

Súd: Mestský súd Bratislava IV
Spisová značka: B3-16Cpr/27/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121252269
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 11. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ivana Fekete
ECLI: ECLI:SK:MSBA4:2023:6121252269.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Bratislava IV, v konaní pred sudkyňou Mgr. Ivanou Fekete, v spore žalobkyne : A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. E. F. XX/X, G. zastúpená Advokátska kancelária JUDr. Henrich Dušek, s.r.o. so sídlom Staré Grunty 162, Bratislava, IČO: 36740951 proti žalovanému: Slovenská sporiteľňa, a.s., so sídlom Tomášikova 48, Bratislava, IČO: 00151653, zastúpený JUDr. Petrom Reblánom, advokátom, so sídlom 044 71 Cestice 118, IČO: 48174297 o zaplatenie 2.426,84 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi sumu 2.426,84 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.426,84 eur od 02.08.2020 do zaplatenia, a to všetko v lehote do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Súd priznáva žalobcovi voči žalovanému v plnom rozsahu nárok na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1. Žalobou (návrhom na vydanie platobného rozkazu) zo dňa 17.02.2021 sa žalobkyňa voči žalovanému domáhala, aby Okresný súd Banská Bystrica (ďalej len „upomínací súd“) v rámci upomínacieho konania postupom podľa § 1 a nasl. zákona č. 307/2016 Z.z. o upomínanom konaní a o doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 307/2016 Z.z.“) platobným rozkazom uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi sumu 2.426,84 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.426,84 eur od 02.08.2020 až do zaplatenia a náhrady trov konania.

2. Žalobkyňa odôvodnila žalobu skutkovými tvrdeniami podľa § 150 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“) v rámci ktorých uviedla, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22.11.2016 v znení jej neskorších dodatkov, vykonávala ako zamestnankyňa žalovaného prácu na pozícii „podpora klienta“ a tento pracovný pomer bol ukončený dohodou podľa § 60 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) zo dňa 31.07.2020, a to bez uvedenia dôvodu, pričom obdobným spôsobom bol skončený pracovný pomer (dohodou bez uvedenia dôvodu k 31.07.2020) aj s ďalšími 148 zamestnancami žalovaného, pričom žalobca má vedomosť o tom, že ani v jednom prípade skončenie pracovného pomeru nespočívalo v osobe zamestnanca. Preto podľa názoru žalobcu mal žalovaný zamestnávateľ, ktorý v rámci 30 dní skončil pracovný pomer so 149 zamestnancami dohodou podľa § 60 ZP bez uvedenia dôvodu, pred týmto skončením pracovných pomerov postupovať podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP o hromadnom prepúšťaní a pokiaľ tak nepostupoval a nesplnil si svoje informačné a konzultačné povinnosti vo vzťahu k zástupcom zamestnancov a príslušnému úradu práce, vecí a rodiny SR, vznikol žalobkyňi nárok na náhradu v sume dvojnásobku jej priemerného zárobku. Poukázala na to, že uvedené potvrdil aj príslušný Inšpektorát práce Bratislava vo svojom stanovisku zo dňa 24.09.2020. Ďalej uviedla, že povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce sú aj súčasťou platnej kolektívnej zmluvy, a ich nesplnením sa žalovaný dopustil zároveň porušenia záväzkov z platnej kolektívnej zmluvy v zmysle § 10 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Z toho dôvodu

príslušná odborová organizácia kontaktovala Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo“) a požiadala o určenie sprostredkovateľa, pričom dňa 10.12.2020 sa uskutočnilo osobné stretnutie so sprostredkovateľom určeným ministerstvom, ktorý rovnako skonštatoval, že zamestnávateľ (žalovaný) pri prepúšťaní 149 zamestnancov porušil ustanovenia § 73 ods. 2 a 6 Zákonníka práce za predpokladu, že skončenie pracovného pomeru dohodou nespočívalo v osobe zamestnanca. V tomto konaní pred sprostredkovateľom pritom žalovaný nepreukázal, že by skončenie pracovného pomeru dohodou spočívalo v osobe zamestnanca ale práve naopak, z jeho stanoviska vyplýva, že bolo spojené s digitálnou transformáciou, ktorú urýchlila pandémia ochorenia COVID-19. Na základe uvedeného žalobkyňa vyzvala žalovaného výzvou zo dňa 29.01.2021 na zaplatenie náhrady vo výške dvoch priemerných zárobkov spolu v sume 2.263,26 eur, ktorú žalovaný prevzal dňa 02.02.2021, avšak na výzvu nereagoval a nárok žalobkyni neuhradil. Žalobkyňa si preto voči žalovanému uplatnila nárok v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ktorý vyčíslila podľa § 134 ods. 1 a 4 Zákonníka práce z priemerného hodinového zárobku za rozhodujúce obdobie, priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 kalendárny mesiac a z fondu pracovného času žalobkyne, tzn. $365,25 \text{ dní/rok} : 7 \text{ dní / mesiac} = 52,18 \text{ týždňov/rok} : 7 \text{ dní/týždeň} = 4,3482 \text{ týždňov/mesiac} \times 37,5 \text{ hodín/týždeň} = 163 \text{ hodín/mesiac}$. Z toho priemerný mesačný zárobok žalobkyne v rozhodujúcom období (ďalej len „PMZ“), vychádzajúc z priemerného hodinového zárobku žalobkyne za druhý štvrtrok 2020 podľa mzdového listu v sume 7,4443 eur/hod., predstavuje sumu 1.213,4209 eur/mesačne ($163 \text{ hod./mes.} \times 7,4443 \text{ eur/hod}$) a dvojnásobok predstavuje žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP v sume 2.426,8418 eur. Žalobkyňa ďalej uviedla, že jej pracovný pomer u žalovaného skončil dohodou dňa 31.07.2020 a preto sporný nárok vznikol najskôr deň nasledujúci po dni skončenia pracovného pomeru 01.08.2020, tzn. od 02.08.2020 od. Nakoľko žalovaný v tento deň nárok žalobkyni neuhradil, dostal sa do omeškania a preto si žalobkyňa voči žalovanému uplatnila popri peňažnom plnení aj úrok z omeškania v zmysle § 517 ods. Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“) v nadväznosti na § 3 a 4 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. vo výške 5 % ročne zo žalovanej sumy od 02.08.2020 až po zaplatenia.

3. Žalobkyňa na preukázanie svojich skutkových tvrdení k žalobe pripojila nasledovné listinné dôkazy: Pracovnú zmluvu s Dodátkom, mzdový list za 07/2020, Dohodu o skončení pracovného pomeru, Odpoveď Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 24.09.2020, Záznam o riešení sporu o plnenie záväzkov z podnikovej kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva a zamestnávateľom Slovenská sporiteľňa a.s. zo dňa 11.12.2020 vypracovanú sprostredkovateľom doc. JUDr. Viktorom Križanom PhD., predžalobnú výzvu na zaplatenie náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce zo dňa 29.01.2021

4. Upomínací súd vo veci rozhodol vydaním platobného rozkazu zo dňa 08.03.2021, sp. zn. 10Up/214/2021-29 a doručil ho žalovanému spolu so žalobou, jej prílohami a poučením o procesných právach a povinnostiach strán civilného sporového konania, ktorý podal voči platobnému rozkazu včas a vecne odôvodnený odpor. Žalobkyňa následne v zákonnej lehote navrhla pokračovanie v konaní podľa § 10 ods. 3, resp. § 14 ods. 3 zákona č. 307/2016 Z. z. o upomínanom konaní, na základe čoho upomínací súd postúpil vec Okresnému súdu Bratislava III, ako súdu príslušnému na prejednanie veci podľa Civilného sporového poriadku.

5. Žalovaný v odpore uviedol, že nárok žalobkyne neuznáva ani len z časti. K podstate veci namietal tvrdenie žalobkyne, že okrem nej ku dňu 31.07.2020 ukončilo pracovný pomer aj ďalších 148 zamestnancov ako nepreukázané, čo považuje za vadu konania a zároveň považoval za nejasné aj to, v akom rozsahu sa skončenia pracovného pomeru iných zamestnancov dotýkajú skončenia pracovného pomeru žalobkyne. Ako nepreukázanú namietal pre vec podstatnú skutočnosť, a to tvrdenie žalobkyne, že konkrétne jej skončenie pracovného pomeru u žalovaného na základe uzatvorenej dohody, nespočívalo v osobe žalobkyne ako zamestnanca. Ďalej žalovaný namietal, že neexistuje žiadna taká skutočnosť resp. dôvod, pre ktorú v danom prípade došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne a ktorá by zaväzovala žalovaného postupovať podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce. V súvislosti s predloženým listom Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 24.09.2020 žalovaný poukázal na to, že ide o bezplatné poradenstvo odborovému zväzu, pri ktorom inšpektorát vychádzal iba z tvrdení a podkladov, ktoré mu boli predložené, bez vykonania akéhokoľvek šetrenia a dokazovania, z ktorého dôvodu ho namietal ako abstraktný a teoretický. K argumentácii žalobkyne týkajúcej sa porušenia záväzkov z platnej kolektívnej zmluvy žalovaný namietal, že kolektívna zmluva nebola pripojená k žalobe a preto nie je zrejmé, čoho sa žalobkyňa na základe nej dožaduje. Žalovaný tiež namietal, že záznam zo dňa 11.12.2020, vyhotovený sprostredkovateľom JUDr. Križanom zo dňa 11.12.2020 nebol odsúhlasený

žalovaným, ktorý nikdy nevyjadril svoj súhlas s jeho obsahom a celý proces pred sprostredkovateľom namietal ako contra legem. Žalovaný namietal aj to, že sprostredkovateľ nevykonával žiadne dokazovanie a vychádzal iba z tvrdení strán a namietal aj porušenie postupu podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní pri určení sprostredkovateľa a začatí konania pred sprostredkovateľom. Žalovaný vo všeobecnosti poukazoval aj na nezrozumiteľnosť výšky žalovanej sumy a spôsob jej určenia, z ktorého nevyplýva, či sa žalobkyňa domáha náhrady mzdy v hrubom (brutto) alebo v čistom (netto), pričom žalovanému nie je jasné, z čoho vychádzala pri určení jej priemerného zárobku. Žalovaný namietal stotožnenie dňa vzniku žalovaného nároku na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce s dňom jeho splatnosti, nakoľko deň splatnosti predmetného nároku citované ustanovenie neupravuje. Žalovaný v odpore napokon namietal aj doručenie predžalobnej výzvy žalovanému a uplynutie lehoty na plnenie v nadväznosti na § 8 zákona č. 62/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 v justícii a v tejto súvislosti nárok na odmenu advokáta za predžalobnú výzvu. Z uvedených dôvodov žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť a žalovanému priznať plnom rozsahu nárok na náhradu trov konania.

6. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k námietkam žalovaného uvedeným v odpore predovšetkým poukázala na to, že predmetný spor je sporom pracovnoprávnym, v ktorom má žalobkyňa postavenie slabšej strany a preukazovať svoje tvrdenia môže počas celého konania, preto nemôže byť vadou konania že svoje tvrdenia nepreukázala pri podaní žaloby. V tejto súvislosti zároveň poukázala na pripojený zoznam zamestnancov, s ktorými bol ukončený pracovný pomer ku dňu 31.07.2020 formou dohody podľa § 60 Zákonníka práce, ktorý vyhotovil a predložil žalovaný začiatkom augusta 2020 odborovej organizácie pôsobiacej už žalovaného, obsahujúci osobné číslo zamestnanca, dátum skončenia pracovného pomeru, jeho pracovnú pozíciu, organizačný útvar a dôvod skončenia pracovného pomeru. V prípade pochybností žalobkyňa navrhla na preukázanie svojho tvrdenia vypočítať predsedníčka odborovej organizácie JUDr. Beatrice Melichárovú a vykonanie dopytu na Sociálnu poisťovňu, za účelom zistenia počtu zamestnancov žalovaného, odhlásených zo systému sociálneho poistenia, z dôvodu skončenia pracovného pomeru ku dňu 31.07.2020. S poukazom na znenie § 73 ods. 1 Zákonníka práce žalobkyňa konštatovala, že uvedené má právny význam práve pre posúdenie, či konanie žalovaného je možno považovať za hromadné prepúšťanie alebo nie. K samotnému dôvodu skončenia pracovného pomeru žalobkyne a k otázke, či tento dôvod spočíval alebo nespočíval v osobe žalobkyne ako zamestnankyne, poukázala na to, že žalovaný ešte v júni 2020 komunikoval aj prostredníctvom médií, že v súvislosti s prípravou digitalizácie pristúpi k redukcii zamestnancov o 5% celkového počtu (dňa 16.06.2020 na webovom portáli Hospodárske noviny C. a dňa 19.06.2020 na webovom portáli H. C.- I.). Žalobkyňa ďalej opísala, že žalovaný v prvej polovici júla 2020 kontaktoval viacerých zamestnancov a ponúkol im dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorej znenie vypracoval v identickom znení, pričom pred podpisom dohody dostal každý dotknutý zamestnanec výpočet odstupného, ktoré v dohode nazvali "odmena", s odkazom na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy (KZ) upravujúce výšku odstupného, z dôvodu výpovede alebo dohody z organizačných dôvodov. Uvedené vyplýva aj z emailovej komunikácie niektorých zamestnancov, z ktorej je zrejmé, že iniciátorom skončenia pracovného pomeru bol výlučne žalovaný a nespočívala v osobe zamestnancov. Do pozornosti súdu dala žalobkyňa aj skutočnosť, že na tunajšom súde prebieha 67 identických konaní, v ktorých sú žalobcami zamestnanci žalovaného, s ktorými bol skončený pracovný pomer rovnako k 31.07.2020 dohodou podľa § 60 Zákonníka práce bez uvedenia dôvodu, o čom má žalovaný vedomosť, keďže je v týchto konaniach v procesnom postavení žalovaného. Žalobkyňa ďalej poukázala na to, že existenciu organizačnej zmeny u žalovaného potvrdzuje rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré žalovaný predložil v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 16Cpr/29/2020 (J. K. c/a H. L. o určení neplatnosti výpovede), a o ktorom žalovaný tvrdí, že bolo predschválené dňa 15.07.2020, do interného systému vložené dňa 17.07.2020 a predstavenstvom schválené dňa 21.07.2020. Z tohto dokumentu je zrejmé, že žalovaný mal zámer skončiť z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien pracovný pomer s 238 zamestnancami, vrátane 149 zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer dňa 31.07.2020 dohodou bez uvedenia dôvodu. Z toho je potom zrejmé, že u žalovaného existoval dôvod na prepustenie 149 zamestnancov, ktorým predložil ponuku vysokého odstupného pri uzatvorení dohody o skončení pracovného pomeru, čo možno považovať za obchádzanie ustanovenia § 173 Zákonníka práce o hromadnom prepúšťaní, ktoré nemôže požívať právnu ochranu. Ohľadom námietky žalovaného k stanovisku inšpektorátu práce žalobkyňa uviedla, že nespochybňuje, že nejde o právne záväzné stanovisko, avšak ide o stanovisko s väčšou právnou relevanciou ako akékoľvek iné právne stanoviská. Tvrdenia žalovaného, že inšpektorát práce mal vychádzať z neobjektívnych informácií, žalobkyňa namietala ako nepreukázané. Rovnako žalobkyňa

namietala ako neopodstatnené a ničím nepodložené, spochybňovanie Záznamu sprostredkovateľa JUDr. Križana PhD. určeného MPSVaR SR, keď nie je zrejmé, na základe čoho žalovaný dospel k záverom o potrebe dokazovania sprostredkovateľom. Navyiac poukázala na to, že kompetenciu konštatovať, či došlo k porušeniu § 11 zákona o kolektívnom vyjednávaní má inšpektorát práce, resp. súd, pričom pokiaľ by aj k takému porušeniu došlo, nemá to žiaden vplyv na závery sprostredkovateľa. K námietke žalovaného ohľadom momentu doručenia predžalobnej výzvy žalobkyne žalovanému a plynutiu lehoty na právo žalobkyne podať žalobu, žalobkyňa poukázala na skutočnosť, že jej právny zástupca zasielal žalovanému predžalobnú výzvu dňa 29.01.2021 a doručená mu bola 02.02.2021, rovnako ako aj v ďalších identických konaniach, pričom žalovaný v lehote určenej vo výzve a ani neskôr, sporný nárok žalobkyne nevyplatil, ani sa nevyjadril či ho považuje za sporný alebo ho uznáva, resp. či je ochotný mimosúdne o ňom rokovať. K osobitnej právnej úprave plynutia lehôt v súvislosti s protipandemickými opatreniami žalobkyňa uviedla, že sa jedná o lehoty na uplatňovanie práva na súde, však lehota poskytnutá žalovanému na úhradu sporného nároku, takouto lehotou nie je a právo žalobkyne podať žalobu nie je odvodené od zaslania predžalobnej výzvy alebo plynutia lehoty na plnenie poskytnutej žalovanému vo výzve. Nesúhlasila ani so závermi žalovaného o nepriznaní nároku na odmenu za predžalobnú výzvu podľa zákona č. 586/2003 Z. z. o advokácii a vyhlášky č. 655/2004 Z. z. MS SR o odmenách a náhradách advokátov. K samotnej výške náhrady mzdy žalobkyňa uviedla, že vychádzala z ustanovenia § 134 Zákonníka práce a podľa údajov z výplatnej pásky žalobkyne predloženej súdu za mesiac júl 2020, ktorý bol jej posledným pracovným mesiacom u žalovaného a ktorá obsahuje údaj "PRIEMER PPÚ", tzn. informáciu o výške priemerného hodinového zárobku za predchádzajúci kalendárny štvrťrok na pracovnoprávne účely (v danom prípade za obdobie od apríla 2020 do júna 2020). Nakoľko žalobkyňa skončila pracovný pomer dňa 31.07.2020, na výpočet sporného nároku bol použitý práve tento údaj o výške priemerného hodinového zárobku, vyčíslený žalovanej v poslednej výplatnej páske, ktorý žalobkyňa v danom (rozhodnom) období dosiahla vo výške 7,4443 eur. Následne uviedla výpočet sporného nároku rovnako ako v žalobe. Napokon k splatnosti sporného nároku na náhradu mzdy v súvislosti s porušením povinnosti vyplývajúcej z § 73 ods. 2 až 6 ZP, žalobkyňa s odkazom na § 73 ods. 8 ZP uviedla, že jej vznikol najskôr deň po skončení pracovného pomeru dňa 31.07.2020, tzn. 01.08.2020 s tým, že sa jedná o zložku príjmu zamestnanca a preto s poukazom na § 129 ZP nemožno na splatnosť náhrady mzdy aplikovať ustanovenie § 563 Občianskeho zákonníka. Žalobkyňa v závere vyjadrenia k odporu žalovaného zhrnula, že napriek tomu, že 149 zamestnancov ukončilo so žalovaným k 31.07.2020 pracovný pomer dohodou bez uvedenie dôvodu, ide o hromadné prepúšťanie a žalovaný mal pred skončením pracovných pomerov postupovať podľa § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce, nakoľko v týchto prípadoch bol iniciátorom výlučne žalovaný, dôvod skončenia pracovného pomeru nespočíval v osobe zamestnanca, výškou odstupného s odkazom na kolektívnu zmluvu žalovaný identifikoval, že ide o nadbytočnosť, pričom samotné neuvedenie tohto dôvodu v dohode nekonvaliduje skutočnosť, že jej iniciátorom bol žalovaný zamestnávateľ.

7. Žalobkyňa na preukázanie svojich skutkových tvrdení k vyjadreniu pripojila ďalšie listinné dôkazy: Zoznam 149 zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer k 31. 07. 2020, Vzor výpočtu na meno „M. N.“ (nedatovaný) pre dohodu k 31.07.2020 a výpoveď k 31.10.2020 (kompenzácie/mzdy, odstupného a príspevku na regeneráciu), Kolektívnu zmluvu na roky 2020-2022 uzatvorenú medzi Slovenskou sporiteľňou, a. s. ako zamestnávateľom a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva ako odborovou organizáciou, email M. G. adresovaný L. L. z 16.07.2020, emailová komunikáciu medzi L. L. a O. P. (Cc Q. G.), email R. E. adresovaný Q. G. z 17.07.2020, Rozhodnutie predstavenstva SLSP a.s. zmene v systemizácii a počte zamestnancov (organizačná zmena) v príslušných odboroch v líniiach Retailové bankovníctvo, Financie, Firemné bankovníctvo a finančné trhy, Štábne útvary, Riadenie rizík a IT a bankové operácie s úč. ki 01.09.2020, k 01.10. 2020 a k 01.11.2020, Žiadosť o poskytnutie stanoviska k problematike hromadného prepúšťania z 02.09.2020 podľa § 73 Zákonníka práce od M. Q. G., predsedníčky PV OZ SLSP, a. s. adresovanú Inšpektorátu práce Bratislava a Predžalobnú výzvu na zaplatenie náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce zo dňa 29.01.2021 s doručenkou.

8. Žalovaný v následnom písomnom vyjadrení zotrval na svojom stanovisku k veci a doplnil, že nesúhlasí s tvrdením žalobkyne, že v danom prípade ide o „hromadné prepúšťanie“, založenom len na tej skutočnosti, že žalovaný skončil k 31.07.2020 pracovný pomer dohodou podľa § 60 Zákonníka práce bez uvedenia dôvodu okrem žalobkyne a aj s ďalšími 148 nešpecifikovanými zamestnancami, poukazujúc na údaje Štatistického úradu Slovenskej republiky, podľa ktorých ja zaradený do kategórie veľkosti organizácie 33 s 3000-3999 zamestnancami, z čoho vyplýva, že to predstavuje v percentuálnom

vyjadrení pomer niekde medzi 4,97 % a 3,73 % zamestnancov. Naviac, podľa žalovaného by sa toto percentuálne vyjadrenie malo výrazne znížiť, keďže zo 149 dotknutých zamestnancov si nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce uplatňuje celkovo 68 zamestnancov (čo predstavuje 45,64 % zo 149), poukazujúc pritom na zjavné aktívne zapojenie sa príslušnej odborovej organizácie do „podnecovania“ zamestnancov k takémuto postupu voči žalovanému. Podľa žalovaného si preto nemožno nekriticky osvojiť tvrdenie žalobkyne, že všetky skončenia pracovného pomeru dohodou u žalovaného v danom čase mali totožnú pohnútku, motiváciu a pod. a preto boli naplnené hmotnoprávne podmienky hromadného prepúšťania. Namietal, že ide iba o abstraktný, neprímerane zovšeobecňujúci záver, nezohľadňujúci princípy zmluvnej autonómie a voľnosti zmluvných strán, akoby sa podľa žalobkyne z dohody, ktorá je vždy dvojstranným právnym úkonom stal nevysvetliteľným spôsobom jednostranný právny úkon, závislý iba od vôle zamestnávateľa a ďalší 148 zamestnanci konali bez vlastnej vôle, motivácie, resp. pohnútky uzatvoriť dohodu, čo je nutné odmietnuť. Žalovaný zároveň namietal, že žalobkyňa pritom neuviedla žiadne právne relevantné individuálne skutočnosti, týkajúce sa jej individuálneho pracovnoprávneho vzťahu so žalovaným zamestnávateľom a to najmä pokiaľ ide o predmetné skončenie pracovného pomeru žalobkyne dohodou podľa § 60 Zákonníka práce, keďže z jej podaní nemožno zistiť dôvod, ktorý ju motivoval k tomu, aby začala rokovať o uzatvorení dohody o skončení pracovného pomeru, ako rokovania prebiehali, čo im predchádzalo, aby následne z vlastnej vôle aj uzatvorila túto právne bezvadnú dohodu. Pritom žalovaný zdôraznil, že žalobkyňa samotnú dohodu o skončení pracovného pomeru nespornuje, žiadna zo strán túto dohodu nespochybňuje, pričom táto odráža ich reálnu vôľu a úmysel v čase jej uzatvorenia. Poukazovanie na fakt, že dohoda neobsahuje dôvod, pre ktorý bola uzatvorená, žalovaný označil za účelové a za procesnú taktiku žalobkyne tvrdiac, že žalobkyňa o uvedenie alebo doplnenie dôvodu nikdy nežiadala, čo žalovaný považuje za nesporné. Preto žalovaný žiadal odmietnuť tvrdenia žalobkyne o hypotetickom dôvode uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru a tvrdenia o nadbytočnosti žalobkyne poprel ako nepreukázané s tým, že pre rozhodnutie súdu o spornom nároku sú podľa žalovaného tiež nepodstatné. Vyjadrenia žalobkyne a opis skutkových okolností v žalobe je neosobné, pričom právny zástupca žalobkyne v tomto a aj ďalších konaniach predkladá obsahovo uniformné, formulárové podania. Na základe uvedeného žalovaný namietal procesný postup žalobkyne, ktorý je v rozpore so zmyslom individuálneho pracovného sporu podľa § 316 a nasl. C.s.p. a nedovoľuje skúmať konkrétny (individuálny) právny vzťah medzi konkrétnym žalobcom a konkrétnym žalovaným, resp. dvojstranný právny úkon a vôľu týchto individuálne určených strán zamestnanca a zamestnávateľa. Preto nemožno ani skúmať, či práve žalobkyňa má alebo nemá nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Podľa žalovaného žalobkyňa uvádza iba všeobecné názory a tvrdenia, ktorými nie je naplnená požiadavka opísania rozhodujúcich skutočností v zmysle § 132 ods. 1 C.s.p., pričom túto nenahrádzajú ani predložené dôkazy a preto žaloba a ani žiadne ďalšie podanie nemá zákonom predpísané náležitosti a treba ju označiť za vadnú. Žalovaný v tejto súvislosti zdôraznil, že napr. emailová komunikácia predložená žalobkyňou a obdobne aj rozhodnutie o organizačnej zmene, týkajúce sa J. K., sa žalobkyne ani sporného žalovaného nároku žiadnym spôsobom netýkajú a boli iba účelovo predložené do nesúvisiacich konaní, za účelom pôsobiť na emočnú a nie na vecnú zložku u konajúceho sudcu. Ďalej žalovaný uviedol, že taktiež predložený vzor na výpočet odmeny nemá žiadnu priamu väzbu na žalobkyňu a z jeho obsahu vyplýva, že ani nebol žalobkyňi určený. Žalovaný ďalej len všeobecne uviedol, že s názorom žalobkyne ohľadom stanoviska Inšpektorátu práce Bratislava z 24.09.2020 nesúhlasí, avšak s odkazom na § 14 ZP sa k tomu bližšie nevyjadril. Rovnako nesúhlasil s právnym názorom žalobkyne, týkajúceho sa záznamu sprostredkovateľa JUDr. Križana PhD. a zotrval na svojom predchádzajúcom stanovisku s tým, že pre dané konanie je podstatné, že sa v ňom nerozhoduje o kolektívnych právach ale ide o individuálny pracovnoprávny spor a preto je jeho obsah pre daný spor bez právneho významu. K predloženiu Kolektívnej zmluvy na roky 2020-2022 žalobkyňou žalovaný uviedol, že nakoľko sa žalobkyňa nedomáha žiadneho konkrétneho nároku z kolektívnej zmluvy, predmetná kolektívna zmluva nemá žiaden vplyv na predmet konania. K výpočtu sporného nároku na základe predloženej výplatnej pásky za júl 2020 a v nej uvedeného údaju „PRIEMER PPÚ“, predstavujúceho priemerný hodinový zárobok žalobkyne za príslušný štvrtrok „v hrubom“ (brutto) žalovaný namietal, že žalovaná suma potom zahŕňa aj položky, ktoré sa ex lege zamestnancovi nevyplácajú a ktoré je zamestnávateľ povinný odvieť iným subjektom, ako napr. preddavky na sociálne a zdravotné poistenie, na daň a pod.. Preto namietal aj nesprávnosť petitu žaloby v časti rozdielu medzi tzv. „brutto“ a „netto“ príjmom žalobkyne, ktorý sa zamestnancovi nevypláca, pretože z neho nevyplýva, že žalobkyňa sa domáha zaplattenia žalovanej sumy ako tvrdeného dvojnásobku jej priemerného zárobku v hrubom (brutto) tak, aby z tejto sumy v prípade čo i len hypotetického úspechu žalobkyne bolo možné ešte vykonať zrážky v súlade s právnym poriadkom. Žalobkyňa zotrvala na názore, že úkon právnej služby – predžalobná výzva v čase

mimoriadnej situácie a na ňu reflektujúcej právnej úpravy, bol čisto formálny a neúčelný úkon právnej služby, za ktorý žalobkyni nepatrí náhrada trov v konaní. Na základe uvedeného žalovaný žiadal, aby súd v prípade, ak žalobkyňa zosúladí žalobu s ustanovením § 132 C.s.p., túto zamietol a žalovanému priznal v plnom rozsahu nárok na náhradu trov konania.

9. Žalobkyňa k vyjadreniu žalovaného písomne uviedla, že k sa nebude vyjadrovať k viacerým, pre vec absolútne irelevantným vyjadreniam žalovaného, ktoré považuje za odvádžajúce pozornosť od podstaty veci, pričom žalovaný sa naopak opomenul vyjadriť k dôkazom významným pre posúdenie, či u žalovaného došlo alebo nedošlo v júli 2020 k hromadnému prepúšťaniu. K tejto otázke žalobkyňa uviedla, že odkaz žalovaného na nízke percentuálne vyjadrenie počtu žalobcov z celkového počtu zamestnancov žalovaného nekonvaliduje jeho nezákonný postup pri hromadnom prepúšťaní v zmysle § 73 ZP. Poukázala na to, že pri posudzovaní skutočnosti, či skončenie pracovných pomerov malo prebehnúť v režime hromadného prepúšťania má vplyv počet prepustených zamestnancov v pomere k minimálnemu počtu zamestnancov v závislosti od veľkosti zamestnávateľa. V prípade žalovaného zamestnávateľa by postačovalo prepustenie 30 zamestnancov, aby ich prepúšťanie muselo byť realizované v procese hromadného prepúšťania, pričom k 31.07.2020 bolo na základe dohody podľa § 60 ZP prepustených 149 zamestnancov a je nepravdepodobné až absurdné, aby takéto množstvo zamestnancov súčasne iniciovalo dobrovoľne a z vlastnej vôle skončenie pracovného pomeru k rovnakému dňu. Ohľadom pohnútky/motívu pre skončenie pracovného pomeru v predmetnej veci žalobkyňa poukázala na rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 17.07.2020, z ktorého je zrejmy zámer žalovaného prepustiť zamestnancov a tiež na čestné prehlásenia 62 žalobcov v obdobných konaniach, v ktorých opísali konkrétne okolnosti podpísania dohody podľa § 60 ZP. Z nich vyplýva, že vo všetkých prípadoch išlo výlučne o iniciatívu žalovaného, žiadny zo žalobcov nežiadal žalovaného o skončenie pracovného pomeru k 31.07.2020, práve naopak žalovaný kontaktoval dotknutých zamestnancov a postavil ich pred rozhodnutie o forme skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa označila za absurdnú predstavu, že by všetci dotknutí zamestnanci požiadali slobodne a bez nátlaku žalovaného o skončenie ich pracovného pomeru k 31.07.2020. Preto je zrejme, že motív a iniciatívna nespočívali v danom prípade na zamestnancoch a vzhľadom na počet skončených pracovných pomerov k 31.07.2020 nemožno vylúčiť aplikáciu § 73 ZP.

Žalobkyňa ďalej vo vyjadrení opísala ako konkrétne v jej prípade prebiehalo skončenie pracovného pomeru a to, že priebehu čerpania dovolenky bola pozvaná na stretnutie s jej priamou nadriadenou riaditeľkou pobočky a regionálnou riaditeľkou, ktoré jej oznámili, že s ňou bude jej pracovný pomer ukončený a žalobkyni predložili doklady k skončeniu pracovného pomeru v písomnej forme, a to buď dohodu alebo v prípade, že ju neprijme, výpoveď. Žalobkyni nebola ponúknutá žiadna iná pracovná pozícia. Žalovaný ako zamestnávateľ ponúkol žalobkyni ukončiť pracovný pomer dohodou k 31.07.2020 s vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške rovnajúcej sa odstupnému vyplácanému pri prepúšťaní z dôvodu nadbytočnosti v zmysle kolektívnej zmluvy, čo v prípade žalobkyne predstavovalo cca 11 mesačných plátov a v prípade, že by túto dohodu neprijala, bola by jej okamžite daná výpoveď, na základe ktorej by sa jej pracovný pomer skončil dňa 31.10.2020. Žalobkyňa si vybrala vzhľadom na neochotu žalovaného ju ďalej zamestnávať a lepšiu finančnú ponuku rozviazanie pracovného pomeru dohodou s vyplatením mimoriadnej odmeny. Žalobkyňa ďalej uviedla, že sa nedomáhala neplatnosti skončenia pracovného pomeru, čo nezakladá právnu domnienku, že nedošlo k porušeniu § 73 ZP týkajúceho sa hromadného prepúšťania, nakoľko informačná a konzultačná povinnosť voči zástupcom zamestnancov a úradu práce sociálnych vecí a rodiny, nie je hmotnoprávnou podmienkou platného skončenia pracovného pomeru a jej nesplnenie nespôsobuje jeho neplatnosť (poukázala pritom na rozhodnutie NS ČR z 18.10.2006, sp. zn. 21 Cdo/2985/2005). Žalobkyňa poprela tvrdenie žalovaného, že by odborová organizácia žiadala inšpektorát práce o poskytnutie stanoviska dvakrát s tým, že počet a forma žiadosti je vo vzťahu k spornému nároku irelevantná, na rozdiel od záveroch inšpektorátu práce, že situáciu žalovaného v júli 2020 možno považovať za hromadné prepúšťanie. K námietkam žalovaného ohľadom záznamu sprostredkovateľa JUDr. Križana PhD. žalobkyňa poukázala na to, že hoci v danom prípade ide o individuálny pracovnoprávny spor, jeho podstatou je nárok z titulu porušenia povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní, ktoré sa netýka len žalobkyne ale aj ďalších zamestnancov a preto musia byť objasnené okolnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru žalobkyne a aj ostatných dotknutých zamestnancov s tým, že v čl. 14 kolektívnej zmluvy žalovaný sa s odborovou organizáciou dohodol ako bude postupovať v prípade hromadného prepúšťania. Poukázala tiež na to, že sprostredkovateľ určený MPSVaR je vysokoškolský pedagóg, odborne spôsobilý a preto jeho závery možno dôvodne považovať za odborné a vyslovené so znalosťou danej problematiky. Napokon k námietkam žalovaného ohľadom výpočtu priemerného zárobku žalobkyňa s odkazom na §

134 ZP a § 141 ods. 7 ZP uviedla, že priemerná mzda sa vždy určuje brutto a určuje sa cez priemerný hodinový zárobok a následne sa prostredníctvom fondu pracovného času prepočítava na mesačný priemerný zárobok brutto. Až po takomto výpočte výšky priemerného mesačného zárobku dochádza ku výpočtu výšky poistného na sociálne a zdravotné poistenie, ktorú je povinný zamestnávateľ zo mzdy zamestnanca zraziť a o túto sumu mu náhradu mzdy znížiť a súčasne ku výpočtu odvodov, ktoré je povinný uhradiť. V súvislosti s námietkou výpočtu fondu pracovného času žalobkyňa zotrvala na predloženom spôsobe výpočtu, ktorý v konečnom výsledku považuje za správny aj v prípade chyby v písaní, a to s odkazom na viaceré odborné články a príklady z praxe. Na základe uvedeného žiadala žalobe vyhovieť a v plnom rozsahu jej priznať nárok na náhradu trov konania.

10. Žalobkyňa s vyjadrením na podporu svojich skutkových tvrdení predložila ďalšie listinné dôkazy: Žiadosť o poskytnutie stanoviska k problematike hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce zo dňa 02.09.2020 s podacou pečiatkou IP Bratislava č. 15810, email Q. G. adresovaný M. H. H. z 16.09.2020, email Q. G. adresovaný do podateľne inšpektorátu práce (P.) z 16.09.2020 a písomné vyjadrenia dotknutých 68 zamestnancov opisujúcich okolnosti skončenia ich pracovných pomerov u žalovaného dohodou podľa § 60 ZP k 31.07.2020 označené ako „Svedecká výpoveď“.

11. Žalovaný v ďalšom písomnom vyjadrení ešte uviedol, že žalobkyňa okrem iného účelovo používa nesprávne označenia a pojmy so zámerom vytvorenia ilúzie správnosti svojej argumentácie a vytvorenia negatívnej emócie voči žalovanému, keď opakovane chybne tvrdí, že jej na základe dohody o skončení pracovného pomeru bolo vyplatené štedré „odstupné“, pričom z obsahu predmetnej dohody vyplýva, že zmluvné strany sa dohodli na „mimoriadnej odmene“ v prospech zamestnanca, vyplatením ktorej zanikajú všetky nároky a pohľadávky zamestnanca vyplývajúce z jeho pracovnoprávneho vzťahu. V tejto súvislosti žalovaný rozvinul svoje úvahy o manipulovaní sudcom/súdom zo strany žalobkyne v záujme dosiahnutia toho, aby si súd „podprahovo“ a nekriticky osvojil jej argumentáciu a z negatívnej emócie voči žalovanému neposudzoval správne okolnosti konkrétnej veci. Namietal, že žalobkyňa neuviedla aké ustanovenie kolektívnej zmluvy určuje nárok zamestnanca na mimoriadnu odmenu v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou hoci tvrdí, že bola určená prepočtom na základe kolektívnej zmluvy, ktorá však v čl. 20 upravuje výlučne odmenu za dosiahnutie mimoriadnych výsledkov, čo nie je daný prípad. Žalovaný tiež namietal ako oxymoron vyjadrenie žalobkyne „zamestnanci prepustení na základe dohody“, keď rozpor videl v tom, že prepustenie signalizuje jednostranné skončenie pracovného pomeru a dohoda je dvojstranný právny úkon, tzn. že sa uvedené slovné spojenie navzájom vylučuje a vo výslednom efekte môže viesť k nesprávnym záverom a úsudkom. Napriek tomu, že si je žalovaný vedomý princípu „iura novit curia“ považoval za potrebné poukázať na, podľa jeho názoru, snahu žalobkyne vedome vadným používaním nesprávnych pojmov a zavádzajúcich tvrdení neprípustne pôsobiť na súd aj inak než relevantnými právnymi argumentami a tento taktický postup žalobkyne namietal. K predmetu sporu žalovaný doplnil, že podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce, sa dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvára ex lege písomne, čo bolo v danom prípade nesporne dodržané, pričom k nej môže dôjsť z akýchkoľvek dôvodov a aj bez uvedenia dôvodu a dôvody sa vo všeobecnosti môžu ale aj nemusia v dohode uviesť, avšak podľa § 60 ods. 2 ZP je zamestnávateľ povinný v dohode uviesť ad (a) organizačné dôvody v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, ad (b) zdravotný dôvod zamestnanca upravený v § 63 ods. 1 písm. c) ZP, pre ktorý sa pracovný pomer končí dohodou o skončení pracovného pomeru a ad (c) akýkoľvek iný dôvod skončenia pracovného pomeru, ak jeho uvedenie zamestnanec požaduje. Žalovaný potom s odkazom na výkladové pravidlá právnych úkonov (pozn. JUDr. I. Fekete, Veľký komentár k Občianskemu zákonníku, 2011) a právnu prax argumentoval, že nakoľko v písomnej Dohode o skončení pracovného pomeru, ktorá nebola nikdy ani z časti po jej obsahovej stránke relevantným spôsobom spochybnená a ani jej platnosť (§ 77 a nasl. ZP) a preto sa uplatňuje fikcia jej platnosti, žiaden dôvod skončenia pracovného pomeru neobsahuje, žalovaný považuje tvrdenia žalobkyne, že pracovný pomer s ňou skončil dohodou z dôvodov jej údajnej nadbytočnosti za bezpredmetné a účelové. Namietal, že takáto skutočnosť nevyplýva ani z uvedenej dohody a ani z postupu žalobkyne v čase jej uzatvárania, resp. po jej uzatvorení. Poukázal na to, že písomná Dohoda o skončení pracovného pomeru obsahuje dojednanie, že „Zamestnancovi bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru mimoriadna odmena vo výške 13.110,00 € (brutto).“ „Zamestnanec vyhlasuje, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.“ Žalovaný zdôraznil, že tzv. „mimoriadna odmena“ je výrazne širším peňažným nárokom zamestnanca, ktorý vyplýval a bol prvýkrát dojednaný až v dohode o skončení pracovného pomeru a zahŕňa všetky nároky a pohľadávky zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu.

Sporové strany sa expressis verbis dohodli na tom, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky žalobkyne voči žalovanej z pracovnoprávneho vzťahu, pričom žalobkyňa nijako nepoprela, že mimoriadna odmena jej bola vyplatená už pred začatím súdneho konania. Podľa žalovaného dojednanie strán o mimoriadnej odmene zahŕňalo aj sporný nárok žalobkyne na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jej priemerného zárobku, ktorý jej vyplatením zanikol. Na základe toho potom žalovaný uviedol, že aj v prípade, ak by vo vzťahu k žalobkyňi išlo o hromadné prepúšťanie a žalobkyňi by vznikol sporný nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, hoci aj v žalovanej výške, takýto jej nárok zanikol ešte pred začatím súdneho konania, nakoľko dojednaním a vyplatením tejto „štedrej“ mimoriadnej odmeny žalobkyňa nebola ukrátená na svojich právach a nárokoch, pretože jej bola vyplatená rádovo vyššia suma, na akú by mala v súhrne (súčte) inak nárok, tzn. ak by sa postupovalo výlučne na základe jej pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, či Zákonníka práce. Preto žalovaná pohľadávka bola v plnej miere uspokojená a vysporiadaná bez toho, aby sa žalovaný dostal do omeškania, a v prípade, že by súd žalovaný peňažný nárok žalobkyňi priznal, bol by jej priznaný a vyplatený contra legem, bezdôvodne a zrejme duplicitne. Žalovaný pritom zopakoval, že toto dojednanie o mimoriadnej odmene v dohode žalobkyňa ani nespochybnila ani nenamietala a medzi stranami ide o nespornú skutkovú okolnosť (resp. ide o zhodné tvrdenie strán v konaní). Preto podľa názoru žalovaného, je predmetný spor (spolu s ďalšími 67 obdobnými spormi bývalých zamestnancov žalovaného) nedôvodný a vyvolaný nesprávnym inštruovaním odborovej organizácie. K opísaným okolnostiam skončenia pracovného pomeru žalobkyne žalovaný uviedol, že nie je z nich možné zistiť dôvod, pre ktorý sa žalobkyňa rozhodla pre skončenie pracovného pomeru dohodou, avšak podstatným bolo, že žalobkyňa vo vyjadrení expressis verbis uviedla, že si vybrala „lepšiu finančnú ponuku“, tzn. vyplatenie mimoriadnej odmeny vo výške 13.110 eur s tým, že jej vyplatením sa uspokojí a vysporiadajú všetky nároky a pohľadávky žalobkyne ako zamestnanca voči žalovanej ako zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovného vzťahu a teda aj vrátane žalovaného nároku, ktorý tým zanikol skôr, ako začalo konanie na upomínacom súde. K predloženým listinám označeným ako „Svedecká výpoveď“ dotknutých 68 zamestnancov, vrátane žalobkyne, opisujúcich okolnosti skončenia ich pracovných pomerov u žalovaného dohodou podľa § 60 ZP k 31.07.2020, žalovaný uviedol, že ide o písomné výpovede bývalých zamestnancov, ktorý voči žalovanému vystupujú ako žalobcovia žalujúci rovnaký nárok podľa § 73 ods. 8 ZP a sú zastúpené totožným právnym zástupcom a preto každá z uvedených osôb má bezprostredný a priamy záujem na úspechu každého iného žalobcu. Žalovaný navyše namietal, že každá osoba z týchto „svedkov“ je v inom konaní zároveň stranou (žalobcom) a jej „Svedecká výpoveď“ je použitá v tomto inom konaní ako výpoveď sporovej strany, pričom svedok má zo zákona iné procesné postavenie a povinnosti ako strana sporu, ktorá na rozdiel od svedka vypovedá vo vlastnej veci na ktorej má záujem a nemusí nevyhnutne vypovedať pravdu, resp. môže skutočnosti zamlčovať alebo ich vnímať neobjektívne a naopak ju zaťažujú iné procesné povinnosti (povinnosť tvrdenia, dôkazné bremeno atď.), čo zásadným spôsobom spochybňuje ich dôkaznú hodnotu a dôkazný potenciál alebo ich preukaznosť. Vzhľadom na uvedené žalovaný namietal predložené písomné „Svedecké výpovede“ za zákonu odporujúci dôkaz, na ktorý by súd nemal prihliadať. Žalovaný v závere vyjadrenia zhrnul, že zotrváva na svojich doterajších podaniach úvahy a skutkové okolnosti, od ktorých žalobkyňa odvodzuje žalovaný nárok označil za sporné, nepreukázané, resp. riadne a včas popreté – rozporované žalovaným a preto žalobkyňa neunesla v konaní dôkazné bremeno a nepreukázala, že má nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. Zároveň žalovaný zotrval aj na názore, že žaloba má vady, ktoré žalobkyňa neodstránila a preto navrhoval, aby súd konanie zastavil, alebo aby žalobu v celom rozsahu zamietol.

12. Žalobkyňa v písomnej reakcii na vyjadrenie žalovaného poukázala na protirečenie si žalovaného v priebehu konania, keď najskôr v svojich vyjadreniach v konaní, pred odborovou organizáciou aj sprostredkovateľom tvrdil, že z jeho strany v júl 2020 k žiadnemu hromadnému prepúšťaniu nedošlo a preto nemal ani konzultačnú a oznamovaciu povinnosť podľa § 73 ZP, avšak v rámci procesnej obrany v konaní najnovšie tvrdí, že v prípade, že žalobkyňi vznikol nárok podľa § 73 ods. 8 ZP, bol zahrnutý v mimoriadnej odmene v sume dvojnásobku jej priemerného zárobku, ktorá bola dojednaná stranami v dohode o skončení pracovného pomeru a vyplatená, z ktorého dôvodu tento nárok zanikol ešte pred začatím predmetného konania. Potom z logiky veci vyplýva, že ak tvrdí, že sa nedopustil žiadneho protiprávneho konania a preto mu nevznikol žiadny sankčný nárok (podľa § 73 ods. 8 ZP), nemohol byť potom takýto nárok ani predmetom vyplatenia žalobkyňi v rámci mimoriadnej odmeny pri skončení pracovného pomeru dohodou, ibaže by išlo o vedomé obchádzanie zákona žalovaným, ktoré nepožíva právnu ochranu. Žalobkyňa v tejto súvislosti namietala, že žalovaný v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru nemal žiaden titul na zakomponovanie nároku

podľa § 73 ods. 8 ZP do mimoriadnej odmeny, keďže popieral existenciu hromadného prepúšťania podľa § 73 ods. 1 písm. c) ZP a nikdy sa o tejto skutočnosti, a to ani pri uzatvorení dohody pre žalobkyňu nemienil. Ďalej žalobkyňa poukázala na to, že v iných obdobných konaniach na tunajšom súde žalovaný nepredložil špecifikáciu mzdových nárokov v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti a špecifikáciu nárokov označených ako mimoriadna odmena v uzatvorenej dohode o skončení pracovného pomeru, napriek tomu že bol súdom zaviazaný na ich predloženie, čo nasvedčuje tomu, že žalovaný nevie, nechce alebo nemôže predložiť výpočet ako vypočítal žalobkyňa jej nároky v prípade dania výpovede a mimoriadnej odmeny v prípade uzatvorenia dohody a tomu, že žiadna časť mimoriadnej odmeny neobsahuje žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. K uvedenému žalobkyňa poukázala na predložený „Vzor výpočtu mzdových nárokov“ v prípade ukončenia pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti a aj špecifikáciu mzdových nárokov označených ako mimoriadna odmena v Dohode o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou, zaslaný 09.07.2020 zamestnancom žalovaného (A. P.) predsedníčke odborovej organizácie u žalovaného (Judr. Melichárová), obsahujúci spôsob výpočtu mzdových nárokov, s ktorými chcel žalovaný v júli 2020 ukončiť pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou. Tento vzor spôsobu výpočtu bol predkladaný dotknutým zamestnancom (vrátane žalobkyne), pri oznámení zámeru skončiť s nimi pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou, pričom žalobkyňa bol predložený tento výpočet nárokov v prípade dohody a výpovede konkrétne vzťahujúci sa na jej osobu. Žalobkyňa na základe tohto vzoru a predloženého výpočtu nárokov žalovaným, určila výpočet

(i) mimoriadnej odmeny v prípade uzatvorenia dohody :

- august – október 2020 - kompenzácia za výpovednú dobu žalobkyne platená priemernou mzdou (výpovedná doba) $3 \times 1.213,42$ eur (priemerná mesačná mzda) = 3.640,26 eur
- odstupné v zmysle kolektívnej zmluvy – ust. čl. 14 ods. 6 písm. f) KZ $7 \times 1.213,42$ eur (priemerná mesačná mzda) = 8.493,94 eur
- odpracované roky 750 eur
- príspevok na regeneráciu hradený zo sociálneho fondu 220 eur

Spolu : 13.104,20 eur, t.j. zaokrúhlene 13.110,- eur

(ii) v prípade doručenia výpovede do 31.07.2020 :

- august – október 2020 – základná mzda za odpracované mesiace (výpovedná doba, počas ktorej by žalobkyňa pracovala) $3 \times 910,-$ eur (základná mzda) = 2.730,- eur
- odstupné v zmysle kolektívnej zmluvy – ust. čl. 14 ods. 6 písm. f) KZ $7 \times 1.213,42$ eur (priemerná mesačná mzda) = 8.493,94 eur

Spolu : 11.223,94 eur

Uvedené výpočty podľa žalobkyne korešpondujú s vyplatenou mimoriadnou odmenou a jej zložky predstavujú iba zákonné nároky a nároky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy, čo zároveň dokazuje, že nezahŕňa žiadny nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ako to tvrdí žalovaný. Z výpočtu je tiež zrejmé, že žalovaný žalobkyňa pri oznámení zámeru s ňou ukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou jej neponúkal navyše žiadny nárok, ktorý by jej nepatrilo zo zákona alebo z kolektívnej zmluvy.

13. Žalobkyňa s vyjadrením predložila ďalšie listinné dôkazy: Vzor na meno „M. N.“ (nedatovaný), Vzor výpočtu mzdových nárokov v prípade dohody k 31.07.2020 a výpovede k 31.10.2020 na meno žalobkyne a email O. P. adresovaný Q. G. z 09.07.2020.

14. Žalovaný v následnom stanovisku k vyjadreniu žalobkyne namietal jej tvrdenie o tom, že si žalovaný protirečí ak tvrdí, že sporný nárok žalobkyne zanikol vyplatením dojednanej mimoriadnej odmeny a pritom rozporuje existenciu hromadného prepúšťania, argumentujúc tým, že už v odpore a v následnom vyjadrení namietal, že žalobkyňa si uplatňuje nárok v individuálnom pracovnoprávnom spore a to, že návrh na vydanie platobného rozkazu bol v rozpore s § 132 ods. 1 a 2 C.s.p., nakoľko podľa žalovaného nespĺňal všeobecné náležitosti podania keďže neobsahoval uvedenie pravdivého a úplného opísania rozhodujúcich skutočností a označenia dôkazov na ich preukázanie in concreto, tzn. v priamej väzbe k žalobkyne. Poukazoval na to, že žalobkyňa a aj ďalších žalobcov v aktuálne prebiehajúcich 68-ich sporoch na OS Bratislava III, od počiatku zastupuje totožný právny zástupca pridelený odbormi, ktorý súdu predkladá obsahovo totožné podania a v ktorých absentuje individuálny (konkrétny) vzťah k tomu-ktorému žalobcovi. Preto žalovaný namietal, že hoci v každom z týchto rozličných individuálnych pracovnoprávných sporov ich právny zástupca predkladal súdu rovnaký opis rozhodujúcich skutočností, hoci sa dotknutí bývalí zamestnanci žalovaného vôbec nepoznali, nepôsobili na rovnakom pracovisku, boli v rôznych mestách, mali rôznych nadriadených, nemožno bez ďalšieho tvrdiť, že došlo k hromadnému prepúšťaniu práve toho-ktorého žalobcu len preto, že by šlo

o hromadné prepúšťanie u niektorých iných bývalých zamestnancov žalovaného. Inak povedané, ak by aj u iných bývalých zamestnancov, ktorých právny zástupca žalobkyne tiež zastupuje, boli splnené podmienky hromadného prepúšťania, automaticky to neznamena, že boli splnené tieto podmienky aj u žalobcu, nakoľko povinnosť preukázať existenciu hromadného prepúšťania má žalobca v každom konaní individuálne, vo väzbe na seba samého. Podľa žalovaného musí žalobca zároveň v zmysle § 73 ods. 1 písm. c) ZP preukázať, že je jedným z 30 zamestnancov, s ktorými sa v stanovenej dobe končil pracovný pomer z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe každého z týchto zamestnancov a to, ktorí ďalší (min. 29) zamestnanci žalovaného tvoria tento minimálny počet zamestnancov, pri ktorých malo dôjsť k hromadnému prepúšťaniu. Preto žalovaný namietal, že aj v odpore a aj neskôr v rámci procesnej obrany rozporoval výlučne nesplnenie si procesných povinností na strane žalobcu, ktorý nepreukázal, že v danej konkrétnej veci boli splnené podmienky hromadného prepúšťania, pričom od počiatku posúdenie toho, či u neho ako zamestnávateľa išlo o hromadné prepúšťanie, ktoré sa týka žalobcu, žalovaný ponechával a ponecháva na konajúci súd. Rovnako nesúhlasil s tvrdením žalobkyne, že žalovaný nemal žiaden titul na vyplatenie sporného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP v rámci mimoriadnej odmeny poukazujúc na jeho znenie, v zmysle ktorého má zamestnanec na neho nárok, ak zamestnávateľ poruší vo vzťahu k zamestnancovi dotknutému hromadným prepúšťaním ktorúkoľvek z povinností podľa § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 ZP. Preto je zjavné, že uvedené povinnosti zamestnávateľa vždy časovo predchádzajú právnomu úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca ukončuje. Na základe toho žalovaný argumentoval, že zjavne v čase uzatvárania Dohody o skončení pracovného pomeru ako zamestnávateľ mal a mohol vedieť, či pred jej uzatvorením nesplnil niektorú z povinností podľa § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 ZP. Aj žalobkyňa pred upomínacím súdom uviedla, že už v júni 2020 mal žalovaný vedomosť o chystanom hromadnom prepúšťaní (o znižovaní počtu zamestnancov o 5%). Preto podľa žalovaného nič reálne a ani právne nebránilo zamestnancovi a zamestnávateľovi v tom, aby v Dohode o skončení pracovného pomeru, pri zamýšľanom vysporiadaní zamestnanca prostredníctvom mimoriadnej odmeny, bol zahrnutý aj sporný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP (čl. 14 ods. 5. KZ). Pritom žalovaný zdôraznil, že sporný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP, vznikol už momentom porušenia prvej zo zákonných povinností zamestnávateľa zakotvenej v § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 ZP, hoci v tomto momente ešte len v podobe tzv. „nedospelej/nežalovateľnej“ pohľadávky a tento už existujúci nárok sa stane žalovateľným (actio nata) najskôr momentom skončenia pracovného pomeru. Nakoľko aj žalobkyňa uviedla, že v čase uzatvárania dohody išlo o hromadné prepúšťanie, keď min. od júna 2020 o takomto zámere vedela, sporný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP mali a mohli strany zahrnúť do vzájomného vysporiadania sa prostredníctvom mimoriadnej odmeny. Žalovaný odkázal na text dohody o skončení pracovného pomeru, ktorá jasne určuje, že vyplatením mimoriadnej odmeny sa uspokojia a vysporiadajú všetky žalobcove nároky a pohľadávky voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávného vzťahu, tzn. aj nárok podľa § 73 ods. 8 ZP (čl. 14 ods. 5. KZ). Žalovaný namietal, že žalobkyňa v priebehu konania menila argumentačnú taktiku s ohľadom na vývoj sporu, nakoľko spočiatku tvrdila, že mimoriadna odmena je iba prostým odstúpnym, potom ako sa preukázalo (aj matematicky), že toto tvrdenie je mylné, začala tvrdiť, že v mimoriadnej odmene sú zahrnuté aj iné, ďalšie nároky zamestnanca, pričom naposledy žalobkyňa argumentuje tým, že mimoriadna odmena je tvorená viacerými nárokmi zamestnanca, vyplývajúcimi výlučne zo zákona a kolektívnej zmluvy, vychádzajúc z akéhosi „vzoru pre výpočet mimoriadnej odmeny“, ktorý bol predložený už k návrhu na vydanie platobného rozkazu. Žalovaný vo vzťahu k tomuto vzoru namietal, že prílohu e-mailu zo dňa 09.07.2020 medzi odosielateľom P. a adresátom G., nemožno stotožniť s predloženým vzorom, keďže je v grafickom formáte „png“ (obrázok) pričom vzor žalobca predložil vždy vo formáte „pdf“ (súborový formát pre písomné, najmä textové dokumenty). Okrem toho žalovaný namietal, že v inom obdobnom konaní (sp.zn. 21Csp/31/2021) bola predložený rovnaký e-mail zo dňa 09.07.2020, avšak s prílohou vo formáte „docx“ (formát programu Microsoft Word), čo nie je technicky možné, nakoľko úprava e-mailovej správy a formát prílohy súboru nemôže samovoľne mutovať a rozdielna je časť textu, čo spochybňuje, že ide o totožnú správu. Navyše, vo vlastnostiach dokumentu, v položke „zmenené“ je dátum 02.05.2022 (!), čo znamená, že prezentovaný dokument bol menený v priebehu súdneho konania. Z vlastností dokumentu printscreen obrazovky predmetného „Vzoru“ vo formáte „docx“ pritom vyplýva, aj keď v nekvalitnom výťažku, že predmetný dokument mal byť vytvorený dňa 07.07.2020, čo znamená, že dohoda o skončení pracovného pomeru časovo predchádzala vzniku predmetného vzoru vo formáte „docx“. Napokon namietal, že je nepreukázané, kto predložený „vzor“ vlastne vypracoval, kým bol prijatý, kto ho schválil, na aký účel a pod. a aj preto žalovaný ho (a/alebo jeho variácie) považuje vo vzťahu k prejednávanej veci za irelevantný. Ďalej žalovaný poukázal na výpoveď JUDr. Beatrice Melicharovej, predsedníčky odborov pôsobiach u žalovaného, na pojednávaní v obdobnej veci sp. zn. 21Csp/31/2021 dňa 09.05.2022, ktorá okrem iného uviedla, že ani ona a ani nikto z odborov nebol prítomný na jednaniach medzi žalovaným a ktorýmkoľvek zamestnancom, s ktorým

sa končil pracovný pomer v júli 2020. Zároveň uviedla, že žalovaný jej poskytol iba menný zoznam zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer končil a tých, ktorí končili u žalovaného pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu uzatvorenú v júli 2020, sama oslovovala v mene odborového zväzu, aby sa domáhali zaplatenia nároku podľa § 73 ods. 8 ZP. Pritom nepoznala obsah už uzatvorenej Dohody o skončení pracovného pomeru a nemohla vedieť, ako bola mimoriadna odmena v nich vlastne dojednaná. Preto žalovaný opakovane poprel tvrdenie žalobkyne, že bol pri tom uplatnený predkladaný „vzor“ a zdôraznil, že práve odborový zväz burcoval, zaktivizoval a inštruoval bývalých zamestnancov vrátane žalobkyne, aby zamestnávateľa žalovali a určil im aj advokáta. Podľa žalovaného majú odbory a svedkyňa JUDr. B. Melicharová záujem na výsledku súdnych konaní, ktoré sami iniciovali a preto jej výpoveď žalovaný namietal ako zaujatú. Žalovaný ďalej uviedol, že nepopiera tvrdenia žalobkyne, že všetky zložky mimoriadnej odmeny sú výlučne nároky zamestnanca zo zákona a z Kolektívnej zmluvy a takým je aj žalovaný nárok. Avšak žalovaný poprel žalobkyňou prezentované tvrdenia o zložkách mimoriadnej odmeny, najmä položku „kompenzácia za výpovednú dobu žalobcu“, ktorá nemá žiaden podklad v zákone ani v Kolektívnej zmluve a nenachádza ani v tzv. „Vzore“ a preto žalobkyňa túto položku zahrnula do svojho výpočtu zjavne nedôvodne, nesprávne a v rozpore so svojimi predchádzajúcimi vyjadreniami. Poukázal na to, že zamestnanec v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou nemá možnosť ani povinnosť pracovať počas výpovednej doby a zamestnávateľ to nemôže od neho požadovať a preto ani nemá povinnosť platiť mu „priemernú či inú mzdu“ alebo jej „náhradu“ za výpovednú dobu. Nárok na mzdu za výpovednú dobu má zamestnanec v prípade výpovede a preto si žalobkyňa mala a mohla vybrať skončenie pracovného pomeru výpoveďou, kedy by mohla pracovať i počas výpovednej doby, za čo by jej zamestnávateľ riadne a včas platil. Nakoľko v danom prípade bol pracovný pomer so žalobkyňou skončený dohodou, kedy sa výpovedná doba neuplatňuje, je vylúčená aj možnosť platiť žalobkyňu za to, že počas neexistujúcej výpovednej doby u zamestnávateľa nezotrvala. Preto nejde o nárok zamestnanca zo zákona, či z Kolektívnej zmluvy a takýto peňažný nárok je contra legem, resp. neexistuje. Naopak nárok podľa § 73 ods. 8 ZP je zákonným nárokom (obdobne, duplicitne upravený v Kolektívnej zmluve), ktorý vzniká zamestnancovi dotknutému hromadným prepúšťaním zo zákona porušením prvej zo zákonných povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 ZP ešte pred uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru. Na základe uvedeného a aj na základe toho, že žalobkyňa sama tvrdila, že o pripravovanom hromadnom prepúšťaní vopred vedela min. od júna 2020, podľa žalovaného bol (a aj mohol byť) zákonný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP a čl. 14 ods. 5. Kolektívnej zmluvy krytý vyplatenou sumou mimoriadnej odmeny. Žalovaný preto zopakoval, že v konaní uplatnený sporný nárok zanikol vyplatením mimoriadnej odmeny žalobkyňi už pred začatím konania. Pre úplnosť žalovaný ešte uviedol, že žalobkyňi nevznikol nárok na príspevok na regeneráciu pracovnej sily vo výške 220 eur za kalendárny rok, nakoľko nepracovala počas celého kalendárneho roka, ale iba v pomernej časti, zodpovedajúcej dobe, počas ktorej u zamestnávateľa pracovala, pričom uviedol spôsob jeho výpočtu, no napriek uvedenému, vyplatením mimoriadnej odmeny bol uspokojený a vysporiadaný aj tento príspevok.

Žalovaný zároveň uviedol konkrétny spôsob výpočtu mimoriadnej odmeny žalobkyne, ktorá mala konzumovať finančné nároky žalobkyne zo zákona a Kolektívnej zmluvy nasledovne:

- žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP a čl. 14 ods. 5. KZ - 2 x PMZ = 2.426,84 eur
- odstupné podľa § 76 ods. 7 ZP vo výške určenej podľa čl. 14 ods. 6. písm. f) KZ - 7 x PMZ = 8.493,94 eur (pracovný pomer trval od 01.10.1990 do 31.07.2020, tzn. 10.897 dní : 365 dní/rok = 29,86 roka)
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily podľa čl. 24 ods. 7. KZ – 220,00 eur

Spolu : 11.140,78 eur.

Žalovaný k tomuto výpočtu uviedol, že žalobkyňa si sama určila výšku svojho priemerného mesačného zárobku (PMZ) v sume 1.213,42 eur brutto, keďže žalovaná suma je vo výške dvojnásobku PMZ (2.426,84 eur), z ktorého v konaní vychádzal aj žalovaný.

Následne žalovaný poukázal na rozdiel medzi sumou dojednanej a vyplatenej mimoriadnej odmeny žalobkyňi vo výške 13.110,00 eur a uvedeným výpočtom, tzn. súčtom nároku podľa § 73 ods. 8 ZP + odstupného + príspevku na regeneráciu pracovnej sily, spolu vo výške 11.140,78 eur, čo je rozdiel v sume 1.969,22 eur v prospech žalobkyne. Preto podľa žalovaného mimoriadna odmena zjavne presahuje základné nároky žalobkyne vyplývajúce zo zákona i z Kolektívnej zmluvy, pričom podľa žalovaného boli mimoriadnou odmenou paušálne kryté aj ďalšie nároky a to náhrada za používanie vlastného náradia/zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce podľa § 145 ods. 2 ZP, náhrada škody na veciach neprevzatých do úschovy podľa § 193 v spojení s § 217 ods. 1 ZP, bezdôvodné obohatenie sa zamestnávateľa na úkor zamestnanca pri veciach, ktoré zamestnanec po skončení pracovného pomeru nechal na pracovisku podľa § 222 ZP a pod., vzhľadom k čomu nebola žalobkyňa podľa žalovaného na svojich majetkových právach nijako ukrátená. Avšak žalovaný zdôraznil, že v prejednávanej veci je

potrebné vychádzať z písomnej Dohody o skončení pracovného pomeru, súčasťou ktorej nikdy nebol žiaden „vzor“, a z ktorej je okrem iného zrejмый aj účel, cieľ a dôvod dojednania a vyplatenia takejto „štedrej“ mimoriadnej odmeny. Uviedol, že sa na nej žalovaný nedohodol so žalobkyňou bezdôvodne, ale jej účelom a cieľom bolo do budúcnosti vyhnúť sa akýmkoľvek súdnym (resp. iným) sporom a snaha o to, aby po skončení pracovného pomeru boli vzťahy sporových strán v rámci možností korektné a nie finančne poškodiť žalobkyňu ako zamestnanca. Pokiaľ by dojednanie samotnej mimoriadnej odmeny (tretí odsek dohody o skončení pracovného pomeru) mal byť právne vadným, či neplatným, ako nesprávne argumentuje žalobkyňa, potom by ju mala povinnosť vrátiť, nakoľko takáto hypotetická vada, by musela rovnako postihnúť aj samotné dojednanie mimoriadnej odmeny, vzhľadom na vôľu strán a samotnú kauzu, ktorá je z Dohody o skončení pracovného pomeru zjavná. Inak povedané, tretí a štvrtý odsek uvedenej dohody tvoria jeden kompaktný celok, preukazujú vôľu strán v čase jej uzatvorenia, ako i kauzu posudzovanej veci v rozsahu mimoriadnej odmeny a jej účelu, resp. cieľov a tieto ustanovenia od seba nemožno pri výklade ani pri posudzovaní jej platnosti oddeľovať. Žalovaný preto zopakoval, že vôľou oboch strán dohody bolo mimoriadnou odmenou uspokojiť a vysporiadať všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi, vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu (s prihliadnutím na poslednú výplatnú pásku žalobkyne), pričom žalobkyňa v rozpore s tým aktuálne tvrdí, že mimoriadna odmena mala pokryť iba jej zákonné nároky a nároky z Kolektívnej zmluvy. Podľa žalovaného to ale znamená, že pokryla a skonsumovala i žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. V tomto smere podľa žalovaného uvedené vyčíslenie položiek žalovaným, ktoré mali byť kryté mimoriadnou odmenou, nie je pre rozhodnutie súdu podstatné a jeho účelom je preukázať súdu, že žalobca nebol dojednaním a vyplatením mimoriadnej odmeny absolútne žiadnym spôsobom ukrátený na svojich finančných nárokoch, vyplývajúcich mu zo zákona, či z Kolektívnej zmluvy, keďže mimoriadna odmena všetky takéto nároky celkom zjavne presahuje. Žalovaný v závere opäť zopakoval, že žalobkyňa súhlasila s mimoriadnou odmenou a jej výškou, slobodne sa na nej dohodla a rovnako aj na jej účele, ktorému mala dohoda slúžiť podľa vôle strán zachytenej v jej písomnom texte, pričom aj sama žalobkyňa v konaní pred súdom uviedla, že mimoriadna odmena bola štedrá. Preto žalovaný nerozumie čo žalobkyňu viedlo k iniciovaniu a k pokračovaniu v danom súdnom konaní, v zjavnom rozpore s Dohodou o skončení pracovného pomeru, okrem toho, že k takému postupu bol chybne inštruovaný odbormi, ktoré v tom čase dohodu nemali ani k dispozícii.

15. Žalovaný s vyjadrením a následným podaním predložil nasledovné listinné dôkazy : Zápisnicu o pojednávaní na OS Bratislava III vo veci sp. zn. 21Csp/31/2021 z 09.05.2022, email O. P. adresovaný Q. G. z 09.07.2020, printscreen obrazovky k prílohe vytvorenia a zmeny „Vzoru“ na meno „M. N.“ a informáciu o stave v skutkovo obdobných konaniach, kde súd prvej inštancie už rozhodol.

16. Podľa § 316 ods. 1 C.s.p., individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúcich z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov.

17. Podľa § 322 veta prvá C.s.p., súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie.

18. Podľa § 323 C.s.p., na konanie podľa tohto oddielu sa primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, nie je ustanovené inak.

19. Podľa Čl. 8 C.s.p., strany sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci samej a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.

20. Podľa § 151 ods. 1 C.s.p., skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

21. Podľa § 151 ods. 2 C.s.p, ak strana poprie skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania alebo vnímania, uvedie vlastné tvrdenie o predmetných skutkových okolnostiach, inak je popretie neúčinné.

22. Podľa § 319 C.s.p, súd môže vykonať tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

23. Podľa § 320 C.s.p., zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužívajú.

24. Podľa § 215 ods. 1 C.s.p., súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu.

25. Podľa § 212 ods. 2 C.s.p., rozsudkom sa rozhoduje o celej prejednávanej veci. Ak je to účelné, súd môže rozsudkom rozhodnúť najskôr len o jej časti alebo len o jej základe alebo dôvode.

26. Súd na prejednanie sporu nariadil pojednávanie, na ktorom veci meritórne prejednal v prítomnosti splnomocnených právnych zástupcov strán sporu, pričom vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne. listinnými dôkazmi predloženými stranami sporu (odseky 3., 7., 10, 13. a 15. rozsudku), ako aj skutočnosťami vyplývajúcimi z verejných registrov, na základe ktorého mal za dostatočne preukázaný skutkový stav, rozhodujúci pre právne posúdenie spornej veci. Strany sporu ďalšie návrhy na dokazovanie nemali a preto súd podľa § 182 C.s.p. vyhlásil dokazovanie za skončené a podľa § 219 ods. 2 prvej vety C.s.p. vo veci vyhlásil rozsudok.

27. V danom prípade neboli sporné skutkové tvrdenia opísané žalobkyňou v žalobe ohľadom vzniku, trvania a spôsobu skončenia jej pracovného pomeru u žalovaného. Bolo nesporným, že medzi žalobkyňou a žalovaným vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22.11.2016 v znení jej dodatkov, v rámci ktorého vykonávala prácu v pracovnej pozícii „podpora klienta“. Rovnako bolo nesporné, že tento pracovný pomer bol ukončený dňa 31.07.2020 na základe písomnej Dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenou stranami podľa § 60 ZP dňa 06.07.2020, bez uvedenia dôvodu (ďalej len „Dohoda“), ktorej formálne náležitosti a platnosť nebola medzi stranami sporná. Nebolo sporným, že žalobkyňa bola v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru v zmysle uvedenej Dohody riadne vyplatená mimoriadna odmena vo výške 13.110 eur (brutto), a to podľa znenia tretieho odseku Dohody. Ďalej nebolo sporným, že v rovnakom čase, ku dňu 31.07.2020, uzatvorilo dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 ZP so žalovaným aj ďalších 148 zamestnancov a nebolo sporné ani to, že žalovaný nevykonával žiadny z úkonov týkajúcich sa informačných a konzultačných povinností vo vzťahu k zástupcom zamestnancov, úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a Národnému úradu práce, ktoré sú predpísané zákonom podľa § 73 ods. 2., 3., 4. 6. ZP v prípade hromadného prepúšťania v zmysle § 73 ods. 1 ZP. Napokon nebolo spornou skutočnosťou, že žalovaný v rozhodnom čase zamestnával viac ako 3.000 zamestnancov.

28. Spornými rozhodujúcimi skutočnosťami boli v danom prípade konkrétne okolnosti a skutočný dôvod uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru medzi stranami, aké okolnosti predchádzali jej uzatvoreniu, čo konkrétne (aké finančné nároky) predstavuje žalobkyňa vyplatená mimoriadna odmena podľa tretieho odseku Dohody a tiež vo vzťahu k žalovanému nároku podstatná otázka, či v danom prípade došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného v rámci hromadného prepúšťania podľa § 73 ods. 1 ZP alebo nie.

29. Právny zástupca žalobkyne v konaní pred súdom zotrval na skutkových a právnych dôvodoch žaloby. Doplnil, že podstata sporu spočíva v tom, že žalobkyňa ako zamestnankyňa žalovaného uzatvorila so žalovaným v mesiaci júl 2020 dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.07.2020, pričom obdobnú dohodu uzatvorilo ďalších 149 zamestnancov žalovaného a v niekoľkých prípadoch bola zamestnancom daná výpoveď, avšak až následne, pričom išlo o prípady zamestnancov, ktorí odmietli uzatvoriť dohodu. Preto podľa názoru žalobkyne okolnosti skončenia pracovných pomerov zamestnancov žalovaného vrátane žalobkyne nasvedčujú, že išlo o hromadné prepúšťanie, pri ktorom neboli dodržané zákonné podmienky upravené v § 73 ods. 2 až 6 ZP, na základe čoho si žalobkyňa uplatňuje nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. Právny zástupca žalobkyne namietal, že peňažný nárok vyčíslený v Dohode neobsahoval žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP a rovnako namietal tvrdenie, že pre žalobkyňu bol výhodnejší, ako v prípade dania výpovede žalobkyne ku dňu 31.10.2020, ako to vyplýva z predloženej listiny – výpočtu nárokov v prípade dohody a prípade výpovede podľa Vzoru predloženého žalobkyne v súvislosti s možnosťou rozhodnúť sa, či uzatvoriť dohodu alebo nie. Zdôraznil, že pokiaľ by žalovaný dodržal zákon, z časového hľadiska by nemohol pristúpiť k daniu výpovede v rámci hromadného prepúšťania skôr, ako ku dňu 01.10.2020 a žalobkyne by vznikol vyšší peňažný nárok ako sa uvádza vo výpočte podľa Vzoru. Zároveň uviedol, že tým nespochybňuje vôľovú zložku u žalobkyne pri uzatvorení Dohody z dôvodu konania v omyle, iba poukazuje na nepravdivosť žalovaným uvádzaných tvrdení.

S odkazom na uvedené skutočnosti a predložené listiny právny zástupca žalobkyne trval na tom, že žalobkyňa skončila pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania.

30. Právny zástupca žalovaného zotrval na písomných vyjadreniach k žalobe, na ktoré v plnom rozsahu odkázal. Predovšetkým trval na názore, že žalobkyňa prostredníctvom právneho zástupcu podala formulárovú žalobu, jednu zo 68 návrhov na vydanie platobného rozkazu, kde neboli uvedené individuálne okolnosti prípadu vo vzťahu k jednotlivým žalobcom – zamestnancom žalovaného. Posúdenie otázky, či v danom prípade išlo alebo nie o hromadné prepúšťanie, ponechal na posúdenie súdu, pričom poprel, že obdobným spôsobom ako u žalobkyne došlo k ukončeniu pracovných pomerov dohodou aj u ďalších zamestnancov. Uviedol, že žalovaný sa snažil do vyplatenia mimoriadnej odmeny zahrnúť všetky peňažné nároky, ktoré by mohli tomu ktorému zamestnancovi vzniknúť, ako to uviedol písomne (odsek 14. rozsudku). Poukázal na to, že je nesporné, že k ukončeniu pracovného pomeru žalobkyne došlo Dohodou, ktorá je platná a jej odseky 3 a 4 obsahujú prehlásenie žalobkyne o vyplatení mimoriadnej odmeny v uvedenej výške spolu s vyhlásením, že jej vyplatením budú uspokojené a vysporiadané všetky peňažné nároky, to znamená aj vrátane nároku, ktorý si uplatňuje v tomto konaní. K predloženému Vzoru právny zástupca žalovaného uviedol, že prvá položka predstavuje kompenzáciou mzdy a nie náhradu mzdy za výpovednú dobu. Zároveň poprel, že by uvedený Vzor bol súčasťou dohody, a dohoda naň ani neodkazuje, je nepodpísaný a vo vzťahu k obsahu Dohody za irelevantný. Naopak, mimoriadna odmena vyčíslená v Dohode obsahuje všetky nároky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy. Ďalej poukázal na to, že organizačná zmena na základe ktorej došlo k daniu výpovedí u niektorých zamestnancov bola prijatá až potom, ako boli s väčšinou zamestnancov vrátane žalobkyne uzatvorené dohody o skončení pracovného pomeru a preto táto skutočnosť nesúvisí s uzatvorením Dohody žalobkyňou. Preto je iba hypotetickou úvahou to, čo by sa stalo v prípade, ak by žalobkyňa Dohodu neuzatvorila. Právny zástupca žalovaného tiež nesúhlasil s tvrdením, že by sa žalobkyňa podpísaním Dohody, vrátane dohody o vyplatení mimoriadnej odmeny vopred vzdala svojho nároku podľa § 73 ods. 8 ZP, nakoľko vyplateniu tejto mimoriadnej odmeny došlo až po skončení pracovného pomeru a obsahuje všetky nároky, na ktoré žalobkyňa do skončenia pracovného pomeru vznikol nárok. V opačnom prípade by odmenu musela vrátiť.

31. Z výpovede žalobkyne súd zistil, že u žalovaného pracovala od 01.10.1990, tzn. 30 rokov, naposledy ako „podpora klienta“ na pobočke žalovaného v Martine. K okolnostiam uzatvorenia Dohody uviedla, že pred nástupom na dovolenku jej zavolała riaditeľka pobočky, kde bola prítomná aj oblastná riaditeľka a boli jej predložené 2 listiny – tabuľky porovnania peňažných náležitostí, ktoré by dostala v prípade, že by uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru a prípade výpovede. Súčasne jej bola predložená písomná dohoda, nepamätala si, že by jej bola predložená aj a písomná výpoveď. Žalobkyňa opísala, že bola touto situáciou zaskočená, nečakala to, naviac sa stretnutie odohrali počas čerpania dovolenky, a preto sa ani nespýtala či sa skončenie pracovného pomeru týka len jej. Nakoľko však videla, že boli predvolaní aj ďalší cca štyria zamestnanci z pobočiek v regióne, dovŕpila sa že to bude súvisieť s prepúšťaním. Žalobkyňa ďalej uviedla, že si prečítala obe predložené listiny a rozhodla sa podpísať Dohodu, ktorá sa jej javila výhodnejšia. Následne si žalobkyňa vyčerpala 2 týždne dovolenky a odpracovala posledný júlový týždeň do skončenia pracovného pomeru. Uviedla, že zo strany žalovaného nebola žiadnym spôsobom informovaná, čo predstavujú jednotlivé peňažné položky v predložených tabuľkách a ani žalobkyňa sa na to nepýtala, nebola informovaná a ani sa nepýtala o aký konkrétny peňažný nárok ide. Žalobkyňa vnímala, že dôvodom predloženej dohody o skončení pracovného pomeru bolo rušenie miest pokladníkov počas obdobia pandémie Covid 19. Niekedy v mesiaci september 2020 žalobkyňa kontaktovala predsedníčka odborov p. G. M. s tým, že si odbory dali vypracovať právnu analýzu, na základe ktorej sa zistilo, že zamestnanci žalovaného boli pri skončení pracovného pomeru ukrátení na peňažných nárokoch, ktoré im vyplývali z kolektívnej zmluvy. Žalobkyňa vypovedala, že na uvedenom stretnutí nebola informovaná o tom, že by bola súčasťou hromadného prepúšťania, ani o tom, že by súčasťou mimoriadnej odmeny obsiahnutej v Dohode bol aj žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. Tiež uviedla, že žalovaný zamestnávateľ ju neoboznámil s tým, že by porušil ustanovenia Zákonníka práce pri hromadnom prepúšťaní, pričom v opačnom prípade by sa chcela zrejme s niekým poradiť, napr. s odborníkmi ako má postupovať. Žalobkyňa platnosť Dohody nenapadla a od nej ani neodstúpila, nakoľko po uzatvorení Dohody považovala vec za skončenú a o možnosti od dohody odstúpiť nič nevedela.

32. Podľa Dohody o skončení pracovného pomeru datovanej dňa 06.07.2020 sa žalobkyňa a žalovaný dohodli na jej uzatvorení bez uvedenia dôvodu za podmienky, že pracovný pomer žalobkyne skončí dňa 31.07.2020 a v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru, jej bude

vyplatená mimoriadna odmena vo výške 13.110,00 eur (brutto), pričom žalobkyňa súčasne vyhlásila, že „vyplatením mimoriadnej odmeny budú uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“.

33. Z predloženého Zoznamu 149 zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer k 31.07.2020 a Rozhodnutia predstavenstva SLSP a. s. zmene v systemizácii a počte zamestnancov (organizačná zmena) v príslušných odboroch v líniiach Retailové bankovníctvo, Financie, Firemné bankovníctvo a finančné trhy, Štábne útvary, Riadenie rizík a IT a bankové operácie s úč. k 01.09.2020, k 01.10.2020 a k 01.11.2020 vyplývalo, že predstavenstvo žalovaného schválilo dňa 02.06.2020 organizačnú zmenu s cieľom zvýšenia celkovej efektívnosti práce v banke s dôrazom na efektívnosť jednotlivých pracovných činností, na základe ktorej predstavenstvo žalovaného prijalo rozhodnutie o organizačnej zmene a zrušení pracovných miest v príslušných odboroch, realizovaných v niekoľkých etapách, a to s účinnosťou k 01.09.2020 (zrušených 238 FTE) z toho v línii Retailového bankovníctva, odbor Riadenie pobočkovej siete v rámci pobočkovej siete 141 FTE, s účinnosťou k 01.10.2020 (zrušené 1 FTE) a s účinnosťou k 01.11.2020 (zrušených 14 FTE), s konkrétno uvedeným zoznamom počtu a pracovných pozícií zrušených pracovných miest v príslušných odboroch, tvoriaceho súčasť rozhodnutia v bode 2 písm. A) až H) označenom ako „Dopad na plánovaný počet zamestnancov“. Vo vzťahu k žalobkyni išlo o časť pod písm. H) uvedeného rozhodnutia, v ktorom sa konštatuje dopad organizačnej zmeny u žalovaného, a to zníženie počtu zamestnancov (FTE) v rámci línii Retailové bankovníctvo, odbor Riadenie pobočkovej siete o 147 FTE, vrátane zrušenia 1 miesta v pozícii podpora klienta na pobočke žalovaného v Detve.

34. Z výpovede svedkyne JUDr. Beatrice Melichárovej, predsedníčky odborovej organizácie pôsobiace u žalovaného (ďalej už len "odborová organizácia") na pojednávaní dňa 09.05.2022 v obdobnej veci iného zamestnanca (V. Rábel), vedenej na bývalom OS Bratislava III pod sp. zn. 21Csp/31/2021 vyplývalo, že sa od generálneho riaditeľa SLSP, a. s. dozvedela, že žalovaný plánuje niekedy v mesiaci júl 2020 prepustiť svojich zamestnancov z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ku ktorým u žalovaného došlo v súvislosti pandémie ochorenia COVID-19, pričom informáciu o plánovanom prepúšťaní u žalovaného sa mnohí zamestnanci dozvedeli aj z médií. Uviedla, že oficiálne bolo komunikované znížovanie počtu zamestnancov na stretnutí dňa 02.07.2020, kedy generálny riaditeľ povedal, že plánovaná digitalizácia bude mať dopad na retailovú sieť (tzn. pobočky) a dotkne sa cca 150 zamestnancov, s ktorými bude ukončený pracovný pomer. Následne svedkyňa, na základe dožadovania sa bližších informácií, dostala dňa 07.07.2020 informáciu od riaditeľky ľudských zdrojov p. P., že žalovaný ukončí pracovný pomer so zamestnancami dohodou, ktorým bude predložená lukratívna ponuka. Svedkyni bolo tiež oznámené, že jej bude poskytnutý zoznam len tých prepustených zamestnancov, ktorí nepodpíšu dohodu. Celkový počet prepustených zamestnancov mal byť 260, z toho 145 pracujúcich na pobočkách a zvyšok na centrále. Dňa 09.07.2020 jej bol poslaný vzor výpočtu tzv. mimoriadnej odmeny, ktorou mali byť prepustení zamestnanci odškodnení. Svedkyňa rozposlala email so vzorom a ďalšími informáciami na 37 základných odborových organizácií. V tom čase menný zoznam dotknutých zamestnancov žalovaného svedkyňa nemala a len postupne získavala informácie od zamestnancov, ktorým radila a odpovedala buď priamo alebo prostredníctvom predsedov základných odborových organizácií na otázky spojené s podpísaním dohody alebo výpovede. Dňa 17.07.2020 svedkyni oznámila p. P., že všetci dotknutí zamestnanci dostali od žalovaného korektnú ponuku a len 20 zamestnancov nepodpísalo dohodu. Podľa svedkyne „kompenzácia“, ktorá bola ponúknutá prepusteným zamestnancom pri uzatvorení dohody, predstavovala priemernú mzdu zamestnanca za výpovednú dobu (08/2020 až 10/2020), ďalej odstupné podľa počtu odpracovaných rokov v zmysle KZ a príspevok na regeneráciu vo výške 220 eur podľa KZ. Pri členoch odborov, zástupcov BOZP a osobách ZŤP navyše mimoriadnu odmenu vo výške troch mesačných plátov. Súčet predstavoval tzv. mimoriadnu odmenu ponúknutú pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru, na ktorú väčšina zamestnancov pristúpila. Svedkyňa to však za korektnú ponuku nepovažovala, nakoľko pokiaľ by zamestnanci dohodu nepodpísali a dostali by výpoveď, patrili by im aj ďalšie nároky, pričom podľa svedkyne rozdiel v neprospech zamestnancov predstavoval sumu 700 až 900 eur. Svedkyňa o takomto postupe žalovaného vypovedala na základe informácií od dotknutých zamestnancov, ktorí disponovali tzv. „vzorom“ predloženým pri prepustení, ktorý svedkyni poskytli (napr. N., S., J. O., G. R., O. E.), nakoľko viacerým zamestnancom bol „vzor“ výpočtu ich peňažných nárokov predložený iba na nahliadnutie. Svedkyňa ďalej uviedla, že zo žalovaným poskytnutého zoznamu všetkých zamestnancov, s ktorými bol k 31.07.2020 skončený pracovný pomer zistila, že z toho bolo 149 ľudí, ktorí uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru. Nakoľko sa domnievala, že ide o hromadné

prepúšťanie, požiadala v spolupráci s právnym oddelením, inšpektorát práce o stanovisko, ktorý potvrdil, že ide o hromadné prepúšťanie. Následne zástupcovia zamestnancov oslovili každého dotknutého zamestnanca, informovali ho o situácii a o tom, že došlo k porušeniu ustanovenia § 73 ZP o hromadnom prepúšťaní, pričom 68 zamestnancov (vrátane žalobkyne), sa na základe toho rozhodlo na žalovaného podať žalobu.

35. Výpoveď svedkyne M. G. bola podporená aj predloženými listinami – Žiadosťou o poskytnutie stanoviska k problematike hromadného prepúšťania z 02.09.2020 podľa § 73 Zákonníka práce od M. Q. G., predsedníčky PV OZ SLSP, a. s. adresovanú Inšpektorátu práce Bratislava a Odpoveďou Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 24.09.2020, z ktorých súd zistil, že predsedníčka odborovej organizácie písomne požiadala inšpektorát práce o poskytnutie stanoviska, nakoľko bola dňa 02.07.2020 na stretnutí s generálnym riaditeľom žalovaného informovaná, že žalovaný z dôvodu digitalizácie nepotrebuje už toľko pokladníkov a zamestnancov podpory klientov na pobočkách v mestách a preto bude znižovať počet zamestnancov spolu o cca 150. Okrem toho zo žiadosti vyplývalo, že riaditeľka ľudských zdrojov dňa 07.07.2020 ústne oznámila predsedníčke odborov, že žalovaný ukončil pracovný pomer dohodou so 149 zamestnancami ku dňu 31.07.2020 na základe lukratívnej ponuky a preto žiadala inšpektorát práce o písomné stanovisko, či toto konanie žalovaného možno považovať za hromadné prepúšťanie. Z odpovede inšpektorátu práce okrem iného vyplývalo, že zamestnávateľ je povinný v pracovnoprávných vzťahoch dodržiavať zákon a konať v súlade s dobrými mravmi v zmysle § 13 ods. 3 ZP, nezneužívať práva a povinnosti na škodu druhého účastníka, pričom v súvislosti s postupom žalovaného konštatoval, že ak ukončilo k 31.07.2020 pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu celkovo 149 zamestnancov, je možné považovať skončenie pracovných pomerov za hromadné prepúšťanie a žalovaný bol povinný predtým než skončil pracovné pomery so zamestnancami, splniť povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP. Súčasne inšpektorát práce upozornil na to, že ak zamestnávateľ v rámci hromadného prepúšťania skončil pracovné pomery „bez prejednávania a informovania“, zamestnancom vznikol nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku, ako satisfakcia za nesplnenie základných povinností zamestnávateľa s tým, že v prípade že ide o sporný nárok, resp. tvrdenia zamestnávateľa a zamestnanca je sporné, je možnosť sa obrátiť v zmysle § 14 ZP na príslušný súd.

36. Zo Záznamu o riešení sporu o plnenie záväzkov z podnikovej kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva a zamestnávateľom Slovenská sporiteľňa a. s. zo dňa 11.12.2020, vypracovanú sprostredkovateľom doc. JUDr. Viktorom Križanom PhD. vyplývalo, že odborová organizácia v rámci sociálneho dialógu a riešenia záväzkov z kolektívnej zmluvy pri redukcii zamestnancov žalovaného o 5 % z celkového množstva v súvislosti pripravovanou digitalizáciou, požiadala MPSV o určenie sprostredkovateľa, ktorý v rámci tohto konania okrem iného s odkazom na judikatúru Súdneho dvora konštatoval, že v danom prípade možno označiť situáciu u žalovaného za hromadné prepúšťanie, nakoľko žalovaný napriek viacerým námietkam nepreukázal, že skončenie pracovných pomerov spočívalo v osobách zamestnancova. Preto mal žalovaný ako zamestnávateľ povinnosť prerokovať s odborovou organizáciou opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, resp. vykonať ďalšie opatrenia na zmiernenie nepriaznivých následkov, pričom táto povinnosť žalovanému vyplývala aj z čl. 9 ods. 2 a čl. 14 ods. 13 Podnikovej kolektívnej zmluvy. Bez takéhoto prerokovania nemal žalovaný pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, na základe čoho zamestnancom vznikli individuálne nároky.

37. Podľa Kolektívnej zmluvy na roky 2020-2022 uzatvorenej medzi Slovenskou sporiteľňou, a. s. ako zamestnávateľom a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva ako odborovou organizáciou (ďalej len „kolektívna zmluva“ alebo „KZ“), ukladajúcej v Čl. 14 ods. 1 až 4 žalovanému ako zamestnávateľovi viaceré povinnosti pri štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach v dôsledku, ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov z práce (v zásade kopírujúce právnu úpravu podľa § 73 ZP), pokiaľ zamestnávateľ poruší povinnosti podľa ods. 4 tohto článku, zamestnancovi prepustenému zamestnávateľom v rámci hromadného prepúšťania vzniká nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku (Čl. 14 ods. 5. KZ). Okrem toho Čl. 14 ods. 6 a 7 KZ upravuje aj ďalšie peňažné nároky pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov (§ 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP), osobitne v prípade uzatvorenia dohody a osobitne pri výpovedi s odstupňovaním podľa dĺžky trvania pracovného pomeru dotknutých zamestnancov, resp. ich osobitného postavenia,

a to odstupné vo výške 5 násobku priemerného mesačného zárobku pri trvaní pracovného pomeru zamestnanca od 5 do 10 rokov, 6 násobku ak trval od 10 do 20 rokov, 7 násobku ak trval najmenej 20 rokov a 10 násobku ak trval viac ako 30 rokov v kategórii 55 +; v prípade splnenia podmienok aj odchodné podľa Čl. 14 ods. 13 a 14 KZ a benefity za trvania pracovného pomeru podľa Čl. 23 a Čl. 26 KZ, vrátane príspevku na regeneráciu pracovnej sily vo výške 220 eur za kalendárny rok v súlade s podmienkami dohodnutými v prílohe č. 3 Zásady poskytnutia príspevkov zo sociálneho fondu ku KZ (Čl. 24 ods. 7).

38. Predžalobnou výzvou na zaplatenie náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce zo dňa 29.01.2021, doručenou žalovanému dňa 02.02.2021, vyzvala žalobkyňa žalovaného na úhradu žalovanej sumy 2.426,84 eur predstavujúcej náhradu mzdy vo výške dvoch priemerných zárobkov z titulu porušenia povinností žalovaného podľa § 73 ods. 2 a 6 ZP pri skončení pracovného pomeru dohodou so žalobkyňou podľa § 60 ZP a súčasne k rovnakému dátumu s ďalšími 149 zamestnancami, iniciovaného žalovaným, čím došlo k naplneniu definície hromadného prepúšťania podľa § 73 ZP.

39. Podľa Vzoru na meno G. R., os. č. XXXXXX, predstavovala základná mzda žalobkyne k 01.07.2020 sumu 970,00 eur, priemerná mzda k 01.07.2020 sumu 1.131,98 eur, pričom výpočet finančných nárokov v prípade Dohody k 31.07.2020 predstavoval spolu sumu 11.540,00 eur (kompenzácia platená priemernou mzdou 3.395,94 eur + odstupné v zmysle KZ 7.923,86 eur + príspevok na regeneráciu v sume 220,00 eur) a v prípade Výpovede k 31.10.2020 spolu sumu 10.653,86 eur (základná mzda za odpracované mesiace 2.730,00 eur + odstupné v zmysle KZ 7.923,86 eur).

40. Podľa Vzoru na meno O. E., os. č. XXXXXX predstavovala základná mzda uvedenej zamestnankyne k 01.07.2020 sumu 910,00 eur, priemerná mzda k 01.07.2020 sumu 1.135,57 eur, pričom výpočet finančných nárokov v prípade Dohody k 31.07.2020 predstavoval spolu sumu 18.390,00 eur (kompenzácia platená priemernou mzdou 3.406,71 eur + odstupné v zmysle KZ 11.355,70 eur + príspevok na regeneráciu v sume 220,00 eur) a v prípade Výpovede k 31.10.2020 spolu sumu 14.085,70 eur (základná mzda za odpracované mesiace 2.730,00 eur + odstupné v zmysle KZ 11.355,70 eur).

41. Podľa Vzoru na meno J. O., os. č. XXXXXX predstavovala základná mzda uvedenej zamestnankyne k 01.07.2020 sumu 910,00 eur, priemerná mzda k 01.07.2020 sumu 1.143,52 eur, pričom výpočet finančných nárokov v prípade Dohody k 31.07.2020 predstavoval spolu sumu 11.660,00 eur (kompenzácia platená priemernou mzdou 3.430,56 eur + odstupné v zmysle KZ 8.004,64 eur + príspevok na regeneráciu v sume 220,00 eur) a v prípade Výpovede k 31.10.2020 spolu sumu 10.734,64 eur (základná mzda za odpracované mesiace 2.730,00 eur + odstupné v zmysle KZ 8.004,64 eur).

42. Podľa predloženého Mzdového listu žalobkyne za mesiac júl 2020, bola základná mzda žalobkyne 910,00 eur a priemer PPÚ 7,4443 eur. Žalobkyňa bola vyplatená ku dňu skončenia pracovného pomeru k 30.07.2020 mesačná mzda za odpracovanú dobu v mesiaci júl 2020 v sume 485,43 eur, ďalšie mzdové nároky a mimoriadna odmena v sume 13.110,00 eur, všetko spolu v sume 14.200,65 eur (brutto).

43. Z predložených listín - písomných vyjadrení dotknutých 68 zamestnancov opisujúcich okolnosti skončenia ich pracovných pomerov u žalovaného dohodou podľa § 60 ZP ku dňu 31.07.2020 označených ako „Svedecká výpoveď“, predložených rozsudkov súdu prvej inštancie v obdobných sporoch, ktoré viedli uvedený zamestnanec voči žalovanému z rovnakého dôvodu, mal súd za preukázané, že vo všetkých týchto prípadoch došlo k skončeniu ich pracovného pomeru dohodou podľa § 60 ZP bez uvedenia dôvodu, ku dňu 31.07.2020, ktorej obsahovou súčasťou bol záväzok žalovaného vyplatiť každému z týchto zamestnancov mimoriadnu odmenu. K uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru týchto prípadov (preukázateľne takmer vo všetkých, čo vyplývalo z obsahu rozhodnutí vydaných v predmetných konaniach založených v spise), prišlo výlučne z iniciatívy žalovaného, ktorý na osobnom stretnutí týmto svojim zamestnancom prostredníctvom regionálneho riaditeľa a zamestnanca pobočky oznámili nutnosť ukončenia ich pracovného pomeru, z dôvodu digitalizácie a rušenia ich miesta (pracovnej pozície pokladníka, klientskej podpory) príp. T. Viacerí zo zamestnancov tým boli zaskočení, mnohí z nich pracovali u žalovaného viac ako 15, 20 resp. aj 30 rokov a považovali to pre nich po toľkých odpracovaných rokoch za šokujúce, niektorí opisovali, že pociťovali určitý nátlak, že sa ich žalovaní snaží týmto spôsobom zbaviť a iným bola ponechaný čas, aby si mohli rozmyslieť, na ktorú z dvoch možností pristúpia. Avšak vo všetkých prípadoch ponúkol žalovaný dotknutým zamestnancom na výber z dvoch možností skončenia pracovného pomeru, a to

buď dohodou ku dňu 31.07.2020 alebo výpoveďou ku dňu 31.10.2020 a súčasne boli zamestnanci oboznámení o výške mzdových nárokov, ktoré by im patrili pokiaľ si zvolia jednu z navrhnutých možností skončenia pracovného pomeru. V prípade dohody o skončení pracovného pomeru k 31.07.2020 bola jej súčasťou dohoda o vyplatení mimoriadnej odmeny určená sumou bez bližšej špecifikácie, pričom uzatvorenie dohody sa po finančnej stránke javilo výhodnejšie pre dotknutých zamestnancov než pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, kedy mala byť zamestnancovi v úhrne vyplatená o niečo nižšia suma. Okrem malého počtu zamestnancov dotknutých prepúšťaním, z dôvodu zrušenia ich pracovného miesta, takmer všetci zamestnanci si z ponúknutých dvoch možností zvolili ako spôsob skončenia pracovného pomeru, žalovaným ponúknutú a pripravenú dohodu k 31.07.2020, ktorá mala byť po finančnej stránke výhodnejšia ako výpoveď, na základe ktorej by sa ich pracovný pomer skončil dňom 31.10.2020. Neskôr 68 týchto zamestnancov podali žalobu o vyplatenie sankčného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP pre nesplnenie zákonných povinností žalovaného zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní.

44. Právny zástupca žalobkyne v záverečnej reči zhrnul, že počas konania bolo dostatočne preukázané, že u žalovaného došlo v priebehu mesiaca júl 2020 k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, nakoľko v rámci 30 dní žalovaný ukončil pracovný pomer so 149 zamestnancami dohodou podľa § 60 ZP bez uvedenia dôvodu, ktorý nespočíval v osobách týchto zamestnancov, pričom pred ukončením týchto pracovných pomerov žalovaný nepostupoval podľa § 73 ods. 2 ZP a preto žalobkyni vznikol právny nárok podľa § 73 ods. 8 ZP, na náhradu v sume dvojnásobku jej priemerného zárobku podľa § 134 ZP. Poukázal na to, že k rovnakým záverom došiel aj príslušný Inšpektorát práce Bratislava vo svojom stanovisku zo dňa 24.09.2020. Ďalej poukázal na to, že povinnosti podľa § 73 ods. 2 a 6 Zákonníka práce sú aj súčasťou platnej kolektívnej zmluvy a žalovaný ich nedodržaním sa dopustil aj porušenia záväzkov v platnej kolektívnej zmluve, z ktorého dôvodu príslušná odborová organizácia požiadala MPSVaR SR o určenie sprostredkovateľa, ktorý rovnako na stretnutí 10.12.2020 skonštatoval, že žalovaný porušil pri prepúšťaní 149 zamestnancov ustanovenia § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce. Právny zástupca žalobkyne v tejto súvislosti poukázal na to, že ide o nestranné právne a profesijne znalé osoby, ktoré zaujali vo veci zásadné stanovisko o hromadnom prepúšťaní a porušení ustanovení zákona na strane žalovaného. Vo vzťahu k obrane žalovaného v konaní uviedol, že hoci sa žalovaný najskôr bránil tvrdením, že v rozhodnom období u neho k hromadnému prepúšťaniu nedošlo a zahmlieval číselné kvóty podľa § 73 ods. 1 Zákonníka práce a preto nemal žiadny dôvod postupovať podľa § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce, v konaní bolo preukázané, že ku dňu 06.07.2020 žalovaný ukončil za rovnakých okolností pracovný pomer so 149 zamestnancami dohodou podľa § 60 ZP. Právny zástupca žalobkyne pritom poukázal, že táto procesná obrana žalovaného bola jednoznačne vyvrátená výpoveďami dotknutých zamestnancov v tomto a v obdobných konaniach vedených na tunajšom súde, zoznamom zamestnancom vyhotoveným a predloženým zo strany žalovaného odborovej organizácii pôsobiacej u žalovaného, mediálnou prezentáciou žalovaného zo 16.06.2020, ktorou prostredníctvom médií komunikoval, že v súvislosti s pripravovanou digitalizáciou pristúpi k zníženiu stavu zamestnancov o 5 % z celkového počtu, predloženým rozhodnutím o organizačnej zmene predschváleným dňa 15.07.2020 a schválený predstavenstvom žalovaného dňa 21.07.2020, z ktorého vyplýva zámer žalovaného skončiť pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti s 238 zamestnancami, výsluchom žalobkyne a výsluchom predsedníčky odborovej organizácie JUDr. Melicharovej. Žalovaný pritom nepredložil súdu žiadne dôkazy o tom, že by si splnil povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP, resp. sám túto skutočnosť ani nespochybnil.

Právny zástupca žalobkyne ohľadom výpočtu výšky žalovaného nároku uviedol, že vychádzal zo zákonnej úpravy podľa § 134 Zákonníka práce, v kontexte údajov podľa výplatnej pásky žalobkyne za mesiac júl 2020, zo zúčtovanej mzdy žalobkyni na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v konkrétnom prípade období od apríla do júna 2020, tzn. v 2. štvrtroku 2020. Uviedol, že výplatná páska za mesiac júl 2020 obsahuje informáciu o výške priemerného hodinového zárobku za predchádzajúci kalendárny štvrtrok na pracovnoprávne účely, a to v ľavom dolnom rohu, označené ako „PRIEMER PPÚ“ a odkázal na konkrétny výpočet uvedený v skorších podaniach a vyjadreniach. K otázke vzniku žalovaného nároku, právny zástupca žalobkyne s poukazom na § 73 ods. 8 v spojení s § 129 a § 132 Zákonníka práce uviedol, že nárok na náhradu mzdy v súvislosti s porušením povinností vyplývajúcej z § 73 ods. 2 a 6 Zákonníka práce vznikol žalobkyni najskôr deň nasledujúci po dni skončenia pracovného pomeru, tzn. 01.08.2020.

Právny zástupca žalobkyne ešte poukázal na fakt, že žalovaný niekoľko krát menil svoju stratégiu procesnej obrany, prispôboval ju predkladaným dôkazom, prekrúcal fakty alebo ich mylne interpretoval, keď napríklad najskôr tvrdil, že u žalovaného v mesiaci júl 2020 k hromadnému prepúšťaniu nedošlo a tvrdil, že jeho 149 zamestnancov pobočiek sa v rovnaký deň 06.07.2020 rozhodlo z vlastnej

bola požiadať zamestnávateľa o ukončenie pracovného pomeru dohodou, ktorému zamestnávateľ vyhovel. Následne, po tom, čo žalobca úspešne preukázal existenciu hromadného prepúšťania u žalovaného a porušenie zákona, žalovaný tvrdil, že sporný nárok bol súčasťou „mimoriadnej odmeny“ podľa Dohody, vyplatenej v najbližšom výplatnom termíne dňa 10.08.2020. právny zástupca žalobkyne označil toto tvrdenie za absurdné, protirečivé a v rozpore s logikou veci, nakoľko, ak žalovaný tvrdí, že sa nedopustil protiprávneho konania a teda mu nevznikol žiadny sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, potom žalovaný nemal v čase uzatvorenia Dohody žiaden titul na zakomponovanie tohto nároku do vyplatenej mimoriadnej odmeny a ani sa pred žalobkyňou o takejto skutočnosti pri uzatváraní Dohody nezmienil. o tom aj tvrdenia že sporný nárok vznikol v čase pred podpisom dohody považuje právny zástupca žalobkyne za účelový, ničím nepodložený a nepreukázaný. Napokon žalovaný v konaní ani riadne nešpecifikoval jednotlivé mzdové nároky, ktoré predložil žalobkyňi pri oznámení zámeru ukončiť s ňou pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou čo preukazuje fakt, že žalovaný buď nevie alebo nechce predĺžiť skutočný výpočet, podľa ktorého žalobkyňi vypočítal mimoriadnu odmenu, resp. peňažné nároky, ktoré by žalobkyňi patrili pri výpovedi.

Právny zástupca žalobkyne tiež nesúhlasil s námietkami žalovaného, týkajúcich sa rôznych formátov predloženého „Vzoru výpočtu mzdových nárokov“ (pdf, png), toho, či ide vôbec o dokument žalovaného, kto ho vyhotovil, kým bol prijatý, kto ho schválil a na aký účel a pod., a poukázal na svedeckú výpoveď M. G., ktorá potvrdila, že jej uvedený vzor bol zaslaný ako príloha emailu dňa 09.07.2020 vo formáte „docx“, po predchádzajúcej urgencii u generálneho riaditeľa A. P.. V tejto súvislosti poukázal aj na to, že predložil súdu tri listiny „Vzoru výpočtu mzdových nárokov, ktoré boli vyhotovené žalovaným pre konkrétnych zamestnancov - O. E. (sp. zn. 12 Cpr/15/2021), G. R. (sp. zn. 16 Cpr/12/2021) a J. O. (sp. zn. 62 Cpr/18/2021), pričom takéto výpočty boli predložené každému zo 149 zamestnancov, s ktorým bol ukončený pracovný pomer dohodou dňa 06.07.2020, avšak mnohým len na nahliadnutie.

Právny zástupca žalobkyne tiež nesúhlasil s obranou žalovaného, že v Dohode nebol uvedený žiadny dôvod jej uzatvorenia a jej súčasťou bolo navyše vyhlásenie zamestnanca, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu a túto obranu označil za prekrúcanie faktov, nakoľko z ustanovení § 73 a § 63 ods. 1 písm. a) a b) vyplýva, že ku vzniku hromadného prepúšťania u zamestnávateľa dôjde aj v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca. To bolo v danom prípade preukázané, pričom skutočnosť, že návrh Dohody predloženej žalovaným neobsahoval žiadny dôvod ukončenia pracovného pomeru, predstavuje obchádzanie zákona, konkrétne § 60 ods. 2 ZP, nakoľko bolo rovnako preukázané, že v prípade žalobkyne skončil pracovný pomer dohodou, z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP. Právny zástupca žalobkyne preto namietal, že žalovaný obchádzal zákon nielen v prípade § 60 ods. 2 ZP ale aj v prípade § 73 ods. 2 až 6 ZP a takéto konanie žalovaného zamestnávateľa nemôže požívať právnu ochranu.

Právny zástupca žalobkyňa ďalej zdôraznil, že napriek rozsiahlej argumentácii žalovaného, celé posúdenie právneho základu spočíva v posúdení z nasledovných troch podmienok, a to: 1./ Existencia hromadného prepúšťania žalovaného v rozhodnom období, 2./ Porušenie povinnosti zo strany žalovaného na základe § 73 ods. 2 a 6 ZP a 3./ Skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou zo strany žalovaného výpoveďou alebo dohodou, ktorá nespočívala z dôvodov na strane zamestnanca v rozhodnom období. V danom prípade bolo pritom jednoznačne preukázané, že v rozhodnom období mesiaci júl 2020 došlo u žalovaného k hromadnému prepúšťaniu, že žalovaný si nesplnil svoje povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP a že žalobkyňa bola kontaktovaná žalovaným, ktorý mal zámer ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou dohodou alebo výpoveďou, tzn. že iniciatíva ukončiť pracovný pomer dohodou nevzišla zo strany žalobkyne. Nakoľko tieto podmienky boli splnené, žalobkyňi vznikol nárok podľa § 73 ods. 8 ZP a iné okolnosti, na ktoré sa snaží poukazovať žalovaný na tento nárok nemal vplyv a sú irelevantné.

Okrem iného právny zástupca žalobkyne poprel aj argumentáciu žalovaného, že žalobkyňi bolo zo strany žalovaného poskytnuté plnenie vo výške, ktorá prevyšuje súčet zákonom /kolektívnou zmluvou/ ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní a teda, že žalobkyňa nebola ukrátená na svojich práva a vyplatením mimoriadnej odmeny, bol sporný nárok skonzumovaný a žaloba je preto nedôvodná. Naopak uviedol, že ak by žalovaný dodržal všetky postupy týkajúce sa hromadného prepúšťania podľa § 63 ods. 2 až 6 ZP, tak finančné nároky žalobkyne by boli nepomerne výhodnejšie ako bola výška vyplatenej mimoriadnej odmeny. V takom prípade by bolo pre žalobkyňu nesporne výhodnejšie ukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou, z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP v režime hromadného prepúšťania ako spôsobom, ktorým bol so žalobkyňou pracovný pomer skončený.

Konkrétne u žalobkyni by to v prípade výpovede bolo o cca 2.057,62 eur viac, nakoľko, by žalobkyni vznikol nárok spolu vo výške 15.167,62 eur (bez sumy 220 € predstavujúcej nárok na regeneráciu pracovnej sily podľa KZ), a to nárok :

- na mzdu za mesiace júl a august 2020 : $2 \times 910 \text{ €} = 1.820 \text{ €}$ (keďže rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 17.07.2020, pričom podľa § 73 ods. 2 ZP bol žalovaný povinný prerokovať opatrenia predchádzajúce hromadnému prepúšťaniu najmenej mesiac vopred a teda by nemohol prepúšťať pred dňom 31.08.2020 a následne až po uplynutí jedného mesiaca od doručenia informácií príslušnému úradu práce v zmysle § 73 ods. 3 a 6 ZP mohol pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou, tzn. najskôr po dni 30.09.2020);

- na náhradu mzdy za mesiace september až december 2020 : $4 \times 1.213,42 \text{ €} = 4.853,68 \text{ €}$ (keďže žalovaný zrušil pracovné miesto žalobkyne 01.09.2020, musel by žalobkyňu ponechať v pracovnej pozícii počas výpovednej doby pre prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP s nárokom na náhradu mzdy);

- na odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou : $7 \times 1.213,42 \text{ €} = 8.493,94 \text{ €}$ (sedem priemerných mesačných zárobkov podľa čl. 14 bod 7 písm. f) KZ).

V prípade dohody, z dôvodu nadbytočnosti v režime hromadného prepúšťania, by žalobkyni vznikol nárok o cca 380,78 eur viac, nakoľko, by žalobkyni vznikol nárok spolu vo výške 12.740,78 eur (bez sumy 220 € predstavujúcej nárok na regeneráciu pracovnej sily podľa KZ), a to nárok :

- na mzdu za mesiace júl a august 2020 : $2 \times 910 \text{ €} = 1.820 \text{ €}$ (keďže rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 17.07.2020, pričom podľa § 73 ods. 2 ZP bol žalovaný povinný prerokovať opatrenia predchádzajúce hromadnému prepúšťaniu najmenej mesiac vopred a teda by nemohol prepúšťať pred dňom 31.08.2020 a následne až po uplynutí jedného mesiaca od doručenia informácií príslušnému úradu práce v zmysle § 73 ods. 3 a 6 ZP mohol pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou, tzn. najskôr po dni 30.09.2020);

- na náhradu mzdy za mesiace september a október 2020 : $2 \times 1.213,42 \text{ €} = 2.426,84 \text{ €}$ (keďže žalovaný zrušil pracovné miesto žalobkyne 01.09.2020, musel by žalobkyňu ponechať v mesiaci september 2020 pre prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, s nárokom na náhradu mzdy a navrhnúť ukončenie pracovného pomeru dohodou najskôr dňa 01.10.2020, a to za predpokladu, že by došlo k uzatvoreniu dohody v priebehu mesiaca október 2020 a nie neskôr);

- na odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou: $7 \times 1.213,42 \text{ €} = 8.493,94 \text{ €}$ (sedem priemerných mesačných zárobkov podľa čl. 14 bod 7 písm. f) KZ).

K námietke žalovaného, že uvedené výpočty sú hypotetické právny zástupca žalobkyne zdôraznil, že žalovaný ako zamestnávateľ mal a bol povinný dodržiavať zákonom predpísané postupy a porušením zákona, bola žalobkyňa ako zamestnanec ukrátená na svojich právach. Tak je aj koncipované ustanovenie § 73 ods. 8 ZP, ktoré za porušenie zákona zo strany zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní ukladá sankciu za predpokladu práve takéhoto ukrátenia zamestnanca zo strany zamestnávateľa.

Ohľadom predložených zápisníc a rozsudkov súdu v obdobných právnych veciach zo strany žalovaného, ktorých bol obdobný nárok súdom prvej inštancie zamietnutý, právny zástupca žalobkyne uviedol, že tieto rozsudky nie sú právoplatné, budú v nich podané odvolania a nejde o judikáty v právnom zmysle. Pritom poukázal na to, že v jednom konaní sp. zn. 21Csp/31/2021, sa odvolací súd s názorom súdu prvej inštancie nestotožnil a konštatoval, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. K ostatným zamietajúcim rozhodnutiam súdu prvej inštancie právny zástupca žalobkyne uviedol, že podľa jeho názoru je súd povinný pri priznávaní peňažných plnení z pracovnoprávneho vzťahu posúdiť všetky skutkové okolnosti aj s prihliadnutím na to, že zamestnanec má postavenie slabšej strany. Vyjadril tiež názor, že každý sudca súdu prvej inštancie, ktorý doposiaľ zamietol sporný nárok sa svojím právnym názorom odchýlil od zákona a ustálenej súdnej praxe, ako aj od rozhodnutí Európskeho súdu, rozhodoval arbitrárne a nad rámec vykonaného dokazovania a nevysporiadal sa vo svojich rozhodnutiach s mnohými podstatnými dôkazmi a faktami. Nesúhlasil ani so závermi, že by súd nemohol prejudiciálne riešiť v predmetných konaniach otázku, či došlo alebo nedošlo k hromadnému prepúšťaniu, pričom predložené rozhodnutia najvyšších súdnych inštancií sú na prípad žalobkyne neaplikovateľné, nakoľko žalobkyňa sa nedomáha neplatného skončenia pracovného pomeru dohodou, ale peňažného nároku v súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní. Právny zástupca žalobkyne napokon dal do pozornosti súdu rozhodnutie v obdobnom konaní sp. zn. 24Cpr/10/2021, v ktorom sudca rozhodol po spojení troch vecí do jedného konania tak, že žalobám vyhovel v plnom rozsahu, pričom sa vysporiadal so všetkými argumentami sporových strán, predloženými dôkazmi, ktoré sudcovia v iných konaniach ignorovali a rozhodovali arbitrárne.

V doplnení závěrečné reči v súvislosti s prebiehajúcimi inými obdobnými konaniami vedenými na tunajšom súde, dal právny zástupca žalobkyne do pozornosti súdu tiež uznesenie odvolacieho súdu zo dňa 26.09.2023, 14CoPr/11/2023 (vo veci sp. zn. 19Cpr/9/2021), ktorým odvolací súd zrušil zamietajúci rozsudok súdu prvého stupňa a vrátil vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie s konštatovaním, že súd prvého stupňa síce správne zistil skutkový stav veci, avšak úvahy a závery použité pri ich právnom posúdení sú v logickom rozpore s týmito zisteniami. Tiež mu vytkol, že pri svojom rozhodovaní neposudzoval skutočnú vôľu strán v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru, rešpektujúc pri tom prioritu takého výkladu, ktorý nezakladá neplatnosť právneho úkonu, pričom nemožno týmto výkladom prejav vôle doplňovať, čo v rámci svojho rozhodnutia urobil súd prvého stupňa. Na základe všetkých uvedených skutočností, žiadal právny zástupca žalobkyne uložiť žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi nárok v zmysle petítu žaloby a náhradu trov konania.

45. Právny zástupca žalovaného v rámci závěrečnéj reči najskôr zdôraznil, že žalobkyňa nikdy nespochybňovala a nesporeovala uzatvorenie písomnej Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 06.07.2020, na základe ktorej došlo ku dňu 31.07.2020 k skončeniu jej pracovného pomeru u žalovaného a ktorá vyjadruje vôľu účastníkov pracovného pomeru. Žalobkyňa neuplatnil postup podľa § 77 a nasl. ZP vo vzťahu k Dohode v prekluzívnej lehote dvoch mesiacov, z ktorého dôvodu sa na ňu vzťahuje právna fikcia platnosti a bezvadnosti. K argumentom žalobkyne ohľadom tzv. organizačnej zmeny u žalovaného právny zástupca žalovaného poukázal na to, že tento dokument vznikol až po uzatvorení Dohody stranami sporu, pričom účinnosť organizačnej zmeny mala nastať v troch fázach v čase, kedy žalobkyňa u žalovaného nepracovala (k 09/2020, 10/2020 a 11/2020) a preto ani neexistovala skutočnosť, pre ktorú by žalovaný mal povinnosť uviesť v Dohode dôvod skončenia pracovného pomeru. Poukázal na to, že žalobkyňa ani sama ani prostredníctvom svojho právneho zástupcu nikdy nepožadovala uvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru, a to ani dodatočne, ani v písomnej predžalobnej výzve. Z toho je zrejmé, že Dohoda nemá žiadne právne vady a žalobkyňa takúto skutočnosť žalovanému ani nevytýkala. S odkazom na súvisiacu judikatúru a právnu úpravu podľa § 77 ZP právny zástupca žalovaného namietal, že súd sa, či už konaní o určenie neplatnosti právneho úkonu alebo v inom konaní, nemôže zaoberať otázkou ne/platnosti právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru, a to ani formou predbežnej otázky § 77 ZP. Preto považuje skúmanie prípadných väd Dohody za právne irelevantné. Zároveň považoval za potrebné uviesť, že žalobkyňa pred súdom vypovedala, že jej bol zamestnancom žalovaného predložený návrh Dohody a ako druhá alternatíva možnosť výpovede, s tým, že mala možnosť poradiť sa s rodinou, prípadne odborními, pričom žalobkyňa si vybrala Dohodu, nakoľko táto bola pre ňu finančne výhodnejšia. Potvrdila tiež, že všetky predložené listiny si najskôr prečítala a až potom podpísala. Právny zástupca žalovaného zároveň namietal ako nepravdivé tvrdenie žalobkyne, ktorá považovala „mimoriadnu odmenu“ za akúsi odmenu „za odpracované roky“ s poukazom na to, že v iných obdobných prípadoch zamestnancov, ktorým rovnako bola vyplatená mimoriadna odmena sa jednalo o zamestnancov, ktorí pracovali už žalovaného cca 3 roky. preto za nesporné považoval to, že k uzatvoreniu Dohody sa žalobkyňa rozhodla dôvodu, že išlo o lepšiu finančnú alternatívu. Ďalej poukázal na to, že na žalobkyňu nebol vyvíjaný žiaden nátlak, k uzatvoreniu Dohody nebola reálne žiadnym spôsobom nútená a skutočnosť, že boli žalobkyňi predložené dve možnosti skončenia jej pracovného pomeru (dohoda a výpoveď) je postup lega artis (R 31/1998, aj napr. rozsudok NS SR z 27.04.2011, sp. zn. 4Cdo/306/2009, uznesenie ÚS SR z 24.08.2011, sp.zn. I. ÚS 281/2011).

Právny zástupca žalovaného ohľadom sporného nároku tiež poukázal na vyjadrenie žalobkyne, že ide o výlučne zákonný nárok vyplývajúci jej zo Zákonníka práce ako aj z Kolektívnej zmluvy a preto s prihliadnutím na obsah Dohody musel tento nárok, vyplatením mimoriadnej odmeny zaniknúť, pretože pokiaľ by žalobkyňi žalovaný nárok vznikol, tak mimoriadna odmena tento nárok „skonsumovala“. Argumentoval pritom časovým hľadiskom vzniku žalovaného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP, ktorý vždy predchádza právnomu úkonu, ktorým dochádza ku skončeniu pracovného pomeru, hoci jeho žalovateľnosť a splatnosť nastáva až po skončení pracovného pomeru. Taktiež namietal pôvodné tvrdenie žalobkyne, že mimoriadna odmena je v plnej miere iba odstupným podľa Kolektívnej zmluvy, nakoľko sa ukázalo, že mimoriadna odmena sa skladá z viacerých položiek a nekonzumuje iba odstupné, ale aj ostatné potencionálne nároky spojené so skončením pracovného pomeru Dohodou, čo napokon neskôr uvádzala aj žalobkyňa. Právny zástupca žalovaného v danej súvislosti ďalej uviedol, že žalovaný jednoznačne vedel, že pracovné pomery sa budú ukončovať s väčším počtom zamestnancov ako 30 a preto zohľadniť pri určení výšky mimoriadneho zmeny a účinkov jej vyplatenia aj sporný nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce tak, aby mimoriadna odmena pokryla a vyplatením konzumovala všetky, vrátane žalovaného nároku a to u všetkých zamestnancov, ktorých sa skončenie pracovného pomeru v rozhodnom čase týkal a aj v prípadoch, kedy by nepodliehali režimu hromadného prepúšťania. Zdôraznil,

že mimoriadna odmena je preto nárokom, ktorý bol dojednaný v Dohode a ktorý presahuje akékoľvek i hypotetické a potencionálne nároky žalobkyne, ktoré jej vyplývali zo zákona alebo z kolektívnej zmluvy, a to aj vrátane žalovaného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP. Zopakoval tvrdenie, že žalobkyňa nebola dojednaním a vyplatením mimoriadnej odmeny podľa Dohody nijako ukrátená na svojich finančných nárokoch. Na podporu uvedeného tvrdenia porovnal sumu vyplatenej mimoriadnej odmeny vo výške 13.110 eur so sumou predstavujúcej súčet všetkých, aj hypotetických a žalobkyňou tvrdení zákonných nárokov vo výške 11.140,78 eur, z ktorého vyplynul rozdiel minimálne v sume 1.969,22 eur v prospech žalobkyne. To podľa právneho zástupcu žalovaného potvrdzuje, že mimoriadna odmena bola odpočiatku štedrá a jednalo sa nesporne o lepšiu finančnú ponuku, ako v prípade skončenia pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou. Preto právny zástupca žalovaného považuje za paradoxné, že žalobkyňa napriek uzatvoreniu platnej Dohody a vyplateniu mimoriadnej odmeny, sa dodatočne, bezdôvodne a duplicitne domáha od žalovaného ďalšieho peňažného plnenia podľa § 73 ods. 8 ZP, hoci takéto plnenie bolo vyplatením mimoriadnej odmeny skonsumované, pri určení výšky mimoriadnej odmeny a jej účelu sa naň podľa vôle strán prihliadalo, pričom jeho vyplateniu došlo až po skončení pracovného pomeru. Právny zástupca žalovaného v záverečnom vyjadrení opakovane upriamil pozornosť súdu na obsah písomnej Dohody, z ktorej je okrem iného zrejme samotná vôľa, účel, cieľ a dôvod jej dojednania, vrátane vyplatenia mimoriadnej odmeny, na ktorej sa žalovaný so žalobkyňou nedohodol bezdôvodne a ktorej súčasťou nebol žiaden „vzor“, na ktorý sa opakovane odvoláva a predkladá žalobkyňa. Postup žalobkyne, ktorá sa žalobou domáha nároku podľa § 73 ods. 8 ZP označil právny zástupca žalovaného za nezmyselný, zneužívajúci právo v snahe obohatiť sa na úkor žalovaného, pretože písomné dojednanie mimoriadnej odmeny v Dohode nemožno oddeľovať od vôle a stanoveného účelu, ktorý sa jej vyplatením má dosiahnuť, a to uspokojenie zamestnanca a úplné vysporiadanie sa medzi zamestnancom a zamestnávateľom ku dňu skončenia pracovného pomeru. Uviedol, že tretí a štvrtý odsek Dohody tvoria jeden kompaktný celok, preukazujúci vôľu strán v čase jej uzatvorenia a pokiaľ by štvrtý odsek Dohody mal byť právne vadný, resp. neplatný, ako nesprávne argumentuje žalobca (podľa § 17 ods. 1 ZP), potom by dojednanie o mimoriadnej odmene bol rovnako neplatné a žalobkyňa by bola povinná mimoriadnu odmenu žalovanému vrátiť. Podľa právneho zástupcu žalovaného to, že žalovaný pri určení výšky a účinkov mimoriadnej odmeny v Dohode prihliadol aj na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP vyplýva aj z výpovede svedkyne M. G., ktorá vypovedala, že ako predsedníčka odborovej organizácii mala od vedenia žalovaného vopred informácie o tom, že pristúpi k zníženiu počtu zamestnancov a toto jej bolo oznámené aj oficiálne dňa 02.07.2020, tzn. ešte predtým, ako bol žalobkyňi predložený návrh Dohody. Uvedená svedkyňa tiež vypovedala, že zamestnancom nebol učený a ani ponechaný žiaden „vzor“ výpočtu nárokov, na ktorý poukazuje žalobkyňa, nie je prílohou Dohody a ani naň neodkazuje. Zároveň uviedol, že pokiaľ by na tento „vzor“ bolo potrebné prihliadať, tak už jeho prvá položka označená ako „kompenzácia platená priemernou mzdou“, kompenzuje práve náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ako sporný/potencionálny nárok žalobkyne, čo rovnako potvrdzuje, že vyplatená mimoriadna odmena skonsumovala žalovaný nárok a navyiac, všetky možné nároky žalobkyne celkom zjavne presahuje. Preto s prihliadnutím aj na vyjadrenie žalobkyne, že mimoriadna odmena bola štedrá, žalovaný nerozumie z akého dôvodu žalobkyňa iniciovala predmetné súdne konanie. Ďalej právny zástupca žalovaného uviedol, že v konaní vo vzťahu k žalobkyňi nebolo ani preukázané, že tvrdené hromadné prepúšťanie sa jej týkalo, čo ponechal na posúdenie súdu, pričom naďalej zotrval na vyjadrení, že mimoriadna odmena bola dojednaná v Dohode vo výške presahujúcej všetky možné finančné nároky, vyplývajúce z jej pracovnoprávneho vzťahu, vrátane žalovaného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP (z titulu nesplnenia povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní). Zopakoval, že pokiaľ by žalobkyňi nárok na žalovanú sumu podľa § 78 ods. 3 ZP vznikol, tak vyplatenie „mimoriadnej odmeny“ v zhode s dojednaním obsiahnutým v Dohode, tento nárok skonsumoval, čím sporný nárok zanikol. Rovnako zopakoval tvrdenie, že na žalovaný nárok sa v čase uzatvorenia Dohody pomysľalo, pričom akékoľvek porušenie povinnosti zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP, časovo predchádzalo uskutočneniu právneho úkonu, na základe ktorého sa pracovný pomer medzi stranami skončil, tzn. uzatvoreniu Dohody. Preto podľa názoru žalovaného, v čase rozhodovania súdu, žalobou uplatnený nárok podľa § 78 ods. 3 ZP neexistuje (pokiaľ by žalobkyňi vznikol) a zanikol ešte pred začatím konania momentom vyplatenia mimoriadnej odmeny žalobkyňi.

Právny zástupca žalovaného sa stručne vyjadril k predloženým listinám – zisteniam Inšpektorátu práce Bratislava a k riešeniu kolektívneho sporu sprostredkovateľom JUDr. Križanom, ktorý podľa jeho názoru právny zástupca žalobkyne nesprávne interpretuje, a to aj s ohľadom na progres v predmetnom súdnom konaní. Predovšetkým uviedol, že inšpektorát práce nerozhoduje o žiadnych sporoch medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a ani nie je oprávnený podávať žiadne záväzné výklady právnych predpisov, pričom mu boli v danom prípade poskytnuté nesprávne informácie, napr. o tom, že dotknutým

zamestnancom bolo vyplatené odstupné, ktoré bolo v Dohode označené ako odmena. Právny zástupca žalovaného poukázal na to, že inšpektorát práce reálne nekonštatoval, že vo vzťahu k žalobkyni ide o hromadné prepúšťanie a toto ani neposudzoval, pričom zvýraznil najmä to, že vec, s ktorou sa naň podávateľ obrátil, je zjavne spornou a preto o nej nemôže rozhodovať. Inšpektora práce vychádzal z nesprávnych, abstraktných tvrdení a nemal k dispozícii individuálne informácie, týkajúce sa konkrétneho sporu medzi žalobkyňou a žalovaným a jediným relevantným záverom inšpektorátu práce bolo, aby sa podávateľ podnetu obrátil so spornou vecou na súd. Ohľadom konania pred sprostredkovateľom JUDr. Križanom, ustanoveným ministerstvom, právny zástupca žalovaného uviedol, že od počiatku namietal jeho oprávnenie vo veci konať a rozhodovať pre porušenie § 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, pričom sprostredkovateľ je oprávnený posudzovať výlučne kolektívne spory a vôbec neposudzoval okolnosti individuálneho pracovného sporu medzi žalobkyňou a žalovaným a ani sa k nemu nevyjadril. Nakoľko takúto právomoc má výlučne súd, sú závery sprostredkovateľa pre predmetné konanie irelevantné a právny zástupca žalobkyne uvedené listiny vykladá nesprávne a v rozpore s ich obsahom a účelom.

Právny zástupca žalovaného sa tiež obsiahlo vyjadril k predloženému emailu zo dňa 09.07.2020 medzi O. P. ako odosielateľom a JUDr. Melichárovou ako príjemcom, ktorý mal byť vytvorený už dňa 07.07.2020, namietajúc jeho autenticitu, vzhľadom na rozdielnosť formátu, to že bol medzičasom menený, to, že sa jedná o emailové správy, ktoré nie sú totožné a obsahovali aj rozdielne prílohy. Vyjadril presvedčenie, že s predmetnou listinou predloženou žalobkyňou sa po začatí konania manipulovalo a tzv. „vzor“ vznikol až po tom, ako bola vyhotovená Dohoda, čo vyvracia tvrdenia žalobkyne žeby išlo o dokument predkladaný žalovaným dňa 06.07.2020 pred uzatvorením Dohody. Preto poprel tvrdenia žalobkyne, že by mal alebo mohol uvedený dokument – „vzor“, zjavne ešte neexistujúci, použiť ako podklad k určení mimoriadne odmeny. Poukázal aj na okolnosť, že akékoľvek wordové dokumenty možno extrémne jednoducho, až primitívnym spôsobom upravovať, falšovať a meniť a preto predložené listiny – príloha „vzor“ uvedenej emailovej komunikácie, nemôže byť ani dôkazom v civilnom súdnom konaní na preukázanie sporných tvrdení. Preto žiadal, aby súd neprihliadal na predložené listiny – „vzor“ podkladu pre výpočet nárokov zamestnancov žalovaného. Okrem toho namietal, že predložený „vzor“ nebol nikým podpísaný, nie je zjavne kto ho vypracoval a napokon ani nesúvisí s predmetným sporom, keďže netvoril prílohu Dohody a ani z jej obsahu nevyplýva, že by existovala medzi Dohodou a predkladaným „vzorom“ časová alebo iná súvislosť. Súčasne však uviedol, že pokiaľ by súd na predmetný „vzor“ prihliadal, potom právne, logicky aj kauzálne, je podľa právneho zástupcu žalovaného treba zaradiť pod jeho prvú položku Kompenzácia práve žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP.

K výpovedi predsedníčky odborovej organizácie JUDr. Melichárovej právny zástupca žalovaného poukázal na to, že nebola prítomná a ani nikto z odborov, pri konkrétnych jednaniach medzi žalobkyňou a žalovaným (resp. ktorýmkoľvek dotknutým zamestnancom, s ktorým bol ukončený pracovný pomer v júni 2020) a preto nevedela uviesť, čo bolo obsahom týchto rokovaní. Tiež poukázal na to, že žalovaný poskytol svedkyňi iba menný zoznam zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer v rozhodnom období skončil a sama svedkyňa oslovila menom odborového zväzu týchto zamestnancov s tým, aby sa domáhali sporného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP a zároveň bez toho, aby vôbec poznala obsah uzatvorených dohôd o skončení pracovného pomeru. Poukázal na to, že svedkyňa vypovedala, že o prepustení 150 zamestnancov žalovaného bola oficiálne informovaná dňa 02.07.2020, pričom odborová organizácia zostala celkom pasívna, čo preukazuje, že aj dňa 06.07.2020 žalovaný na sporný, potenciálny nárok dotknutých zamestnancov podľa § 73 ods. 8 ZP plošne prihliadal a zahrnul ho do mimoriadnej odmeny. Uviedol, že práve odborový zväz dotknutých zamestnancov burcoval, zaktivizoval a aj inštruoval, aby podali žaloby voči zamestnávateľovi a im aj učil advokáta, ktorý všetkých žalujúcich zamestnancov zastupuje. Je preto podľa žalovaného zjavné, že tak odbory ako aj svedkyňa M. G., majú záujem na výsledku súdnych konaní, ktoré takýmto spôsobom iniciovali a podľa žalovaného odbory nepostupovali nezaujato.

Ohľadom výpočtu peňažných nárokov žalobkyňou, týkajúcich sa porovnania dohody a výpovede, právny zástupca žalovaného namietal, že ide o čisto hypotetické výpočty, nakoľko pracovný pomer žalobkyne sa nikdy neskončil výpoveďou, a preto je pre daný spor bezpredmetné, aké nároky by žalobkyni v takom prípade teoreticky vznikli. navyše žalobkyňou predložené výpočty vychádzajú z nereálneho stavu, nereflektujú existenciu prekážok v práci na strane zamestnávateľa a predpokladá sa v nich, že žalobkyňa by po celú ním prepočítavanú dobu pracovala. Okrem toho žalobkyňa pri svojej argumentácii nezohľadnila ani objektívny fakt, že rozhodnutie o organizačnej zmene, na ktoré poukazuje a žalobkyni sa netýka, bolo prijaté až po tom, ako žalobkyňa uzatvorila Dohodu. Z toho dôvodu sú predložené výpočty podľa právneho zástupcu žalovaného chybné a nemajú logiku.

Súvislosti s rozhodnutiami súdov v iných skutkovo obdobných veciach, poukázal právny zástupca žalovaného na štatistický výsledok, podľa ktorého je zamietajúcich rozhodnutí v obdobných veciach výrazne viac ako vyhovujúcich, o čom má konajúci súd informácie v zmysle § 186 ods. 1 C.s.p. ex lege. Navyše žalovaný, v tých konaniach, kde bola zamestnancom vyhovené podal odvolania a ešte má aj možnosť podať dovolanie. Uviedol, že v zmysle § 182 C.s.p., sa majú strany právo vyjadrovať k dokazovaniu a k právnej stránke tej veci, o ktorej súd rozhoduje a prvoinštančný súd nemá možnosť hodnotiť dokazovanie vykonané v iných konaniach a ani prihliadať na argumentáciu právneho zástupcu žalobkyne uplatnenú v rámci iných konaní, najmä uplatnenú v odvolaní voči zamietajúcim rozhodnutiam súdu prvej inštancie.

V závere záverečnej reči právny zástupca žalovaného zopakoval, že ak by aj hypoteticky žalobkyni sporný nárok vznikol, zanikol by ešte pred začatím súdneho konania a to vyplatením mimoriadnej odmeny, dojednanej v písomnej Dohode o skončení pracovného pomeru.

Z uvedených dôvodov žiadal žalovaný zamietnuť žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú a žalovanému priznať plnom rozsahu nárok na náhradu trov konania.

46. Podľa § 60 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom od 04.04.2020 do 31.12.2020 (ďalej len „Zákonník práce“), ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

47. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

48. Podľa § 73 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, o hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

49. Podľa § 73 ods. 2 Zákonníka práce, s cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

50. Podľa § 73 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.

51. Podľa § 73 ods. 4 Zákonníka práce, zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) Národnému úradu práce,

b) zástupcom zamestnancov.

52. Podľa § 73 ods. 6 Zákonníka práce, pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 písm. a).

53. Podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

54. V danom prípade sa žalobkyňa domáhala voči žalovanému sankčného nároku podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce (v spojení s Čl. 14 ods. 5 KZ) predstavujúceho náhradu mzdy v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, v dôsledku porušenia povinností žalovaného ako zamestnávateľa, ktoré mu ukladá Zákonník práce pri hromadnom prepúšťaní.

55. Preto podstatnou otázkou v predmetnej veci bolo posúdenie okolností skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného, ku ktorému v tomto prípade nesporne došlo na základe dohody uzatvorenej podľa § 60 Zákonníka práce, predovšetkým z hľadiska skúmania, či ku skončeniu pracovného pomeru žalobkyne prišlo pri hromadnom prepúšťaní podľa § 73 ZP.

56. Zákonník práce definuje hromadné prepúšťanie v ustanovení § 73 ods.1 ZP a vzťahuje sa na zamestnancov, voči ktorým zamestnávateľ uplatňuje ad (i) výpoveď z organizačných dôvodov (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce) a ad (ii) iné formy jednostranného skončenia pracovného pomeru z iniciatívy zamestnávateľa z dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe zamestnanca, pričom v oboch prípadoch musí takéto hromadné prepúšťanie nastať v priebehu 30 dní a musí sa týkať a) najmenej 10 zamestnancov zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov; b) najmenej 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov alebo c) najmenej 30 zamestnancov zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov. Uvedená definícia hromadného prepúšťania vychádza zo Smernice 98/59/ES a vnútroštátny výklad hromadného prepúšťania nemožno abstrahovať od práva EÚ a judikatúry SD EÚ.

57. Hromadné prepúšťanie podľa judikatúry SD EÚ je vždy spojené so zamýšľaným rozhodnutím zamestnávateľa ukončiť pracovnoprávny vzťah s určeným počtom zamestnancov a zahŕňa každé skončenie pracovného pomeru vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, v priebehu určitej vymedzenej doby, vzťahujúce sa na kvantitatívne vymedzenú skupinu zamestnancov, ktoré nesúvisia s osobou dotknutých zamestnancov, resp. nespočívajú v osobe toho ktorého zamestnanca. Tzn., že ide o situáciu, keď dôjde k prepusteniu proti vôli zamestnanca a v stanovenom čase nastane rovnaká situácia aj v prípade viacerých zamestnancov (vymedzeného počtu zamestnancov) toho istého zamestnávateľa.

58. Nakoľko hromadné prepúšťanie predstavuje jeden z najzávažnejších inštitútov pracovného práva, keďže je bezprostredne spojené so skončením pracovného pomeru naraz u viacerých zamestnancov, zákon vo vzťahu k zamestnávateľovi vymedzuje viacero povinností tak voči samotným zamestnancom, resp. ich zástupcom, ako aj voči tretím subjektom, vykonávajúcim viaceré kompetencie na trhu práce a zamestnanosti. Účelom takejto právnej úpravy je predchádzanie hromadnému prepúšťaniu s dosahom na trh práce, alebo aspoň zmiernenie jeho nepriaznivých následkov.

59. Súdny dvor EÚ podal výklad k článku 2 smernice rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania v rozhodnutí zo dňa 10.9.2009, C-44/08, Akvan, v ktorom k otázke momentu vzniku povinnosti prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami pracovníkov rozhodol, že článok 2 ods. 1 smernice sa má vykladať tak, že prijatím strategických rozhodnutí alebo rozhodnutí o zmenách v činnosti v rámci skupiny podnikov, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, aby uvažoval o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánoval, vzniká tomuto zamestnávateľovi povinnosť prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami pracovníkov. Vznik povinnosti zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania nezávisí

teda od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie vyžadované v článku 2 ods. 3, prvý pododsek písm. b) smernice, pričom táto smernica je vo vnútroštátnej úprave obsiahnutá v § 73 ZP, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný vopred poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie o zamýšľanom hromadnom prepúšťaní, písomne ho informovať o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer, o ich celkovom počte, časovom rámci hromadného prepúšťania a o kritériách výberu zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer. Všetky tieto informácie sú mimoriadne dôležité pre zástupcov zamestnancov, či už z dôvodu predchádzania hromadnému prepúšťaniu, príp. obmedzenia jeho dôsledkov na zamestnancov a trh práce a zároveň aj z dôvodu, aby bolo zrejmé že konkrétnom prípade zamestnávateľ pristúpil k hromadnému prepúšťaniu podľa § 73 ods. 1 ZP.

60. Preto súd v súvislosti s rozhodnutím Súdneho dvora EÚ C-55/2, spojené prípady C-187/05 až C-190/05, podľa ktorého za hromadné prepúšťanie je potrebné považovať „každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu“ uvádza, že je nesprávny výklad uvedených záverov ak sa nezohľadňuje aj neskoršia judikatúra Súdneho dvora EÚ, ktorý rozhodol, že povinnosti prerokovania a oznámenia vznikajú pred rozhodnutím zamestnávateľa skončiť pracovné zmluvy (rozsudok z 27.1.2005, Junk, C-188/03, bod 37; rozsudok z 10.9.2009, Akvan, C-44/08, bod 38). Ako bolo uvedené, cieľom článku 2 ods. 2 smernice 98/59 je totiž snaha vyhnúť sa skončeniu pracovných zmlúv zamestnancov a ak by prerokovanie hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov nasledovalo až po rozhodnutí zamestnávateľa o znížení ich počtu, tento účel by bol zmarený. V bode 48 rozsudku C-44/08 z 10.9.2009 súdny dvor vyslovil záver, že postup prerokovania stanovený v článku 2 smernice 98/59 musí zamestnávateľ začať v okamihu keď bolo prijaté strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať. V svojich rozhodnutiach súdny dvor „prepustením“ chápe „prejav vôle zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu“ (rozsudok C-188/03 z 27.1.2005), pričom zamestnávateľ môže hromadné prepúšťanie vykonať až po ukončení konzultácie s dotknutými subjektmi a až po oznámení zamýšľaného prepúšťania. Preto ako podstatnú okolnosť pri posudzovaní, či ide o „prepúšťanie“ zamestnancov zo strany zamestnávateľa je potrebné skúmať skutočnú vôľu zamestnanca skončiť pracovný pomer, ďalej to, z koho iniciatívy a v koho záujme je skončenie pracovného pomeru (či zamestnávateľ alebo zamestnanec) a konkrétne okolnosti predchádzajúce samotnému právnomu úkonu, v dôsledku ktorého došlo ku skončeniu pracovného pomeru a ktorý je len následkom predchádzajúceho rozhodnutia jednej zo strán pracovnoprávneho vzťahu. Preto nie je rozhodujúcim faktorom prejav vôle zamestnanca, ktorým súhlasil so skončením pracovného pomeru formou uzatvorenia dohody, ale skutočná vôľa zamestnanca pracovný pomer skončiť.

61. Nadväznosti na uvedené súd uvádza, že v intenciách práva únie aj slovenská právna úprava povinnosti, ktoré Zákonník práce v § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP ukladá zamestnávateľovi pri hromadnom prepúšťaní tak vo vzťahu k sociálnemu partnerovi, príp. dotknutým zamestnancom ako aj k príslušnému úradu práce, musí zamestnávateľ splniť ešte pred začiatkom procesu hromadného prepúšťania, tzn. ešte predtým ako pristúpi k výpovedi z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo pristúpi k inému spôsobu skončenia pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca. Z toho dôvodu Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť prerokovať so zamestnancami, resp. ich zástupcami rôzne opatrenia na predídenie, obmedzenie alebo zmiernenie následkov hromadného prepúšťania a pod. (uvedené v § 73 ods. 2 ZP) ešte v čase, keď zamestnávateľ iba zvažuje hromadné prepúšťanie alebo vypracoval návrh na hromadné prepúšťanie, a to najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania. Za tým účelom je v zmysle § 73 ods. 2 a 3 ZP zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom, resp. zástupcom zamestnancov a úradu práce, sociálnych vecí a rodiny všetky potrebné informácie podľa § 73 ods. 2 písm. a) až e) ZP v písomnej forme a následne doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania zástupcom zamestnancov (príp. zamestnancom) a úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (§ 73 ods. 4 ZP), s možnosťou pripomienkovania hromadného prepúšťania zástupcami zamestnancov. Uplatniť výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov, môže zamestnávateľ pri hromadnom prepúšťaní najskôr po uplynutí minimálne jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa § 73 ods. 4 písm. a) ZP.

62. V prípade porušenie uvedených konzultačných a informačných povinností alebo pri nedodržaní určených lehôt (na hľadanie vhodných opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania a uplatnenie uvedených spôsobov skončenia pracovného pomeru pri hromadnom prepúšťaní) v zmysle § 73 ods.

2 až 6 ZP, vzniká zo zákona zamestnancovi dotknutému hromadným prepúšťaním, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku (§ 73 ods. 8 ZP).

63. Ako bolo vyššie konštatované v posudzovanej veci bolo nesporné, že žalobkyňa bola zamestnancom žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22.11.2016 v znení jej neskorších dodatkov, naposledy v pracovnej pozícii „a podpora klienta“ na pobočke v Martine, so základnou mzdou v sume 910,00 eur mesačne. Rovnako bolo nesporné, že žalovaný ku dňu 31.07.2020 skončil pracovný pomer s celkovo 149 zamestnancami (vrátane žalobkyne) písomnou dohodou o ukončení pracovného pomeru podľa § 60 ZP, a to bez uvedenia dôvodu. Nebolo tiež sporným, že dôvodom, pre ktorý došlo k ukončeniu pracovného pomeru žalobkyne boli technologické zmeny a prebiehajúceho digitalizácia bankovníctva aj v súvislosti pandémie ochorenia COVID-19, tzn. bolo konaní nesporné, že k skončeniu jej pracovného pomeru nedošlo z dôvodu, ktorý by spočíval osobe žalobkyne, ale naopak z iniciatívy žalovaného, z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne, ktorej pracovné miesto malo byť s účinnosťou k 01.09.2020 zrušené. Ďalej nebolo v konaní sporné, že žalovaný v rovnakom období, v rozmedzí 30 dní a k rovnakému dňu 31.07.2020, z rovnakého dôvodu a rovnakým spôsobom (dohodou podľa § 60 ZP predloženej žalobkyňi žalovaným, ako alternatívu k možnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou), tzn. z dôvodu nespočívajúcim v osobe žalobkyne, skončil pracovný pomer so svojimi 149 zamestnancami.

64. Už len na základe konštatovaných nesporných skutkových okolností, ktoré súd považuje za rozhodujúce pre zodpovedanie pre sporný vzťah podstatnej otázky (odsek 55. rozsudku), dospel súd k záveru, že pri skončení pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného boli naplnené zákonom predpokladané podmienky, vymedzujúce hromadné prepúšťanie podľa ustanovenia § 73 ods. 1 ZP. Preto súd považoval za preukázané, že k zatvoreniu Dohody podľa § 60 ZP, na základe ktorej skončil pracovný pomer žalobkyne u žalovaného k 31.07.2020, došlo v rámci hromadného prepúšťania.

65. Pri tomto závere, súd nepovažoval za podstatné, že písomná Dohoda neobsahovala uvedenie skutočného dôvodu skončenia pracovného pomeru, ani to, že žalobkyňa uvedenie dôvodov nepožadovala. Naopak, bolo zákonnou povinnosťou žalovaného zamestnávateľa podľa § 60 ods. 2 ZP, aj bez osobitnej žiadosti žalobkyne ako zamestnankyne, uviesť v Dohode skutočný dôvod skončenia pracovného pomeru, ktorým boli dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f) a ZP (tzn. organizačné dôvody). Zákon v tomto prípade totiž uvedenie dôvodu nepodmieňuje žiadosťou zamestnanca a zároveň, porušenie tejto povinnosti zamestnávateľa, nemôže byť na ujmu zamestnanca. Z vykonaného dokazovania v prejednávanej veci jednoznačne vyplynulo a napokon túto skutkovú okolnosť žalovaný ani účinne nepoprel, že skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru bolo rozhodnutie zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov na pobočkách o 149 zamestnancov, čo predstavuje tzv. organizačné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Medzi uzavretím Dohody a uvedeným rozhodnutím žalovaného zamestnávateľa, je príčinná súvislosť. A je pritom bez právneho významu pre konkrétne okolnosti daného prípadu a uvedený záveru súdu skutočnosť, že formálne žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene s účinnosťou k 01.09.2020 (a pre ďalšie skupiny zamestnancov k 01.10.2020 a k 01.11.2020), avšak schválené predstavenstvom H. L. už dňa 02.06.2020 až neskôr, dňa 15.07.2020, teda až po tom, čo sa takmer všetci dotknutí zamestnanci (vrátane žalobkyne), rozhodli z dvoch možností skončenia pracovného pomeru predostretých žalovaným, uzatvoriť písomnú dohodu o ukončení pracovného pomeru podľa § 60 ods. 2 ZP. To, že v Dohode nebol uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru ešte neznamená, že tento dôvod v skutočnosti neexistoval. Bolo pritom nesporné, že vo všetkých prípadoch dotknutých zamestnancov žalovaného bola písomná dohoda predložená v totožnom znení a s dňom skončenia pracovného pomeru k rovnakému dátumu (31.07.2020). Žalovaný bol preto povinný v Dohode uviesť skutočný dôvod skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a to aj keď žalobkyňa o to nepožiadala.

66. Preto argumentácia žalovaného, že žalovaná nežiadala uvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru v Dohode pri jej podpísaní a ani neskôr a že k jej uzatvoreniu došlo ešte predtým, ako žalovaný rozhodol o organizačných zmenách, v súvislosti s preukázaním existencie hromadného prepúšťania u žalovaného v júli 2020 a skúmaním skutočného dôvodu uzatvorenia predmetnej Dohody v prípade žalobkyne je nesprávna a v rozpore so skutkovými zisteniami, ktoré boli v konaní preukázané.

67. Okrem toho, že zámer žalovaného prepustiť viac ako 30 zamestnancov v troch časových etapách v rozmedzí cca 60 dní, mal súd preukázaný z vyššie uvedených listinných dôkazov, aj z výsluchu žalobkyne (odsek 31. rozsudku) vyplývalo, že žalobkyňa sa nerozhodla sama odísť zo zamestnania,

nešlo o jej autonómne rozhodnutie ukončiť pracovný pomer u žalovaného, ale práve naopak, bola prekvapená a zaskočená tým, že žalovaný sa rozhodol s ňou, ako dlhoročnou zamestnankyňou, bez vážnejších výhrad k jej práci, takto nečakane skončiť pracovný pomer, dokonca počas čerpania dovolenky, čo neočakávala.

68. Je zrejmé, že žalovaný prezentoval uzatvorenie Dohody so žalobkyňou ako dvojstranný právny úkon, vyjadrujúci slobodnú vôľu dvoch strán, skončiť pracovný pomer a ktorý zo svojej podstaty nemôže byť vnímaný ako právny úkon realizovaný proti vôli zamestnanca, čo podľa žalobcu zároveň vylučuje, že by mohlo ísť o „prepúšťanie“ chápané ako skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca. Rovnako bolo zrejmé, že žalovaný situáciu že, k uzatvoreniu Dohody podľa § 62 ZP bez uvedenia dôvodu skončenia pracovného pomeru s väčšinou zamestnancov došlo ešte pred prijatím (vydaním) konkrétneho rozhodnutia o organizačnej zmene, vnímal tak, že to nemožno považovať za hromadné prepúšťanie.

69. Tento postup a argumentáciu žalovaného však súd nepovažoval za správnu a to z nasledovných dôvodov. Súd mal za preukázané, že k uzatvoreniu Dohody prišlo výlučne v dôsledku záujmu žalovaného zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou, nakoľko sa rozhodol znížiť počet zamestnancov v súvislosti digitalizáciou Retailového bankovníctva počas pandémie Covid 19 na svojich pobočkách. Žalobkyňa sa sama nerozhodla skončiť pracovný pomer, ani o tom neuvažovala, ale jej bol žalovaným jednoznačne oznámené, že ak neuzatvorí dohodu o skončení pracovného pomeru k 31.07.2020, jej pracovný pomer bude skončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa ku dňu 31.10.2020, z dôvodu zrušenia jej pracovného miesta.

70. Súd na základe uvedených zistení považoval v danom konkrétnom prípade za nepochybne preukázané, že žalobkyňa nebola iniciátorom uzatvorenia Dohody o skončení pracovného pomeru u žalovaného a k skončeniu jej pracovného pomeru došlo z dôvodu, ktorý nespočíval v jej osobe ako zamestnankyne žalovaného. V nadväznosti na to, že obdobným spôsobom na základe iniciatívy žalovaného došlo k rovnakému dňu k uzatvoreniu dohôd o ukončení pracovného pomeru aj s ďalšími, viac ako tridsiatimi zamestnancami, ktorých systemizované pracovné miesta mali podľa rozhodnutia predstavenstva žalovaného zaniknúť v dôsledku digitalizácie na úseku bankovníctva, je zrejmé, že išlo o hromadné prepúšťanie podľa § 73 ods. 1 ZP. túto skutočnosť mal súd za preukázanú tak z nesporných tvrdení o podaní ďalších 68 obdobných žalôb dotknutých zamestnancov žalovaného, ako aj z vlastnej činnosti a napokon s tým korešpondovali aj predložené listinné dôkazy (odseky 7., 10., 33. až 36. rozsudku).

71. Preto je za daného stavu veci, vo vzťahu k žalovanému nároku, rovnako bez právneho významu aj to, že žalobkyňa sa za opísaných okolností rozhodla podpísať predmetnú Dohodu (bez uvedenia dôvodu) a neprevzala výpoveď zo strany žalovaného, resp. nečakala na jej doručenie. Názor žalovaného, že uzatvorenie Dohody ako slobodného a vážneho prejavu žalobkyne týmto spôsobom ukončiť pracovný pomer u žalovaného je dôkazom, že žalobkyňa sa dobrovoľne rozhodla (z vlastnej iniciatívy) ukončiť pracovný pomer, je v rozpore so skutkovými zisteniami súdu v tomto konaní. Preukázaným faktom je naopak to, že žalobkyňa sa rozhodla len pre jeden z dvoch možných spôsobov skončenia jej pracovného pomeru pri zrušení jej pracovného miesta žalovaným, a to dohodou. Rozhodnutie žalobkyne uzatvoriť Dohodu bolo síce dobrovoľné a vážne, pričom sama samotnú dohodu ani nespochybnila a ani nenapadla v tomto a ani v inom súdnom konaní, avšak rozhodla sa tak iba z dôvodu, že tento spôsob skončenia jej pracovného pomeru u žalovaného považovala za pre seba výhodnejší, ako formou výpovede zo strany žalovaného zamestnávateľa. Vo vzťahu k žalovanému sankčnému nároku je táto okolnosť však bezpredmetná, pretože jeho hmotnoprávnym základom nie konkrétny spôsob skončenia pracovného pomeru, ale to, či si zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru v podmienkach hromadného prepúšťania splnil svoje zákonné povinnosti. V tejto súvislosti súd podotýka, že správnym bol len ten názor právneho zástupcu žalovaného, že súd v tomto konaní nemôže skúmať ne/platnosť skončenia pracovného pomeru Dohodou ani ako otázku predbežnú, avšak zároveň je nutné pripomenúť, že žalobkyňa sa ani neplatnosti skončenia pracovného pomeru a ani neplatnosti dohody ako dvojstranného právneho úkonu nedomáhala, vzhľadom k čomu súd považoval túto argumentáciu žalovaného za bezpredmetnú.

72. Tiež samotná skutočnosť, že výhodnosť Dohody mala žalobkyňa odvodzovať od toho, že jej súčasťou bola aj dohoda o mimoriadnej odmene v sume 13.110,00 eur brutto súčasne s vyhlásením,

že jej vyplatením budú uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktoré vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, nie je podľa názoru súdu pre posúdenie vzniku a existencie sporného nároku podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, podstatnou. Napriek tomu, že z vykonaného dokazovania, konkrétne najmä z výsluchu žalobkyne vyplynulo, že k podpísaniu Dohody pristúpila z dôvodu, že táto sa javila finančne výhodnejšou (dokonca aj po porade so zástupkyňou odborov na danom pracovisku žalobkyne), a to najmä s ohľadom na porovnanie vyčíslenia peňažných nárokov, ktoré by boli žalobkyni vyplatené v prípade uzatvorenia dohody a ktoré jej vznikli v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou, súd túto motiváciu žalobkyne taktiež nepovažuje za podstatnú pre vznik sporného nároku. Preto súd nepovažoval za nutné dôsledne skúmať, vykonať dokazovanie a vysporiadať sa argumentáciou sporových strán ohľadom existencie tzv. „vzoru“, ktorý mal byť žalobkyni a aj ostatným dotknutým zamestnancom predkladaný, jeho prípadným pozmeňovaním a ďalšími námietkami.

73. Súd pripomína že, predmetom tohto sporu je sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP, za nedodržanie povinností zamestnávateľa, ktoré mu zákon ukladá v prípade hromadného prepúšťania, a to bez ohľadu na to, že k skončeniu pracovných pomerov zamestnancov dotknutých týmto hromadným prepúšťaním došlo aj iným spôsobom, nespočívajúcich v osobe týchto zamestnancov, ako výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, tzn. aj dohodou. Je nepodstatné, čo motivovalo žalobkyňu a ďalších zamestnancov vybrať si medzi možnosťou skončiť pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou v rámci hromadného prepúšťania, pre uzatvorenie dohody. Ak to aj bol finančný nárok, ktorý ponúkol zamestnávateľ zamestnancovi tak, ako to bolo preukázané v tomto konaní vo vzťahu k žalobkyni, nezbavuje to zamestnávateľa jeho zákonných povinností podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP.

74. V tejto súvislosti súd k vyššie uvedeným záverom dopĺňa, že síce samotná smernica 98/59/ES v súvislosti s porušením povinností zamestnávateľom pri hromadnom prepúšťaní žiadny druh sankcie nepozná, takúto možnosť však ani nevylučuje, čím ponecháva priestor na jej zapracovania do vnútroštátnej právnej úpravy členským štátom. Žalovaný nárok žalobkyne ako zamestnanca žalovaného na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP je práve takouto sankciou pre zamestnávateľa za porušenie osobitných povinností vyplývajúcich mu zo zákona v súvislosti s hromadným prepúšťaním. To znamená, že ide o nárok, ktorý má vo vzťahu k zamestnancovi charakter satisfakcie a vo vzťahu k zamestnávateľovi charakter sankcie a jeho účelom je predovšetkým preventívne pôsobiť na zamestnávateľa, aby rešpektoval zákonnú úpravu a dôsledne si plnil všetky svoje zákonné povinnosti súvisiace s hromadným prepúšťaním. Ide o zákonný motivačný a zároveň donucujúci nástroj dodržiavať zákonné postupy a táto sankcia predstavuje ujmu, ktorá má postihnúť toho, kto právnu normu porušuje. Vo všeobecnej rovine platí, že každý, kto za podmienok ustanovených v hypotéze právnej normy nedodržel predpísané pravidlo správania, je povinný znášať sankciu, ktorá môže nastať iba v dôsledku porušenia zákonnej povinnosti dotknutým subjektom. Hrozba sankcie je jedným z donucovacích a zároveň motivačných nástrojov správania, ktorá núti a zároveň motivuje adresáta príkazu alebo zákazu vyhnúť sa ujme spojenej so sankciou tak, aby stanovené zákonné postupy a pravidlá rešpektoval a plnil povinnosti, ktoré z nich vyplývajú. V danej konkrétnej veci je účelom sporného nároku, predstavujúceho sankciu podľa § 73 ods. 8 ZP, vynútiť a zároveň motivovať dodržiavanie zákonom predpísaných preventívnych konzultačných a informačných povinností zamestnávateľa voči zamestnancom, zástupcom zamestnancov a úradu práce pri hromadnom prepúšťaní. Nesplnenie predpísaného postupu a uvedených povinností trestá práve ujmou, spočívajúcou v povinnosti zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania bez dodržania predpísaných informačných a konzultačných povinností, náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.

75. Na podporu uvedených záverov súd odkazuje aj na súvisiacu právnu teóriu, v zmysle ktorej „V prípade, ak zamestnávateľ poruší povinnosti vo vzťahu k svojmu sociálnemu partnerovi, zástupcovi zamestnancov, vo vzťahu k úradu práce alebo začne s hromadným prepúšťaním skôr než po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie úradu práce, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ide o osobitný druh satisfakcie pre zamestnanca a sankcie pre zamestnávateľa“ (Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. BECK, 2017).

76. Potom s ohľadom na opísaný charakter a účel sankčného nároku podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce je zrejmé že nie je možné obchádzať zákon tým, že namiesto zákonom predpísaných postupov a konzultačných a informačných povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní sa zamestnanec a zamestnávateľ vopred dohodnú na vyplatení sankcie podľa § 73 ods. 8 ZP. Platí, že takéto obchádzanie zákona nemôže požívať právnu ochranu. V konkrétnom prípade potom možno uzavrieť, že žalobkyňa ako zamestnanec a žalovaný ako zamestnávateľ, nemôžu uzatvoriť v rámci dohody o skončení pracovného pomeru pri hromadnom prepúšťaní aj dohodu o tomto sankčnom nároku podľa § 73 ods. 8 ZP, ktorý vzniká momentom porušenia predpísaných konzultačných a informačných povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP pri hromadnom prepúšťaní.

77. Ak by súd totiž pripustil opačný výklad, a to že o nároku podľa § 73 ods. 8 ZP sa možno dohodnúť a tým obísť kogentnú zákonnú úpravu ohľadom postupu a splnenia si prevenčných, konzultačných a informačných povinností zamestnávateľom, ktoré mu zákon ukladá pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov, došlo by k úplnému popretiu zmyslu a účelu tejto právnej úpravy, vrátane úpravy sankčného nároku. Ak by sporný nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP mohol byť predmetom predchádzajúcej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ustanovenia Zákonníka práce upravujúce povinnosti zamestnávateľa súvisiace s hromadným prepúšťaním podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP by sa stali obsolentnými a prišlo by k neprípustnému obchádzaniu zákona. Preto táto a sankcia len podčiarkuje a zvýrazňuje dôležitosť a kogentnosť ustanovení § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce. Okrem toho treba uviesť, že pri výkone týchto povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP zamestnanec ani nie je vo všetkých prípadoch oprávneným subjektom, nakoľko tieto povinnosti má zamestnávateľ pri hromadnom prepúšťaní voči zástupcom zamestnancov a úradu práce a aj preto nemôže uvedené subjekty vylúčiť dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Sporný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP nevyplýva z individuálneho pracovnoprávneho vzťahu, ale ide o sankciu, ktorá vzniká až sekundárne, ako následok nedodržania zákonom vymedzených povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP.

78. Naviac, pokiaľ procesná obrana žalovaného na začiatku konania spočívala v tom, že popieral, že žalobkyňa skončila pracovný pomer Dohodou v rámci hromadného prepúšťania podľa § 73 ods. 1 ZP, je v príkrom rozpore neskoršia procesná obrana žalovaného, že tento nárok bol súčasťou mimoriadnej odmeny, resp. že mimoriadna odmena obsiahnutá v Dohode a následne vyplatená žalobkyni, tento nárok "skonsumovala", čím sporný nárok zanikol ešte pred podaním žaloby. Takáto argumentácia obsahuje zjavný rozpor, nakoľko ak na začiatku sporu právny zástupca žalovaného nepripúšťal, že žalovaný porušil povinnosti spojené s hromadným prepúšťaním, tvrdil že Dohoda medzi žalobkyňou a žalovaným bola uzatvorená ešte pred organizačnými zmenami, namietal, že pojem „prepúšťanie“ (hromadné) signalizuje jednostranné skončenie pracovného pomeru, pričom dohoda je dvojstranný právny úkon a súhrnne argumentoval tým, že k uzatvoreniu Dohody prišlo ešte pred rozhodnutím žalovaného o organizačných zmenách a nepodlieha režimu hromadného prepúšťania podľa § 73 ZP, potom je v priamom rozpore s uvedenou argumentáciou tvrdenie, že mimoriadna odmena vyplatená žalobkyni podľa Dohody „skonsumovala“ aj žalovaný sankčný nárok, ktorý mal byť jej súčasťou a tvrdenie, že pri určení výšky mimoriadnej odmeny žalovaný na tento nárok prihliadal a zahrnul ho do nej. Rovnako nemá právny význam argumentácia, že „mimoriadna odmena“ bola „štedrá“ a ako už bolo uvedené argumentácia, že Dohoda obsahuje vyhlásenie o vysporiadaní všetkých pracovnoprávnych nárokov, vrátane žalovaného sankčného nároku, pre rozpor tejto argumentácie s účelom právnej úpravy sankčného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP.

79. Možno uzavrieť, že pokiaľ žalovaný tvrdil, že sporný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP zanikol vyplatením „mimoriadnej odmeny“ podľa Dohody (za predpokladu, že vôbec vznikol, nakoľko súčasťou obrannej argumentácie žalovaného bolo, že takýto nárok ani nevznikol, nakoľko v prípade žalobkyne podľa žalovaného nešlo o hromadné prepúšťanie podľa § 73 os. 1 ZP), bolo povinnosťou žalovaného takéto svoje tvrdenie v konaní dôkazne preukázať. Hoci bolo nesporné, že žalobkyni žalovaný tzv. „mimoriadnu odmenu“ vo výške 13.110,00 € (brutto) vyplatil, v konaní nebol produkovaný žiadny dôkaz o tom, že by jej súčasťou bol aj sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. A práve uvedená argumentácia žalovaného, že skončenie pracovného pomeru Dohodou bez uvedenia dôvodu a uzatvorená ešte pred rozhodnutím o organizačnej zmene vylučuje, že by v jej prípade išlo o hromadné prepúšťanie, tvrdenie žalovaného o zahrnutí sporného nároku do mimoriadnej odmeny a o zániku jej vyplatením nielenže nepodporuje ale naopak oslabuje.

80. Preto aj argumentáciu strán sporu týkajúcu sa momentu vzniku žalovaného nároku (či porušením predpísaných povinností alebo až skončením pracovného pomeru) pri vyššie konštatovanom závere, že tento sankčný nárok vznikol zo zákona porušením povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP pri hromadnom prepúšťaní a súčasne závere, že nemohol byť predmetom osobitnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, je bezpredmetná a súd nepovažuje za potrebné sa ňou ďalej zaoberať. V konaní neexistovali ani žiadne iné podstatné skutkové okolnosti (napr. pre uplatnenie hmotnoprávnej námietky premlčania a pod.), pre ktoré by bolo potrebné skúmať moment vzniku sporného nároku.

81. Na základe uvedených dôvodov dospel súd k záveru, že v danom prípade boli splnené všetky zákonom predpokladané podmienky pre vznik žalovaného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP, nakoľko bolo preukázané, ad a) že k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného Dohodou k 31.07.2020, prišlo výlučne z dôvodu zrušenia jej pracovného miesta pri organizačných zmenách, ktoré schválilo predstavenstvo žalovaného dňa 02.06.2020, tzn. z dôvodu ktorý nespočíval v osobe a obdobným spôsobom došlo k skončeniu pracovného pomeru u viac ako 30 zamestnancov žalovaného počas 30 dní, tzn. že v prípade žalobkyne išlo o hromadné prepúšťanie a zároveň nebolo sporným, že ad b) žalovaný ako zamestnávateľ nepostupoval podľa ustanovenia § 73 ods. 2 až 4 a ods. 6 ZP, keď si v stanovených lehotách nespĺnil svoje konzultačné a informačné povinnosti voči zástupcom zamestnancov, resp. priamo voči dotknutým zamestnancom, voči príslušnému úradu práce a Národnému úradu práce, z ktorého dôvodu došlo k naplneniu hypotézy právnej normy podľa § 73 ods. 8 ZP a žalobkyni ex lege vznikol nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jej priemerného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce.

82. Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

83. Podľa § 132 Zákonníka práce, ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

84. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

85. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

86. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

87. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

88. Podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky (ECB) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

89. Základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky bola v období od 16.03.2016 do 17.09.2019 vo výške 0,00 %.

90. Čo sa týka samotnej výšky žalovaného sankčného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP, predstavujúceho náhradu mzdy v rozsahu najmenej dvojnásobku jej priemerného zárobku, súd postupoval podľa §

134 ods. 1, 2 a 4 ZP, pričom vychádzal z nesporných zistení, najmä z predloženého Mzdového listu žalobkyne za mesiac júl 2020. Podľa citovaného ustanovenia zákona, na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ priemerný hodinový zárobok zamestnanca za predchádzajúci kalendárny štvrťrok zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. V danom prípade bol rozhodujúcim obdobím II.Q / 2020 (04/2020 až 06/2020).

91. Podľa predloženého mzdového listu žalobkyne za mesiac júl 2020, bol priemerný hodinový zárobok žalobkyne za predchádzajúci štvrťrok = za rozhodujúce obdobie II.Q / 2020 (ďalej len „PHZ“), 7,4443 eur/hod (vypočítaný žalovaným zamestnávateľom a označený ako PRIEMER PPÚ). Nakoľko podľa § 73 ods. 8 ZP predstavuje žalovaný nárok sumu dvojnásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne za rozhodujúce obdobie, pri jeho výpočte sa postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca (§ 134 ods. 4 veta druhá ZP). Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac pri 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase žalobkyne (podľa Pracovnej zmluvy) sa potom vypočíta nasledovne: $365,25 \text{ dní/rok} : 7 \text{ dní /mesiac} = 52,18 \text{ týžden/rok} : 7 \text{ dní/týždeň} = 4,3482 \text{ týždňov v mesiaci} \times 37,5 \text{ hod./týždeň} = 163 \text{ hod/ mesiac}$, čo predstavuje priemerný počet pracovných hodín žalobkyne v mesiaci (ďalej len „PHM“).

92. Potom priemerný mesačný zárobok žalobkyne v rozhodujúcom období (ďalej len „PMZ“) sa vypočíta ako násobok $7,4443 \text{ eur/hod} \times 163 \text{ hod/ mesiac (PHZ a x PHM)} = \text{suma } 1.213,4209 \text{ eur/mesačne}$ po zaokrúhlení 1.213,42 eur (PMZ) a potom dvojnásobok PMZ predstavuje žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP vo výške 2.426,84 eur, ktorý súd žalobkyni priznal, spolu s úrokom z omeškania v zmysle § 517 ods. OZ v nadväznosti na § 3 a 4 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.263,26 eur od 02.08.2020 (k prvému dňu omeškania nasledujúcim po dni splatnosti nároku) až do zaplatenia. Podľa názoru súdu žalovaný nárok sa stal splatný v deň nasledujúci po dni skončenia pracovného pomeru žalobkyne, tzn. 01.08.2020 a do omeškania sa žalovaný dostal nasledujúcim dňom, tzn. 02.08.2020.

93. Námietky žalovaného voči výpočtu priemerného zárobku žalobkyne uvedené vo všeobecnej rovine, súd nepovažoval za účinné popretie podstatných skutkových tvrdení a preto na ne neprihliadal. Podľa súdu žalobkyňa dostatočne určito odôvodnila a vyčíslila žalovaný nárok a svoje tvrdenia podporila predloženými listinnými dôkazmi. Súd sa nestotožnil s názorom žalovaného, že spôsob určenia žalovanej sumy je nezrozumiteľný, nakoľko nie je zrejmé, či sa žalobkyňa domáha náhrady mzdy v hrubom (brutto) alebo v čistom (netto), a že žalovanému nie je jasné, z čoho vychádzala pri určení jej priemerného zárobku, pričom žalovaný ako zamestnávateľ ani neuviedol iný výpočet priemerného mesačného zárobku, ani neobjasnil, v čom je priemerný hodinový zárobok žalobkyne za predchádzajúci štvrťrok (II.Q / 2020) uvedený v mzdovom liste žalobkyne za júl 2020 ako PRIEMER PPÚ, z ktorého vychádzala žalobkyňa pri výpočte PMZ, je nesprávny, resp. nesprávne vyčíslený. Čo sa týka žalovaným namietanej nejasnosti, či je náhrada mzdy, resp. nárok vyjadrený hrubom (brutto) alebo v čistom (netto), súd uvádza, že takáto námietka je bezpredmetná, nakoľko sa nejedná o náhradu mzdy predstavujúcu peňažné plnenie ako ekvivalent mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zo zákonom predpokladaných dôvodov zarobiť, ale ide peňažnú sankciu voči zamestnávateľovi, za porušenie zákonom predpísaných povinností, vypočítanú z priemerného zárobku na pracovnoprávne účely podľa § 134 ZP, ktorý sa počíta z priemerného mesačného hrubého zárobku zamestnanca, pokiaľ sa podľa všeobecne záväzných právnych predpisov nevychádza z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca podľa § 134 ods. 9 ZP.

94. Pre úplnosť súd ešte uvádza, že za nedôvodné považoval aj námietky žalovaného ohľadom vád žaloby, ktoré mali spočívať v absencii opísania rozhodujúcich skutočností konkrétne vo vzťahu k osobe žalobkyne, ktoré podľa žalovaného neboli dostatočné a ktoré žalobkyňa nahradila opisom skutočností týkajúcim sa skončenia pracovných pomerov s ďalšími 148 zamestnancami žalovaného a odkazom na označené a predložené dôkazy. Podľa názoru súdu žalobkyňa riadne opísala tie rozhodujúce skutočnosti, od ktorých odvodzovala žalovaný nárok z titulu porušenia povinností žalovaného zamestnávateľ pri hromadnom prepúšťaní podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP. Aj ďalšie opísané skutkové okolnosti, ktoré sa týkali skončenia pracovných pomerov s ďalšími 148 zamestnancami žalovaného a ich dôvody sú pre tento nárok rozhodujúce, nakoľko právnym základom žalovaného sankčného nároku bolo právne hromadné prepúšťanie, ktorého bola súčasťou a ktoré sa týkalo aj

ďalších zamestnancov, z ktorých časť podala obdobné žaloby. Súd uvažoval za nesprávny názor žalovaného, že opísané rozhodujúce skutočnosti v žalobe boli natoľko všeobecné, že by spôsobovali vadu neurčitosti žaloby a súdu by nedávali dostatočný skutkový a vecný rámec pre posúdenie sporného nároku. V rámci žaloby žalobkyňa spôsob skončenia jej pracovného pomeru opísala dostatočne určito a to aj v nadväznosti na ďalšie zistenia týkajúce sa ostatných zamestnancov žalovaného dotknutých prepúšťaním pri znižovaní stavu zamestnancov žalovaného v rovnakom čase, k rovnakému dňu, z rovnakých dôvodov a za rovnakých okolností.

95. Preto sa súd nestotožnil s názorom žalovaného, že žaloba je v rozpore s požiadavkami vymedzenými ustanovením § 132 ods. 1, 2 C.s.p. a naopak dospel k záveru, že zákonom predpísané obligatórne náležitosti žaloby boli v danom prípade splnené a nebol dôvod na postup podľa § 129 ods. 1, 2 C.s.p. (výzva súdu na odstránenie väd podania, ktoré má byť podľa obsahu žalobou pod hrozbou odmietnutia podania vo veci samej) a spor na základe predmetnej žaloby meritórne prejednal.

96. Napokon aj námietku žalovaného o predčasnom podaní žaloby pre údajné neuplynutie sedemdňovej lehoty určenej na splnenie dlhu v predžalobnej výzve v nadväznosti na § 8 zákona č. 62/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 v justícii (a v tejto súvislosti aj námietky na nárok na odmenu advokáta za predžalobnú výzvu), v zmysle ktorého do 28.02.2021 v súkromnoprávných vzťahoch neplynuli žiadne lehoty, súd vyhodnotil ako nedôvodnú, nakoľko citované ustanovenie § 8 zák. č. 62/2020 Z. z. upravovalo právnymi predpismi stanované lehoty, ktorých márnym uplynutím v rozhodnom čase, by došlo k premičaniu alebo zániku práva. V danom prípade však ďalšia lehota na plnenie poskytnutá veriteľom v predžalobnej výzve nepredstavuje ani procesnú a ani hmotnoprávnu lehotu určenú zákonom na uplatnenie práva, ktorej márnym uplynutím by mohlo dôjsť k premičaniu alebo preklúzii práva. Je preto zrejmé, že uvedená právna úprava sa nevzťahovala na prípad lehoty, ktorú určila žalobkyňa žalovanému na zaplatenie sporného nároku pred podaním žaloby a nemá žiadny vplyv na plynutie tejto lehoty poskytnutej žalobkyňou žalovanému na dobrovoľné plnenie. Navyiac, z predloženej doručky vyplýva, že predžalobná výzva zo dňa 29.01.2021 bola doručená žalovanému dňa 02.02.2021 a potom sedemdňová lehota na uspokojenie pohľadávky márne uplynula dňa 09.02.2021, tzn. že žalobkyňa vyčkala na uspokojenie svojej pohľadávky mimosúdnou cestou a až následne uplatnila svoj peňažný nárok na súde návrhom na vydanie platobného rozkazu doručeným súdu dňa 17.02.2021. Túto námietku považoval súd za bezpredmetnú aj s ohľadom na doterajší postoj žalovaného, ktorý sporný sankčný nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP doposiaľ neuspokojil a ako nedôvodný ho popiera.

97. Na základe všetkých vyššie uvedených skutočností dospel súd k záveru, že žalovaný si nesplnil zákonné povinnosti, ktoré mu vyplývali z ustanovenia § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou v rámci hromadného prepúšťania 31.07.2020, na základe čoho vzniklo žalobkyni voči žalovanému právo na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jej priemerného zárobku, predstavujúci sankciu pre žalovaného zamestnávateľa a satisfakciu pre žalobkyňu ako zamestnankyňu, ktorú žalovaný doposiaľ neuhradil ani po výzve zo dňa 29.01.2021, ktorú jej súd priznal v žalovanej výške 2.426,84 eur vyčíslenej podľa § 134 ZP, spolu s úrokmi z omeškania podľa § 517 Občianskeho zákonníka v spojení § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.. (výrok I. rozsudku)

98. Podľa § 255 ods. 1 C.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

99. Podľa § 262 ods. 1 C.s.p. o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

100. Podľa § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

101. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v súlade s princípom úspechu v konaní podľa § 255 ods. 1 C.s.p. tak, že žalobkyni ako plne úspešnej strane sporu, priznal podľa § 262 ods. 1 C.s.p. nárok na náhradu trov konania. (výrok II. rozsudku).

102. O výške tohto nároku rozhodne súd podľa § 262 ods. 2 C.s.p. samostatným uznesením, vydaným vyšším súdnym úradníkom, po právoplatnosti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré môže strana sporu podať v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje (§ 355 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 362 C.s.p.).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.