keďže (ako už uviedol i súd prvej inštancie) zákon vyporiadanie zamestnanca pri skončení pracovného pomeru Dohodou nijako (pokiaľ ide o hornú hranicu) nelimituje (pokiaľ ide o výšku vyplácanej sumy), s výnimkou, že mu nemôže byť vyplatené menej, než určuje zákon (čo však nebol posudzovaný prípad).

18. Za nesprávny, považuje odvolací súd aj právny záver súdu prvej inštancie, že tento nárok bol vysporiadaný vyjadrením v Dohode o tom, že „vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške 13.070,- eur, budú vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Tu súd prvej inštancie iba stroho konštatoval, že „žalovaný nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP už bol zahrnutý v tzv. mimoriadnej odmene a už bol v celom rozsahu splnený“. Odvolací súd uvádza, že právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný (§ 17 ods. 1 ZP). Vzdaním sa práv vopred sa rozumie vzdanie sa takých práv, ktorými zamestnanec v čase vzdania sa ešte reálne nedisponuje, pretože tieto práva ešte reálne nevznikli, ale vzniknú, resp. môžu potenciálne vzniknúť až v budúcnosti. Platnosť právneho úkonu treba posudzovať k okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený. Odvolací súd v tomto smere poukazuje na závery rozsudku NS SR z 26.2.1998 sp.zn. 2 Cdo 102/1997 (použiteľné aj na úpravu ZP č. 311/2001 Z.z.), z ktorých, okrem iného, vyplýva, že vzdaním sa práv vopred treba rozumieť taký právny úkon, ktorým sa zamestnanec vzdáva takých práv, ktoré v čase urobenia úkonu ešte nevznikli, nie sú mu známe a s ktorými nemôže z tohto dôvodu disponovať. Z uvedeného (a contrario) vyplýva, že platne sa možno vzdať práv, ktoré zamestnancovi v čase urobenia tohto úkonu už vznikli a sú mu známe. Najvyšší súd teda ustanovenie § 242 (ZP č. 65/1965 Zb.), ktoré je totožné s ustanovením § 17 ods. 1 ZP č. 311/2001 Z.z., vyložil tak, že vzdať sa vopred nemožno takých práv, ktoré v čase urobenia úkonu ešte nevznikli, a nie sú zamestnancovi ani známe (a teda nemohol mať s nimi vôľu disponovať a takúto vôľu ani navonok prejavíť).

19. V danej veci nebolo preukázané (a v tomto smere dôkazné bremeno zaťažovalo zamestnávateľa), že by žalobkyňa v čase podpisovania Dohody o skončení pracovného pomeru mala reálnu vedomosť o tom, že žalovaný porušil svoje informačné povinnosti pri hromadnom prepúšťaní, a že jej tým vznikol nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Samotná skutočnosť, že (z „médií“) mohla disponovať informáciou, že žalovaný sa chystá prepustiť väčšie množstvo zamestnancov (a teda, že u neho dochádza k hromadnému prepúšťaniu), ešte nie je dôkazom o tom, že žalobkyňa mala súčasne i vedomosť o tom, že žalovaný pritom poruší svoje informačné povinnosti, resp. že by mala vedomosť o vzniku jej nároku podľa § 73 ods. 8 ZP. Ak potom žalobkyňa túto vedomosť nemala (opak preukázaný nebol), nemohla ani prejavíť vôľu ohľadne tohto nároku v podobe jeho vysporiadania v uzavretej Dohode (keď niet vedomosti o práve, niet ani vôle s takýmto právom disponovať). Ako už bolo uvedené, platne sa možno vzdať práv, ktoré zamestnancovi v čase urobenia tohto úkonu už vznikli a sú mu známe. Z uvedeného potom vyplýva, že ak by sa aj pripustil výklad, že právo žalobkyne na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP vzniklo (existovalo) už v čase uzavretia Dohody, žalobkyňa nikdy neprejavila vôľu sa tohto práva vzdať, nakoľko o ňom v tom čase nemala vedomosť (nemohla teda uskutočniť dispozíciu - prejav vôle - ohľadne takého práva, o ktorom nevedela, že jej vzniklo). Iná by bola situácia, ak by Dohoda na takéto právo explicitne odkazovala. Konštatácia v Dohode, že „vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške 13.070,- eur, budú vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“, potom nielenže dostatočne určito nevymedzuje, o aké nároky a pohľadávky zamestnanca vlastne ide (takéto vymedzenie nie je dostatočne určité pre platnosť právneho úkonu v tejto časti - § 37 Občianskeho zákonníka), ale zároveň z nej jasne nevyplýva, že sa týka aj prípadného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP, resp. že by si bola žalobkyňa vôbec vedomá existencie tohto nároku (navyše ani žalovaný si v tom čase nebol vedomý jeho existencie - ak žiadna zo zmluvných strán si nebola vedomá existencie tohto nároku, nemohli ohľadne dispozície s takýmto nárokom prejavíť ani svoju vôľu).

20. Odvolací súd v tomto smere dodáva, že v danom prípade nebolo potom ani tak rozhodujúce, či išlo o prípad, kedy by sa žalobkyňa uzavretím Dohody o skončení pracovného pomeru mala vzdať vopred svojich práv, ale išlo skôr o to, že strany si týmto dohodli, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, a teda z hľadiska obsahu (právny úkon sa posudzuje podľa obsahu a nie označenia) ide o akúsi obdobu tzv. urovnania upraveného v Občianskom zákonníku (§ 585 a nasl. - účelom urovnania je predísť ďalším nezrovnalostiam alebo sporom medzi stranami). Avšak aj v takomto prípade platí, že Dohoda (ktorou majú byť medzi účastníkmi upravené všetky práva - v danom prípade „všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“) sa však nemôže týkať takých práv, na ktoré strany pri urovaní nemohli ani pomýšľať. Ako už bolo uvedené vyššie, nielenže žalobkyňa, ale ani žalovaný v čase uzatvárania Dohody si neboli vedomí existencie nároku žalobkyne podľa § 73 ods. 8 ZP (a teda nemohli o tomto nároku ani pomýšľať).

21. Odvolací súd sa stotožnil aj s argumentáciou žalobkyne, že ustanovenie § 73 ods. 8 ZP je koncipované ako sankcia zamestnávateľa za porušenie povinností mu uložených v ustanoveniach § 73 ods. 2 až 6 ZP, a že sa z nej zamestnávateľ nemôže „vykúpiť“ iba tým, že takto dotknutému zamestnancovi vyplatí „štedré“ peňažné plnenie pri skončení pracovného pomeru. Týmto by potom zamestnávateľ nikdy nemusel dodržiavať informačné povinnosti pri hromadnom prepúšťaní (vo vzťahu k zástupcom zamestnancov a ÚPSVaR) - nemusel by sa riadiť zákonom, nakoľko by stačilo, ich nesplnenie konvalidovať zaplatením štedrého finančného vyrovnania zamestnancovi.

22. Odvolací súd tak poukazuje na to, že súd prvej inštancie síce správne a v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav veci, avšak potom už tomuto zistenému skutkovému stavu logicky nezodpovedajú ním prijaté závery, tieto sú zväčša len závermi hypotetickými, súd sa takisto nevysporiadal s rozhodujúcim tvrdením žalovaného, že sa nedopustil porušenia informačných povinností (a teda, že žalobkyňa žiadny nárok podľa § 73 ods. 8 ZP ani nevznikol), no napriek tomu (v rozpore so zisteným skutkovým stavom veci) súčasne konštatoval (resp. sa stotožnil s názorom žalovaného), že sa žalovaný so žalobkyňou dohodol (aj) na vyplatení tohto sankčného nároku (resp. že tento bol zahrnutý v mimoriadnej odmene); súd v podstate svoje rozhodnutie založil len na tom, že žalobkyňa žalovaný nárok nepatrí len preto, že bol v celom rozsahu pokrytý vyplatením tzv. „mimoriadnej odmeny“ pri skončení pracovného pomeru Dohodou (t.j. že matematicky žalobkyňa bolo vyplatené viac, než by dostala podľa zákona alebo kolektívnej zmluvy). V danom prípade však nešlo o to, či bolo žalobkyňa vyplatené viac (než zo zákona), ale o to, či bol medzi nimi vysporiadaný aj žalovaný nárok (či ohľadne neho vôbec žalobkyňa prejavila nejakú dispozičnú vôľu, či tento bol/nebol súčasťou Dohody o skončení pracovného pomeru, či sa ho žalobkyňa vzdala a pod.). Ako už bolo uvedené, Zákonník práce nelimitoval žalovaného hornou výškou peňažného plnenia poskytnutého žalobkyňa pri skončení pracovného pomeru Dohodou, a teda nebolo rozhodujúce, či vyplatená mimoriadna odmena reálne (matematicky v peňažnom číselnom vyjadrení) pokryla žalovaný nárok (rozhodujúce bolo, či vôbec takýto nárok bol predmetom vysporiadania uzavretej Dohody).

23. Vyplatenie mimoriadnej odmeny bolo zmluvnou povinnosťou žalovaného, na ktorej sa strany riadne dohodli. Uvedené ešte neznamená, že sa týmto (vyplatením mimoriadnej odmeny) súčasne dohodli aj na vysporiadaní tzv. sankčného nároku (nároku so samostatným skutkovým a právnym základom), kde ohľadne preukázania jeho vysporiadania zaťažovalo dôkazné bremeno žalovaného (tento ho však neuniesol - bolo teda povinnosťou žalovaného ako zamestnávateľa zdôvodniť, z čoho (akých položiek) mala mimoriadna odmena pozostávať, tieto riadne preukázať a preukázať, že zahŕňala aj sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP - bol to žalovaný, kto pripravoval Dohodu o skončení pracovného pomeru, pričom žalobkyňa vychádzala iba z jej výhodnosti (výlučne z pohľadu výšky peňažného plnenia) a mala len málo času zisťovať, čo všetko - aké nároky - táto suma v sebe zahŕňa). Preto je úplne irelevantné tvrdenie žalovaného, že žalobkyňa neustále mení dôvody, čo vyplatená suma mimoriadnej odmeny, t.j. aké nároky, mala vlastne predstavovať. Toto vysvetľovanie nie je totiž povinnosťou žalobkyne, práve naopak, je to povinnosť žalovaného, ktorý však od počiatku tvrdil, že žiadnu povinnosť neporušil a teda, že žalobkyňa žiaden nárok podľa § 73 ods. 8 ZP nevznikol, a preto, ak toto tvrdil ešte na začiatku súdneho sporu, tak nemôže následne tvrdiť, že tento nárok zároveň vysporiadal Dohodou uzavretou pred samotným začatím súdneho konania. Odvolací súd má potom za to, že výsledky doterajšieho dokazovania nedávali možnosť prijať jednoznačný záver (aký urobil súd prvej inštancie) o tom, že

žalobkyňou uplatnený nárok (sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP) bol vysporiadaný v uzavretej Dohode o skončení pracovného pomeru (práve naopak).

24. Napriek uvedenému odvolací súd nepristúpil k zmene rozsudku súdu prvej inštancie v napadnutom výroku, keď v danej veci (hoci sa javí byť žalovaný nárok dôvodným) bolo potrebné vyhodnotiť aj to, či aj v prípade, že by žalobkyni takýto nárok vznikol (a tento nebol Dohodou vysporiadaný), by jeho vyplatenie nad rámec vyplatenia mimoriadnej odmeny, nepredstavoval výkon práv v rozpore s dobrými mravmi. Podľa čl. 2 ZP 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 pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. V danej veci nebolo sporným, že žalobkyňa pristúpila k uzavretiu Dohody o skončení pracovného pomeru, najmä s prihliadnutím na výšku peňažného plnenia, ktoré jej malo byť v súvislosti s týmto skončením vyplatené. Skutočnosť, či táto suma predstavovala vyšší nárok, než ktorý by jej patril zo zákona, keby bol s ňou skončený pracovný pomer výpoveďou, zostáva spornou, vzhľadom na vyjadrenie a výpočty žalobkyne v ňou podanom odvolaní. Ak by sa v konaní preukázalo, že žalobkyni nebolo vyplatené viac, než by jej patrilo zo zákona a kolektívnej zmluvy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, tak by požadovanie sankčného nároku nepredstavovalo výkon práva v rozpore s dobrými mravmi. Ak by sa naopak preukázalo, že žalovaný vyplatil žalobkyni viac, než by jej prináležalo zo zákona alebo kolektívnej zmluvy, pričom by išlo o značné prevýšenie (a teda že by žalobkyňa nielenže nebola ukrátená na svojich nárokoch, ale by si týmto značne finančne prilepšila a zároveň by týmto bol v celom rozsahu pokrytý aj žalovaný nárok), je namieste, aby súd vyhodnotil a vec posúdil aj z pohľadu aplikácie čl. 2 ZP. Zároveň bude namieste, aby súd vyhodnotil túto skutočnosť aj s prihliadnutím na to, či možno uplatňovanie si takéhoto nároku vyhodnotiť ako rozporné s dobrými mravmi, ak jeho vznik je výlučne spojený (viazaný) s porušením právnych povinností zamestnávateľom (informačných povinností spojených s hromadným prepúšťaním). Inak povedané, či vôbec možno nárok, ktorý vznikol z dôvodu porušenia povinností zamestnávateľom a jeho následné uplatňovanie zamestnancom vôbec považovať za rozporné s dobrými mravmi a de facto tým poskytnúť ochranu porušovateľovi zákonných povinností. Keďže súd prvej inštancie nesprávne ustálil, že žalobkyni nárok na vyplatenie náhrady mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP zanikol splnením (vyplatením mimoriadnej odmeny), vyššie uvedenými hľadiskami sa nezaoberal a z týchto hľadísk vec neposudzoval, hoci prihliadanie na prípadný rozpor výkonu práv s dobrými mravmi je ex offio povinnosťou súdu.

25. S poukazom na uvedené, odvolací súd podľa § 389 ods. 1 písm. b), c) C.s.p. zrušil rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku a vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie (§ 391 ods. 1 C.s.p.). V ňom bude úlohou súdu prvej inštancie nanovo vyhodnotiť (posúdiť) oprávnenosť/neoprávnenosť žalovaného nároku, resp. vyhodnotiť, či tento zanikol/nezanikol vysporiadaním v Dohode o skončení pracovného pomeru, pričom bude vychádzať z toho, že výsledky doterajšieho dokazovania nedávajú možnosť prijať záver, že žalobkyňou uplatnený nárok (sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP) bol vysporiadaný v uzavretej Dohode o skončení pracovného pomeru (práve naopak). Následne súd zaujme stanovisko, či žalobkyňa uplatňovaním si tohto nároku (po vyhodnotení jej finančného vysporiadania spojeného so skončením pracovného pomeru - či bolo poskytnuté vo výške značne prevyšujúcej jej zákonné vysporiadanie, či poskytnuté plnenie pokrýva aj žalovaný nárok - a to i s prihliadnutím na výhrady žalobkyne v tomto smere v ňou podanom odvolaní - t.j. že tomu tak nie je) koná/nekoná v rozpore s dobrými mravmi, t.j. či vzhľadom na výšku už jej poskytnutého peňažného plnenia žalovaným, spojeného so skončením jej pracovného pomeru, sa iba nesnaží na úkor žalovaného obohatiť (súd posúdi aj to, či je možné domáhanie sa takéhoto plnenia považovať za rozporné s dobrými mravmi, ak jeho základ tkvie v porušení právnej povinnosti zamestnávateľa). Súd prvej inštancie bude zároveň povinný svoje rozhodnutie odôvodniť tak, aby toto spĺňalo všetky náležitosti podľa § 220 ods. 2 C.s.p..

26. Výrok, ktorým súd prvej inštancie konanie zastavil odvolaním napadnutý nebol, nakoľko z obsahu podaného odvolania nevyplýva zámer žalobkyne napadnúť aj tento výrok odvolania a preto nadobudol právoplatnosť.

27. O trovách pôvodného prvoinštančného a odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci (§ 396 ods. 3 C.s.p.).

28. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

(1) 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.

(2) 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 C.s.p.).

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 1 C.s.p. 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).

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

(1) 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.

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

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 C.s.p.).

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

(2) 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 C.s.p.).

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

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

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

(2) 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 C.s.p.).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C.s.p.).

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

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