

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/11/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121249905
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 09. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Král
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:6121249905.1

Uznesenie

Krajský súd v Bratislave, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Branislava Krála a členiek senátu JUDr. Dariny Kriváňovej a JUDr. Michaely Krajčovej, v právnej veci žalobkyne: Y. Z., narodená XX. augusta XXXX, trvalým pobytom v G., S. XXX/X, zastúpenej Advokátskou kanceláriou JUDr. Henrich Dušek, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Staré grunty 162, IČO: 36 740 951, proti žalovanému: Slovenská sporiteľňa, a. s., so sídlom v Bratislave, Tomášikova 48, IČO: 00 151 653, zastúpenej JUDr. Petrom Reblánom, advokátom v Cesticiach 118, o zaplatenie 2.207,18 Eur s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III., z 2. februára 2023, č. k. 19Cpr/9/2021 - 365, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava III., z 2. februára 2023, č. k. 19Cpr/9/2021 - 365 v napadnutom výroku, ktorým súd žalobu zamietol, teraz vec vedená na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B3-19Cpr/9/2021, z r u š u j e a vec v rozsahu zrušenia v r a c i a súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, konanie v časti o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.207,18 Eur od 2. augusta 2020 do 10. augusta 2020 zastavil a žalovanému priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Súd v odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol, že žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť jej sumu 2.207,18 Eur s úrokom z omeškania od 2. augusta 2020 do zaplatenia z titulu náhrady mzdy spojennej s porušením informačných a konzultačných povinností žalovaného pri hromadnom prepúšťaní v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Poukázala na to, že so žalovaným ako svojim zamestnávateľom uzavrela 1. júla 1992 pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonávala pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii „podpora klienta“. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil dohodou o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu ku dňu 31. júlu 2020. Spolu so žalobkyňou bol v tom istom čase skončený pracovný pomer ešte s ďalšími 148 zamestnancami. Podľa názoru žalobkyne mal žalovaný, ktorý počas 30 dní skončil pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami bez uvedenia dôvodu, pred samotným skončením pracovných pomerov uplatniť postup podľa § 73 ods. 2 až 6 ZP o hromadnom prepúšťaní. Žalovaný ale tak nepostupoval a nesplnil si svoje informačné a konzultačné povinnosti, ktoré mu z uvedených zákonných ustanovení vyplývali, preto mu vznikla povinnosť zaplatiť žalobkyni ako svojmu prepustenému zamestnancovi v rámci hromadného prepúšťania náhradu mzdy v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku, ktorý vypočítala vo výške 1.103,59 Eur za jeden kalendárny mesiac. Túto povinnosť si žalovaný doposiaľ nesplnil. Žalobkyňa ďalej argumentovala, že skončenie jej pracovného pomeru, ako aj ďalších 148 zamestnancov inicioval žalovaný, pričom dôvod týchto skončení spočíval v pripravovanej digitalizácii, ktorej potrebu realizovania urýchlila pandémia ochorenia COVID-19. Žalovaný, resp. jeho vedúci zamestnanci na pobočke si v prvej polovici mesiaca júl 2020 (konkrétne 10. júla 2020) zavolali žalobkyňu na pohovor, kde jej oznámili svoje rozhodnutie skončiť

s ňou pracovný pomer a dali jej na výber buď uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru, pri ktorej jej bude vyplatené odstupné - tzv. „mimoriadna odmena“ vo výške 11.260,- Eur, alebo inak s ňou bude skončený pracovný pomer výpoveďou, pri ktorej jej bude zaplatené len odstupné vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve a mzda za odpracované mesiace počas plynutia trojmesačnej výpovednej doby, ktorá by v prípade žalobkyne uplynula 31. októbra 2020. Keďže sa musela rozhodnúť v podstate ihneď a bolo jej ponúknuté vyššie peňažné plnenie v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou, rozhodla sa pre „lepšiu finančnú alternatívu,“ a túto dohodu datovanú 6. júla 2020 uzavrela. Dôvod skončenia pracovného pomeru podľa jej názoru nespočíval v jej osobe, ale v tom, že sa stala nadbytočnou v dôsledku prijatej organizačnej zmeny vyvolanej potrebou spomenutej digitalizácie. Tento dôvod napokon potvrdzuje aj rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene zo 17. júla 2020, ktoré bolo vyhotovené pre prípady tých zamestnancov, ktorí odmietli uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru, a ktorým bola následne daná výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Žalobkyňa nesúhlasila s tvrdením žalovaného, že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP bola zahrnutá v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, a že tento nárok jej už splnením zanikol, a to z dôvodu, že:

(a) žalovaný sám popiera, že u neho vôbec došlo k hromadnému prepúšťaniu, a teda v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 nemal žiadny titul na zakomponovanie nároku v zmysle § 73 ods. 8 ZP do mimoriadnej odmeny;

(b) nezahrnutie nároku v zmysle § 73 ods. 8 ZP do mimoriadnej odmeny vyplýva aj zo vzoru výpočtu mimoriadnej odmeny, podľa ktorého mimoriadna odmena bola tvorená iba „kompenzáciou za výpovednú dobu žalobkyne“ v sume trojnásobku priemernej mesačnej mzdy žalobkyne v sume 3.310,77 Eur, odstupným podľa kolektívnej zmluvy v sume 7.725,13 Eur a paušálnym príspevkom na regeneráciu vo výške 220,- Eur, t. j. vo výslednej sume 11.255,90 Eur, zaokrúhlene 11.260,- Eur; žalovaný na stretnutí uskutočnenom za účelom prerokovania skončenia jej pracovného pomeru v júli 2020 žalobkyňu neponúkol nič navyše, čo teda aj v kontexte s predloženým vzorom výpočtu mimoriadnej odmeny znamená, že nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v mimoriadnej odmene zahrnutý nebol;

(c) sankčný nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vzniká až po skončení pracovného pomeru, teda v prípade žalobkyne až 1. augusta 2020, a preto ho objektívne nebolo možné zakomponovať do mimoriadnej odmeny dohodnutej ešte počas trvania pracovného pomeru, kedy bola uzatváraná dohoda o skončení pracovného pomeru (t. j. 6. júla 2020), a ani sa tohto nároku nemohla vopred vzdať.

3. Žalovaný navrhol žalobu zamietnuť. Uviedol, že v prípade žalobkyne nešlo o skončenie pracovného pomeru v rámci hromadného prepúšťania a uplatnený nárok na náhradu mzdy jej vôbec nevznikol, lebo hromadné prepúšťanie u žalovaného nebolo zo strany žalobkyne riadne preukázané vo vzťahu ku každému prepustenému zamestnancovi, ale iba vo všeobecnosti tvrdené. V dôsledku toho, že v prípade žalobkyne nešlo o skončenie pracovného pomeru v režime hromadného prepúšťania, žalovanému potom ani nevznikli informačné a konzultačné povinnosti v zmysle § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Pokiaľ by ale súd mal za to, že u žalovaného išlo o hromadné prepúšťanie a žalobkyňu uplatnený nárok na náhradu mzdy skutočne patrí, ďalej argumentoval tým, že tento nárok už bol žalobkyňu v celom rozsahu splnený v rámci tzv. „mimoriadnej odmeny“ ako peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru (čo je širším pojmom ako pojem „odstupné“), ktorá bola dohodnutá v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 vo výške 11.260,- Eur, a ktorá bola žalobkyňu v najbližšom výplatnom termíne po skončení jej pracovného pomeru riadne vyplatená. Žalobkyňa uzavretím (podpísaním) dohody o skončení pracovného pomeru prejavila svoju vôľu, že chcela získať mimoriadnu odmenu vo výške 11.260,- Eur ako „lepšiu finančnú alternatívu“ s tým, že sa jej vyplatením uspokojí a vysporiadajú všetky jej nároky a pohľadávky, ktoré voči žalobkyňu z pracovnoprávneho vzťahu mala. V danom prípade je vôľa strán a určitosť jej prejavu daná obsahom listiny, na ktorej je zachytená (tzn. je potrebné vychádzať z textu dohody o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020), a preto zaplatením mimoriadnej odmeny žalobkyňu nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP zanikol, a už neexistuje žiadny právny dôvod pre jeho duplicitné prisúdenie, keďže mimoriadna odmena ako peňažné plnenie spojené so skončením pracovného pomeru jej žalobou uplatnený nárok na náhradu mzdy v celom rozsahu skonzovala. K tvrdeniam žalobkyne o tom, že tzv. mimoriadna odmena v sebe nezahŕňala aj nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, uviedol, že táto mimoriadna odmena bola z jeho strany zámerne (cielené) navýšená oproti sume nároku na odstupné dohodnutej kolektívnou zmluvou tak, aby žalobkyňu ako zamestnanca nielen motivoval pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru vzájomnou dohodou, ale aby zároveň pokryl všetky jej nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré jej

voči nemu vznikli, a to aj potenciálne (neisté) nároky. Podľa jeho názoru je tu daná kauzálna jednota medzi vyplatením mimoriadnej odmeny a jej krytím všetkých nárokov a pohľadávok žalobkyne, a preto niet dôvodu, prečo by nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP nemohol byť do mimoriadnej odmeny započítaný. Žalovaný zároveň rozporoval tvrdenie žalobkyne, že mimoriadna odmena sa skladala výlučne z nárokov v zmysle Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy; položka „kompenzácia za výpovednú dobu“ nevyplýva zo žiadnych právnych predpisov a je vecne neopodstatnená, pretože v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou výpovedná doba neplynie, a teda zamestnávateľovi nevzniká povinnosť platiť zamestnancovi mzdu, či akúkoľvek náhradu mzdy za čas, kedy uňho už nepracuje. Mimoriadna odmena sa podľa žalovaného skladala najmä z odstupného v sume 7.725,13 Eur, náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v sume 2.207,18 Eur a príspevku na regeneráciu pracovnej sily v sume 220,- Eur, čiže v súhrne 10.152,31 Eur, čo teda znamená, že rozdiel vo výške 1.107,69 Eur (t. j. 11.260,- Eur - 10.152,31 Eur) predstavuje prospech žalobkyne. Žalovaný nesúhlasil ani s argumentáciou žalobkyne, že nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vzniká až dňom nasledujúcim po skončení pracovného pomeru, a preto nie je možné ho dohodnúť ešte počas trvania pracovného pomeru. Zo Zákonníka práce je zjavné, že splnenie informačných a konzultačných povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP vždy časovo predchádzajú právnomu úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca ukončuje. To znamená, že zamestnávateľ v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru má a môže vedieť, či pred jej uzatvorením nesplnil niektorú z týchto jemu uložených povinností. Z tohto dôvodu je preto možné uzavrieť dohodu aj o tomto sankčnom nároku ešte pred faktickým skončením pracovného pomeru, pretože tento nárok vzniká už momentom uskutočnenia právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru, ktorému nepredchádzalo splnenie niektorej z povinností zo strany zamestnávateľa v zmysle § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP, ale žalovateľným (dospelým) nárokom sa stane až momentom skončenia pracovného pomeru.

4. Žalobkyňa vo svojej replike uviedla, že náhrada mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP sa stáva splatnou rovnako ako aj všetky ostatné zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, čiže v danom prípade nie nasledujúci deň po skončení pracovného pomeru (ako to nesprávne uviedla v žalobe), t. j. 1. augusta 2020, ale až v najbližšom výplatnom termíne, ktorý bol v danom prípade dohodnutý na 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, t. j. 10. augusta 2020. Do omeškania s plnením žalobou uplatneného nároku sa teda žalovaný mohol dostať až 11. augusta 2020. Z tohto dôvodu žalobkyňa na svojej žalobe v časti o zaplatenie úroku z omeškania zo žalovanej sumy za obdobie od 2. augusta 2020 do 10. augusta 2020 netrvala, čo súd s prihliadnutím na obsah tohto podania žalobkyne [porov. čl. 11 ods. 1 a § 124 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“)] vyhodnotil ako späťvzatie žaloby v ňou označenej časti, a preto konanie v tejto časti (v časti o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.207,18 Eur od 2. augusta 2020 do 10. augusta 2020) zastavil (§ 144, § 145 ods. 2, § 146 ods. 1 CSP).

5. Súd vykonaným dokazovaním zistil, že medzi sporovými stranami vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy z 1. júla 1992, podľa ktorej žalobkyňa vykonávala pre žalovaného dohodnutú prácu na pracovnej pozícii „podpora klienta“. Deň nástupu do práce bol dohodnutý na 1. júla 1992. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej 6. júla 2020 s tým, že k skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť 31. júla 2020. V tejto dohode nebol výslovne uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Z písomných výpovedí ďalších 61 zamestnancov (ktorí vystupujú ako žalobcovia v obdobných sporoch vedených na Okresnom súde Bratislava III) vyplynulo, že pracovný pomer s nimi bol skončený dohodou ku dňu 31. júla 2020 na základe iniciatívy žalovaného, ktorý im v prvej polovici júla 2020 oznámil, že z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ktoré je potrebné vykonať, redukuje pracovné miesta a nemá záujem ich ďalej zamestnávať. Z listiny „Dohoda o skončení pracovného pomeru“ zo 6. júla 2020 vyplynulo, že sporové (zmluvné) strany sa okrem skončenia pracovného pomeru ku dňu 31. júla 2020 zároveň dohodli aj na peňažnom plnení nazvanom ako „mimoriadna odmena“, ktorá mala byť žalobkyňi pri skončení pracovného pomeru vyplatená v najbližšom výplatnom termíne vo výške 11.260,- Eur (brutto), pričom vyplatením tejto odmeny sa mali považovať za „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca [žalobkyne] voči zamestnávateľovi [žalovanému] vyplývajúce z [ich] pracovnoprávneho vzťahu“. Z listiny, ktorá mala slúžiť ako vzor pre výpočet uvedenej mimoriadnej odmeny pre prípad skončenia pracovného pomeru dohodou aj výpovedou (založenou v spise na č. I. 58), vyplynulo, že táto mimoriadna odmena mala byť v prípade dohody o skončení pracovného pomeru vyčíslená ako súčet (i) „kompenzácie platenej priemernou mzdou“ vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca za mesiac august

až október 2020, (ii) odstupného vo výške podľa kolektívnej zmluvy a (iii) a príspevku na regeneráciu v paušálnej sume 220,- Eur. Z čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vyplynulo, že ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 4 tohto článku zmluvy (t. j. povinnosti spojené s hromadným prepúšťaním - pozn. súdu), má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného (mesačného) zárobku. Z čl. 14 ods. 6 písm. f/ Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vyplynulo, že zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u žalovaného trval najmenej dvadsať rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP nárok na odstupné vo výške „sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za 3-mesačnú výpoveď + 4 priemerné mesačné platy)“. Skutočnosť, že žalovaný pri skončení pracovného pomeru skutočne vyplatil žalobkyňu tzv. mimoriadnu odmenu v sume 11.260,- Eur brutto, nebola medzi stranami sporná. Priemerný mesačný zárobok žalobkyne bol zistený vo výške 1.103,59 Eur. Táto skutočnosť nebola zo strany žalovaného účinne popretá, keďže žalovaný v konaní neuviedol inú sumu priemerného mesačného zárobku žalobkyne, a preto ju súd považoval za nespornú. Z výpovede žalobkyne súd zistil, že v piatok 10. júla 2020 tesne pred skončením pracovnej doby, si ju nadriadení zavolali na stretnutie, na ktorom jej bolo oznámené, že sa jej pracovné miesto na pobočke v G. ruší, a žalovaný s ňou mieni skončiť pracovný pomer. O zrušení jej pracovného miesta vôbec netušila, a prišlo jej to prekvapivé, pretože pobočka na ich pobočke bola vždy dosť vyťažená. Následne jej predložili dve alternatívy skončenia pracovného pomeru, a to buď dohodou, pri ktorej jej bolo ponúknuté plnenie vo výške 11.260,- Eur, alebo výpoveďou danou zo strany žalovaného. Na rozhodnutie sa, ktorú z predkladaných alternatív prijme, mala len pár minút. Napokon sa rozhodla pre dohodu o skončení pracovného pomeru, pretože vtedy to bolo pre ňu výhodnejšie. Zo zápisnice o pojednávaní konanom v obdobnej pracovnoprávnej veci na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 21Csp/31/2021, na ktorom bol uskutočnený výsluch svedkyne p. O. Q., predsedníčky odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej, vyplynulo, že žalovaná sa niekedy v mesiaci júl 2020 rozhodla prepustiť svojich zamestnancov z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ktorých potrebu vykonania urýchlila i pandémia ochorenia COVID-19. Táto informácia sa dostala do médií, čiže zamestnanci sa o prepúšťaní mohli dozvedieť práve odtiaľ. Prepúšťanie sa malo týkať spolu 260 zamestnancov, z toho 145 pracujúcich v retaili a zvyšných na centrále s tým, že prepustení zamestnanci dostanú - ako jej bolo povedané - „lukratívne ponuky“. O tomto zámere sa dozvedela od riaditeľky ľudských zdrojov 7. júla 2020 a 9. júla 2020 jej bol poslaný vzor výpočtu tzv. mimoriadnej odmeny. Tá mala v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou zahŕňať tzv. kompenzáciu platenú priemernou mzdou zamestnanca za výpovednú dobu za mesiace august až október 2020, ktorá by v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou týmto zamestnancom plynula, ďalej odstupné a príspevok na regeneráciu v zmysle kolektívnej zmluvy. Podľa tohto výpočtu bola dotknutým zamestnancom skutočne mimoriadna odmena vypočítaná. Väčšina zamestnancov na takúto dohodu pristúpila, odmietli ju len 14 zamestnanci. Z tohto skutkového stavu súd prvej inštancie vyvodil, že žaloba nie je dôvodná.

6. Súd vec právne posúdil podľa § 17 ods. 1, § 18, § 60 ods. 1, 2, 73 ods. 1 písm. c/, ods. 8, Zákonníka práce. Poukázal na to, že v danej veci ide o individuálny pracovnoprávny spor, v ktorom sa žalobkyňa ako (bývalý) zamestnanec domáha od žalovaného ako svojho (bývalého) zamestnávateľa nároku na náhradu mzdy za porušenie povinností spojených s hromadným prepúšťaním v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Vo vzťahu k meritu veci sa potom súd zamerlal najskôr na vyriešenie otázky, či bol pracovný pomer so žalobkyňou skončený v rámci hromadného prepúšťania, a v prípade zistenia kladnej odpovede, či si žalovaný splnil informačné a konzultačné povinnosti, ktoré sú mu ako zamestnávateľovi kladené ustanovením § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Súd zistil, že žalovaný počas 30 dní skončil pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami, pričom do tejto skupiny zamestnancov patrila aj žalobkyňa. Predsedníčka odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného p. O. Q. vo svojej výpovedi potvrdila, že žalovaný počas 30 dní skončil pracovný pomer presne so 149 svojimi zamestnancami. Ďalej zistil, že dôvod skončenia pracovného pomeru s prepustenými zamestnancami vrátane žalobkyne nespočíval v ich osobe (dôvodom skončenia pracovných pomerov bolo zavedenie digitalizácie a technologických zmien, dôsledkom ktorých bolo zrušenie viacerých pracovných miest, teda nadbytočnosť zamestnancov). Z týchto dôvodov súd ustálil, že so žalobkyňou bol pracovný pomer skutočne skončený v rámci hromadného prepúšťania, a preto (prvý) predpoklad v zmysle § 73 ods. 1 písm. c/ ZP pre priznanie žalobou uplatneného procesného nároku bol splnený. Za splnený považoval aj ďalší predpoklad v zmysle § 73 ods. 8 ZP, a to nesplnenie si informačných a konzultačných povinností (§ 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP) žalovaným. Žalovaný splnenie týchto informačných a konzultačných povinností v konaní nielenže žiadnym relevantným dôkazom nepreukázal, ale ich riadne splnenie ani netvrdil. Súd potom uzavrel, že

žalovaný skutočne skončil pracovný pomer so žalobkyňou v rámci hromadného prepúšťania, pri ktorom porušil svoje informačné a konzultačné povinnosti ustanovené v § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP, a preto žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy, ktorého zaplatenia sa podanou žalobou domáhala, a to vo výške dvojnásobku jej priemerného zárobku, tak ako to vyplývalo z čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022.

7. V ďalšom sa súd potom zaoberal obranou žalovaného, že tento nárok už v celom rozsahu zanikol v dôsledku jeho splnenia, pretože už bol zaplatený pri skončení pracovného pomeru v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, ktorá bola dohodnutá v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020, a jej účelom bolo uspokojiť všetky nároky a pohľadávky žalobkyne voči žalovanému vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

8. Súd poukázal na to, že žalobkyni ako zamestnancovi, s ktorým bol v rámci hromadného prepúšťania skočený pracovný pomer dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, patrí jednak (i) odstupné, a jednak (ii) náhrada mzdy za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovaným ako jej zamestnávateľom spojených s hromadným prepúšťaním. Nárok na odstupné vznikol žalobkyni vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, a to v sume sedemnásobku jej priemerného mesačného zárobku, t. j. 7.725,13 Eur (7 x 1.103,59 Eur) (porov. § 76 ods. 2 písm. e/ ZP v spojení s čl. 14 ods. 6 písm. f/ kolektívnej zmluvy). Nárok na náhradu mzdy za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovaným pri hromadnom prepúšťaní vznikol žalobkyni vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, a to v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku, t. j. 2.207,18 Eur (2 x 1.103,59 Eur) (porov. § 73 ods. 8 ZP v spojení s čl. 14 ods. 5 kolektívnej zmluvy). Žalobkyni teda pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na peňažné plnenie v úhrnnej výške 10.152,31 Eur (t. j. odstupné vo výške 7.725,13 Eur + náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2.207,18 Eur + príspevok na regeneráciu poskytovaný v paušálnej výške 220,- Eur). Sporové strany si v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 zároveň dohodli sumu peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, tzv. mimoriadnu odmenu, ktorou mali byť „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“, a to vo výške 11.260,- Eur, ktorá bola žalobkyni v najbližšom výplatnom termíne riadne zaplatená. Matematickým porovnaním sumy peňažného plnenia, na ktoré vznikol žalobkyni zo zákona (v spojení s kolektívnou zmluvou) nárok, a sumy, ktorá bola pri skončení pracovného pomeru žalobkyni skutočne vyplatená, súd zistil, že žalobkyni bolo zo strany žalovaného plnené vo výške, ktorá prevyšuje súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (11.260,- Eur > 10.152,31 Eur). Na základe uvedeného súd uzavrel, že žalobkyni pri skončení pracovného pomeru nebolo plnené menej, než čo jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo.

9. Žalobkyňa proti uvedenému záveru namietala, že tzv. mimoriadna odmena nezahŕňala v sebe aj nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaným pri hromadnom prepúšťaní v zmysle § 73 ods. 8 ZP, a preto samotným zaplatením mimoriadnej odmeny ešte nemožno považovať za splnený aj tento nárok na náhradu mzdy. Súd túto námietku vyhodnotil ako nedôvodnú.

10. Poukázal na to, že žalobkyňa v konaní netvrdila, že by jej v súvislosti so skončením pracovného pomeru vznikol ešte iný nárok, než nárok na odstupné a nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. V tomto kontexte potom žalobkyňa vyššie uvedenou námietkou v podstate uvádzala, že jej pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na zaplatenie plnenia nielen vo výške 11.260,- Eur, ale vo výške až 13.467,18 Eur. Táto suma pozostáva zo súčtu (a) tzv. mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur - teda čoby odstupného, ktoré možno ad hoc (t. j. osobitne v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020) dohodnúť v akejkoľvek výške, ktorá prevyšuje zákonom určenú, či kolektívnou zmluvou stanovenú minimálnu hranicu (v danom prípade bolo toto odstupné navýšené o sumu tzv. „kompenzácie za výpovednú dobu“, čo však je plnením nevyplývajúcim zo zákona, či iného všeobecne záväzného právneho predpisu), a (b) náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2.207,18 Eur, ktorá podľa tvrdení žalobkyne v mimoriadnej odmene zahrnutá nebola (keďže mimoriadna odmena obsahovala len odstupné ad hoc navýšené o sumu „kompenzácie za výpovednú dobu“ a príspevok na regeneráciu). Z vykonaného dokazovania však nevyšlo najavo, že by žalovaný mal vôľu (záujem) skončiť pracovný pomer so žalobkyňou s vyplatením sumy vo výške až 13.467,18 Eur. Na základe vykonaných dôkazov mal súd preukázané, že žalovaný po oznámení svojho zámeru žalobkyni skončiť s ňou pracovný pomer uskutočnil voči nej návrh (ofertu) skončiť pracovný pomer dohodou, ktorej obsahom bola tiež dohoda

o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru - tzv. „mimoriadnej odmeny“, a to vo výške 11.260,- Eur (porov. § 43a ods. 1 Občianskeho zákonníka). Žalovaný teda mal záujem skončiť so žalobkyňou pracovný pomer vo forme dohody len za tých podmienok, že peňažné plnenie spojené so skončením pracovného pomeru (tzv. mimoriadna odmena) bude v konečnej výške 11.260,- Eur, pričom táto suma bude zahŕňať „všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Aj preto bola zámerne (cielené) navrhovaná v sume nadsadenej oproti minimálnym zákonným požiadavkám tak, aby nielen motivovala žalobkyňu ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, ale aj zahŕňala všetky do úvahy prichádzajúce peňažné nároky, a nie iba základný nárok na odstupné. Iné podmienky zmluvy (dohody) žalovaný žalobkyni nenavrhol, a pokiaľ by žalobkyňa na dohodu v tomto navrhovanom znení nepristúpila, žalovaný bol rozhodnutý skončiť s ňou pracovný pomer výpoveďou. Žalobkyňa tento návrh na uzavretie zmluvy v celom rozsahu a bez zmeny prijala, akceptovala (porov. § 43c ods. 1 Občianskeho zákonníka). Týmto súhlasným prejavom zhodnej vôle oboch zmluvných strán nadobudla dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru (mimoriadnej odmeny) v dohodnutej výške 11.260,- Eur platnosť a účinnosť, a stala sa pre zmluvné strany právne záväznou (porov. § 18 ZP v spojení s § 44 ods. 1 Občianskeho zákonníka).

11. Za nedôvodnú potom súd vyhodnotil námietku žalobkyne o tom, že jej žalovaný, resp. vedúci zamestnanci a jej nadriadení počas stretnutia o prerokovaní skončenia pracovného pomeru konanom v prvej polovici júla 2020 (v danom prípade podľa výpovede žalobkyne dňa 10. júla 2020) výslovne neoznámili skutočnosť, že toto peňažné plnenie spojené so skončením jej pracovného pomeru má byť úplné a konečné, a preto podľa jej názoru nemožno považovať za dohodnuté, že by uvedené plnenie - tzv. mimoriadna odmena mala pokrývať aj náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Podľa ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít platí, že pri právnom úkone urobenom v písomnej forme je právne významná iba vôľa účastníkov vyjadrená v písomnom texte; zámery účastníkov, ktoré neboli vyjadrené v písomnom texte alebo ktoré sú odlišné od zámerov zachytených v listine o právnom úkone, sú právne bezvýznamné (porov. rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 33 Odo 311/2001, ktorý je s ohľadom na argument príbuznosti právnych poriadkov aplikovateľný aj v slovenskom právnom prostredí). Okolnosť, že vyššie uvedená skutočnosť nebola žalobkyni ústne oznámená a nebola na ňu výslovne upozornená, bez ďalšieho neznamena, že žalovaný nemal vôľu do tzv. mimoriadnej odmeny zahrnúť aj náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Práve naopak, v písomne uzatvorenej dohode o skončení pracovného pomeru datovanej 6. júla 2020 bol explicitne deklarovaný a dostatočne určito a zrozumiteľne vyjadrený účel dojednávania tzv. mimoriadnej odmeny ako peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, ktorým mali byť „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Napokon, sama žalobkyňa uviedla, že jej listina s navrhovanou dohodou o skončení pracovného pomeru bola pri prerokovaní skončenia jej pracovného pomeru predložená, čo teda znamená, že žalobkyňa mala možnosť oboznámiť sa s obsahom návrhu dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj s účelom a zmyslom všetkých jej dojednaní vrátane dojednávania o tzv. mimoriadnej odmeny, ktorý z textu (obsahu) tejto listiny jednoznačne a nepochybne vyplýva. Skutočná vôľa žalovaného pri urobení tohto právneho úkonu, t. j. zahrnúť do tzv. mimoriadnej odmeny všetky do úvahy prichádzajúce peňažné plnenia spojené so skončením pracovného pomeru, sa teda dala z tejto listiny celkom zrejme vyčítať (vyabstrahovať).

12. Navyše z obsahu dohody o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 nevyplývalo, že účelom dojednávania tzv. mimoriadnej odmeny malo byť len zaplatenie základného zákonného nároku na odstupné. Ale práve naopak, tzv. mimoriadna odmena mala byť plnením v značnej miere presahujúcim výšku základného zákonného nároku na odstupné (v prípade žalobkyne plnením až o 42 % vyšším) tak, aby motivovala zamestnanca (žalobkyňu) ku skončeniu pracovného pomeru dohodou a zároveň, aby pokryla všetky do úvahy prichádzajúce nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré jej voči zamestnávateľovi (žalovanej) vznikli. Niet preto rozumného dôvodu, prečo by do nej nemohol byť započítaný aj nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. Na uvedenom nemôže nič zmeniť ani tvrdenie žalobkyne, že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP je zákonnou sankciou pre porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní. Zákonník práce totižto nevyklučuje, aby tento hoci svojou povahou sankčný nárok nemohol byť predmetom dohody zamestnávateľa a zamestnanca o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru, a rovnako ani neurčuje, aby tento nárok musel byť v takejto dohode výslovne pomenovaný, či obligatórne oddelený od ostatných nárokov spojených so skončením pracovného pomeru (napr. od odstupného), t. j. vyčíslený samostatne a nie v súhrne s ostatnými plneniami. Takéto dojednanie teda neobchádza zákon ani sa zákonu neprieči.

13. Skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy pre porušenie informačných a konzultačných povinností žalovaného v zmysle § 73 ods. 8 ZP nebol zahrnutý v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, žalobkyňa vyvodzovala aj z listiny - vzoru pre výpočet mimoriadnej odmeny zamestnancov. K tomuto súd uviedol, že nemal z vykonaného dokazovania preukázané, že tento vzor pre výpočet mimoriadnej odmeny tvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyne zo 6. júla 2020. Dohoda o skončení pracovného pomeru naň v žiadnom svojom ustanovení neodkazuje a ani ho vôbec nespomína. Táto skutočnosť napokon vyplynula aj z výpovede svedkyne O. Q., ktorá potvrdila, že tento dokument nemal byť zamestnancom odovzdaný. Pokiaľ tento vzor netvoril súčasť ani prílohu dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyne zo 6. júla 2020, možno ho potom vyhodnotiť len ako určité metodické usmernenie centrálneho žalovaného pre pobočky, podľa ktorého mala byť vypočítaná výška tzv. mimoriadnej odmeny, aby nedochádzalo pri jednotlivých zamestnancoch, s ktorými sa končil pracovný pomer, k neodôvodneným odlišnostiam (zvýhodneniam či znevýhodneniam). Pokiaľ vzor pre výpočet tzv. mimoriadnej odmeny netvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru a nebol ani jej prílohou, nejavilo sa potom ako rozhodujúce (kľúčové), akým spôsobom sa dospelo k výslednej sume navrhovanej mimoriadnej odmeny. Z platných právnych predpisov vyplýva len to, že zamestnanec musí pri skončení pracovného pomeru dostať vyplatené odstupné (ak naň vznikol nárok) a náhradu mzdy spojenú s porušením povinností zamestnávateľa spojených s hromadným prepúšťaním (ak na ňu vznikol nárok), pričom výšku týchto nárokov Zákonník práce limituje len dolnou (najnižšou) hranicou. Z toho potom súd vyvodil, že nič nebráni zamestnávateľovi a zamestnancovi si pri skončení pracovného pomeru dohodnúť ad hoc aj vyššie odstupné, či náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ako je ustanovená Zákonníkom práce alebo kolektívnou zmluvou. To teda znamená, že zamestnávateľ sa môže v dohode o skončení pracovného pomeru so zamestnancom zároveň dohodnúť o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru v akejkoľvek výške, ktorá je vyššia než právnymi predpismi ustanovená dolná hranica, pričom svoj návrh nemusí nijako vysvetľovať, či navrhovanú sumu akýmkoľvek výpočtom špecifikovať.

14. Súd poukázal na to, že aby bola tzv. mimoriadna odmena (peňažné plnenie spojené so skončením pracovného pomeru) vyššia než plnenie v prípade skončenia pracovného pomeru výpovedou, kedy zamestnancovi okrem odstupného ešte patrí mzda za odpracované mesiace počas plynutia výpovednej doby, bolo potrebné nejakým spôsobom túto mimoriadnu odmenu navýšiť tak, aby motivovala zamestnanca skončiť pracovný pomer dohodou. Žalovaný to urobil tak, že každému zamestnancovi pripočítal k základnému nároku na odstupné ešte ďalšie tri priemerné mesačné zárobky, čo označil ako „kompenzáciu platenú priemernou mzdou“ za výpovedné mesiace august až október 2020, za ktoré by zamestnancovi, keby dostal výpoveď, ešte patrila mzda. Táto „kompenzácia“ ale nie je nárokom, ktorý by vyplýval zo zákona alebo kolektívnej zmluvy (keďže zamestnanec po skončení pracovného pomeru už nemá nárok na mzdu či jej náhradu), a preto ho treba považovať len za plnenie, ktorého účelom bolo motivovať zamestnanca skončiť pracovný pomer formou dohody a vyrovnáť všetky jeho nároky a pohľadávky proti žalovanej z pracovnoprávneho vzťahu. Z tohto aspektu potom možno subsumovať nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP do tohto peňažného plnenia označeného ako „kompenzácia“ za výpovednú dobu, ktorá v prípade skončenia pracovného pomeru formou dohody nikdy neplynie. Započítaniu tohto nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP do tzv. mimoriadnej odmeny - čiže peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru - podľa názoru súdu nebránila ani skutočnosť, že v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru 6. júla 2020 (resp. ako žalobkyňa tvrdí 10. júla 2020, kedy reálne túto dohodu podpisovala) podľa tvrdenia žalobkyne tento nárok „ešte neexistoval“. Súd sa s názorom žalobkyne o neexistencii uvedenej pohľadávky v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru nestotožnil. Dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o tzv. mimoriadnej odmene (do ktorej podľa názoru súdu patrí aj náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP) boli medzi sporovými stranami uzavreté súčasne a z formálneho hľadiska na jednej a tej istej listine. Dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 ZP je právnym úkonom smerujúcim k zániku práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu. Právnym následkom tejto dohody je faktické skončenie pracovného pomeru. Pokiaľ sa táto dohoda uzatvára z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, potom je skončenie pracovného pomeru zo zákona spojené s nárokom na odstupné a tiež s nárokom na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ak bolo uskutočnené v rámci hromadného prepúšťania, pri ktorom zamestnávateľ porušil jemu uložené informačné a konzultačné povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Nielen náhrada mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, ale aj odstupné teda predstavujú určité práva a povinnosti, ktoré Zákonník práce priamo spája so skončením pracovného pomeru vo forme dohody z vyššie uvedeného dôvodu a ktoré budú musieť byť medzi účastníkmi pracovnoprávneho

vzťahu nejakým právne konformným spôsobom usporiadané (t. j. spôsobom vyplývajúcim zo zákona, kolektívnej zmluvy alebo osobitne dohodnutým spôsobom ad hoc). Zákonník práce ale nezakazuje, aby si zmluvné strany nemohli tieto práva a povinnosti usporiadať už v dohode o skončení pracovného pomeru a nenúti ich, aby museli počkať, kým táto dohoda nadobudne účinky (t. j. počkať do dňa nasledujúceho po dni, ktorý bol v dohode dohodnutý ako deň skončenia pracovného pomeru) a až potom si osobitne upraviť tieto nároky spojené so skončením pracovného pomeru (odstupné a náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP), keďže obidva tieto nároky získavajú svoje opodstatnenie až okamihom, kedy sa pracovný pomer fakticky skončí. Je síce pravdou, že odstupné a náhrada mzdy za porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní získajú svoje skutočné opodstatnenie až nasledujúci deň po tom, ako sa pracovný pomer fakticky skončil (ako bol zamestnanec hromadne prepustený) - keďže dovtedy ešte stále možno dohodu o skončení pracovného pomeru zmeniť či zrušiť, resp. prípadnú výpoveď odvolať, avšak takýto výklad predostretý žalobkyňou by bol priveľmi reštriktívny, vo výsledku pôsobil v neprospech zamestnancov a popieral motivačnú funkciu. Aby sa zamestnanec rozhodol pre skončenie pracovného pomeru práve vo forme dohody, môže byť preňho rozhodujúcou navrhovaná výška peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, a preto je preňho podstatné, aby túto výšku poznal už v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru a aby ju už mal dohodnutú (garantovanú) ešte pred samotným faktickým skončením pracovného pomeru a nespoliehal sa na akýsi sľub zamestnávateľa, že mu ju po skončení pracovného pomeru doplatí vo vyššej výške, ako mu inak vyplýva zo zákona či kolektívnej zmluvy. Súd preto dospel k záveru, že názor žalobkyne, že náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP nemožno platne zahrnúť (započítať) do peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, ak bolo dohodnuté ešte pred samotným skončením pracovného pomeru (okamihom skončenia pracovného pomeru), je nesprávny.

15. Za nedôvodnú súd vyhodnotil i argumentáciu žalobkyne, že uzavretím dohody o mimoriadnej odmene sa zároveň nemohla vzdať nároku na zaplatenie náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. V danom prípade sa žalobkyňa uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru a dohody o peňažnom plnení, ktoré jej malo byť pri skončení pracovného pomeru vyplatené, nevzdala žiadnych svojich práv. Podľa názoru súdu žalobkyňa nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP riadne vznikol a žalovanému vznikla tomu zodpovedajúca povinnosť uvedený nárok žalobkyňi zaplatiť. Súd mal za to, že tento nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP už bol zahrnutý v tzv. mimoriadnej odmene a už bol v celom rozsahu splnený.

16. Súd následne uzavrel, že žalobkyňi pri skončení pracovného pomeru vznikol podľa Zákonníka práce v spojení s kolektívnou zmluvou (i) nárok na odstupné vo výške 7.725,13 Eur a (ii) nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaného spojených s hromadným prepúšťaním vo výške 2.207,18 Eur, t. j. spolu, so zohľadnením príspevku na regeneráciu 220,- Eur, vo výške 10.152,31 Eur. Pokiaľ si sporové strany v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 6. júla 2020 osobitne dohodli výšku peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru v sume 11.260,- Eur, teda vo výške prevyšujúcej súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (11.260,- Eur > 10.152,31 Eur), potom treba vyhodnotiť dohodu sporových strán o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru obsiahnutú v dohode o skončení pracovného pomeru za platnú a účinnú, ktorej obsahom sú obe zmluvné strany viazané. Žalovanému tak vznikla povinnosť zaplatiť žalobkyňi pri skončení pracovného pomeru peňažné plnenie vo výške 11.260,- Eur, pričom sumu rozdielu prevyšujúcu súčet zákonom ustanovenej (resp. kolektívnou zmluvou dohodnutej) sumy odstupného a náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP nemožno považovať za bezdôvodné obohatenie žalobkyne. A zároveň žalobkyňi tak vzniklo právo na zaplatenie peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru práve vo výške 11.260,- Eur osobitne dohodnutej v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 6. júla 2020, a nie iba vo výške ustanovenej zákonom (resp. v kolektívnej zmluve) alebo v inej (vyššej či nižšej) výške, ktorá nebola medzi stranami dohodnutá.

17. S poukazom na to, že žalovaný skutočne vyplatil tzv. mimoriadnu odmenu žalobkyňi v dohodnutej výške 11.260,- Eur brutto, znamená to, že nárok žalobkyne na odstupné, ako aj nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP - ktorého zaplatenia sa podanou žalobou domáhala - už v celom rozsahu splnením zanikli (porov. § 559 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP) a preto žalobu v celom rozsahu zamietol.

18. O trovách konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 CSP v spojení § 255 ods. 1 CSP.

19. Proti tomuto rozsudku podala odvolanie žalobkyňa a napadla ním výrok, ktorým súd žalobu zamietol. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku zmenil tak, že žalobe vyhovie. Namietala, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Stotožnila sa s názorom súdu, že oba predpoklady pre vznik nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce boli splnené. Nestotožnila sa s názorom súdu, že zamestnancovi, s ktorým bol v rámci hromadného prepúšťania skončený pracovný pomer dohodou z dôvodu nadbytočnosti uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, patrí jednak (i) odstupné a jednak (ii) náhrada za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovanej ako jeho zamestnávateľa spojených s hromadným prepúšťaním. Má za to, že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce nie je automatickým nárokom zamestnanca, ktorej výška sa zohľadňuje pri ukončovaní pracovného pomeru výpoveďou či dohodou a strany sa majú na nej dohodnúť. Nárok v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce nepatrí zamestnancovi, ktorý je súčasťou hromadného prepúšťania automaticky, ale patrí mu až v prípade, ak zamestnávateľ poruší povinnosti, ktoré mu ukladá § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce. V čase uzatvárania dohody, t. j. v čase, kedy žalobkyňa obdržala ofertu či už na skončenie pracovného pomeru dohodou alebo na výšku mimoriadnej odmeny, ktorá jej bude vyplatená, ak bude súhlasiť s takou formou skončenia pracovného pomeru, nemala objektívne žiadnu vedomosť o tom, že jej skončenie pracovného pomeru je súčasťou hromadného prepúšťania, žalovaný ani len slovom nekomunikoval, že takáto náhrada mzdy je súčasťou mimoriadnej odmeny, mimoriadna odmena bola odprezentovaná v zmysle „vzoru pre výpočet odmeny“, ktorú žalobkyňa predložila súdu. Ak by aj žalovaný komunikoval žalobkyňu, že jej skončenie pracovného pomeru je súčasťou hromadného prepúšťania, ako objektívne má žalobkyňa ako zamestnanec získať vedomosť o splnení si informačných povinností ÚPSVaR a povinnosť prerokovania voči zástupcom zamestnancov. Zamestnanec v postavení slabšej strany má legitímne očakávanie, že žalovaný ako zamestnávateľ dodržiava všetky povinnosti mu uložené právnou normou, že zákony neporušuje a už vôbec nepredpokladá, že mu zamestnávateľ vopred zaplatí za porušenie zákonných povinností zákonom uloženú sankciu. Súd prvej inštancie pri hodnotení dôkazov nevzal do úvahy ani vôľu zmluvných strán (žalobkyne a žalovaného), ktorú prejavili pri skončení pracovného pomeru dohodou v súvislosti s dohadovaním sa o výške mimoriadnej odmeny. Žalovaný ako zamestnávateľ prejavil vôľu pri skončení pracovného pomeru dohodou namotivovať žalobkyňu, aby ani len nerozmýšľala nad skončením pracovného pomeru výpoveďou a mzdou, ktorá by jej počas tohto obdobia patrila, a to tak, že jej ponúkol túto časť mzdy ako kompenzáciu za výpovednú dobu, čo žalovaný nikdy ani nepoprel a zhodne to tvrdila nielen žalobkyňa, ale aj svedkyňa O. Q.. Z uvedeného je zrejmé, že obe zmluvné strany mali zhodný prejav vôle v tom, že mzda za výpovednú dobu bude žalobkyňu poskytnutá ako časť mimoriadnej odmeny. Samotná skutočnosť, že žalovaný ponúkol žalobkyňu kompenzáciu za výpovednú dobu vyššiu o jeden mesiac automaticky nenásvedčuje tomu, že šlo o náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ale o snahu žalovaného urobiť mimoriadnu odmenu čo najviac atraktívnejšou, nakoľko, ak by jej bola mimoriadna odmena poskytnutá v identickej výške plnení, akú by dostala žalobkyňa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, motivačný charakter mimoriadnej odmeny by ani neexistoval.

Z vykonaných dôkazov je teda zrejmé, že skutočnou vôľou zmluvných strán - žalobkyne a žalovaného bolo poskytnúť v rámci mimoriadnej odmeny kompenzáciu za výpovednú dobu a to aj napriek tomu, že Zákonník práce, resp. platná kolektívna zmluva uvedené peňažné plnenia neupravuje. Každý zamestnávateľ môže poskytovať, s odkazom na ustanovenie § 1 ods. 6 Zákonníka práce zamestnancom priaznivejšie plnenia za predpokladu, že to Zákonník práce, resp. iný pracovnoprávny predpis nevylučuje, t. j. nejde o kogentné ustanovenia pracovnoprávných predpisov. Žiadny právny predpis neukladá zamestnávateľovi povinnosť, aby zamestnancovi poskytoval len a len plnenia upravené a probované pracovnoprávnymi predpismi, či kolektívnymi zmluvami. Zamestnávateľ teda môže poskytovať zamestnancom aj iné ako zákonné plnenie, resp. plnenia dohodnuté v kolektívnej zmluve. Kompenzácia za výpovednú dobu bola plnením, ktoré zamestnávateľ poskytol z dôvodu vyššej motivovanosti zamestnanca skončiť pracovný pomer dohodou, takže ak sa na tom obe zmluvné strany dohodli, nárok na vyplatenie tejto časti mimoriadnej odmeny žalobkyňu vznikol. Žalovaný až do 5.4.2022 v žiadnom svojom prednese ani len jedinou zmienkou netvrdil, že mimoriadna odmena zahŕňa náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, nakoľko samotné hromadné prepúšťanie vylučoval, odmietal a tvrdil, že so žalobkyňou bol skončený jej pracovný pomer z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh. Žalovaný až vo svojom vyjadrení zo dňa 5.4.2022 začal, a je viac než zrejmé, že účelovo, tvrdiť, že mimoriadna odmena skonzumovala v sebe aj náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, avšak svoje tvrdenie nepodložil absolútne žiadnymi dôkazmi. Navyše z dejovej

línie procesu uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru a dohody na mimoriadnej odmene je zrejmé, že v čase jej uzatvárania žiadna zo zmluvných strán neprejavila súhlas a vôľu s tým, že táto mimoriadna odmena zahŕňa v sebe aj takúto prípadnú náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, práve naopak obe zmluvné strany sa dohodli, že táto mimoriadna odmena zahŕňala výlučne kompenzáciu za výpovednú dobu, odstupné v zmysle kolektívnej zmluvy a príspevok na regeneráciu pracovnej sily v zmysle platnej kolektívnej zmluvy. Súd potom nemôže svojvôľne pri hodnotení dôkazov meniť vôľu zmluvných strán prejavenu pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru.

20. V ďalšom poukázala na to, že dojednanie v znení „.....uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“, je postihnuté nesprávnou aplikáciou ustanovenia § 17 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je neplatný taký právny úkon, ktorým sa zamestnanec vzdáva svojich práv. Zákonník práce neobsahuje špeciálnu právnu úpravu neplatnosti právneho úkonu z dôvodu absencie jeho podstatných náležitostí (ustanovenie § 17 ods. 2 ZP sa týka iba formy právneho úkonu), treba vychádzať z ustanovení § 37 a nasl. Občianskeho zákonníka a z ustanovenia § 1 ods. 4 ZP, ktoré zakotvuje princíp subsidiarity medzi Zákonníkom práce a Občianskeho zákonníka. Občiansky zákonník stanovuje dôvody neplatnosti právnych úkonov v § 37 a nasl., a za neplatný právny úkon sa považuje aj právny úkon, ktorým sa niekto vopred vzdáva svojich práv. Z uvedeného je zrejmé, že časť dohody, výpovede, resp. iného dokumentu, na základe ktorého dochádza ku skončeniu pracovného pomeru, v ktorej by zamestnanec vyhlásil, že všetky jeho nároky sú vysporiadané a teda si do budúcnosti nebude uplatňovať (či už súdnou cestou alebo inou formou) prípadné nároky, ktoré by vznikli dodatočne, po skončení pracovného pomeru, sú v tejto časti neplatné. Článok 9 Základných zásad Zákonníka práce ako základných interpretačných pravidiel pracovnoprávnych noriem garantuje každému zamestnancovi právo na uplatňovanie si svojich pracovnoprávnych nárokov súdnou cestou a akékoľvek prehlásenia o tom, že nároky zamestnanca sa k určitému okamihu považujú za vysporiadané, aj napriek tomu, že nie sú, je potrebné považovať za vzdanie sa práva na uplatňovanie si takýchto nárokov. Náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce je plným právom zamestnanca, ktoré mu však nevyplýva ako nárok plynúci z pracovnoprávneho vzťahu, ale jeho vyplatenie a priznanie je naviazané na porušenie povinností zamestnávateľa voči orgánom verejnej moci a voči zástupcom zamestnancov, ktoré tvoria oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, t. j. nejde o obligatórny a ani automatický nárok, na ktorého vyplatenie sa so zamestnancom výslovne dohaduje. Prehlásenie z dohody - „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“ nie je spôsobilé znemožniť zákonné právo zamestnanca na uplatňovanie si svojich nárokov súdnou cestou. Súd prvej inštancie aj v tomto prípade nesprávne vyhodnotil predložené a zistené dôkazy. Žalobkyňa v konaní nikdy netvrdila, že by jej v súvislosti so skončením pracovného pomeru vznikol nárok výlučne iba na odstupné a náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Žalobkyňa opakovane uvádzala počas celého konania, že jej v súvislosti so skončením pracovného pomeru dohodou bola vyplatená mimoriadna odmena, ktorej výška bola určená v zmysle podkladov a výpočtov predložených žalovaným, ktoré žalobkyňa akceptovala, pričom nárokovateľnosť tejto mimoriadnej odmeny jej vyplývala z Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 06. júla 2020, takže logicky žalobkyňa nemohla tvrdiť, že jej vznikol nárok na odstupné. Nakoľko žalovaný v dohode o skončení pracovného pomeru neuviedol výpovedný dôvod, čo je v rozpore s § 60 ods. 2 Zákonníka práce, nemohol žalovaný žalobkyňu legálnou a zákonnou cestou vyplácať odstupné, keďže to je naviazané na existenciu Zákonníkom práce probovaného výpovedného dôvodu, takže žalobkyňa nemohla a nikdy ani netvrdila, že jej vznikol nárok na odstupné.

21. Súd prvej inštancie uviedol, že nevyšlo najavo, že žalovaný mal vôľu skončiť pracovný pomer so žalobkyňou vyplatením sumy vo výške 13.467,18 Eur (teda vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur a náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce vo výške 2.207,18 Eur). K tomuto žalobkyňa uviedla, že žalovaný celé konanie tvrdil, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou neprebiehalo v režime hromadného prepúšťania. Vzhľadom na tieto tvrdenia žalovaného nemohol, v čase uskutočnenia oferty dohody o skončení pracovného pomeru do mimoriadnej odmeny, ktorá bola naviazaná na skončenie pracovného pomeru, zakalkulovať náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce vo výške 2 207,18 Eur, takže logicky nemohol ani prejavovať vôľu vyplatiť žalobkyňu mimoriadnu odmenu + náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce v celkovej výške 13 467,18 Eur. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že žalovaným navrhovaná suma bola nadsadená oproti minimálnym zákonným požiadavkám tak, aby nielen motivovala žalobkyňu ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, ale aj zahŕňala všetky do úvahy prichádzajúce peňažné nároky a nie iba základný nárok na odstupné. V tomto smere žalobkyňa opakovane uvádza, že dôvod skončenia pracovného

pomeru nebol nikdy v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 06. júla 2020 uvedený, žalovaný jej len komunikoval, že dôvodom jej prepustenia je znižovanie počtu klientov na pobočke. Z uvedeného dôvodu jej logicky neponúkal a nevyplácal žiadne odstupné, nakoľko skončil pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu a odstupné je v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce naviazané na existenciu výpovedného dôvodu. Nakoľko však žalovaný chcel žalobkyňu namotivovať, aby skončila pracovný pomer touto formou, vyplatil jej mimoriadnu odmenu vo výške 11.260,- Eur. Keďže súd prvej inštancie uviedol, že dokument „vzor pre vyplatenie mimoriadnej odmeny“ nebol právne záväzný a tvoril len metodiku výpočtu mimoriadnej odmeny, žalobkyňa od žalovaného nedostala nikdy žiadne odstupné, avšak dostala motivačnú odmenu, ktorá ju mala presvedčiť o finančnej výhodnosti skončenia pracovného pomeru dohodou. Zákonník práce a ani iný pracovnoprávny predpis nezakazuje, práve naopak v zmysle § 1 ods 6 umožňuje, aby zamestnávateľ poskytoval, podľa vlastného uváženia a za ním stanovených podmienok priaznivejšie finančné plnenia, čo žalovaný aj využil a poskytol žalobkyni plnenia - mimoriadnu odmenu v ním určenej výške, ktoré však nemožno považovať za odstupné a už vôbec nie za kompenzáciu za „do úvahy prichádzajúce peňažné nároky“ v súvislosti so skončením pracovného pomeru. V kontexte vyššie uvedeného je zrejmé, že žalobkyňa, aj napriek tomu, že jej pracovný pomer skončil z dôvodu nadbytočnosti v režime hromadného prepúšťania, čo skonštatoval súd prvej inštancie, nedostala odstupné a už vôbec nie náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Až rozsudkom súd prvej inštancie skonštatoval, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou spadalo do režimu hromadného prepúšťania, takže nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce bol potvrdený rozsudkom súdu prvej inštancie. Z logiky veci ako aj zo súdom prvej inštancie vykonaného dokazovania vyplýva, že k úhrade náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce nemohlo dôjsť v rámci poskytnutej mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur.

22. V prípade, ak by žalovaný dodržal všetky povinnosti v zmysle § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce a skončil by so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti v režime hromadného prepúšťania, žalobkyňa by mala nárok na nasledovné plnenia:

- mzda za mesiace júl, august 2020 (vzhľadom na to, že žalovaný prijal Rozhodnutie o organizačnej zmene týkajúcej sa hromadného prepúšťania dňa 17.07.2020, v zmysle § 73 ods. 2 Zákonníka práce bol povinný prerokovať opatrenia predchádzajúce hromadnému prepúšťaniu so zástupcami zamestnancov - v tomto prípade s odborovou organizáciou najmenej mesiac (nie 30 dní) pred samotným hromadným prepúšťaním, čo v praxi znamená, že by nemohol prepúšťať skôr ako 31.08.2020, avšak súčasne v zmysle § 73 ods. 3 a 6 Zákonníka práce žalovaný by informácie poskytnuté zástupcom zamestnancov musel doručiť príslušnému ÚPSVaR a následne až po uplynutí jedného mesiaca od jeho doručenia tomuto orgánu, by mohol pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou. V praxi to znamená, že žalovaný mohol doručovať žalobkyni výpoveď najskôr po 30.09.2020

- 2 x mzda vo výške 920,- Eur = 1.840,- Eur

- náhrada mzdy za mesiace september až december 2020 (vzhľadom na to, že v zmysle Rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaný zrušil pracovné miesto žalobkyne k 01.09.2020, do skončenia pracovného pomeru, počas plynutia výpovednej doby by ju musel nechať na prekážkach na strane zamestnávateľa (žalovaného). Nakoľko pracovná pozícia žalobkyne bola v zmysle vyššie uvedeného Rozhodnutia o organizačnej zmene zrušená k 01.09.2020, žalobkyňa tak nielen počas výpovednej doby dvoch mesiacov, ale aj v mesiaci september 2020 by musela „nechať“ zamestnanca na prekážkach na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce)

- 4 x náhrada mzdy vo výške 1.103,59 = 4.414,36 Eur

- odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou v zmysle čl. 14 bod 7. Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 je sedem priemerných mesačných zárobkov -

- 7 x náhrada mzdy vo výške 1.103,59 = 7.725,13 Eur

Celkom: 13.979,49 Eur (bez sumy 220,- Eur, na ktorú by mala žalobkyňa nárok v súvislosti s regeneráciou pracovnej sily v zmysle Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022.

Uvedené plnenie je potom o cca 2.719,49 Eur vyššie ako dostala žalobkyňa, a preto nevedno na základe akých skutočností súd dospel ku záverom, že žalobkyni bola vyplatená mimoriadna odmena nad rozsah jej zákonných nárokov a nárokov z kolektívnej zmluvy. Žalobkyňa by teda pri dodržaní povinnosti zamestnávateľa s hromadným prepúšťaním a pri samotnej výpovedi dostala nepomerne viac ako jej žalovaný plnil. V prípade, ak by žalovaný dodržal všetky povinnosti v zmysle § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce a skončil by so žalobkyňou pracovný pomer dohodou z dôvodu nadbytočnosti v režime hromadného prepúšťania, žalobkyňa by mala nárok na nasledovné plnenia:

- mzda za mesiace júl, august 2020 (vzhľadom na to, že žalovaný prijal Rozhodnutie o organizačnej zmene týkajúcej sa hromadného prepúšťania dňa 17.07.2020, v zmysle § 73 ods. 2 Zákonníka

práce bol povinný prerokovať opatrenia predchádzajúce hromadnému prepúšťaniu so zástupcami zamestnancov - v tomto prípade s odborovou organizáciou najmenej mesiac (nie 30 dní) pred samotným hromadným prepúšťaním, čo v praxi znamená, že by nemohol prepúšťať skôr ako 31.08.2020, avšak súčasne v zmysle § 73 ods. 3 a 6 Zákonníka práce žalovaný by informácie poskytnuté zástupcom zamestnancov musel doručiť príslušnému ÚPSVaR a následne až po uplynutí jedného mesiaca od jeho doručenia tomuto orgánu, by mohol pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou. V praxi to znamená, že žalovaný mohol doručovať žalobkyňi výpoveď najskôr po 30.09.2020

- 2 x mzda vo výške 920,- Eur = 1.840,- Eur

- náhrada mzdy za mesiace september a október 2020 (vzhľadom na to, že v zmysle Rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaný zrušil pracovné miesto žalobkyne k 01.09.2020, do skončenia pracovného pomeru, počas plynutia výpovednej doby by ju musel nechať na prekážkach na strane zamestnávateľa (žalovaného). Nakoľko pracovná pozícia žalobkyne bola v zmysle vyššie uvedeného Rozhodnutia o organizačnej zmene zrušená k 01.09.2020, žalobkyňa v mesiaci september 2020 by musela „nechať“ zamestnanca na prekážkach na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce a navrhovať skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle § 60 Zákonníka práce by mohol navrhnúť najskôr dňa 01. októbra 2020

- 2 x náhrada mzdy vo výške 1.103,59 Eur = 2.207,18 Eur

- odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou v zmysle čl. 14 bod 6. Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 je sedem priemerných mesačných zárobkov

- 7 x náhrada mzdy vo výške 1.103,59 Eur = 7.725,13 Eur

Celkom: 11.772,31 Eur (bez sumy 220,- Eur, na ktorú by mal žalobca nárok v súvislosti s regeneráciou pracovnej sily v zmysle Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022.

Uvedené plnenie je potom o cca 512,31 Eur vyššie ako dostala žalobkyňa, takže nevedno, na základe akých skutočností súd dospel ku záverom, že žalobkyňi bola vyplatená mimoriadna odmena nad rozsah jej zákonných nárokov a nárokov z kolektívnej zmluvy.

Z uvedeného je nesporné, že pre žalobkyňu bolo nepomerne výhodnejšie skončiť pracovný pomer výpoveďou, resp. dohodou z dôvodu uvedenom v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v režime hromadného prepúšťania ako spôsobom, ktorým bol so žalobkyňou skončený pracovný pomer, a preto tu vyvstáva otázka, v čom bolo pre žalobkyňu tak motivačné vyplatenie mimoriadnej odmeny v dôsledku skončenia pracovného pomeru dohodou ako uvádza súd prej inštalácie.

23. Žalobkyňa ďalej v podanom odvolaní poukázala na ustanovenie § 15 ZP, podľa ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Podľa § 35 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka, sa prejav vôle môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejsť. Právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom. So znenia § 15 ZP vyplýva, že pri výklade právneho úkonu sa majú zohľadniť okolnosti, za ktorých sa právny úkon urobil, a vykladať ho tak, aby to zodpovedalo dobrým mravom. Občiansky zákonník vykladá obsah právneho úkonu s prihliadnutím na obsah vôle zmluvných strán, ako bol prejavovaný navonok, spravidla písomne. Uviedla, že žalovaný sa počas konania podrobnejšie nevyjadroval k tomu, čo bolo jeho vôľou pri navrhnutí ods. 3 a 4 dohody o skončení pracovného pomeru. Viac sa vyjadroval k vôli žalobkyne, čoho si musel byť vedomý pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru. Žalovaný nemal a ani nemohol mať vôľu zahrnúť do mimoriadnej odmeny aj nárok vyplývajúci z § 73 ods. 8 ZP, nakoľko sám žalovaný pri uzatváraní dohôd vychádzal z toho, že nejde o hromadné prepúšťanie, čo vylučuje vôľu zahrnúť nárok za porušenie povinností pri hromadnom prepúšťaní do dohodnutej sumy mimoriadnej odmeny. Naopak žalobkyňa v priebehu konania predložila niekoľko dôkazov o tom, čo bolo skutočnou vôľou zmluvných strán týkajúcej sa výpočtu mimoriadnej odmeny (výpovede iných žalobcov v obdobných konaniach vedených na súde, predloženie „Vzoru výpočtu mimoriadnej odmeny“ vyhotovený žalovaným, výpoveď O. Q. a iné). Žiadny nárok uvedený v porovnaní nárokov pri dohode a pri výpovedi podľa „Vzoru“, ani ich výpočet nenasvedčuje tomu, že by zohľadňoval

a počítal aj s nárokom podľa § 73 ods. 8 ZP. Čo však bolo preukázané je skutočnosť, že úmyslom žalovaného bolo iba ponúknuť zamestnancom výhodnú sumu, aby ju zamestnanci prijali a pracovný pomer sa skončil dohodou. Žalobkyňa pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru nemala ako vedieť, že žalovaný prepúšťa naraz taký počet zamestnancov, že ide o hromadné prepúšťanie v zmysle ust. § 73 ZP. Žalovaný nerokoval so zástupkyňou zamestnancov o zamýšľanom prepúšťaní, neinformoval ju predpísaným spôsobom o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva v dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, ani o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať. Všetky tieto informácie si zástupkyňa zamestnancov zosumarizovala až po tom, ako získala výstupy o skončených pracovných pomeroch, teda až dodatočne. Žalovaný v konaní netvrdil žiadnu takú skutočnosť, z ktorej by sa dalo vyvodiť, že žalobkyňa vedela o rozsahu prepúšťania. Žalobkyňa vysvetľoval len výhodnosť ponúknutej dohody. Ani žiadny iný dôkaz nesvedčil o tom, že žalobkyňa mala také informácie, na základe ktorých by mohla usúdiť, že sa jedná o hromadné prepúšťanie. Na základe uvedených preukázaných faktov a predložených dôkazov v priebehu celého konania je žalobkyňa toho názoru, že súd nesprávne vyhodnotil daný skutkový stav a nesprávne aplikoval ustanovenia zákona a naopak mal dospieť k jednoznačnému názoru, že pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru nebolo vôľou ani jednej zmluvnej strany dohodnúť sa na tom, že v mimoriadnej odmene je zahrnutý aj nárok na náhrady mzdy za porušenie povinností pri hromadnom prepúšťaní podľa ust. § 73 ods. 8 ZP, ale naopak mimoriadna odmena bola zostavená z vopred vyhotoveného „Vzoru“ zo strany žalovaného, ktorý bol žalobkyňi predložený na stretnutí, na ktorom s ňou bol ukončený pracovný pomer a na tomto zložení mimoriadnej odmeny sa zmluvné strany aj dohodli, hoci tento „Vzor“ nebol súčasťou písomnej verzie dohody o skončení pracovného pomeru. Dohodnutá výška mimoriadnej odmeny medzi zmluvnými stranami v tomto kontexte pozostávala zo sumy kompenzácie platenej priemernou mesačnou mzdou za mesiace august - október 2020, teda za trojmesačnú výpovednú dobu, odstupné v zmysle kolektívnej zmluvy za príslušný počet odpracovaných rokov a príspevok na regeneráciu vo výške 220,-Eur. Rozdiel vo výške tejto odmeny oproti mzde a iným nárokom, ktorú by žalobkyňa dostala v prípade výpovede, vyplýva len z toho, že základná mzda je nižšia než priemerná mzda a o spomenutý regeneračný príspevok. Pre žalobkyňu bola dohoda motivačná a výhodná v tom, že po 1.8.2020 už nemusela pre žalovaného pracovať, dokonca mohla ísť na prekážky v práci zo strany zamestnávateľa okamžite po podpise dohody do konca júla 2020, za výpovednú dobu dostala vyššiu náhradu mzdy vo výške priemernej mzdy v porovnaní so základnou mzdou a dostala regeneračný príspevok. Tento postup u žalovaného bol preukázaný aj v ďalších 67 obdobných konaniach vedených na súde. Žalobkyňa nesúhlasí ani s názorom súdu, že nakoľko dohoda obsahuje vyhlásenie zamestnanca, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú uspokojené všetky jeho nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, sa dá skutočná vôľa žalovaného pri urobení tohoto právneho úkonu, t. j. zahrnúť do mimoriadnej odmeny všetky do úvahy pripadajúce peňažné plnenia spojené so skončením pracovného pomeru, hodnotiť tak, že sa tým vzdal všetkých svojich nárokov a tento prejav jeho vôle určoval to, že predmetom tejto mimoriadnej odmeny mal byť aj žalovaný nárok. Podľa ust. § 17 ods. 1 ZP právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatná. Zákoník práce v súvislosti s dôvodom neplatnosti právneho úkonu, spočívajúcom vo vzdaní sa práva vopred, prihliada len na prípady, keď sa vopred vzdá svojich práv zamestnanec a nie zamestnávateľ. Pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov je potrebné diferencovať, či ide o právo, ktoré už vzniklo, alebo o právo, ktoré vznikne do budúcnosti. Vzdanie sa práva vopred zo strany zamestnanca smeruje k právu, ktoré má alebo môže vzniknúť v budúcnosti. Ak by sa zamestnanec vzdal takéhoto práva do budúcnosti, právny úkon by bol absolútne neplatný. Ide o vzdanie sa práva vopred, ktoré sa vzťahuje len na zamestnanca a predstavuje špecifickú pracovnoprávnu úpravu obsiahnutú v § 17 ods. 1 ZP, ktorá má prednosť pred uplatnením Občianskeho zákonníka. Pri tom nie je podstatné, či ide o vzdanie sa práva zamestnanca na základe jednostranného právneho úkonu alebo vzdanie sa práva vopred uskutočnené na základe vzájomnej dohody so zamestnávateľom. Z hľadiska posudzovania platnosti právneho úkonu je relevantné len predchádzajúce vzdanie sa práva a nepokrýva vzdanie sa práva, ktoré už vzniklo. Z dikcie § 73 ods. 8 ZP vyplýva, že právo na náhradu mzdy má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer. Právo zamestnanca na náhradu mzdy teda vzniká až skončením pracovného pomeru. V čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru žalobca ešte nemal právo na náhradu mzdy, toto právo mu nevzniklo ani podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru. A už vôbec nie v okamihu porušenia prvej povinnosti pri hromadnom prepúšťaní, ako to uvádzal žalovaný. Otázka kedy nastáva splatnosť náhrady mzdy, je irelevantná pre posúdenie, či ide o vzdanie sa práva vopred. Z toho dôvodu možno považovať za správnu argumentáciu žalobkyne, že sa nemohla platne vzdať svojho práva na náhradu mzdy. Ak sa pracovný pomer skončí dohodou, je samozrejme možné si

upraviť vzájomné práva a povinnosti, ako aj iné záležitosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru. Zamestnanec sa však nemôže vzdať práv, ktoré mu ešte len vzniknú alebo ktoré by mu mohli vzniknúť, ale nie je vôbec zrejmé, či vzniknú, napr. počas doby od podpísania dohody o skončení pracovného pomeru do dňa skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa však nemala a objektívne ani nemohla mať vedomosť o tom, že je súčasťou hromadného prepúšťania, preto pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru nemohla ani pomýšľať na to, že mimoriadnou odmenou bude vysporiadaný aj sporný nárok alebo že sa tohto nároku vzdáva. Dôsledkom vzdania sa práv vopred je absolútna neplatnosť právneho úkonu, na ktorú musí súd vždy prihliadať. V danom prípade však súd svojim názorom túto absolútnu neplatnosť právneho úkonu pripísal na ťarchu zamestnanca a vyhodnotil ju v jeho neprospech. V zmysle ust. § 1 ods. 4 ZP sa na pracovnoprávne vzťahy podporne aplikujú aj ustanovenia všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, tzn. aj ustanovenie § 41, podľa ktorého sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, je neplatnou len táto časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu. Štvrtý odsek dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý sa týkal vyhlásenia žalobkyne o vysporiadaní všetkých jej nárokov, sa nepochybné dá oddeliť od ostatného obsahu dohody, ktorej platnosť tak nie je dotknutá.

24. Žalobkyňa opakovane zdôraznila, že jej v súvislosti so skončením pracovného pomeru bola poskytnutá mimoriadna odmena, nie odstupné, a to vzhľadom na skutočnosť, že jej skončenie pracovného pomeru bolo realizované bez uvedenia dôvodu a v takom prípade zamestnancovi nevzniká nárok na žiadne odstupné. Nie je žiadnym právnym predpisom vylúčené, aby zamestnávateľ v súvislosti so skončením pracovného pomeru poskytoval peňažné plnenia, na ktoré nevzniká zákonný nárok, keďže ich pracovnoprávne predpisy nepoznajú, avšak zamestnávateľ ich chce poskytnúť, aby namotivoval finančne zaujímavejšou ponukou zamestnanca skončiť pracovný pomer dohodou, čo sa stalo aj v prípade žalobkyne (viď jej výpoveď zo dňa 24.11.2022 „Dali predo mňa dohodu, že ak ju prijem, dostanem viac a nemusím už prísť do roboty v pondelok. Alebo je tam aj druhá možnosť, že aj tak budem mať výpoveď, ale budem musieť dorobiť do konca októbra“). V prípade žalobkyne jej žalovaný v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou bez uvedenia dôvodu poskytol mimoriadnu odmenu, ktorej výšku navrhol sám žalovaný, avšak nikdy pri jej komunikovaní neuviedol, že zahŕňa aj náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Žalovaný nikdy v konaní pred súdom prvej inštancie ničím, žiadnym dôkazom nepreukázal, že by dňa 24. júla 2020 (dátum stretnutia žalobkyne so žalovaným, kde jej bol zo strany žalovaného oznámený zámer ukončiť s ňou pracovný pomer) žalobkyne odprezentoval, že jej už vopred vyplatí sankciu za porušovanie Zákonníka práce. Žalobkyňa pri svojom výsluchu dňa 24.11.2022 vyslovene poukázala na to, že jej žalovaný komunikoval výšku mimoriadnej odmeny na základe predloženého výpočtu, nikdy nie vrátane náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Navyše u žalobkyne nebolo ani komunikované hromadné prepúšťanie či jej nadbytočnosť, v tomto prípade žalovaný na osobnom stretnutí uvádzal, že „ukončujú jej pracovnú pozíciu“ (viď výsluch žalobkyne zo dňa 24.11.2022). Na základe vyššie uvedeného možno skonštatovať, že nielenže neexistuje rozumný dôvod, aby mimoriadna odmena zahŕňala náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ale neexistuje na to žiadny dôkaz a ani argument zo strany žalovaného. Navyše ďalším nesporným faktom, o ktorom vypovedala žalobkyňa na pojednávaní konanom dňa 24.11.2022 je, že žalovaný ju na stretnutí dňa 10.07.2020 neinformoval, že by bola súčasťou hromadného prepúšťania a že by sa u žalovaného malo hromadne prepúšťať a taktiež žalovaný neinformoval na tomto stretnutí, že by súčasťou navrhovanej mimoriadnej odmeny vyplácejanej v rámci dohody o skončení pracovného pomeru mala byť aj náhrada mzdy vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov za porušenie povinností pri hromadnom prepúšťaní. Taktiež žalovaný predložil žalobkyne výpočet mimoriadnej odmeny, ktorý jej aj ponechal, pričom súčasťou tohto výpočtu nebol žiadny nárok v zmysle ust. § 73 ods. 8 ZP. Predmetné tvrdenia žalobkyne žalovaný počas celého konania nijako nespochybnil ani nevyvrátil nijakými ďalšími tvrdeniami alebo predloženými dôkazmi, takže ich možno považovať za preukázané a nespochybniteľné. Navyše v takomto duchu vypovedali, či už písomne alebo ústne priamo na pojednávaniach a ďalší 67 zamestnanci v iných obdobných konaniach, s ktorými v rozhodnom období (júl 2020) žalovaný skončil pracovný pomer dohodou za takých istých okolností a podmienok. Takýto názor súdu je nebezpečný, nakoľko silne popiera ochranu zamestnanca ako slabšej strany zmluvnej strany a nereflekтуje na s tým spojenú zásadu, že pri možnosti výkladu právnych úkonov účastníkov pracovnoprávneho vzťahu viacerými spôsobmi vyplýva povinnosť použitia výkladu v prospech slabšej strany, teda v prospech zamestnanca. Súd prvej inštancie práve naopak popiera právo zamestnanca na ochranu pred hromadným prepúšťaním, pri ktorom je zamestnávateľovi vedome uložených množstvo povinností voči orgánom verejnej moci (ÚPSVaR) ako aj voči zástupcom zamestnancov s cieľom hľadať

riešenia na minimalizáciu dopadov hromadného prepúšťania, t. j. hromadné prepúšťanie obmedziť, resp. mu predísť, prípadne zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie hromadným prepúšťaním nadbytočných zamestnancov.

25. Navyiac zamestnanec nie je oprávneným subjektom na výkon a realizáciu ustanovení kolektívnych pracovnoprávných vzťahov obsiahnutých v § 73 ods. 2 až ods. 6 Zákonníka práce, keďže nie je zástupcom zamestnancov, nemôže preto ani obsah týchto kompetencií moderovať prostredníctvom individuálneho zmluvného dojednaní so zamestnávateľom. Keďže povaha sankčného plnenia za porušenie uvedených povinností zamestnávateľom obsiahnutá v § 73 ods. 8 Zákonníka práce sa nemôže uplatniť bez predchádzajúcej existencie porušenia príslušných ustanovení Zákonníka práce, nemôže byť ani obsah neexistujúceho práva zamestnancov upravený v individuálnom (ale ani kolektívnom) zmluvnom vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom (takáto možnosť moderácie je totižto vylúčená aj napr. v zmluvnom vzťahu medzi zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov). Pokiaľ teda súd prvej inštancie konštatoval vo svojom rozhodnutí splnenie hmotnoprávných podmienok pre hromadné prepúšťanie, ktorých porušenia sa dopustil zamestnávateľ, mal prísť k automatickému záveru o povinnosti zamestnávateľ vyplatiť sankčné plnenie podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, a nie skúmať obsah individuálneho zmluvného kontraktu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pretože takýto pracovnoprávny nárok v ňom ani obsiahnutý nemohol byť z vyššie uvedených dôvodov, pretože by bol absolútne neplatný z dôvodu rozporu s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce.

Žalobkyňa v tomto smere poukázala aj na Smernicu 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (uviedla, že ak by platilo, že pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vyššie finančné plnenia ako pozná zákon, či kolektívna zmluva, a tento by týmto pokryl všetky nároky a pohľadávky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu a preto zamestnávateľ by už nemusel realizovať žiadne povinnosti súvisiace s hromadným prepúšťaním zameraným práve na predchádzanie a zmiernenie jeho následkov, tak takýto názor (ako zaujal súd prvej inštancie) v plnom rozsahu popiera ochranársku úlohu pracovného práva, neguje postavenie zamestnanca ako slabšej strany a poskytuje nebezpečný „návod na vykúpenie sa“ z časovo a administratívne náročných povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní zaplatením vyššej sumy peňazí. Takýto názor súdu prvej inštancie je potom zjavným nepochopením obsahu právnej normy, konkrétne ustanovení § 73 Zákonníka práce v nadväznosti na Smernicu 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania). Žalobkyňa zastáva názor, že právny názor súdu prvej inštancie, kde postačuje vopred individuálne medzi zamestnancami dotknutými hromadným prepúšťaním a zamestnávateľom dohodnúť si vyššiu výšku peňažného plnenia pri skončení pracovného pomeru, popiera teda kolektívnu povahu práv pri hromadnom prepúšťaní (viď Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C12/08 (Mono Car Styling SA, v likvidácii proti Dervis Odemis a i.). Súd prvej inštancie uviedol i to, že Zákonník práce nevyklučuje, aby náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce bola predmetom dohody zamestnanca a zamestnávateľa o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru a rovnako ani neurčuje, aby tento nárok musel byť v dohode výslovne pomenovaný, či obligatórne oddelený od ostatných nárokov spojených so skončením pracovného pomeru. Takýto právny názor súdu prvej inštancie je opakovane len nepochopením hypotézy právnej normy, v tomto prípade § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Ustanovenie § 73 ods. 8 Zákonníka práce je koncipované ako sankcia zamestnávateľa za porušenie povinností mu uložených v ustanoveniach § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce z dôvodu jednostranného a kolektívneho skončenia pracovnoprávných vzťahov zamestnancov s priamym dopadom na znemožnenie plnenia základných spoločenských úloh v podobe zabezpečenia základných životných a sociálnych potrieb seba a svojej rodiny prostredníctvom mzdy vyplácanej od zamestnávateľa, za predpokladu, že nastane situácia popisovaná v ustanovení § 73 ods. 1 Zákonníka práce. Z logiky veci teda vyplýva, že sankcia ako časť členenia právnej normy ustanovuje zvláštnu ujmu, ktorá má postihnúť poručiťel'a právnej normy, t.j. každého, kto za podmienok ustanovených v hypoteze nedodrжал pravidlo správania ustanovené v dispozícii, takže jej aplikácia môže nastať najskôr až po porušení zákonnej povinnosti dotknutým subjektom. Práve hrozba sankcie je jedným z motivačných nástrojov správania, a práve snaha vyhnúť sa ujme spojenej so sankciou adresáta príkazu alebo zákazu motivuje k tomu, aby tieto pravidlá rešpektoval a plnil povinnosti z nich vyplývajúce. V tomto ohľade samotné sankčné plnenie je konštruované úmyselne až po vzniku porušenia povinnosti, pretože sa tým predchádza ešte výraznejšiemu zhoršeniu finančnej situácie zamestnávateľa, ktorý v dôsledku nepriaznivej situácie vo vnútri podniku musí pristupovať k hromadnému prepúšťaniu, a preto Zákonník práce vychádza z predpokladu pozitívneho prístupu, keď primárne od neho vyžaduje splnenie informačných povinností a hľadanie riešenia zmiernenia situácie pre jeho zamestnancov bez finančnej záťaže (napr. vytvorenie sociálneho plánu, pomoc zamestnávateľa

pri hľadaní nových pracovných miest zamestnancov) a až pri ich nesplnení „trestá“ zamestnávateľa za nesplnenie si tejto „sociálnej funkcie“ reprezentovanej v povinnostiach zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov či úradu práce.

Ak by sme prijali právny názor súdu, že náhrada mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce (sankcia za porušenie povinnosti) môže byť vlastne dohodnutá zmluvnými stranami ako súčasť inej dohody, došlo by úplnej negácií preventívneho charakteru tohto ustanovenia, ktoré núti zamestnávateľa využiť všetky zákonom probované prostriedky ochrany zamestnanca pred hromadným prepúšťaním až potom hromadne prepúšťať. Aplikujúc takýto právny názor súdu by sa ustanovenia § 73 ods. 2 až 6 stali obsoletnými, nakoľko by postačovalo sa „vykúpiť“ z povinnosti ich používania vyššou sumou peňažného plnenia, ktoré by sa individuálne dohodlo medzi zamestnancom a zamestnávateľom, čím by sa v konečnom dôsledku znehoval už vyššie spomínaný kolektívny charakter informačných povinností a povinností prerokovania voči kolektívnym orgánom (zástupcom zamestnancov), ako aj informačné povinnosti voči orgánu verejnej moci (ÚPSVaR).

26. Žalobkyni bola vyplatená mimoriadna odmena vo výške, ku ktorej žalovaný dospel prostredníctvom metodiky na vyššie spomínanom vzore, aj keď nebola súčasťou dohody o skončení pracovného pomeru. Uvedené žalobkyňa v konaní pred súdom prvej inštancie riadne preukázala a výška vyplatenej mimoriadnej odmeny plne korešpondovala s metodikou výpočtu mimoriadnej odmeny zo vzorového dokumentu. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní nezohľadnil tú skutočnosť, že žalovaný ani na výzvu súdu v obdobných konaniach vedených na súde prvej inštancie č.k. 19C/22/2021 a č.k. 19Cpr/10/2021, aby v lehote 10 dní predložil súdu riadnu špecifikáciu mzdových nárokov označených ako mimoriadna odmena v Dohode o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou, vôbec nešpecifikoval jednotlivé mzdové nároky, ktoré predkladal žalobkyni pri oznámení o zámere ukončiť s ňou pracovný pomer na stretnutí so zástupcami žalovaného, a to ani pri výpovedi ani pri ponúkanej dohode o skončení pracovného pomeru v rámci vyplatenej mimoriadnej odmeny. Vo svojom vyjadrení iba opisne odcitoval niektoré ustanovenia Zákonníka práce (§ 73 ods. 8 ZP - náhrady mzdy, § 145 ods. 2 ZP - náhrada za používanie vlastného náradia, § 193 v spojení s § 217 ods. 1 ZP - náhrada za škody na veciach neprevzatých do úschovy a § 222 ZP - bezdôvodné obohatenia sa zamestnávateľa na úkor zamestnanca pri veciach, ktoré zamestnanec po skončení pracovného pomeru nechal na pracovisku), ktoré zahŕňajú nároky zamestnanca na vyplatenie prípadných nárokov, ktoré by im vznikli, a to bez akejkoľvek podrobnej kalkulácie, ktorá by obsahovala výpočet týchto nárokov s následným poukazom na zhodu týchto výpočtov s vyplateným nárokom žalobkyni. Aj predmetná skutočnosť poukazuje na fakt, že žalovaný objektívne nemohol predložiť spôsob výpočtu mimoriadnej odmeny vyplatenej v rámci Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou, lebo žiadna položka takejto mimoriadnej odmeny neobsahovala v sebe nárok v zmysle ust. § 73 ods. 8 ZP, ktorého zaplata sa žalobkyňa v tomto konaní domáha, a v prípade, že by ju tam žalovaný dodatočne dosadil, jednotlivé položky by mu nekorešpondovali s výslednou sumou vyplatenej mimoriadnej odmeny.

27. Žalobkyňa zastáva názor, že súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní nesprávne právne posúdil vec, nakoľko ak niekto počas celého konania pred súdom prvej inštancie tvrdí, že sa nedopustil žiadneho protiprávneho konania a teda žalobkyni v tejto súvislosti nevznikol žiadny sankčný nárok, takýto nárok nemohol byť ani predmetom vyplatenia žalobkyni v rámci mimoriadnej odmeny pri skončení pracovného pomeru dohodou. Žalovaný nemal v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru žiaden titul na zakomponovanie nároku v zmysle ust. § 73 ods. 8 ZP do vyplatenej mimoriadnej odmeny, nakoľko sám existenciu hromadného prepúšťania z jeho strany popieral, nikdy sa o tejto skutočnosti pri uzatváraní Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou ani v čase jej predloženia žalobkyni s kalkuláciou výpočtu mimoriadnej odmeny nezmieňoval. Následné tvrdenia žalovaného, že titul na jeho zakomponovanie do mimoriadnej odmeny mal, pretože tento nárok podľa jeho tvrdení vznikol už v čase pred samotným podpisom Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou mal súd prvej inštancie vyhodnotiť ako účelový a ničím nepodložený, nakoľko samotný žalovaný tvrdenie, že žalovaný nárok je súčasťou mimoriadnej odmeny nikdy ničím nepreukázal ako aj samotný fakt, že by vôbec zamestnanca s takouto skutočnosťou niekedy oboznámil.

28. Nevedno na základe akých skutočností súd prvej inštancie skonštatoval, že nárok žalobkyne už existoval v čase podpisu dohody, najmä ak samotnému žalovanému nebolo zrejmé, koľko zamestnancov zo 149 zamestnancov návrh dohody o skončení pracovného pomeru prijme a uzatvorí na účely posúdenia § 73 ods. 1 Zákonníka práce a teda, či vôbec u žalovaného dôjde k hromadnému prepúšťaniu. Takýto názor súdu prvej inštancie len podporuje absurdnosť celého tvrdenia žalovaného, že tento už

vlastne vopred vedel, že plánuje porušovať právne predpisy týkajúce sa hromadného prepúšťania, a preto sám a dobrovoľne na túto skutočnosť upozorňuje zamestnancov tým, že im ponúka náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce ešte pred samotným skončením pracovného pomeru.

29. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu navrhol rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku potvrdiť. Ako už uviedol pred súdom prvej inštancie, podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške dvojnásobku jeho priemerného zárobku, ak zamestnávateľ poruší pri hromadnom prepúšťaní vo vzťahu k zamestnancovi dotknutému hromadným prepúšťaním ktorúkoľvek z povinností podľa § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 Zákonníka práce (pozn.: ak ich však zamestnávateľ poruší aj všetky, nárok zamestnanca sa nezvyšuje). Uviedol, že žalobkyňa sama tvrdí, že žalovaný ako zamestnávateľ porušil ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce. Z daných zákonných ustanovení je zjavné, že nimi uložené povinnosti zamestnávateľa vždy (bezvýnimocne) časovo predchádzajú právnomu úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca ukončuje. Vzhľadom na uvedené, zamestnávateľ už v čase uzatvárania Dohody, ako právneho úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca končí, má a môže vedieť, či pred jej uzatvorením postupoval podľa § 73 ods. 2, 3, 4 a 6 Zákonníka práce, resp. či nespĺnil niektorú (ktorúkoľvek) z povinností podľa § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 Zákonníka práce. Hoci žalobkyňa tvrdí, že pri uzatváraní Dohody o skončení pracovného pomeru nemala vedomosť o tom, že je súčasťou hromadného prepúšťania, v konaní pred súdom prvej inštancie uviedla presný opak. Sama v rámci svojho návrhu na pokračovanie v konaní určenom upomínaciu súdu *expressis verbis* uviedla, že už v júni 2020 mala o redukcii zamestnancov vedomosť aj z médií. Nič preto reálne a ani právne zamestnancovi a zamestnávateľovi nebránilo v tom, aby sa pri určení výšky mimoriadnej odmeny v Dohode o skončení pracovného pomeru prihliadlo v rámci pomýšľaného uspokojenia zamestnanca / vysporiadania sa s ním práve prostredníctvom vyplatenia mimoriadnej odmeny aj na nárok zamestnanca podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce (a čl. 14 ods. 5. Kolektívnej zmluvy), ako na potenciálny (teda sporný a/alebo neistý) nárok zo skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Súd prvej inštancie sa v odôvodnení napadnutého rozhodnutia podrobne zaoberal uvedenou otázkou a žalobkyni k nej poskytol vyčerpávajúce odpovede, ktoré žalovaný považuje za správne, jasné, zákonné a pochopiteľné. Dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o mimoriadnej odmene, boli uzatvorené stranami súčasne a aj na rovnakej listine. Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, smerujúci k zániku práv a povinností z pracovného vzťahu, kedy jej právnym následkom je faktické skončenie pracovného pomeru. Nielen žalovaná náhrada mzdy, ale napr. aj odstupné pritom predstavujú práva a povinnosti, ktoré Zákonník práce priamo spája so skončením pracovného pomeru, a ktoré budú musieť byť medzi stranami právne konformným spôsobom usporiadané. Zákonník práce žiadnym spôsobom nezakazuje, aby si strany nemohli tieto práva a povinnosti usporiadať už v dohode o skončení pracovného pomeru a nenúti ich ani čakať, kým dohoda nadobudne účinky (do nasledujúceho dňa po dni, ktorým sa pracovný pomer končí), a až potom si osobitne upraviť tieto nároky, *ex lege* spojené so skončením pracovného pomeru, hoci ako odstupné, tak aj náhrada mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce získavajú svoje opodstatnenie až okamihom faktického skončenia pracovného pomeru. Nič nebráni zamestnancovi a zamestnávateľovi, aby si napr. aj v Dohode o skončení prac. pomeru vysporiadali v podobe vyplatenia mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru i sporné, či pochybné peňažné nároky zamestnanca, spojené práve so skončením pracovného pomeru (t. j. odstupné, žalovaná náhrada mzdy a príspevok na regeneráciu), ak suma mimoriadnej odmeny všetky tieto nároky zamestnanca nielen konzumuje, ale zároveň ich aj presahuje (čím zamestnanca nijako nepoškodzuje). Účelový výklad žalobkyne preto treba označiť za neprimerane reštriktívny, vo výsledku pôsobiaci v neprospech zamestnancov a popierajúci in concreto účel, i motivačnú funkciu mimoriadnej odmeny. Pri skončení pracovného pomeru formou dohody môže byť pre zamestnanca rozhodujúca i zamestnávateľom navrhovaná výška jeho peňažného plnenia, spojená so skončením pracovného pomeru a preto je pre zamestnanca podstatné, aby jeho výšku poznal už v čase uzatvárania dohody (t. j. pred faktickým skončením prac. pomeru) a nespoliehal sa iba na akýsi sľub zamestnávateľa, že mu ju po skončení pracovného pomeru (možno) „niečo“ doplatí vo vyššej výške, než mu vyplýva zo zákona / Kolektívnej zmluvy. Súhlasí tak treba so súdom prvej inštancie, že vyplatením mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru došlo vzhľadom na ods. 3. a 4. Dohody k zániku (splneniu) žalovaného nároku, a to už pred začatím súdneho konania, keďže vyplatenie (štedrej) mimoriadnej odmeny takýto nárok skonzovalo.

30. Žalovaný v ďalšom poukázal na to, že žalobkyňa protirečivo a chaoticky (nelogicky) vyčíta súdu prvej inštancie, že nevzal do úvahy vôľu zmluvných strán ohľadne mimoriadnej odmeny, keďže podľa žalobkyne mimoriadna odmena mala zahŕňať i žalobkynin údajný nárok na náhradu mzdy žalobcu počas

neexistentnej (in concreto - v prípade Dohody o skončení pracovného pomeru - nemožnej) výpovednej doby tvrdiac, že takéto jej sporné tvrdenie nebolo zo strany žalovaného nikdy popreté; čo však nie je pravdou, nakoľko opak vyplýva z obsahu súdneho spisu (viď. napr. podanie žalovaného zo dňa 27.09.2022, zo dňa 16.01.2023, ako aj jeho prednesy na pojednávaníach, kde žalovaný expressis verbis takéto nepreukázané a nepravdivé tvrdenie žalobkyne procesne relevantným spôsobom poprel a svoje popretie aj odôvodnil). Uvedené tvrdenie žalobkyne je však min. „problematické“, a to z viacerých dôvodov. Prvým paradoxom procesného útoku žalobkyne je jej tvrdenie obsiahnuté prvýkrát až v jej odvolaní o tom, že „mimoriadna odmena nemá údajne väzbu na odstupné“, pretože „takýto nárok žalobkyne nevznikol a žalobkyňa nemohla tvrdiť a ani netvrdila, že jej nárok na odstupné vznikol“. V zásade teda z odvolania vyplýva celkom nové tvrdenie žalobkyne, že mimoriadna odmena sa akoby „neskladala zo žiadnych nárokov zamestnanca“, čo je v zjavnom rozpore s doterajšími tvrdeniami žalobkyne (tá najprv tvrdila, že mimoriadna odmena je vo výške odstupného podľa Kolektívnej zmluvy [viď. napr. vyjadrenie žalobkyne zo dňa 18.11.2021 na str. 2 ods. 2 zdola, str. 3 ods. 2 zdola a str. 4 ods. 1 zhora], ktoré následne zmenila vyjadrením zo dňa 19.09.2022, v ktorom pripustila, že mimoriadna odmena presahuje odstupné a že jej výška bola určená i s prihliadnutím na ďalšie nároky žalobkyne, avšak vyplývajúce jej výlučne zo zákona a Kolektívnej zmluvy, ktoré však určila nesprávne, v rozpore i s týmto jej novším tvrdením). V tejto korelácii je tak druhým paradoxom procesného útoku žalobkyne to, že už na začiatku odvolania tvrdí, že „mimoriadna odmena sa skladala z rôznych častí - nárokov žalobkyne“, kedy jedným z nich má byť podľa žalobkyne údajne aj nepreukázaná a sporná „náhrada mzdy za [neexistentnú] výpovednú dobu žalobkyne“. Žalobkyňa si tak podstatným spôsobom odporuje. Argumentácia žalobkyne je nekonzistentná a vnútorne zásadným spôsobom rozporná, kedy sa v záujme zrušenia a/alebo zmeny napadnutého rozhodnutia akoby pokúšala odvolaciemu súdu predložiť svoje min. dve rôzne tvrdenia, ktoré popri sebe nemôžu obstáť s tým, „nech si odvolací súd vyberie, čo sa mu páči.“ S takouto procesnou taktikou žalobkyne žalovaný nemôže súhlasiť.

31. Podľa úvodnej časti odvolania žalobkyne (bod 1. odvolania) „súčasťou“ mimoriadnej odmeny mala byť i náhrada mzdy za neexistentnú výpovednú dobu žalobkyne, čo podľa žalovaného nie je pravdou. Uvedené sporné (žalovaným výslovne popreté) tvrdenie žalobkyne totiž z ničoho nevyplýva a nebolo ani nijako preukázané (a to ani sporným „vzorom kalkulácie výpočtu odmeny,“ predloženým prvýkrát so súhlasom žalobkyne na pokračovanie v konaní určenom upomínaciu súdu a následne ešte dvakrát [s cieľom „preukázať“ tým vždy iné tvrdenia žalobkyne]), a zároveň z časového hľadiska je zjavné, že tu ide len o zmenu taktiky vedenia sporu zo strany žalobkyne (keď tým žalobkyňa iba reagovala na nový procesný stav). Vzhľadom na nekoherentnosť odvolania žalobkyne je žalovaný nútený poukázať na posudzovanú vec v širších súvislostiach.

32. Podľa prvotného tvrdenia žalobkyne, žalobkyňa opakovane uvádzala, že výška mimoriadnej odmeny sa rovná odstupnému podľa Kolektívnej zmluvy (t. j. tvrdila, že odstupné [vo výške 7.725,13 Eur] sa rovná mimoriadnej odmene [vo výške 11.260,- Eur]) - viď. súhlas žalobkyne s pokračovaním konania pre upomínací súd (str. 2 návrhu na pokračovanie konania - posledný odsek, str. 3 cca štvrtý odsek zhora „v strede“, a str. 5 v časti II. druhá zarážka), či podanie žalobkyne zo dňa 18.11.2021 (str. 2 tretí odsek, posledná veta, str. 3 druhý odsek zdola alebo str. 4 prvý odsek zhora). Žalovaný si preto dovoľuje v uvedenom kontexte žalobkyňu odcitovať, a to konkrétne z jej vyjadrenia zo dňa 18.11.2021 (pozn.: ktoré súdu predložila potom, ako do súdneho spisu založila aj sporný „vzor kalkulácie výpočtu odmeny,“ ktorý podľa nej preukazoval, že suma mimoriadnej odmeny je totožnou s odstupným zamestnanca, nárok na ktoré jej podľa neho zanikol jej vyplatením):

- „všetci boli odmenení štedrými odmenami (odstupným) prepočítaným na základe platnej kolektívnej zmluvy“ (viď. str. 2, druhý odsek zdola),

- „Zamestnávateľ ponúkol Žalobkyne ukončiť pracovný pomer Dohodou ku dňu 31.07.2020 s vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške rovnajúcej sa odstupnému vyplácanému pri prepúšťaní z dôvodu nadbytočnosti v zmysle kolektívnej zmluvy...“ (viď. str. 3, druhý odsek zdola),

- „...vypýtať zaplatenie mimoriadnej odmeny vo výške rovnajúcej sa odstupnému vyplácanému pri prepúšťaní z dôvodu nadbytočnosti v zmysle kolektívnej zmluvy...“ (viď. str. 4, prvý odsek zhora).

Žalovaný vzhľadom k uvedenému zopakoval, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trval 28,10 roka, kedy podľa čl. 14 ods. 6 písm. f) Kolektívnej zmluvy mala žalobkyňa nárok na sedemnásobok jej priemerného mesačného zárobku, a to aj pri uplatnení § 76 ods. 7 Zákonníka práce tak, ako to žalovaný uviedol (viď. podanie žalovaného z 27.09.2022). V konaní pred súdom si sama žalobkyňa (zastúpená od počiatku advokátom) určila, že jej priemerný zárobok v rozhodnom čase bol vo výške 1.103,59 Eur brutto mesačne (žalovaná suma 2.207,18 Eur predstavujúca v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce

dvojnásobok priemerného zárobku žalobkyne delené dva). Odstupné žalobkyne tak následne možno určiť vynásobením sumy jednomesačného priemerného zárobku žalobkyne číslom sedem (čl. 14 ods. 6 písm. f) Kolektívnej zmluvy), kedy u žalobkyne by len samotné odstupné predstavovalo sumu 7.725,13 Eur, čo predstavuje iba 68,61 % zo sumy mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur. Nakoľko ide v zásade o jednoduchý matematický prepočet, potom, ako bolo v konaní preukázané, že žalobkyňa súdu predkladá nepravdivé tvrdenia („mimoriadna odmena = odstupné“), žalobkyňa bola v snahe o svoj úspech nútená vytvoriť novú procesnú taktiku, výsledkom čoho je jej tvrdenie o akejsi „kompenzácii výpovednej doby žalobkyne“, ktoré žalobkyňa prvýkrát v súdnom konaní použila v rámci svojho vyjadrenia zo dňa 19.09.2022, t. j. až 581 dní po začatí súdneho konania. Toto tvrdenie žalobkyne už aktuálne ale „tvrdo naráža“ na nové tvrdenie žalobkyne prvýkrát uvedené oneskorene, teda až v jej odvolaní o tom, že súčasťou mimoriadnej odmeny zrazu akoby už nebolo „nič“, t. j. najmä nie odstupné; avšak paradoxne jeho súčasťou je akási „náhrada mzdy za [neexistujúcu] výpovednú dobu,“ čo je tvrdenie sporné, nepreukázané a z ničoho ani nevyplývajúce. Uvedené tvrdenia žalobkyne pritom nedávajú žiadnu logiku, ide totiž o tvrdenia absurdné, vzájomne sa vylučujúce a absolútne nepodložené. Žalovaný nerozumie takejto protirečiacej si procesnej taktike žalujúcej strany, považuje ju za min. „neštandardnú“ a musí ju namietat, pretože ju považuje za neprípustnú a zavádzajúcu odvolací súd, ale i žalovaného. Napriek tomu je zjavné, že tvrdenie žalobkyne vnesené prvýkrát do konania až v septembri 2022 o tom, že „mimoriadna odmena konzumuje rôzne položky nárokov zamestnanca,“ bolo dôsledkom toho, že prvotné nesprávne tvrdenia žalobkyne (t. j. že „mimoriadna odmena = odstupné“), sa v dôsledku jednoduchého matematického prepočtu ukázali ako chybné v celom rozsahu. Žalobkyňa preto musela pripustiť, že vyplatenie mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru (vzhľadom i na výplatnú pásku žalobkyne za 07/2020) skonzumovalo a ďalšie nároky žalobkyne súvisiace so skončením jej pracovného pomeru Dohodou. Žalobkyňa však na jednej strane správne určila, že ako zamestnanec nemala žiadne iné nároky, ako nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy, no na druhej strane sa celkom nesprávne pokúšala vymyslieť si i také nároky, ktoré žiadne opodstatnenie v zákone, či v Kolektívnej zmluve nemajú len preto, aby sa mohla aspoň naoko tváriť, že mimoriadna odmena nebola dostatočne vysoká preto, aby jej vyplatenie skonzumovalo všetky jej nároky / pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, v súvislosti s jeho skončením. Vyplatenie mimoriadnej odmeny však žalovaný nárok skonzumovalo a mimoriadna odmena presahovala všetky nároky a pohľadávky zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu, súvisiace so skončením jeho pracovného pomeru Dohodou.

33. Aktuálne dve vzájomne sa vylučujúce tvrdenia žalobkyne uplatnené v rámci jej odvolania sú tak už treťou a najnovšou procesnou taktikou žalobkyne, ak žalobkyňa raz tvrdí, že (•) „mimoriadna odmena konzumuje akúsi náhradu mzdy zamestnanca za neexistujúcu výpovednú dobu, odstupné a príspevok“ a zároveň v rámci odvolania „jedným dychom“ novo dodáva, že (•) „mimoriadna odmena nezahŕňa žiadne zložky, najmä nie odstupné“. Ďalší nedostatok, resp. vada v procesnom útoku žalobkyne je zjavný aj z tvrdenia žalobkyne, že (neexistujúca) výpovedná doba jej mala byť kompenzovaná v rámci mimoriadnej odmeny, hoci takýto nárok žalobkyňa nemá ani zo Zákonníka práce, a ani z Kolektívnej zmluvy. Žalobkyňa totižto plynulo cyklicky tvrdí a tvrdila, že vo vzťahu k žalovanému nemá a ani nemala žiadne iné nároky, ako nároky zo Zákonníka práce a z Kolektívnej zmluvy (ani žalovaný o iných nárokoch žalobkyne vedomosť nemá). Tvrdením o náhrade mzdy žalobkyne za neexistujúcu výpovednú dobu si ale žalobkyňa odporuje, pretože takýto nárok nie je ani nárokom zo zákona, a ani nárokom z Kolektívnej zmluvy (pozn.: ani z Dohody, či z prac. zmluvy). Paradoxom ale je, že žalobkyňa takýmto tvrdením sama pripúšťa, že účelom vyplatenia mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru bolo a byť aj malo skonzumovanie jej nárokov vyplývajúcich jej z pracovného pomeru, súvisiacich so skončením jej pracovného pomeru. Avšak žalobkyňa napr. vo svojom vyjadrení zo dňa 19.09.2022 na str. 4, posledný odsek uviedla: „...je jasne vidieť, že tieto výpočty korešpondujú s mimoriadnou odmenou vyplatenou žalobkyni pri ukončení pracovného pomeru Dohodou a VŠETKY JEHO ZLOŽKY ODZRKADĽUJÚ V PODSTATE IBA JEJ ZÁKONNÉ NÁROKY, AKO AJ NÁROKY PLYNÚCE JEJ Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY...“ žalovaný na stretnutí so žalobkyňou, na ktorom jej oznámil zámer ukončiť s ňou pracovný pomer NEPONÚKOL ANI V JEDNOM PRÍPADE NIČ NAVYŠE, AKO BY JEJ PATRILO ZO ZÁKONA ALEBO Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY...“. I vzhľadom k uvedenému tak nemožno súhlasiť s tvrdením žalobkyne, že vyplatenie mimoriadnej odmeny malo skonzumovať i jej iluzórny (neexistujúci) nárok, ktorý jej nevyplýva ani zo zákona a ani z Kolektívnej zmluvy (dokonca je contra legem a proti ratio legis [§ 62 ods. 8 Zákonníka práce]). Nutné je tu ale prihladiť i na poslednú výplatnú pásku žalobkyne za 07/2020 (v súdnom spise), v zhode s ktorou žalobkyni boli vyplatené jej peňažné nároky i mimo rámca mimoriadnej odmeny (napr. mzda zamestnanca, či náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku alebo za prekážky v práci a

pod.), vzhľadom k čomu súd prvej inštancie správne určil nároky žalobkyne súvisiace so skončením prac. pomeru Dohodou, ktoré vyplatením mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru zanikli. Žalobkyňa, aby vytvorila dojem, že jej mala byť zaplatená sporná a nepreukázaná náhrada mzdy za (neexistujúcu) výpovednú dobu dokonca duplicitne (druhykrát) s podaním zo dňa 19.09.2022 súdu prvej inštancie predložila i tzv. „vzor kalkulácie výpočtu odmeny.“ Tento „Vzor“ žalobkyňa predložila prvýkrát s návrhom na pokračovanie v konaní (vtedy mal preukazovať, že „mimoriadna odmena = odstupné“) a naposledy (3x) s vyjadrením žalobkyne k záverečnej reči žalovaného. Svojím druhým predložením „Vzoru“ chcela žalobkyňa v rozpore s jej prvotnou argumentáciou už ale preukázať to, že vyplatenie mimoriadnej odmeny „skonsumovalo“ (resp. zahŕňalo) nárok žalobkyne na: (a) iluzórnú náhradu mzdy za neexistujúcu výpovednú dobu, (b) odstupné a (c) príspevok na regeneráciu, oboje podľa Kolektívnej zmluvy. V rámci odvolania však žalobkyňa už prekvapivo uvádza novotu (hoci neuplatnila § 365 ods. 1 písm. g) ani § 366 CSP) a to, že „zložkou mimoriadnej odmeny nebolo odstupné“, kedy tiež tvrdí, že „mimoriadna odmena vlastne žiadne zložky nemala“, pričom súčasne tvrdí i to, že „súčasťou mimoriadnej odmeny je i akási náhrada mzdy žalobkyne za neexistujúcu výpovednú dobu“. Žalobkyňa pritom ale účelovo ignoruje účel a zmysel mimoriadnej odmeny i to, že žiadna výpovedná doba sa jej netýka, a to najmä, ak aj sama tvrdí, že má nároky len zo zákona a Kolektívnej zmluvy, pričom mimoriadna odmena zjavne presahuje všetky takéto reálne i potenciálne nároky žalobkyne v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru Dohodou. Žalobkyňa rozpor vo svojej procesnej taktike a tvrdeniach ale nijako nevysvetlila, ani neodstránila - celá taktika žalobkyne v rámci jej odvolania je preto min. neštandardná, ale tiež nespôsobilá. Napriek tomu zo „Vzoru“ nevyplýva nič z toho, čo žalobkyňa tvrdila na počiatku a ani to, čo tvrdí aktuálne; žalobkyňa preto neuniesla dôkazné bremeno, ktoré ju zaťažilo.

34. Žalovaný poukázal aj na nerelevantnosť tzv. „Vzoru“ pre rozhodnutie súdu. Takýto sporný „Vzor“ totiž nielenže nebol súčasťou a ani prílohou Dohody a táto naň ani nijako neodkazuje, ale tento sa žalobkyne nijako netýka a zároveň nie je ani nikým podpísaný, t. j. absentuje tu dohoda strán na ňom. Ďalej v inom súvisiacom konaní medzi žalobcom: B. Y. proti žalovanému: Slovenská sporiteľňa, a. s., vedenom na súde prvej inštancie pod sp.zn. 21Csp/31/2021 vypovedala dňa 09.05.2022 i svedkyňa - p. O. Q., ktorá uviedla, že predmetný „Vzor“ nebol a ani nemal byť zamestnancom ponechaný (zápisnica o pojednávaní v danej veci bola súdu prvej inštancie predložená s podaním žalovaného zo dňa 27.09.2022). Uvedené potvrdila i žalobkyňa svojou výpoveďou dňa 24.11.2022. Navyše žalobkyňa obsah sporného „Vzoru“ vykladá v rozpore s jeho obsahom, keďže hneď prvá položka označená ako „kompenzácia platená priemernou mzdou“ reálne nemôže kompenzovať ňou tvrdený neexistujúci nárok („trojmesačnú výpovednú dobu“), ak pracovný pomer nekončil výpoveďou ale Dohodou, pri ktorej žiadna výpovedná doba neexistuje. Navyše, žalobkyňa aj vo svojom vyjadrení zo dňa 19.09.2022 uviedla, že mala iba nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy. Z ničoho tiež nevyplýva, že zamestnávateľ musí vysvetľovať, či akýmkoľvek výpočtom špecifikovať peňažné plnenie dohodnuté v súvislosti so skončením prac. pomeru, ak jeho výška zjavne presahuje dolnú hranicu všetkých peňažných plnení v prospech zamestnanca ustanovených právnymi predpismi a Kolektívnou zmluvou pri skončení pracovného pomeru, ktoré má svojim vyplatením skonsumovať, čo je zjavný prípad v prejednávanej veci (žalobkyňa získala viac, než je súčet všetkých jej skutočných a/alebo potenciálnych nárokov spojených so skončením jej pracovného pomeru Dohodou [odstupné + žalovaná náhrada mzdy + príspevok < mimoriadna odmena]). Sama žalobkyňa mimoriadnu odmenu označila vo svojom vyjadrení zo dňa 18.11.2021 za štedrú a za lepšiu finančnú ponuku, čo uviedla i priamo na pojednávaní dňa 24.11.2022, kde potvrdila, že pri Dohode dostala lepšiu finančnú ponuku a Dohoda jej vyhovovala viac. S tým, že mimoriadna odmena bola štedrá a šlo o lepšiu finančnú ponuku vzhľadom na to, že táto min. o 1.107,69,- Eur presahuje súčet všetkých jej nárokov (z pracovnej zmluvy, zákona i Kolektívnej zmluvy) možno len súhlasiť.

35. V konaní teda bolo jednoznačne ustálené, že suma mimoriadnej odmeny je výrazne vyššia, ako súčet všetkých nárokov zamestnanca súvisiacich so skončením jeho pracovného pomeru Dohodou (viď. vyjadrenie žalovaného zo dňa 27.09.2022, kedy žalobkyne bolo vyplatené o 1.107,69 Eur viac, než je súčet akýchkoľvek reálnych a/alebo potenciálnych nárokov žalobkyne v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru Dohodou zo zákona a Kolektívnej zmluvy, t. j. pri súčte žalovaného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP [2.207,18 Eur], odstupného [7.725,13 Eur] a príspevku na regeneráciu pracovnej sily [220,- Eur - hoci jeho nárok mal byť iba pomerný, t. j. len v sume 128,03 Eur, podľa doby trvania jej pracovného pomeru], ide o sumu 10.125,31 Eur, t. j. žalobkyne bolo vyplatené prostredníctvom mimoriadnej odmeny v sume 11.260,- Eur o 1.107,69 Eur viac, než sú jej nároky z pracovnej zmluvy, zo Zákonníka práce i Kolektívnej zmluvy). Sama žalobkyňa pritom mimoriadnu odmenu označila za „štedrú“, či za „lepšiu

finančnú ponuku“. Ak sa teda žalobkyni nesporne po skončení pracovného pomeru vyplatila suma mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur, táto nebola a ani nemohla byť na žiadnych svojich nárokoch ukrátená, pretože reálne dostala vyššiu sumu, než akú by dostala, ak by sa jej vyplácali výlučne jej nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy pri skončení pracovného pomeru Dohodou. Vyplatením celej sumy mimoriadnej odmeny sa tak naplnil účel Dohody (jej ods. 3. a 4.) a jej zaplatenie žalobkyni ešte pred začatím súdneho konania skonzumovalo žalovaný nárok žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, keďže uvedené vyplýva z obsahu Dohody, ktorá žalobkyňu v jej majetkovej sfére nijako nepoškodila.

36. Pokiaľ žalobkyňa tvrdí, že odsekom 4 Dohody o skončení pracovného pomeru sa „vopred vzdala“ svojich práv podľa § 17 Zákonníka práce, takúto argumentáciu žalovaný odmieta, keďže:

(a) strany sa dohodli, že žalobkyni bude prostredníctvom mimoriadnej odmeny (na ktorú jej nárok nevyplýva ani zo zákona, ani z Kolektívnej zmluvy, t. j. ide o nárok dojednaný prvýkrát a výlučne v Dohode) vyplatené po skončení pracovného pomeru o 1.107,69 Eur viac, než by jej bolo zaplatené, ak by sa vychádzalo len z jej nárokov podľa pracovnej zmluvy, Kolektívnej zmluvy, či Zákonníka práce. Jej vyplatením po skončení pracovného pomeru preto žalobkyňa nebola absolútne nijako ukrátená na svojich majetkových právach, nakoľko reálne dostala viac než jej bol zamestnávateľ povinný zaplatiť, čo znamená, že sa ničoho vopred nevzdala;

(b) mimoriadna odmena nebola bezúčelná, t. j. vyplatená z akejsi roztopaše, bezcieľne, či z pasie žalovaného, keďže je jednoznačné, že k jej vyplateniu malo dôjsť až po skončení pracovného pomeru (t. j. až keď už skôr vzniknutý nárok podľa § 73 ods. 8 ZP plnohodnotne „dospel“), pričom jej vyplatením sa podľa obsahu Dohody uspokojili všetky nároky a pohľadávky žalobkyne voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, kedy takýmto nárokom je i nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Žalobkyňa sa tak tohto nároku vopred určite nevzdala, iba s ním dovoľeným spôsobom (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce) nakladala v čase uzatvárania právneho úkonu priamo smerujúceho ku skončeniu jej pracovného pomeru tak, aby pre seba dosiahla väčšiu výhodu, než na akú by mala nárok ex lege (t. j. jej majetková sféra nijako neutrpela, ale naopak získala);

(c) z poslednej výplatnej pásky žalobkyne za obdobie júl 2020 je zjavné, že suma mimoriadnej odmeny bola žalobkyni vyplatená až po skončení jej pracovného pomeru (t. j. až keď sa žalovaná suma stala žalovateľnou / splatnou a nie vopred, čo nie je ani sporným), pričom žalobkyni bola okrem toho vyplatená aj mesačná mzda, preplatená jej bola dovolenka, preplatené jej boli nároky v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa a pod., teda zameranie mimoriadnej odmeny súd prvej inštancie správne vyhodnotil;

(d) ak žalobkyňa nijako nepopiera - naopak vo svojej podstate tvrdila min. do podania odvolania, že vyplatenie mimoriadnej odmeny lege artis skonzumovalo nárok žalobkyne na odstupné (cca 68,61 % z mimoriadnej odmeny), aj na príspevok na regeneráciu (cca 1,95 % z mimoriadnej odmeny), pričom žalobkyňa sa takto uvedených nárokov podľa žalobkyne vopred nijako nevzdala, potom nie je dôvod, aby sa takýto istý princíp nevzťahoval i na nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce v žalovanej výške (cca 19,60 % z mimoriadnej odmeny), najmä ak mimoriadna odmena stále prevyšuje všetky nároky žalobkyne zo zákona i z Kolektívnej zmluvy a nie je sporné, že zamestnávateľ predtým nepostupoval podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce;

(e) Pokiaľ by mal byť neplatným štvrtý odsek Dohody, určujúci účel a zmysel dojednania mimoriadnej odmeny - ako to tvrdí žalobkyňa, potom takáto neplatnosť by dopadla i na tretí odsek Dohody, určujúci výšku mimoriadnej odmeny (keďže tento sám neobstojí) a žalobkyňa by bola povinná mimoriadnu odmenu vrátiť z dôvodu bezdôvodného obohatenia vo výške prevyšujúcej jej základné nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy.

37. Súd prvej inštancie nemohol meniť obsah zrozumiteľnej, jasnej (nepochybnej) Dohody, ako dvojstranného konsenzuálneho prejavu vôle strán, urobeného v zákonom požadovanej forme (písomne), vychádzajúcej z vôle strán v čase jej uzatvorenia (a nie z toho, ako sa až v priebehu súdneho konania správajú jeho účastníci [napr. rozsudky Najvyššieho súdu ČR, sp.zn. 22Cdo/1027/2005, sp.zn. 21Cdo/2730/2007 a iné]), rešpektujúc prioritu takého výkladu, ktorý nezakladá neplatnosť právneho úkonu (napr. nálezy Ústavného súdu SR, sp.zn. I. ÚS 242/07, sp.zn. I. ÚS 640/2014 a iné).

38. Ak žalobkyňa tvrdí, že nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce nie je nárokom vyplývajúcim z pracovnoprávneho vzťahu, žalovaný s takýmto tvrdením nesúhlasí, nakoľko takýto nárok je vždy pevne spojený s pracovnoprávnym vzťahom medzi zamestnancom a zamestnávateľom. K porušeniu povinností zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce totiž môže dôjsť len za

podmienky existencie a trvania konkrétneho pracovného pomeru so zamestnancom, pričom zároveň uvedené porušenie musí dopadať na právny úkon, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca končí. Nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce nie je nárokom, ktorý by prislúchal zástupcom zamestnancov, či orgánom štátnej správy (napr. Úradu práce soc. vecí a rodiny), nakoľko v takom prípade by v spore absentovala aktívna vecná legitímácia. Nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce teda môže vzniknúť vždy a bezvýnimočne len v čase trvania pracovného pomeru (povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP totiž už po skončení pracovného pomeru porušiť nemožno) a iba jeho žalovateľnosť a splatnosť nastáva po skončení pracovného pomeru so zamestnancom, na skončenie ktorého dopadá hromadné prepúšťanie. Je preto jednoznačné, že nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce je (sankčným) nárokom iba zamestnanca, smerujúcim voči zamestnávateľovi, vyplývajúcim z pracovnoprávneho vzťahu (porušiť povinnosť zakladajúcu vznik tohto nároku možno len v čase trvania pracovného pomeru), vznikajúcim zamestnancovi ex lege počas trvania pracovného pomeru, za podmienky skončenia pracovného pomeru v rámci hromadného prepúšťania.

39. Žalobkyňa sa ďalej (str. 7 a nasl. odvolania) subjektívne vyjadruje len k hypotetickým možnostiam a teoretickým výpočtom, ktoré in concreto ale nikdy nenastali. Žalobkyňou uvedené prepočty čisto hypotetických nárokov sú nielen chybné, ale pre odvolacie konanie sú úplne bezpredmetné, nakoľko nepriliehajú na reálny a skutočný stav vecí, keď žalobkyňa v rámci nich pracuje iba so špekuláciami a výlučne modelovými (t. j. teoretickými) situáciami, ktoré však nikdy reálne nenastali a nastať ani nemohli, pričom uvedené nemá žiaden potenciál v súčasnosti založiť odvolaciu vadu napadnutého rozhodnutia. Navyše ide o novú argumentáciu žalobkyne, vnesenú do konania neskoro. Pre úplnosť však žalovaný uviedol, že hypotetické (s vecou nesúvisiace) prepočty žalobkyne sú nesprávne i preto, že „rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene“ bolo prijaté až potom, ako došlo k uzatvoreniu Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou. V čase uzatvárania Dohody o skončení pracovného pomeru neexistovalo žiadne rozhodnutie v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (písomné rozhodnutie zamestnávateľa vzniklo až po uzatvorení Dohody), čo je zjavné aj z obsahu súdneho spisu, t. j. žalobkyne sa netýkalo. Obiter dictum, ak žalobkyňa v odvolaní pri svojich výpočtoch čisto hypotetických nárokov tvrdí, že lehota „najmenej mesiac“ nie je 30 dní, žalovaný poukazuje na počítanie času podľa § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka, kedy takáto lehota môže byť 28/29 dní, ale i 30 dní, či 31 dní podľa toho, na aký konkrétny mesiac lehota pripadne, hoci je nejasné, čo vlastne žalobkyňa chcela uvedeným povedať, a či to má nejaký význam pre posudzovanú vec. Žalovaný preto namieta predloženie výpočtov údajných nárokov zamestnanca v čisto modelových - ideálnych a hypotetických (akademických) situáciách, ktoré nikdy reálne nenastali a v skutočnosti sa ani nevzťahujú na žalobkyňu a prejednanú vec.

40. Súd prvej inštancie zisťoval s prihliadnutím na ods. 3. a 4. Dohody o skončení pracovného pomeru a poslednú výplatnú pásku žalobkyne i to, aké nároky vlastne žalobkyňa v súvislosti so skončením pracovného pomeru Dohodou mala. Prihliadal pritom na to, že sporové strany zhodne tvrdili, že žalobkyňa mala iba nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy. Následne súd určil, že v súvislosti so skončením pracovného pomeru mala a/alebo mohla mať žalobkyňa iba nárok na odstupné (7.725,13 Eur), na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce (2.207,18 Eur) a na celý príspevok na regeneráciu za kalendárny rok (220,- Eur), kedy ich súčet predstavoval max. sumu 10.152,31 Eur. Ide teda o nižšiu sumu, než je suma mimoriadnej odmeny (11.260,- Eur). Nič v čase uzatvárania Dohody (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce) nebránilo dojednať mimoriadnu odmenu a následky jej vyplatenia v ods. 3. a 4. Dohody aj s prihliadnutím na žalovaný nárok, ako na nárok potenciálny (t. j. neistý / sporný), keď pracovný pomer sa nekončil proti vôli žalobkyne a zároveň v rozhodujúcom čase dochádzalo k ukončovaniu pracovných pomerov s viacerými zamestnancami. Žalovaný ako navrhovateľ Dohody (vrátane jej dojednania o mimoriadnej odmene) pritom výslovne poukazoval i nato, čo bolo jeho vôľou pri navrhnutí Dohody, vrátane jej ods. 3. a 4. (viď. napr. str. 7, druhý odsek zdola a nasl. vyjadrenia žalovaného zo dňa 27.09.2022, jeho prednes na pojednávaniach, či písomná záverečná reč žalovaného a pod.), kedy tvrdenie žalobkyne, že žalovaný sa nevyjadroval k tomu, čo bolo jeho vôľou pri ods. 3. a 4. Dohody je nepravdivým. Cieľom žalovaného (oferent) bolo aj pri určení výšky mimoriadnej odmeny navrhnuť ju tak, aby táto bola dostatočná na to, aby jej vyplatením zanikli nielen reálne, ale i potenciálne nároky žalobkyne v súvislosti so skončením pracovného pomeru Dohodou, a aby tieto nároky mimoriadna odmena presiahla tak, aby sa žalovaný vyhol akýmkoľvek sporom so žalobkyňou do budúcnosti, a zachoval si s ňou v rámci možností i korektné vzťahy. Žalobkyňa pritom s prihliadnutím na všetky jej nároky vyplývajúce jej zo zákona a Kolektívnej zmluvy skutočne dostala prostredníctvom zaplatenia mimoriadnej odmeny po skončení jej prac.pomeru vyššie peňažné plnenie od zamestnávateľa (min. o

1.107,69 Eur), než na aké by mala nárok bez dojednanja sa strán Dohodou. Ak žalobkyňa rozporuje to, že formálne „Dohoda neurčovala, že mimoriadna odmena zahŕňa aj náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce,“ potom treba poukázať i na to, že čisto formálne Dohoda neurčovala ani položku, podľa ktorej mimoriadna odmena „zahŕňa“ odstupné alebo príspevok na regeneráciu. Žalovaný tvrdil v zhode so žalobkyňou v podstate to isté, teda, že nárok žalobkyne na odstupné a príspevok na regeneráciu vyplatením mimoriadnej odmeny zanikol; má však i za to, že takto zanikol aj nárok žalobkyne na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, keďže mimoriadna odmena svojou výškou presahovala i tento nárok a uvedené je v zhode s Dohodou.

Podľa žalovaného je podstatné skúmať samotný obsah a text ex lege písomnej Dohody o skončení pracovného pomeru, kedy z jej ods. 3. (výška mimoriadnej odmeny a termín jej vyplatenia) a ods. 4 (vôľa, účel a cieľ / zmysel dojednanja a vyplatenia mimoriadnej odmeny), s prihliadnutím aj na výplatnú pásku žalobkyne za 07/2020, je zjavné, že závery súdu prvej inštancie sú správne, t. j. že vyplatením mimoriadnej odmeny žalovaný nárok zanikol, a to ešte pred začatím súdneho konania.

41. Podstatným tak je, že žalobkyňa nebola v súvislosti so skončením pracovného pomeru Dohodou žiadnym spôsobom poškodená na svojich majetkových právach, nakoľko zamestnávateľ jej predložil finančne (naj)výhodnejšiu ponuku, ktorú aj sama žalobkyňa označila za „štedrú“. Je pritom jednoznačné, že žalobkyne zamestnávateľ vyplatil v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru výrazne viac, než keby jej vyplatil iba jej základné zákonné nároky a nároky z Kolektívnej zmluvy.

42. Žalovaný má za to, že jediným dôsledkom / následkom porušenia povinností pri hromadnom prepúšťaní je vzhľadom na objektívne právo „iba“ sankcia zamestnávateľa v podobe jeho povinnosti obsiahnutej v § 73 ods. 8 Zákonníka práce, zakladajúca nárok zamestnanca dotknutého hromadným prepúšťaním na zaplatenie náhrady mzdy vo výške dvojnásobku jeho priemerného zárobku. Hoci ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce majú z časti kolektívnu povahu a týkajú sa z časti aj povinností zamestnávateľa voči orgánom štátnej správy, nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce je nárokom vyplývajúcim zo súkromného práva, patriacim výlučne zamestnancovi (nie zástupcom zamestnancov, nie štátu, ...). Nič preto nebráni zamestnancovi a zamestnávateľovi, aby sa dohodli na tom, že zamestnávateľ aj takýto nárok zamestnancovi vyplatí na základe Dohody po skončení pracovného pomeru v rámci úhrady dostatočne vysokej sumy mimoriadnej odmeny, vyplatením ktorej dôjde k uspokojeniu a vysporiadaniu všetkých jeho nárokov a pohľadávok voči zamestnávateľovi vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu s ním, t. j. vrátane jeho nároku podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Žalovaný dodal, že žalobkyňa (ani žalovaný) netvrdila, že žalovaný postupoval vo vzťahu k nej podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce, t. j. od počiatku bolo zrejmé, že mimoriadna odmena v zhode s ods. 4. Dohody o skončení pracovného pomeru bude konzumovať aj nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. To bol i dôvod toho, aby mimoriadna odmena bola dojednaná v takej výške, ktorá na tento účel bude postačovať.

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

44. Žalovaný v duplike poukázal na svoju argumentáciu v jeho vyjadrení k odvolaniu, a opätovne dodal, že žalobkyňa vo svojom súhlase s pokračovaním v konaní určenom upomínaciu súdu tvrdila, že „mimoriadna odmena“ je tvorená iba odstupným, určeným vo výške stanovenej Kolektívnou zmluvou, ktorú žalobkyňa súdu nepredložila. Po predložení Kolektívnej zmluvy súdu prvej inštancie však bolo ustálené, že toto tvrdenie žalobkyne nie je pravdou, pretože „mimoriadna odmena“ je zjavne výrazne vyššia ako iba suma odstupného, určeného podľa Kolektívnej zmluvy a teda, že vyplatenie „mimoriadnej odmeny“ skonzumovalo aj ďalšie / iné nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré tým boli uspokojené a vysporiadané. Na uvedené zistenie následne žalobkyňa reagovala tak, že pripustila skutočnosť, že „mimoriadna odmena“ mala svojim vyplatením po skončení pracovného pomeru uspokojiť a vysporiadať aj iné / ďalšie nároky zamestnanca (t. j. nad rámec odstupného), spojené so skončením jej pracovného pomeru Dohodou. Avšak všetky zložky „mimoriadnej odmeny“ podľa žalobkyne odzrkadľujú iba zákonné nároky zamestnanca a nároky plynúce jej z Kolektívnej zmluvy pozn.: kedy takýmto nárokom je i žalovaný nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce). O iných nárokoch zamestnanca ako zo zákona a z Kolektívnej zmluvy, nemá

vedomosť ani žalovaný. Žalobkyňa však paradoxne takéto nároky začala vymedzovať v rozpore s nesporným tvrdením strán, že žalobkyňa mala v súvislosti so skončením pracovného pomeru Dohodou iba nároky zo zákona a z Kolektívnej zmluvy (pozn.: s cieľom, aby suma „mimoriadnej odmeny“ naoko nevystačila na ich pokrytie). No a nakoniec, žalobkyňa vo svojom odvolaní už zmätočne a celkom novým spôsobom uvádza, že „mimoriadna odmena“ svojim vyplatením nekonzumovala odstupné (ktoré ani nie je predmetom konania [hoci žalobkyňa dovtedy tvrdila, že takýto nárok jej vyplatenie konzumovalo]), a že síce táto sa skladala z jednotlivých nárokov zamestnanca, resp. tieto konzumovala jej vyplatením, ale paradoxne súčasne tvrdí, že „mimoriadna odmena“ sa neskladala zo žiadnych nárokov. Z uvedeného je teda zjavné, že žalobkyňa tendenčne a v podstate neustále mení podľa vývoja sporu svoje tvrdenia ohľadne „mimoriadnej odmeny“, čo sa žalovanému nejaví byť správne ani prípustné.

45. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na rozsudok Okresného súdu Bratislava III zo dňa 03.03.2023, č. k. 24Cpr/10/2021-360, žalovaný tento rozsudok považuje za exces, pričom tento rozsudok nie je právoplatným, pretože žalovaný proti nemu riadne a včas podal odvolanie, o ktorom doposiaľ rozhodnuté nebolo. Dodal, že na Okresnom súde Bratislava III (teraz na Mestskom súde Bratislava IV) prebiehalo na počiatku celkovo 68 skutkovo obdobných konaní, kedy je v súčasnosti meritórne (hoci neprávoplatne) rozhodnutých na súde prvej inštancie celkovo už 34 vecí tak, že žaloby boli v celom rozsahu zamietnuté (pozn.: a to aj po rozhodnutí Okresného súdu Bratislava III zo dňa 03.03.2023, č. k. 24Cpr/10/2021-360).

46. Krajský súd, ako súd odvolací, preskúmal vec podľa § 379 a § 380 ods. 1, 2 CSP a bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP, dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v napadnutom výroku zrušiť.

47. V danej veci nebolo sporným, že žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy z 1. júla 1992 na pozícii „podpora klienta“, a že pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej 6. júla 2020 s tým, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo 31. júla 2020. Rovnako nebolo sporným, že dôvodom skončenia pracovného pomeru boli prebiehajúca digitalizácia a technologické zmeny u žalovaného, dôsledkom ktorých sa žalobkyňa stala nadbytočnou (a teda nie z jej zavinenia, dôvod skončenia pracovného pomeru nespočíval v osobe žalobkyne), pričom žalovaný počas 30 dní takto skončil pracovný pomer presne so 149 svojimi zamestnancami - a teda išlo o tzv. hromadné prepúšťanie. Sporným nebolo ani to, že žalovaný vyplatil žalobkyni na základe uzavretej dohody tzv. „mimoriadnu odmenu“ vo výške 11.260,- Eur (brutto), pozostávajúcej z (i) „kompenzácie platenej priemernou mzdou“ vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca za mesiace august až október 2020, (ii) odstupného vo výške podľa kolektívnej zmluvy a (iii) a príspevku na regeneráciu v paušálnej sume 220,- Eur. Súd prvej inštancie taktiež správne (pričom uvedené rovnako sporným nebolo) ustálil, že žalovaný si nespĺnil informačné a konzultačné povinnosti, ktoré mu ako zamestnávateľovi, ktorý pristúpil k hromadnému prepúšťaniu vyplývali z ustanovení § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), čo malo za následok vznik nároku žalobkyne na zaplatenie náhrady mzdy vo výške dvojnásobku jej priemerného zárobku, t. j. v sume 2 207,18 Eur (§ 73 ods. 8 ZP).

48. Sporným potom zostalo len posúdenie, či túto náhradu mzdy (§ 73 ods. 8 ZP) žalovaný žalobkyni vyplatil v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, vyplatenej na podklade uzavretej Dohody o skončení pracovného pomeru, t. j. či tento nárok zanikol splnením ešte pred začatím súdneho sporu. Súd prvej inštancie porovnaním sumy peňažného plnenia, na ktoré vznikol žalobkyni zo zákona (v spojení s kolektívnou zmluvou) nárok, a sumy, ktorá bola pri skončení pracovného pomeru žalobkyni skutočne vyplatená, zistil, že žalobkyni nebolo plnené menej, než čo jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo. Za nedôvodnú vyhodnotil argumentáciu žalobkyne, že tzv. mimoriadna odmena v sebe nezahŕňala žalovaný „sankčný“ nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, a že samotným zaplatením mimoriadnej odmeny nebol tento nárok uspokojený. Súd prvej inštancie vo svojich záveroch vychádzal z toho, že:

- žalobkyňa v podstate uvádzala, že jej pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na zaplatenie plnenia nielen vo výške 11.260,- Eur, ale vo výške až 13.467,18 Eur (t. j. že jej vznikol nárok na vyplatenie mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur, ako aj náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2.207,18 Eur); z vykonaného dokazovania pritom nevyplývalo, že by žalovaný mal vôľu (záujem) skončiť pracovný pomer so žalobkyňou s vyplatením sumy vo výške až 13.467,18 Eur; žalovaný teda mal záujem skončiť so žalobkyňou pracovný pomer vo forme dohody len za tých podmienok, že peňažné plnenie spojené so skončením pracovného pomeru (tzv. mimoriadna odmena) bude v konečnej výške 11.260,-

Eur, pričom táto suma bude zahŕňať „všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“,

- žalobkyňa tento návrh na uzavretie zmluvy (Dohody o skončení pracovného pomeru) v celom rozsahu a bez zmeny prijala, a teda ho akceptovala (porov. § 43c ods. 1 Občianskeho zákonníka); týmto súhlasným prejavom zhodnej vôle oboch zmluvných strán nadobudla dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru (mimoriadnej odmeny) v dohodnutej výške 11.260,-Eur platnosť a účinnosť a stala sa pre zmluvné strany právne záväznou (porov. § 18 ZP v spojení s § 44 ods. 1 Občianskeho zákonníka),

- v písomne uzatvorenej dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 bol explicitne deklarovaný a dostatočne určito a zrozumiteľne vyjadrený účel dojednania tzv. mimoriadnej odmeny ako peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, ktorým mali byť „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“,

- z obsahu dohody o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 nevyplývalo, že účelom dojednania tzv. mimoriadnej odmeny malo byť len zaplatenie základného zákonného nároku na odstupné; práve naopak, tzv. mimoriadna odmena mala byť plnením v značnej miere presahujúcim výšku základného zákonného nároku na odstupné (v prípade žalobkyne plnením až o 42 % vyšším) tak, aby motivovala zamestnanca (žalobkyňu) ku skončeniu pracovného pomeru dohodou a zároveň, aby pokryla všetky do úvahy prichádzajúce nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré jej voči zamestnávateľovi (žalovanej) vznikli. Niet preto rozumného dôvodu, prečo by do nej nemohol byť započítaný aj nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP.

- vzor pre výpočet tzv. mimoriadnej odmeny netvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru a nebol ani jej prílohou, a teda nebol pre rozhodnutie súdu nijako záväzný,

- započítaniu nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP do tzv. mimoriadnej odmeny nebránila ani skutočnosť, že v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru 6. júla 2020 tento nárok „ešte neexistoval“; Zákonník práce nezakazuje, aby si zmluvné strany nemohli tieto práva a povinnosti usporiadať už v dohode o skončení pracovného pomeru a nenúti ich, aby museli počkať, kým táto dohoda nadobudne účinky (t. j. počkať do dňa nasledujúceho po dni, ktorý bol v dohode dohodnutý ako deň skončenia pracovného pomeru) a až potom si osobitne upraviť tieto nároky spojené so skončením pracovného pomeru (odstupné a náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP), keďže obidva tieto nároky získavajú svoje opodstatnenie až okamihom, kedy sa pracovný pomer fakticky skončí. Súd preto dospel k záveru, že názor žalobkyne, že náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP nemožno platne zahrnúť (započítať) do peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, ak bolo dohodnuté ešte pred samotným skončením pracovného pomeru (okamihom skončenia pracovného pomeru), je nesprávny,

- za nedôvodnú súd vyhodnotil i argumentáciu žalobkyne, že uzavretím dohody o mimoriadnej odmene sa zároveň nemohla vzdať nároku na zaplatenie náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. V danom prípade sa žalobkyňa uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru a dohody o peňažnom plnení, ktoré jej malo byť pri skončení pracovného pomeru vyplatené, nevzdala žiadnych svojich práv. Žalobkyni nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP riadne vznikol a žalovanému vznikla tomu zodpovedajúca povinnosť uvedený nárok žalobkyni zaplatiť. Súd mal za to, že tento nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP už bol zahrnutý v tzv. mimoriadnej odmene a už bol v celom rozsahu splnený.

Súd prvej inštancie preto uzavrel, že žalobkyni pri skončení pracovného pomeru vznikol podľa Zákonníka práce v spojení s kolektívnou zmluvou (i) nárok na odstupné vo výške 7.725,13 Eur a (ii) nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaného spojených s hromadným prepúšťaním vo výške 2.207,18 Eur, t. j. spolu, so zohľadnením príspevku na regeneráciu 220,- Eur, vo výške 10.152,31 Eur. Pokiaľ si sporové strany v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6. júla 2020 osobitne dohodli výšku peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru v sume až 11.260,- Eur, teda vo výške prevyšujúcej súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (11.260,- Eur > 10.152,31 Eur), potom treba vyhodnotiť dohodu sporových strán o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru obsiahnutú v dohode o skončení pracovného pomeru za platnú a účinnú, ktorej obsahom sú obe zmluvné strany viazané. Keďže žalovaný skutočne vyplatil tzv. mimoriadnu odmenu žalobkyni v dohodnutej výške 11.260,- Eur brutto, znamená to, že nárok žalobkyne na odstupné, ako aj nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP - ktorého zaplatenia sa podanou žalobou domáhala - už v celom rozsahu splnením zanikli (porov. § 559 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP).

49. Odvolací súd mal za to, že súd prvej inštancie síce správne zistil skutkový stav veci, avšak jeho úvahy (závery) použité pri ich právnom posúdení, sú v logickom rozpore s týmito zisteniami. Úvodom treba uviesť, že nebolo sporným (aspoň v konaní pred súdom prvej inštancie), že žalovaný žalobkyni pri skončení pracovného pomeru dohodou skutočne vyplatil viac, než mu ukladal zákon alebo kolektívna zmluva (nikto v konaní pred súdom prvej inštancie nespochybnil, že by žalobkyni nebolo vyplatené viac, než by jej malo byť vyplatené podľa ZP alebo kolektívnej zmluvy, resp. nikto nenamietal, že by jej bolo vyplatené menej - až v odvolaní žalobkyňa tvrdí opak). V danom prípade však podstatným bolo, či vyplatením zmluvne dohodnutého nároku (v podobe tzv. mimoriadnej odmeny) bol zároveň uhradený aj tzv. sankčný nárok (§ 73 ods. 8 ZP), t. j. či si (aj) jeho úhradu v uzavretej Dohode strany skutočne dohodli. V danej veci nebolo sporným, že úhrada sankčného nároku (§ 73 ods. 8 ZP) expresiss verbis (explicitne) v samotnej písomne uzavretej Dohode o skončení pracovného pomeru výslovne označená nebola (ani ako súčasť mimoriadnej odmeny). Platí pritom, že právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom (§ 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP). Jazykové vyjadrenie právneho úkonu zachytené v zmluve je teda najskôr vykladané prostriedkami gramatickými (z hľadiska možného významu jednotlivých použitých pojmov), logickými (z hľadiska vzájomnej nadväznosti použitých pojmov), či systematickými (z hľadiska radenia pojmov v štruktúre celého právneho úkonu). Okrem toho treba obsah právneho úkonu posúdiť podľa vôle strán v čase uzatvárania zmluvy, ale za podmienky, že táto vôľa nie je v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu.

Ustanovenie § 35 ods. 2 OZ predpokladá, že o obsahu právneho úkonu môže vzniknúť pochybnosť z hľadiska jeho určitosti alebo zrozumiteľnosti a pre taký prípad formuluje výkladové pravidlá, ktoré ukladajú súdu, aby tieto pochybnosti odstránil výkladom založeným na tom, že okrem jazykového vyjadrenia právneho úkonu vyjadreného slovne (nie teda konkludentne podľa § 35 ods. 3 Občianskeho zákonníka), podrobí skúmaniu i vôľu (úmysel) konajúcich osôb. Jazykové vyjadrenie právneho úkonu zachytené v zmluve, musí byť preto najprv vykladané prostriedkami gramatickými (z hľadiska možného významu jednotlivých použitých pojmov), logickými (z hľadiska nadväznosti použitých pojmov), či systematickými (z hľadiska zaradenia pojmov v štruktúre celého právneho úkonu). Okrem toho súd na základe vykonaného dokazovania posúdi, aká bola skutočná vôľa strán v čase uzatvárania zmluvy. Podmienkou pre to, aby mohol prihliadnuť k vôli účastníkov je, aby nebola v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu. Výkladom tak možno zisťovať iba obsah právneho úkonu, nemožno ním prejav vôle dopĺňovať. Takto musí súd postupovať aj v prípadoch, ak interpretujú účastníci vo svojich prednesoch alebo výpovediach v priebehu konania zmluvné dojednanie odlišným spôsobom. Takáto situácia neznamena, že právny úkon vyložiť nemožno, lebo záujmy a postoje účastníkov priebehu súdneho konania už nemusia zodpovedať ich pôvodnej vôli, ktorú prejavili pri právnom úkone. Interpretácia obsahu právneho úkonu súdom podľa § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka nemôže byť považovaná za nahradenie, prípadne zmenu už urobených prejavov vôle, keďže použitie zákonných výkladových pravidiel smeruje iba k tomu, aby obsah právneho úkonu vyjadreného slovami, ktorý urobili účastníci o vzájomnej dohode, bol vyložený v súlade so stavom, ktorý existoval v čase ich zmluvného dojednania (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. júla 2012, sp. zn. 3 Cdo 81/2011).

V danom prípade (ako už bolo uvedené sporným nebolo) samotný text uzavretej Dohody úhradu žalovaného „sankčného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP“ výslovne neobsahuje, a teda samotné jazykové vyjadrenie tohto právneho úkonu (či už z hľadiska gramatického, - použité pojmy, logického - nadväznosť použitých pojmov, systematického - zaradenie pojmov v štruktúre tohto právneho úkonu) jeho úprave nenasvedčuje. Pokiaľ ide o skutočnú vôľu strán (ktorá sa v tomto smere rozchádzala, keď žalobkyňa tvrdila, že úhrada sankčného nároku dohodnutá nebola, a naopak žalovaný tvrdil, že dohodnutá bola, resp. že mimoriadna odmena zahŕňala aj jeho úhradu), táto (ako bolo uvedené vyššie) sa posudzuje k okamihu uzatvárania právneho úkonu (v danom prípade Dohody o skončení pracovného pomeru). Táto vôľa však zároveň nemôže byť v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu, a zároveň výkladom právneho úkonu možno zisťovať len jeho obsah právneho úkonu, a nemožno ním prejav vôle dopĺňovať. Súd prvej inštancie potom nezohľadnil (a nijako sa nevyporiadal) s tvrdeniami žalovaného, že tento počas konania sám uvádzal, že so žalobkyňou neskončil pracovný pomer v rámci tzv. hromadného prepúšťania, a preto nebol povinný splniť si ani svoje informačné povinnosti, a teda že žalobkyni žiadny nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 nevznikol. Iba pre prípad, ak by sa s týmto jeho tvrdením súd nestotožnil, tvrdil, že tzv. mimoriadna odmena vyplatená na základe uzavretej dohody o skončení pracovného pomeru v sebe zahŕňala aj tento sankčný nárok, ktorý zanikol jej vyplatením (splnením). Z uvedeného potom logicky vyplýva, že v čase uzatvárania Dohody si žalovaný ani len nebol

vedomý porušenia svojich povinností pri hromadnom prepúšťaní, a teda (pri súčasnej nevedomosti o sankčnom nároku žalobkyne), ani nemohol prejavíť vôľu tento vysporiadať (kde niet vedomosti o nároku, niet ani vôle na jeho vysporiadanie, a bez takejto vôle niet ani samotného právneho úkonu o jeho vysporiadaní). Všetky súdom prvej inštancie uvedené závery sú púhymi domnienkami, kedy si súd prvej inštancie nevedomil, že nie je rozhodujúce, ako a čím žalobkyňa zdôvodňovala, z čoho (z akých konkrétnych položiek) podľa nej pozostával nárok tzv. „mimoriadnej odmeny“ (nie je to jej povinnosť), ale rozhodujúcim bolo, či sa strany na úhrade sankčného nároku skutočne dohodli, pričom v tomto smere dôkazné bremeno nezaťažovalo žalobkyňu, ale žalovaného (žalovaný tvrdil, že žalobkyňu v tomto smere vysporiadal a nemožno od žalobkyne, navyše ako slabšej sporovej strany zaťažovať dôkazným bremenom na preukázanie, že tak žalovaný neurobil - platí tzv. negatívna dôkazná teória, kedy na nikom nemožno požadovať, aby preukazoval neexistujúcu skutočnosť).

Žalovaný potom síce preukázal, že žalobkyňi v skutočnosti vyplatil viac, než by bol povinný zo zákona, príp. z kolektívnej zmluvy, avšak išlo o dobrovoľné plnenie z jeho strany (akceptované žalobkyňou uzavretím Dohody), avšak samotná skutočnosť, že ním vyplatené peňažné plnenie prevyšovalo jej zákonný alebo kolektívnu zmluvou dohodnutý nárok v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou, ešte samo o sebe neznamena, že si tým splnil povinnosť zaplatiť žalobkyňi aj tzv. sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP. Uvedené by mohlo byť posudzované iba z hľadiska (viď výklad nižšie), či žalobkyňa si dožadovaním aj plnenia podľa § 73 ods. 8 ZP nepočíňa tak, že vykonáva svoje oprávnenia v rozpore s dobrými mravmi (čl. 2 ZP). Inak povedané, v danej veci nebolo rozhodujúcim, že plnenie žalovaného poskytnuté žalobkyňi v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru dohodou reálne „pokrylo“ aj jej nárok na sankčnú náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, ale rozhodujúcim bolo, či jeho úhrada bola vysporiadaná touto Dohodou, resp. či sa strany skutočne dohodli na jej vysporiadaní v rámci vyplatenia mimoriadnej odmeny. Ako však už bolo uvedené, už len samotné (nesporné) tvrdenie žalovaného, že mu žiadna informačná povinnosť pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou nevznikla, a že mu ani nevznikla povinnosť vyplatiť jej sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP vylučuje, že by tento nárok bol predmetom vysporiadania v čase uzavretia Dohody. Rovnako logicky nevznieva fakt, že by si žalovaný v uzavretej dohode súčasne upravil aj vyplatenie nárokov vyplývajúcich práve z ním spôsobeného porušenia právnych predpisov (navyše za stavu, keď mal v tom čase za to, že žiadne ustanovenia ZP neporušil). Inak povedané, súd prvej inštancie v podstate vychádzal iba z toho, že tento žalovaný nárok bol vysporiadaný (zanikol splnením) len preto, že žalovaný pri skončení pracovného pomeru vyplatil žalobkyňi viac, než podľa zákona, resp. že ním vyplatená suma mimoriadnej odmeny (matematicky) v podstate pokryla aj takýto nárok. Takýto záver správny nie je, keďže bolo zrejmé, že vysporiadanie tohto nároku dohodnuté nebolo (pre nevedomosť žalovaného ani byť nemohlo), a nič na tom nemení ani samotné vyplatenie väčšej sumy, keďže (ako už uviedol i súd prvej inštancie) zákon vyporiadanie zamestnanca pri skončení pracovného pomeru Dohodou nijako (pokiaľ ide o hornú hranicu) nelimituje (pokiaľ ide o výšku vyplácanej sumy), s výnimkou, že mu nemôže byť vyplatené menej, než určuje zákon (čo však nebol posudzovaný prípad).

50. Za nesprávny, považuje odvolací súd aj právny záver súdu prvej inštancie, že tento nárok bol vyporiadaný vyjadrením v Dohode o tom, že „vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur, budú vyporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Tu súd prvej inštancie iba stroho konštatoval, že „žalovaný nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP už bol zahrnutý v tzv. mimoriadnej odmene a už bol v celom rozsahu splnený“. Odvolací súd uvádza, že právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný (§ 17 ods. 1 ZP). Vzdáním sa práv vopred sa rozumie vzdanie sa takých práv, ktorými zamestnanec v čase vzdania sa ešte reálne nedisponuje, pretože tieto práva ešte reálne nevznikli, ale vzniknú, resp. môžu potenciálne vzniknúť až v budúcnosti. Platnosť právneho úkonu treba posudzovať k okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený. Odvolací súd v tomto smere poukazuje na závery rozsudku NS SR z 26.2.1998 sp. zn. 2 Cdo 102/1997 (použiteľné aj na úpravu ZP č. 311/2001 Z. z.), z ktorých, okrem iného, vyplýva, že „...Vzdáním sa práv vopred treba rozumieť taký právny úkon, ktorým sa zamestnanec vzdáva takých práv, ktoré v čase urobenia úkonu ešte nevznikli, nie sú mu známe a s ktorými nemôže z tohto dôvodu disponovať. Z uvedeného (a contrario) vyplýva, že platne sa možno vzdať práv, ktoré zamestnancovi v čase urobenia tohto úkonu už vznikli a sú mu známe...“. Najvyšší súd teda ustanovenie § 242 (ZP č. 65/1965 Zb.), ktoré je totožné s ustanovením § 17 ods. 1 ZP č. 311/2001 Z. z. vyložil tak, že vzdať sa vopred nemožno takých práv, ktoré v čase urobenia úkonu ešte nevznikli, a nie sú zamestnancovi ani známe (a teda nemohol mať s nimi vôľu disponovať a takúto vôľu ani navonok prejavíť). V danej veci nebolo preukázané (a v tomto smere dôkazné bremeno zaťažovalo zamestnávateľa), že by žalobkyňa v čase

podpisovania Dohody o skončení pracovného pomeru mala reálnu vedomosť o tom, že žalovaný porušil svoje informačné povinnosti pri hromadnom prepúšťaní, a že jej tým vznikol nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Samotná skutočnosť, že (z „médií“) mohla disponovať informáciou, že žalovaný sa chystá prepustiť väčšie množstvo zamestnancov (a teda, že u neho dochádza k hromadnému prepúšťaniu), ešte nie je dôkazom o tom, že žalobkyňa mala súčasne i vedomosť o tom, že žalovaný pritom poruší (porušil) svoje informačné povinnosti, resp. že by mala vedomosť o vzniku jej nároku podľa § 73 ods. 8 ZP. Ak potom žalobkyňa túto vedomosť nemala (opak preukázaný nebol), nemohla ani prejaviť vôľu ohľadne tohto nároku v podobe jeho vysporiadania v uzavretej Dohode (keď niet vedomosti o práve, niet ani vôle s takýmto právom disponovať). Ako už bolo uvedené, platne sa možno vzdať práv, ktoré zamestnancovi v čase urobenia tohto úkonu už vznikli a sú mu známe. Z uvedeného potom vyplýva, že ak by sme aj pripustili výklad, že právo žalobkyne na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP vzniklo (existovalo) už v čase uzavretia Dohody, žalobkyňa nikdy neprejavila vôľu sa tohto práva vzdať, nakoľko o ňom v tom čase nemala vedomosť (nemohla teda uskutočniť dispozíciu - prejav vôle - ohľadne takého práva, o ktorom nevedela, že jej vzniklo). Iná by bola situácia, ak by Dohoda na takéto právo explicitne odkazovala. Konštatácia v Dohode, že „vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške 11.260,- Eur, budú vyporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“, potom nielenže dostatočne určito nevymedzuje, o aké nároky a pohľadávky zamestnanca vlastne ide (takéto vymedzenie nie je dostatočne určité pre platnosť právneho úkonu v tejto časti - § 37 Občianskeho zákonníka), ale zároveň z nej jasne nevyplýva, že sa týka aj prípadného nároku podľa § 73 ods. 8 ZP, resp. že by si bola žalobkyňa vôbec vedomá o existencii tohto nároku (navyše ani žalovaný si v tom čase nebol vedomý jeho existencie - ak žiadna zo zmluvných strán si nebola vedomá existencie tohto nároku, nemohli ohľadne dispozície s takýmto nárokom prejaviť ani svoju vôľu).

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

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

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

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

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

55. S poukazom na uvedené, odvolací súd podľa § 389 ods. 1 písm. b/, c/ CSP zrušil rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku a vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie (§ 391 ods. 1 CSP). V ňom bude úlohou súdu prvej inštancie nanovo vyhodnotiť (posúdiť) oprávnenosť/neoprávnenosť žalovaného nároku, resp. vyhodnotiť, či tento zanikol/nezanikol vysporiadaním v Dohode o skončení pracovného pomeru, pričom bude vychádzať z toho, že výsledky doterajšieho dokazovania nedávajú možnosť prijať záver, že žalobkyňou uplatnený nárok (sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 ZP) bol vysporiadaný v uzavretej Dohode o skončení pracovného pomeru (práve naopak). Následne súd zaujme

stanovisko, či žalobkyňa uplatňovaním si tohto nároku (po vyhodnotení jej finančného vysporiadania spojeného so skončením pracovného pomeru - či bolo poskytnuté vo výške značne prevyšujúcej jej zákonné vysporiadanie, či poskytnuté plnenie pokrýva aj žalovaný nárok - a to i s prihliadnutím na výhrady žalobkyne v tomto smere v ňou podanom odvolaní - t. j. že tomu tak nie je) koná/nekona v rozpore s dobrými mravmi, t. j. či vzhľadom na výšku už jej poskytnutého peňažného plnenia žalovaným, spojeného so skončením jej pracovného pomeru, sa iba nesnaží na úkor žalovaného obohatiť (súd posúdi aj to, či je možné domáhanie sa takéhoto plnenia považovať za rozporné s dobrými mravmi, ak jeho základ tkvie v porušení právnej povinnosti zamestnávateľa). Súd prvej inštancie bude zároveň povinný svoje rozhodnutie odôvodniť tak, aby toto spĺňalo všetky náležitosti podľa § 220 ods. 2 CSP.

56. Výrok, ktorým súd konanie zastavil odvolaním napadnutý nebol a nadobudol právoplatnosť.

57. O trovách pôvodného prvoinstančného a odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci (§ 396 ods. 3 CSP).

58. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3 : 0 (§ 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

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

a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a/ pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,

b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods.1 C.s.p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods.1 prvá veta C.s.p.).

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

Dovolať musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c/ dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods.2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods.1 C.s.p.).

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

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods.2 C.s.p.).