

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4CoPr/10/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121245598
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 04. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová, st.
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:6121245598.1

Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej st. a členov senátu Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej a JUDr. Anny Kašajovej v právnej veci žalobkyne: R.. F. Q., predchádzajúce priezvisko Q., nar. XX.XX.XXXX, trvalým pobytom v X., Y.V. XXXX/XX, zastúpenej Advokátskou kanceláriou JUDr. Henrich Dušek, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Staré Grunty 162, IČO: 36 740 951, proti žalovanej: Slovenská sporiteľňa, a.s., so sídlom v Bratislave, Tomášikova 48, IČO: 00 151 653, zastúpenej JUDr. Petrom Reblánom, advokátom v Cesticiach 118, o zaplatenie 2 185,24 eur s príslušenstvom, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 2. februára 2023 č.k. 15Cpr/16/2021-382, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti (I. výrok), ako aj v časti trov konania (III. výrok) zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu žalobkyne (I. výrok), ktorou sa domáhala od žalovaného zaplatiť jej 2 185,24 eur s úrokom z omeškania vo výške 2 185,24 eur s prísl. podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“). Konanie v časti o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2 185,24 eur od 2. augusta 2020 do 10. augusta 2020 zastavil (II. výrok) a žalovanej priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (III. výrok).

2. Vychádzal zo skutkového vymedzenia žaloby žalobkyňou tým, že so žalovanou ako svojím zamestnávateľom uzavrela 5.5.1992 pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonávala pre žalovanú prácu na pracovnej pozícii „podpora klienta“. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil dohodou o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu ku dňu 31.7.2020. Spolu so žalobkyňou bol v tom istom čase skončený pracovný pomer ešte s ďalšími 148 zamestnancami. Podľa názoru žalobkyne mala žalovaná, ktorá počas 30 dní skončila 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. Žalovaná ale tak nepostupovala a nesplnila si svoje informačné a konzultačné povinnosti, ktoré jej z uvedených zákonných ustanovení vyplývali, preto jej 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 1 092,6216 eur za jeden kalendárny mesiac. Túto povinnosť si žalovaná doposiaľ nesplnila. Žalobkyňa ďalej argumentovala tým, že skončenie jej pracovného pomeru, ako aj ďalších 148 zamestnancov iniciovala žalovaná, pričom dôvod týchto skončení spočíval v pripravovanej digitalizácii, ktorej potrebu realizovania urýchlila pandémia ochorenia COVID-19. Žalovaná, resp. jej vedúci zamestnanci, na pobočke si v prvej polovici mesiaca júl 2020 (konkrétne 14. 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 11 150 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 31.10.2020. 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 6.7.2020, 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 žalovanej o organizačnej zmene zo 17.7.2020, 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 žalovanej, 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 žalovaná sama popiera, že u nej vôbec došlo k hromadnému prepúšťaniu, a teda v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020 nemala žiadny titul na zakomponovanie nároku v zmysle § 73 ods. 8 ZP do mimoriadnej odmeny. 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 jej priemernej mesačnej mzdy v sume 3 277,86 eur, odstupným podľa kolektívnej zmluvy v sume 7 648,34 eur a paušálnym príspevkom na regeneráciu vo výške 220 eur, t.j. vo výslednej sume 11 146,20 eur, zaokrúhlene 11 150 eur; žalovaná na stretnutí uskutočnenom za účelom prerokovania skončenia jej pracovného pomeru v júli 2020 žalobkyňu neponúkla nič navyše, čo teda aj v kontexte z predloženého vzoru výpočtu mimoriadnej odmeny znamená, že nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v mimoriadnej odmene zahrnutý nebol. Sankčný nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vzniká až po skončení pracovného pomeru, teda v prípade žalobkyne až 1. 8.2020, 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. 6.7.2020), a ani sa tohto nároku nemohla vopred vzdať.

3. Žalovaná vo vyjadrení k žalobe a v ďalších svojich podaniach žalobou uplatnený nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v celom rozsahu neuznávala a navrhla žalobu ako nedôvodnú zamietnuť. Namietala, 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 žalovanej 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, žalovanej 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 žalovanej išlo o hromadné prepúšťanie a žalobkyňu uplatnený nárok na náhradu mzdy skutočne patrí, argumentovala 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 6.7.2020 vo výške 11 150 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 11 150 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 6.7.2020), a preto zaplatením mimoriadnej odmeny podľa nej 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, že tzv. mimoriadna odmena v sebe nezahŕňala aj nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP, uviedla, že táto mimoriadna odmena bola z jej strany zámerne (cielené) navýšená oproti sume nároku na odstupné dohodnutej kolektívnou zmluvou tak, aby žalobkyňu ako zamestnanca nielen motivovala pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru vzájomnou dohodou, ale aby zároveň pokryla všetky jej nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré jej voči nej vznikli, a to aj potenciálne (neisté) nároky. Podľa názoru žalovanej 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. Žalovaná zároveň rozporovala 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 žalovanej skladala najmä z odstupného v sume 7 648,34 eur, náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP v sume 2 185,24 eur a príspevku na regeneráciu pracovnej sily v sume 220 eur, čiže v súhrne 10 053,58 eur, čo teda znamená, že rozdiel vo výške 1 096,42 eur (t. j. 11 150 eur - 10 053,58 eur) predstavuje prospech žalobkyne. Nesúhlasila 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. 1.8.2020, ale až v najbližšom výplatnom termíne, ktorý bol v danom prípade dohodnutý na 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, t.j. 10.8.2020. Do omeškania s plnením žalobou uplatneného nároku sa teda žalovaná mohla dostať až 11.8.2020. Z tohto dôvodu žalobkyňa na svojej žalobe v časti o zaplatenie úroku z omeškania zo žalovanej sumy za obdobie od 2.8.2020 do 10.8.2020 netrvala, čo súd s prihliadnutím na obsah tohto podania žalobkyne (čl. 11 ods. 1 a § 124 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) vyhodnotil ako späťvzatie žaloby v ňou označenej časti.

5. Vychádzajúc z ustanovení § 144, § 145 ods. 2 CSP súd prvej inštancie podľa § 146 ods. 1 CSP konanie so zreteľom na dispozitívny úkon žalobkyne, ktorým svoju žalobu vzala v časti o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2 185,24 eur od 2.8.2020 do 10.8.2020 späť, v tejto časti zastavil. S odkazom na zásadu hospodárnosti konania (čl. 17 CSP) nevyzýval žalovanú na vyjadrenie súhlasu s čiastočným späťvzatím žaloby, pretože v predmetnom konaní k tomuto čiastočnému späťvzatiu došlo ešte predtým, než nebolo začaté predbežné prejednanie sporu alebo pojednávanie, a tak aj prípadný nesúhlas žalovanej so späťvzatím by podľa § 146 ods. 1 CSP nebol účinný.

6. Súd prvej inštancie vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne a oboznámením sa so všetkými v konaní listinnými dôkazmi predloženými stranami na podopretie svojich tvrdení, a to pracovnou zmluvou z 5.5.1992; výplatnou páskou za mesiac júl 2020; dohodou o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020; vzorom pre výpočet mimoriadnej odmeny a jeho vlastnosťami ako počítačového súboru (dokumentu); výpočtom mimoriadnej odmeny štyroch konkrétnych zamestnankýň vrátane žalobkyne; Kolektívnou zmluvou na roky 2020-2022 (ďalej aj „kolektívna zmluva“); rozhodnutím žalovanej o organizačnej zmene z 15.7.2020; zoznamom zamestnancov žalovanej, s ktorými bol skončený pracovný pomer k 31.7.2020; písomnými výpoveďami 61 zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer dohodou v rozhodnom čase k 31.7.2020; zápisnicou 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. P. R., predsedníčky odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej; mailovou komunikáciou medzi p. D. D. a p. O. Y.; mailovou komunikáciou medzi p. P. R. a p. O. Y.; žiadosťou odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej inšpektorátu práce z 2.9.2020 o poskytnutie stanoviska k problematike hromadného prepúšťania a odpoveďou Inšpektorátu práce Bratislava z 24.9.2020; záznamom o riešení sporu o plnení záväzkov z podnikovej kolektívnej zmluvy vypracovaným sprostredkovateľom E. J. L. Q., Y., z 11.12.2020; predžalobnou výzvou z 29. januára 2021 s doručenkou, ako aj ostatným obsahom spisu.

7. Na základe vykonaných dôkazov zistil, že medzi sporovými stranami vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy z 5.5.1992, podľa ktorej žalobkyňa vykonávala pre žalovanú dohodnutú prácu na pracovnej pozícii „podpora klienta“. Deň nástupu do práce bol dohodnutý na 5.5.1992. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej 6.7.2020 s tým, že k skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť 31.7.2020. V tejto dohode nebol výslovne uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru.

Z písomných výpovedí ďalších 61 zamestnancov (ktorí vystupujú ako žalobcovia v obdobných sporoch vedených na Okresnom súde Bratislava III) vyplýva, že pracovný pomer s nimi bol skončený dohodou ku dňu 31.7.2020 na základe iniciatívy žalovanej, ktorá im v prvej polovici júla 2020 oznámila, že z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ktoré je potrebné vykonať, redukuje pracovné miesta a nemá záujem ich ďalej zamestnávať. Z Dohody o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020 vyplýva, že sporové (zmluvné) strany sa okrem skončenia pracovného pomeru ku dňu 31.7.2020 zároveň dohodli na aj peňažnom plnení nazvanom ako „mimoriadna odmena“, ktorá mala byť žalobkyni pri skončení pracovného pomeru vyplatená v najbližšom výplatnom termíne vo výške 11 150 eur (brutto), pričom vyplatením tejto odmeny sa mali považovať za „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca (žalobkyne) voči zamestnávateľovi (žalovanej) vyplývajúce z (ich) pracovnoprávneho vzťahu“. Z listiny, ktorá mala slúžiť ako vzor pre výpočet uvedenej mimoriadnej odmeny pre prípad skončenia pracovného pomeru dohodou aj výpoveďou vyplýva, že táto mimoriadna odmena mala byť v prípade dohody o skončení pracovného pomeru vyčíslená ako súčet „kompenzácie platenej priemernou mzdou“ vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca za mesiace august až október 2020, odstupného vo výške podľa kolektívnej zmluvy a príspevku na regeneráciu v paušálnej sume 220 eur. Z čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020-2022 vyplýva, že ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 4 tohto článku zmluvy (t.j. povinnosti spojené s hromadným prepúšťaním), má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného (mesačného) zárobku. Z čl. 14 ods. 6 písm. f/ Kolektívnej zmluvy na roky 2020-2022 vyplýva, že zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u žalovanej 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 žalovaná pri skončení pracovného pomeru skutočne vyplatila žalobkyni tzv. mimoriadnu odmenu v sume 11 150 eur brutto, nebola podľa súdu prvej inštancie medzi stranami sporná. Priemerný mesačný zárobok žalobkyne bol zistený vo výške 1 092,6216 eur. Táto skutočnosť nebola zo strany žalovanej účinne popretá, keďže žalovaná v konaní neuviedla inú sumu priemerného mesačného zárobku žalobkyne, a preto ju súd prvej inštancie považoval za nespornú. Konštatoval, že žalobkyňa vo svojej písomnej výpovedi a výsluchu vykonanom na pojednávaní uviedla, že 14.7.2020 si ju nadriadení zavolali na stretnutie, na ktorom jej bolo oznámené, že žalovaná s ňou chce skončiť pracovný pomer z dôvodu, že na pobočke v Handlovej došlo k rapidnému poklesu klientov a jej práca už nie je pre žalovanú ďalej potrebná. Sama však žiadny pokles počtu klientov pobočky nezaznamenala, ale práve naopak, počet klientov bol tak vysoký, že nemohla čerpať dovolenku, kedy sama potrebovala, ale jej čerpanie musela prispôsobiť kvantite potrebnej práce. Následnej jej predložili dve alternatívy skončenia pracovného pomeru, a to buď dohodou, pri ktorej jej bolo ponúknuté plnenie vo výške 11 150 eur, alebo výpoveďou danou zo strany žalovanej. Predložené dokumenty si vzala so sebou a v nasledujúci deň po príchode na pracovisko po naliehaní riaditeľky pobočky, aby sa pre niektorú z daných možností v ten deň už rozhodla, za jej opätovného zopakovania o dohode ako pre ňu výhodnejšej alternatíve napokon dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala, pretože pracovný pomer by bol aj tak s ňou skončený a „skutočne mala plné zuby toho tlaku, aby to podpísala“.

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. P. R., predsedníčky odborovej organizácie pôsobiace u žalovanej, vyplýva, 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 „lukratívne ponuky“. O tomto zámere sa dozvedela od riaditeľky ľudských zdrojov 7.7.2020 a 9.7.2020 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 zamestnancov skutočne mimoriadna odmena vypočítaná. Väčšina zamestnancov na takúto dohodu pristúpila, odmietli ju len 14 zamestnanci.

8. Po právnej stránke vychádzal z ustanovení § 73 ods.1 písm. c/, § 73 ods. 8, § 60 ods. 1 a 2, § 17 ods. 1, § 18 Zákonníka práce.

Skonštatoval, že predmetom prejednávanej veci je individuálny pracovnoprávny spor, v ktorom sa žalobkyňa ako (bývalý) zamestnanec domáha od žalovanej 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 zameril najskôr na vyriešenie skutkovej otázky, či bol pracovný pomer so žalobkyňou skončený v rámci hromadného prepúšťania, a v prípade zistenia kladnej odpovede, či si žalovaná splnila informačné a konzultačné povinnosti, ktoré sú jej ako zamestnávateľovi kladené ustanovením § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP.

V prípade, že zamestnávateľ zamestnáva viac ako 300 zamestnancov, ide o hromadné prepúšťanie vtedy, ak zamestnávateľ počas 30 dní skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ ZP alebo iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, najmenej s 30 zamestnancami (§ 73 ods. 1 písm. c/ ZP a takisto aj čl. 14 ods. 2 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022). Aby teda mohlo ísť o hromadné prepúšťanie, je potrebné preukázať, že žalovaná ako zamestnávateľ počas 30 dní skončila pracovný pomer aspoň s 30 zamestnancami a že k skončeniu pracovného pomeru s nimi došlo buď výpoveďou podanou z výpovedných dôvodov spočívajúcich v zrušení alebo premiestnení zamestnávateľa alebo v nadbytočnosti zamestnanca, alebo iným spôsobom, za ktorý sa považuje aj dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 ZP, ak dôvod jej uzavretia nespočíval v osobe zamestnanca. V konaní nemal súd prvej inštancie medzi stranami za spornú skutočnosť, že v čase, kedy bol so žalobkyňou skončený pracovný pomer, t.j. k 31.7.2020, žalovaná zamestnávala viac ako 300 zamestnancov. Žalovaná počas 30 dní skončila pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami a do tejto skupiny zamestnancov patrila aj žalobkyňa. Predsedníčka odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej p. P. R. vo svojej výpovedi potvrdila, že žalovaná počas 30 dní skončila pracovný pomer presne so 149 svojimi zamestnancami. Skutočnosť skončenia pracovného pomeru s viac ako 30 zamestnancami žalovanej počas 30 dní bola súdu prvej inštancie známa tiež z jeho vlastnej činnosti, pretože na Okresný súd Bratislava III bolo podaných 68 žalôb bývalých zamestnancov žalovanej, s ktorými bol skončený pracovný pomer dohodou ku dňu 31.7.2020 a ktorí sa domáhajú zaplata nároku na náhradu mzdy pre porušenie ustanovení o hromadnom prepúšťaní podľa § 73 ods. 8 ZP, a ďalších 14 žalôb bývalých zamestnancov žalovanej, s ktorými bol v priebehu mesiacov júl a august 2020 skončený pracovný pomer výpoveďou danou zo strany žalovanej a ktorí sa domáhajú určenia neplatnosti skončenia ich pracovného pomeru.

9. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané aj splnenie predpokladu, že dôvod skončenia pracovného pomeru s prepustenými zamestnancami vrátane žalobkyne nespočíval v ich osobe, a to z písomných výpovedí 61 bývalých zamestnancov žalovanej v spojení s výpoveďou žalobkyne a výpoveďou predsedníčky odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej p. P. R.. Všetci títo bývalí zamestnanci žalovanej, vrátane žalobkyne, zhodne uviedli, že v prvej polovici mesiaca júl 2020 im bolo zo strany vedúcich zamestnancov oznámené, že žalovaná sa s nimi rozhodla skončiť pracovný pomer z dôvodu, že pre digitalizáciu a technologické zmeny (ktorých potreba realizovania vyvstala aj v dôsledku štátom prijatých opatrení v súvislosti s pandémiou ochorenia COVID-19), sa rušia viaceré pracovné miesta. Títo zamestnanci však sami nemali záujem skončiť pracovný pomer so žalovanou, ale boli bez akéhokoľvek informovania v dostatočnom časovom predstihu priamo postavení pred voľbu skončenia ich pracovného pomeru buď dohodou, alebo výpoveďou pre ich nadbytočnosť, pričom prednosť dali alternatíve skončenia pracovného pomeru dohodou, a to kvôli ponúknutému vyššiemu peňažnému plneniu - tzv. „mimoriadnej odmene“, ktorá im mala byť pri skončení pracovného pomeru vyplatená. Ani u jedného z týchto zamestnancov, vrátane žalobkyne, nebolo zistené (t.j. z ich písomných výpovedí nevyplýva), že by dôvod skončenia pracovného pomeru dohodou spočíval v ich nepriaznivom zdravotnom stave, neuspokojivom plnení pracovných úloh, porušení pracovnej disciplíny, v strate predpokladov pre výkon dohodnutej práce, v strate pracovného povolenia alebo povolenia na pobyt či uplynutí dohodnutej doby (t.j. dôvodoch uvedených v § 63 ods. 1 písm. c/, d/ alebo e/ ZP alebo v § 59 ods. 2, 3 a 4 ZP). Z uvedeného teda súd prvej inštancie považoval za preukázané, že žalovaná počas 30 dní skončila pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami, pričom dôvod skončenia ich pracovného pomeru nespočíval v osobe týchto zamestnancov, ale v ich nadbytočnosti (v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP). Existenciu hromadného prepúšťania mal v zmysle § 73 ods. 1 ZP podmienenú „matematickým“ zistením, že zamestnávateľ v priebehu určitého časového obdobia súčasne alebo postupne vyvolal (inicioval) rozviazanie pracovného pomeru s určitým počtom svojich zamestnancov determinovaným vo vzťahu k celkovému počtu zamestnávateľských zamestnancov, pričom dôvod skončenia ich pracovných pomerov nespočíval v osobe týchto zamestnancov. Uviedol, že pre hromadné prepúšťanie však Zákonník práce v § 73 ods. 1 ZP nevyžaduje aj úmysel alebo nejaký motív či jednotiaci zámer zamestnávateľa určitých zamestnancov „hromadne“ (a nie iba „individuálne“)

prepustiť. O hromadné prepúšťanie preto ide aj v tom prípade, ak zamestnávateľ síce nemal v úmysle „hromadne prepúšťať“ svojich zamestnancov, ale napriek tomu počet všetkých ním prepustených zamestnancov vo vymedzenom časovom období dosiahol zákonom ustanovený limit (dolnú hranicu), ktorý vo vzťahu k celkovému počtu zamestnancov zákon už kvalifikuje ako hromadné prepúšťanie. Záver o existencii hromadného prepúšťania sa teda odvíja výlučne len od objektívnych kvantitatívnych a časových skutočností, nevyžaduje sa preň subjektívna stránka, t.j. vedomosť zamestnávateľa o tom, že jeho súčasné či postupné ukončovanie pracovných pomerov so zamestnancami už napĺňa znaky skutkovej podstaty hromadného prepúšťania, ani vôľa zamestnávateľa všetkých týchto dotknutých zamestnancov „hromadne“ prepustiť. Konkludujúc uvedené, dospel súd prvej inštancie k záveru, že so žalobkyňou bol pracovný pomer skutočne skončený v rámci hromadného prepúšťania, a preto považoval (prvý) predpoklad v zmysle § 73 ods. 1 písm. c/ ZP pre priznanie žalobou uplatneného procesného nároku za splnený.

Za ďalší predpoklad pre priznanie žalobou uplatneného nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP mal to, že zamestnávateľ si pri hromadnom prepúšťaní svojich zamestnancov nespĺnil informačné a konzultačné povinnosti, ktoré mu ukladajú ustanovenia § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Žalovaná splnenie týchto informačných a konzultačných povinností v konaní nielenže žiadnym relevantným dôkazom podľa súdu prvej inštancie nepreukázala, ale ich riadne splnenie ani netvrdila. Argumentácia žalovanej v tomto smere spočívala skôr v tom, že v danom prípade vôbec nešlo o hromadné prepúšťanie, resp. skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou v rámci hromadného prepúšťania, a preto ju splnenie uvedených informačných a konzultačných povinností vôbec nezaťažovalo, alebo že žalobou uplatnený peňažný nárok žalobkyne v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ak vôbec vznikol, už bol v celom rozsahu splnený (zaplatený). Skutkové tvrdenia žalobkyne o nespĺnení informačných a konzultačných povinností v zmysle § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP zo strany žalovanej teda neboli žalovanou účinne popreté a relevantnými dôkazmi vyvrátené, a preto ich považoval za nesporné (§ 151 ods. 1 CSP). Preto aj tento (druhý) predpoklad pre priznanie žalobou uplatneného procesného nároku žalobkyne mal za splnený.

So zreteľom na uvedené súd prvej inštancie uzatvoril, že z vykonaného dokazovania mal preukázané naplnenie hypotézy právnej normy v ustanovení § 73 ods. 8 ZP, teda že žalovaná skončila pracovný pomer so žalobkyňou v rámci hromadného prepúšťania, pri ktorom porušila svoje informačné a konzultačné povinnosti ustanovené v § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP, a preto žalobkyňi skutočne vznikol nárok na náhradu mzdy, ktorého zaplata sa podanou žalobou domáha, a to vo výške dvojnásobku jej priemerného zárobku, tak ako to vyplýva z čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020-2022. Žalovaná v rámci svojej procesnej obrany proti žalobou uplatnenému nároku žalobkyne ďalej namietala, 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 6.7.2020 a jej účelom bolo uspokojiť všetky nároky a pohľadávky žalobkyne voči žalovanej vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Preto pristúpil k skúmaniu, či nárok žalobkyne, ktorý je predmetom rozhodovaného sporu, ku dňu vyhlásenia rozhodnutia stále trvá (existuje). Uviedol, že podľa platného práva žalobkyňi ako zamestnancovi, s ktorou bol v rámci hromadného prepúšťania skončený pracovný pomer dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, patrí jednak odstupné, a jednak náhrada mzdy za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovanej ako jeho zamestnávateľa spojených s hromadným prepúšťaním. Nárok na odstupné vznikol žalobkyňi vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, a to v sume sedemnásobku jej priemerného mesačného zárobku, t.j. 7 648,34 eur (7 x 1 092,62 eur v zmysle § 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 žalovanej pri hromadnom prepúšťaní vznikol žalobkyňi vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, a to v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku, t. j. 2 185,24 eur (2 x 1 092,62 eur - § 73 ods. 8 ZP v spojení s čl. 14 ods. 5 kolektívnej zmluvy). Žalobkyňi teda pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na peňažné plnenie v úhrnnej výške 10 053,58 eur (t.j. odstupné vo výške 7 648,34 eur + náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2 185,24 eur + príspevok na regeneráciu poskytovaný v paušálnej výške 220 eur). Sporové strany si v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020 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 11 150 eur, ktorá bola žalobkyňi v najbližšom výplatnom termíne riadne zaplatená. Matematickým porovnaním sumy peňažného plnenia, na ktoré vznikol žalobkyňi zo zákona (v spojení s kolektívnou zmluvou) nárok, a sumy, ktorá bola pri skončení pracovného pomeru žalobkyňi skutočne vyplatená, súd prvej inštancie zistil, že žalobkyňi bolo zo strany žalovanej plnené vo výške, ktorá prevyšuje súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností

pri hromadnom prepúšťaní (11 150 eur > 10 053,58 eur). Na základe uvedeného potom uzavrel, že žalobkyni pri skončení pracovného pomeru nebolo plnené menej, než čo jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo. Žalobkyňa proti uvedenému záveru namietala, že tzv. mimoriadna odmena nezahŕňala v sebe aj nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovanej 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, ktorú námietku vyhodnotil ako nedôvodnú. Uviedol, že v konaní netvrdila, že by jej v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru vznikol ešte iný nárok, než nárok na odstupné a nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP. V tomto kontexte potom žalobkyňa vyššie uvedenou námietkou v podstate uvádza, že jej pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na zaplatenie plnenia nielen vo výške 11 150 eur, ale vo výške až 13 335,24 eur. Táto suma pozostáva zo súčtu tzv. mimoriadnej odmeny vo výške 11 150 eur - teda čoby odstupného, ktoré možno ad hoc (t.j. osobitne v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020) 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 náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2 185,24 eur, ktorá podľa tvrdení žalobkyne v mimoriadnej odmene zahrnutá nebola (keďže mimoriadna odmena obsahovala len odstupné ad hoc navýšené o sumu „kompenzácie za výpovednú dobu“ a príspevok na regeneráciu). Z vykonaného dokazovania avšak nevyšlo najavo, že by žalovaná mala vôľu (záujem) skončiť pracovný pomer so žalobkyňou s vyplatením sumy vo výške až 13 335,24 eur. Na základe vykonaných dôkazov mal preukázané, že žalovaná po oznámení svojho zámeru žalobkyni skončiť s ňou pracovný pomer, uskutočnila voči nej návrh (ofertu) skončiť pracovný pomer dohodou, ktorej obsahom bola tiež dohoda o peňažnom plnení spojená so skončením pracovného pomeru - tzv. „mimoriadnej odmeny“, a to vo výške 11 150 eur (§ 43a ods. 1 Občianskeho zákonníka). Žalovaná teda mala 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 11 150 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 k skončeniu pracovného pomeru dohodou, ale aj zahŕňala všetky do úvahy prichádzajúce peňažné nároky, a nie iba základný nárok na odstupné. Iné podmienky zmluvy (dohody) žalovaná žalobkyni nenavrhol a pokiaľ by žalobkyňa na dohodu v tomto navrhovanom znení nepristúpila, žalovaná bola rozhodnutá skončiť s ňou pracovný pomer výpoveďou. Žalobkyňa tento návrh na uzavretie zmluvy v celom rozsahu a bez zmeny prijala, akceptovala (§ 43c ods. 1 Občianskeho zákonníka). Týmto súhlasným prejavom zhodnej vôle oboch zmluvných strán podľa súdu prvej inštancie nadobudla dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru (mimoriadnej odmeny) v dohodnutej výške 11 150 eur platnosť a účinnosť a stala sa pre zmluvné strany právne záväznou (porov. § 18 ZP v spojení s § 44 ods. 1 Občianskeho zákonníka). V tomto prípade sa tak uplatní princíp pacta sunt servanda (t.j. dohody sa majú dodržiavať), a preto podľa neho už niet priestoru pre jej jednostranné zmenenie, či pre dožadovanie sa v súdnom konaní takého plnenia, ktoré z jej obsahu nevyplýva, resp. na ktorom sa zmluvné strany vzájomne nedohodli.

Za nedôvodnú vyhodnotil súd prvej inštancie tiež námietku žalobkyne, že jej žalovaná, 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 14.7.2020) 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. Uviedol, že 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 (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 33 Odo 311/2001). V relácii na rozhodovaný spor potom skutková okolnosť, že vyššie uvedená skutočnosť nebola žalobkyni ústne oznámená a nebola na ňu výslovne upozornená, bez ďalšieho neznamena, že žalovaná nemala 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 6.7.2020 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 si dokumenty zo stretnutia s jej nadriadenými vzala po jeho skončení so sebou domov, čo znamená, že mala dostatočnú možnosť dôkladne, bez nátlaku a bez tiesne sa oboznámiť nielen s celým obsahom návrhu dohody o skončení pracovného pomeru, ale aj s účelom a zmyslom všetkých jej dojednaní vrátane dojednaní o tzv. mimoriadnej odmene, ktorý z textu (obsahu) tejto listiny jednoznačne a nepochybne vyplýva. Skutočná vôľa žalovanej 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 dá z tejto listiny podľa názoru súdu prvej inštancie celkom zrejme vyčítať (vyabstrahovať). K uvedenému poznamenal, že z obsahu dohody o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020 nevyplýva, že účelom dojednaní 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 43 % vyšším) tak, aby motivovala zamestnanca (žalobkyňu) k 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 podľa neho nič zmeniť ani tvrdenie žalobkyne, že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP je zákonnou sankciou pre porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní. Zákoník 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. Skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy pre porušenie informačných a konzultačných povinností žalovanej v zmysle § 73 ods. 8 ZP nebol zahrnutý v rámci tzv. mimoriadnej odmeny, žalobkyňa vyvodzovala z listiny - vzoru pre výpočet mimoriadnej odmeny zamestnancov. K tejto námietke žalobkyne uviedol, že z vykonaného dokazovania nemal 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 P. R., ktorá potvrdila, že tento dokument nemal byť zamestnancom odovzdaný. Pokiaľ tento vzor netvoril súčasť ani prílohu dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyne zo 6.7.2020, možno ho potom vyhodnotiť len ako určité metodické usmernenie centrály žalovanej pre pobočky, podľa ktorého mala byť vypočítaná výška tzv. mimoriadnej odmeny, aby nedochádzalo pri jednotlivých zamestnancoch, s ktorými sa končil pracovný pomer, k neodôvodneným odlišnostiam (zvýhodneniam či znevýhodneniam). Išlo teda o interný dokument zamestnávateľa, ktorého účelom bolo zabezpečenie súladu zásady rovnakého zaobchádzania pri určení výšky peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru tak, aby jeden zamestnanec nedostal v porovnaní s iným „porovnateľným“ zamestnancom „neporovnateľne“ viac či menej, a zároveň aby mimoriadna odmena v prípade skončenia pracovného pomeru vo forme dohody bola vyššia ako plnenie v prípade skončenia pracovného pomeru vo forme výpovede a motivovala tak zamestnancov práve k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ vzor pre výpočet tzv. mimoriadnej odmeny netvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru a nebol ani jej prílohou, nejaví 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 Zákoník práce limituje len dolnou (najnižšou) hranicou. Z toho potom možno vyvodiť, 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 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 právny predpis ustanovená dolná hranica, pričom svoj návrh nemusí nijako vysvetľovať, či navrhovanú sumu akýmkoľvek výpočtom špecifikovať. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že uvedené sa stalo aj v rozhodovanom spore. Aby bola tzv. mimoriadna odmena (peňažné plnenie spojené so skončením pracovného pomeru) vyššia, než plnenie v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou, kedy zamestnancovi okrem odstupného ešte patrí mzda za odpracované mesiace počas plynutia výpovednej doby, bolo potrebné nejakým spôsobom túto mimoriadnu odmenu navýšiť tak, aby motivovala zamestnanca skončiť pracovný pomer dohodou.

Žalovaná to urobila tak, že každému zamestnancovi pripočítala k základnému nároku na odstupné ešte ďalšie tri priemerné mesačné zárobky, čo označila 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 prvej inštancie nebráni ani skutočnosť, že v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru 6.7.2020 (resp. ako žalobkyňa tvrdí 15.7.2020, kedy reálne túto dohodu podpisovala) podľa tvrdenia žalobkyne tento nárok „ešte neexistoval. S názorom žalobkyne o neexistencii uvedenej pohľadávky v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru sa 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 je priveľmi reštriktívny, vo výsledku pôsobí v neprospech zamestnancov a popiera 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. Sumarizujúc uvedené, súd prvej inštancie 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. Napokon za nedôvodnú 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 tomto zastával totožný názor ako žalobkyňa, keďže podľa § 17 ods. 1 ZP právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdal svojich práv, je neplatný. V danom prípade sa ale podľa súdu prvej inštancie 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 jeho názoru žalobkyne nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP riadne vznikol a žalovanej vznikla tomu zodpovedajúca povinnosť uvedený nárok žalobkyne zaplatiť. Súd však na rozdiel od žalobkyne zastáva názor, 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. Uviedol, že vykonaným dokazovaním zistil, že žalobkyni pri skončení pracovného pomeru vznikol podľa Zákonníka práce v spojení s kolektívnou zmluvou nárok na odstupné vo výške 7 648,34 eur a nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovanej spojených s hromadným prepúšťaním vo výške 2 185,24 eur, t.j. spolu so zohľadnením príspevku na regeneráciu 220 eur, vo výške 10 053,58 eur. Pokiaľ si sporové strany v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020 osobitne dohodli výšku peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru v sume 11 150 eur, teda vo výške prevyšujúcej súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (11 150 eur > 10 053,58 eur), potom treba podľa neho 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. Žalovanej tak vznikla povinnosť zaplatiť žalobkyni pri skončení pracovného pomeru peňažné plnenie vo výške 11 150 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. Zároveň žalobkyni tak vzniklo právo na zaplatenie peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru práve vo výške 11 150 eur osobitne dohodnutej v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020, a nie iba vo výške ustanovenej zákonom (resp. v kolektívnej zmluve) alebo v inej (vyššej či nižšej) výške, ktorá nebola medzi stranami dohodnutá. So zreteľom na to, že v konaní nebolo sporné, že žalovaná skutočne vyplatila tzv. mimoriadnu odmenu žalobkyni v dohodnutej výške 11 150 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 domáha, už v celom rozsahu splnením zanikli (§ 559 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP). Z tohto dôvodu súd prvej inštancie vyhodnotil žalobu žalobkyne ako neopodstatnenú, a preto ju v celom rozsahu zamietol.

10. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP s odôvodnením, že žalovanej, ktorá mala v konaní plný procesný úspech, vznikol proti neúspešnej žalobkyni, nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, pričom o výške náhrady trov konania žalovanej rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením (§ 262 ods. 2 CSP).

11. Proti tomuto rozsudku podala v zákonnej lehote prostredníctvom svojho právneho zástupcu odvolanie žalobkyňa z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f/ CSP, že prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, § 365 ods. 1 písm. h/ CSP- rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, a žiadala napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť, jej žalobe vyhovieť a priznať jej aj nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Uviedla, že si v predmetnom konaní uplatnila svoj žalobný nárok na zaplatenie sumy 2 185,24 eur s prísl. podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce z dôvodu, že u žalovaného došlo v priebehu mesiaca júl 2020 k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, nakoľko v rámci 30 dní ukončil pracovný pomer so 149 zamestnancami dohodou podľa § 60 Zákonníka práce bez uvedenia dôvodu, ktorý nespočíval v osobách týchto zamestnancov a žalovaná pred samotným ukončením týchto pracovných pomerov neuplatnila postup podľa § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce, t.j. nesplnila si informačnú povinnosť voči príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ako „ÚPSVaR“), a rovnako ani voči zástupcom zamestnancov pôsobiacich na pôde žalovaného (neprekovanie zámeru hromadne prepúšťať s príslušnou odborovou organizáciou).

Stotožnila sa s názorom súdu prvej inštancie, že oba predpoklady pre vznik nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce boli splnené, čo súd prvej inštancie podrobne odôvodnil v bodoch 14. až 18. rozsudku. S poukazom na odvolacie dôvody § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP však zastávala názor, že súd prvej inštancie aj napriek vykonaným dôkazom dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, ako aj nesprávne právne posúdil prejednávajúcu vec. Nestotožnila sa s jeho názorom, že „...žalobcovi ako 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 odstupné a jednak náhrada za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovanej ako jeho zamestnávateľa spojených s hromadným prepúšťaním“, nakoľko 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 tiež 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, žalovaná ani len slovom nekomunikovala, že takáto náhrada mzdy je súčasťou mimoriadnej odmeny, mimoriadna odmena bola odprezentovaná v zmysle „vzoru pre výpočet odmeny“, ktorú žalobkyňa predložila súdu. Navyše, ak by aj žalovaná komunikovala so žalobkyňou, 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 žalovaná ako zamestnávateľ dodržiava všetky povinnosti jej uložené právnou normou, že zákony neporušuje a už vôbec nepredpokladá, že mu zamestnávateľ vopred zaplatí za porušenie zákonných povinností zákonom uloženú sankciu. Takémuto postupu zamestnávateľa absentuje elementárna logika. Navyše sa v tejto súvislosti vynára otázka, z akých dôvodov by žalobkyňa ako zamestnanec, ktorá už dostala náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, iniciovala toto konanie, míňala svoje finančné prostriedky a pred súdmi tvrdila, že žiadne plnenie týkajúce sa náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce nedostala. Rovnako sa vynára otázka, z akého dôvodu odborová organizácia iniciovala konanie pred sprostredkovateľom o porušenie záväzku týkajúceho sa hromadného prepúšťania plynúceho z kolektívnej zmluvy, ak by mala vedomosť, že zamestnávateľ zamestnancov za porušenie jeho povinností v zmysle § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce zamestnancov „odškodnil“ formou náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce.

Súd prvej inštancie navyše pri hodnotení dôkazov nevzal do úvahy vôľu zmluvných strán (žalobcu a žalovaného), ktorú prejavili pri skončení pracovného pomeru dohodou v súvislosti s dohadovaním sa o výške mimoriadnej odmeny. Žalovaná ako zamestnávateľ prejavila 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 ponúkla túto časť mzdy ako kompenzáciu na výpovednú dobu, čo žalovaná nikdy ani nepoprela a zhodne to tvrdila nielen žalobkyňa, ale aj svedkyňa P. R. (ďalej len ako „svedkyňa“). Z uvedeného je zrejmé, že obe zmluvné strany mali zhodný prejav vôle v tom, že mzda za výpovednú dobu bude žalobkyňi poskytnutá ako časť mimoriadnej odmeny. Samotná skutočnosť, že žalovaná ponúkla žalobkyňi kompenzáciu za výpovednú dobu vyššiu o jeden mesiac, automaticky nenasvedčuje tomu, že šlo o náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ale o snahu žalovanej 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, o ktorej hovorí súd v bode 26. rozsudku, by ani neexistoval. Z vykonaných dôkazov je teda zrejmé, že skutočnou vôľou zmluvných strán - žalobkyne a žalovanej, 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 nevyklučuje, 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, ak sa na tom obe zmluvné strany dohodli, nárok na vyplatenie tejto časti mimoriadnej odmeny žalobkyňi vznikol. Žalovaná až do 5.4.2022 v žiadnom svojom prednese ani len jedinou zmienkou netvrdila, že mimoriadna odmena zahŕňa náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, nakoľko samotné hromadné prepúšťanie vylučovala, odmietala a tvrdila, že so žalobkyňou bol skončený jej pracovný pomer z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh. Žalovaná až vo svojom vyjadrení zo dňa 5.4.2022 začala, a je viac než zrejmé, že účelovo tvrdiť, že mimoriadna odmena skonžumovala v sebe aj náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, avšak svoje tvrdenie nepodložila 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, čo bolo preukázané zo strany žalobkyne predloženými

dôkazmi a súd prvej inštancie nemôže svojvoľne pri hodnotení dôkazov meniť vôľu zmluvných strán prejavenu v pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru.

Poukázala na bod 19 a bod 23 rozsudku, v ktorých súd prvej inštancie poukazuje na to, že súčasťou dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 6.7.2020, ktorej súčasťou bolo dohodnuté aj vyplatenie mimoriadnej odmeny, bolo aj ustanovenie v znení „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“, a uvedené dojednanie teda neoprávňuje žalobkyňu iniciovať konanie, aké aktuálne prebieha a to z titulu, že jednak prehlásila, že všetky jej nároky sú uspokojené a vysporiadané a jednak žalovaná cielene nadsadila minimálne zákonné požiadavky tak, aby nielen motivovali žalobkyňu ku skončeniu pracovného pomeru, ale aby aj zahŕňali všetky do úvahy prichádzajúce peňažné nároky. Uvedené tvrdenie súdu je podľa žalobkyne postihnuté nesprávnou aplikáciou ustanovenia § 17 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je neplatný taký právny úkon, ktorým sa zamestnanec vzdáva svojich práv. Ak sa vezme do úvahy skutočnosť, že právom zamestnanca je nielen požadovať plnenia od zamestnávateľa týkajúce sa skončenia pracovného pomeru podľa § 76, resp. § 76a Zákonníka práce, ale aj plnenia týkajúce sa vyplatenia nevyčerpanej dovolenky (viď § 116 ods. 2 Zákonníka práce), plnenia týkajúceho sa vyplatenia peňažnej náhrady podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce, resp. plnenia v zmysle § 69 ods. 4 Zákonníka práce a v neposlednom rade aj plnenia podľa ustanovenia § 73 ods. 8 Zákonníka práce, tak akékoľvek prehlásenia a dohody zamestnanca a zamestnávateľa v čase podpisu dokumentu spojeného so skončením pracovného pomeru zamestnanca týkajúce sa konečného a definitívneho vysporiadania a uspokojenia si vzájomných nárokov a pohľadávok sa javia ako neplatné. Mala za to, že je potrebné vziať do úvahy, že 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 právny úkon: a/ ktorý nebol urobený slobodne, vážne, zrozumiteľne a určite, b/ ktorého predmetom je nemožné plnenie, ak ho urobil ten, kto nemá spôsobilosť na právne úkony, urobený osobou konajúcou v duševnej poruche, ktorá ju robí na tento právny úkon neschopnou, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom, nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje zákon alebo dohoda účastníkov, ktorým sa niekto vopred vzdáva svojich práv.

Z uvedeného je zrejmé, že časť dohody, výpovede, resp. iného dokumentu, na základe ktorého dochádza k skončeniu pracovného pomeru, v ktorej by zamestnanec vyhlásil, že všetky jeho nároky sú vysporiadané, a teda si do budúcnosti nebude uplatňovať (či už súdnou cestou alebo inou formou) prípadne nároky, ktoré by vznikli dodatočne, po skončení pracovného pomeru, sú v tejto časti neplatné. 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 nevyplyva ako nárok plynúci z pracovnoprávneho vzťahu, ale jeho vyplatenie a priznanie je naviazané na porušenie povinností zamestnávateľa voči orgánom verejnej moci a voči zástupcom zamestnancov, ktoré tvoria oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, t.j. nejde o obligatórny a ani automatický nárok, na ktorého vyplatení sa so zamestnancom výslovne dohaduje. Prehlásenie z dohody, na ktoré sa odvoláva súd prvej inštancie: „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. Ďalej poukázala na bod 22. rozsudku, v ktorom je uvedené, že žalobkyňa netvrdila, že by jej v súvislosti so skončením pracovného pomeru vznikol iný nárok, než nárok na odstupné a nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie podľa žalobkyne 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. 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 akceptovala, pričom nárokovateľnosť tejto mimoriadnej odmeny jej vyplývala z Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 6.7.2020, takže logicky nemohla tvrdiť, že jej vznikol nárok na odstupné. Nakoľko žalovaná v dohode o skončení pracovného pomeru neuviedla výpovedný dôvod, čo je v rozpore s § 60 ods. 2 Zákonníka práce,

nemohla žalobkyni 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. Súd prvej inštancie v bode 23. rozsudku uvádza, že nevyšlo najavo, že žalovaná mala vôľu skončiť pracovný pomer so žalobkyňou vyplatením sumy vo výške 13 335,24 eur (teda vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške 11 150 eur a náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce vo výške 2 185,24 eur). Žalobkyňa na margo tohto odôvodnenia súdu prvej inštancie uviedla, že žalovaná celé konanie tvrdila, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou neprebiehala v režime hromadného prepúšťania. Vzhľadom na tieto tvrdenia žalovanej nemohla, 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 2 185,24 eur, takže logicky nemohla ani prejavíť vôľu vyplatiť žalobkyni mimoriadnu odmenu + náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce v celkovej výške 13 335,24 eur. K argumentácii súdu prvej inštancie v bode 23.1. rozsudku, že žalovanou 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, žalobkyňa viedla, že dôvod skončenia pracovného pomeru nebol nikdy v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 6.7.2020 uvedený, žalovaná s ňou len komunikovala, že dôvodom jeho prepustenia je znižovanie počtu klientov na pobočke. Z uvedeného dôvodu jej logicky neponúkala a nevyplácala žiadne odstupné, nakoľko skončila pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu a odstupné je v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce naviazané na existenciu výpovedného dôvodu. Nakoľko však žalovaná chcela žalobkyňu namotivovať, aby skončila pracovný pomer touto formou, vyplatila jej mimoriadnu odmenu vo výške 11 150 eur. Keďže súd prvej inštancie v bode 26., 26.1 a 26.2 uviedol, že dokument „vzor pre vyplatenie mimoriadnej odmeny“ nebol právne záväzný a tvoril len metodiku výpočtu mimoriadnej odmeny, žalobkyňa od žalovanej 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 žalovaná aj využil a poskytla 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. Žalobkyňa, aj napriek tomu, že jej pracovný pomer skončil z dôvodu nadbytočnosti v režime hromadného prepúšťania, čo súd prvej inštancie skonštatoval v bodoch 13., 14. a 15. rozsudku, 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 (konkrétne v bode 16. rozsudku). 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 11 150 eur. V tomto prípade poukázala na nesprávne skutkové zistenia súdu prvej inštancie. Súčasne uviedla, že ak by žalovaná dodržala všetky postupy týkajúce sa hromadného prepúšťania v zmysle § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce, tak jej finančné nároky/plnenia by boli nepomerne výhodnejšie ako výška odmeny, ktorú žalovaná poskytla žalobkyni v súvislosti so skončením pracovného pomeru, takže konštatovanie súdu prvej inštancie, že súd nielenže na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, ale jeho rozhodnutie vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci. V prípade, ak by žalovaná dodržala všetky povinnosti v zmysle § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce a skončila 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 žalovaná prijala Rozhodnutie o organizačnej zmene týkajúcej sa hromadného prepúšťania dňa 17.7.2020 (ďalej len „Rozhodnutie o organizačnej zmene“), v zmysle § 73 ods. 2 Zákonníka práce bola povinná 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 nemohla prepúšťať skôr ako 31.8.2020, avšak súčasne v zmysle § 73 ods. 3 a 6 Zákonníka práce žalovaná by informácie poskytnuté zástupcom zamestnancov musela doručiť príslušnému ÚPSVaR a následne až po uplynutí jedného mesiaca od jeho doručenia tomuto orgánu, by mohla pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou. V praxi to znamená, že žalovaná mohla doručovať žalobkyni i výpoveď najskôr po 30.9.2020)-2 x mzda vo výške 910 eur = 1 820 eur, náhrada mzdy za mesiace september až december 2020 (vzhľadom na to, že v zmysle Rozhodnutím o organizačnej zmene žalovaná zrušila pracovné miesto žalobkyne k 1.9.2020, do

skončenia pracovného pomeru, počas plynutia výpovednej doby by ho musela nechať na prekážkach na strane zamestnávateľa. Nakoľko pracovná pozícia žalobkyne bola v zmysle vyššie uvedeného Rozhodnutia o organizačnej zmene zrušená k 1.9.2020, žalovaná 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 1 092,62 = 4 370,48 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 1 092,48 = 7 648,34 eur celkom: 13 838,82 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 o cca 2 688,82 eur vyššie ako dostala žalobkyňa, takže nevedno na základe akých skutočností súd prvej inštancie dospel k 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 žalovaná plnila, náhrada mzdy za mesiace september a október 2020 (vzhľadom na to, že v zmysle Rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaná zrušila pracovné miesto žalobkyne k 1.9.2020, do skončenia pracovného pomeru, počas plynutia výpovednej doby by ho musela nechať na prekážkach na strane zamestnávateľa (žalovaného). Nakoľko pracovná pozícia žalobkyne bola v zmysle vyššie uvedeného Rozhodnutia o organizačnej zmene zrušená k 1.9.2020, žalobca v mesiaci september 2020 by musel „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 navrhnuť najskôr dňa 1. októbra 2020) - 2 x náhrada mzdy vo výške 1 092,62 eur = 2 185,24 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 1 092,62 eur = 7 648,34 eur, celkom:11 653,58 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 o cca 503,58 eur vyššie ako dostala žalobkyňa, takže nevedno na základe akých skutočností súd prvej inštancie dospel k záverom, že žalobkyni bola vyplatená mimoriadna odmena nad rozsah jej zákonných nárokov a nárokov z kolektívnej zmluvy. Konštatovanie súdu prvej inštancie podľa žalobkyne opakovane poukazuje na to, že nielenže na základe vykonaných dôkazov prezentuje nesprávne skutkové zistenia, ale vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Bola toho názoru, že súd prvej inštancie mal pri hodnotení dôkazov skúmať prvotnú vôľu a úmysel zmluvných strán (žalobkyne a žalovaného) pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 6.7.2020, kde obe strany prejavili vôľu uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru pod podmienkou vyplatenia mimoriadnej odmeny (nie odstupného a náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce) vo výške 11 150 eur, čo bolo preukázané súdom výsluchom žalobkyne, ale aj kalkuláciou výpočtu výšky mimoriadnej odmeny. Nevedno na základe akých dôkazov a tvrdení dospel súd prvej inštancie k záverom, že žalobkyňa a žalovaná dohodli výšku mimoriadnej odmeny vrátane náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce a žalobkyňa už nemá žiadny priestor si súdnou cestou uplatňovať tento druh nároku. Takýto názor súdu prvej inštancie by upieral žalobkyni ústavné právo domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde (čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky) a jednak upretím čl. 9 Základných zásad Zákonníka práce. Poukázala tiež na body 24.,24.1,24.2 rozsudku, kde súd prvej inštancie uviedol, že vyhodnotil ako neodôvodnenú jej námietku o tom, že jej žalovaný počas prerokovaní skončenia pracovného pomeru konanom dňa 14.7.2020 výslovne neoznámil skutočnosť, že toto peňažné plnenie spojené s jeho skončením pracovného pomeru má byť úplné a konečné, a preto podľa jeho názoru nemožno považovať za dohodnuté, že by uvedené plnenie - tzv. mimoriadna odmena mala pokrývať aj náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Podľa názoru súdu prvej inštancie je pri právnom úkone urobenom v písomnej forme právne významná iba vôľa účastníkov vyjadrená v písomnom texte; zábery účastníkov, ktoré neboli vyjadrené v písomnom texte alebo ktoré sú odlišné od zámerov zachytených v listine o právnom úkone, sú právne bezvýznamné a v tomto kontexte poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 33 Odo 311/2011. Podľa názoru súdu teda skutková okolnosť, že vyššie uvedená skutočnosť nebola žalobkyni ústne oznámená a nebola na ňu výslovne upozornená, bez ďalšieho neznamená, že žalovaná nemala vôľu do tzv. mimoriadnej odmeny zahrnúť aj náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP. Práve naopak mal byť podľa názoru súdu prvej inštancie tento účel explicitne deklarovaný v písomne uzatvorenej dohode o skončení pracovného pomeru dostatočne určito a zrozumiteľne, keď účelom vyplatenia mimoriadnej odmeny mali byť „uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Podľa názoru súdu sa vo vyššie uvedenom kontexte dá skutočná vôľa žalovanej pri urobení tohoto právneho úkonu, t.j. zahrnúť do mimoriadnej odmeny všetky do úvahy pripadajúce peňažné plnenia spojené so skončením pracovného

pomeru, z tejto listiny celkom zrejme vyčítať (vyabstrahovať). Tento právny názor súdu prvej inštancie považovala žalobkyňa za nesprávnu interpretáciu zákona a samotnej prejavenej vôle účastníkov vzťahu (dohody o skončení pracovného pomeru). Uviedla, že podľa ust. § 15 ZP, prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Pokiaľ ide o hodnotenie právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce, tieto vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce; inak sa spravujú všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka. 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 prejavíť. 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.

Žalobkyňa vytkla súdu prvej inštancie, že 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 musela byť vedomá pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru. Žalovaná však, ako vyplývalo z dokazovania v priebehu konania, nemala a ani nemohla mať vôľu zahrnúť do mimoriadnej odmeny aj nárok vyplývajúci z § 73 ods. 8 ZP, nakoľko sama pri uzatváraní dohôd vychádzala 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 tomto súde, predloženie „Vzoru výpočtu mimoriadnej odmeny“ vyhotovený žalovaným, výpoveď P. R. a iné). Žiadny nárok uvedený v porovnaní nárokov pri dohode a pri výpovedi podľa „Vzoru“, ani ich výpočet nenásvedčuje tomu, že by zohľadňoval a počítal aj s nárokom podľa § 73 ods. 8 ZP. Čo však bolo preukázané, je skutočnosť, že úmyslom žalovanej bolo iba ponúknuť zamestnancom výhodnú sumu, aby ju zamestnanci prijali a pracovný pomer sa skončil dohodou. Pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru nemala ako vedieť, že žalovaná prepúšťa naraz taký počet zamestnancov, že ide o hromadné prepúšťanie v zmysle ust. § 73 ZP. Žalovaná nerokovala so zástupkyňou zamestnancov o zamýšľanom prepúšťaní, neinformovala 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.

Žalovaná v konaní netvrdila žiadnu takú skutočnosť, z ktorej by sa dalo vyvodiť, že žalobkyňa vedela o rozsahu prepúšťania, vysvetľovala jej 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 bola 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 jej bol 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. Dohoda bola pre ňu motivačná a výhodná v tom, že po 1.8.2020 už nemusela pre žalovanej 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 dostal regeneračný

príspevok. Tento postup u žalovanej bol preukázaný aj v ďalších 67 obdobných konaniach vedených na súde.

Žalobkyňa nesúhlasila ani s názorom súdu prvej inštancie, že nakoľko dohoda obsahuje vyhlásenie zamestnanca, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú uspokojené všetky jej nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, sa dá skutočná vôľa žalovanej 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 vzdala 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. Zákonník 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. 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 pracovnoprávnú úpravu obsiahnutú v § 17 ods. 1 ZP, ktorá má prednosť pred uplatnením Občianskeho zákonníka. Pritom 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 nepokryva 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 žalobkyňa ešte nemala ešte právo na náhradu mzdy, toto právo jej 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, že sa žalobkyňa nemohla platne vzdať svojho práva na náhradu mzdy.

12. Žalovaná vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobkyne považovala závery súdu prvej inštancie v plnom rozsahu za vecne správne a nestotožnila sa s odvolacími námietkami žalobkyne. Ako v konaní uviedla, 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. Žalobkyňa pritom sama tvrdí, že žalovaná ako zamestnávateľ porušila ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce. Z daných zákonných ustanovení je zjavné, že nimi uložené povinnosti zamestnávateľa vždy (bezvýnimочно) 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 nesplnil niektorú (ktorúkoľvek) z povinností podľa § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 Zákonníka práce. Žalobkyňa, hoci v rámci svojho odvolania tvrdila, že pri uzatváraní Dohody o skončení pracovného pomeru nemala vedomosť o tom, že je súčasťou hromadného prepúšťania, v konaní pred súdom prvej inštancie uviedla opak. Sama žalobkyňa 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. Mal za to, že súd prvej inštancie sa najmä v ods. 23. a nasl. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia podrobne zaoberal uvedenou otázkou a žalobkyňu k nej poskytol vyčerpávajúce odpovede, ktoré žalovaný považoval 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 pracovného 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 označila 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. Súhlasila tak so súdom prvej inštancie, že vyplatením mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru došlo vzhľadom na ods. 3. a 4. Dohody k zániku (splneniu) žalovaného nároku, a to už pred začatím súdneho konania, keďže vyplatenie (štedrej) mimoriadnej odmeny takýto nárok skonzumovalo. Žalobkyňa podľa žalovanej odvolaním 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 údajný nárok žalobkyne na náhradu mzdy počas neexistentnej (in concreto - v prípade Dohody o skončení pracovného pomeru - nemožnej) výpovednej doby tvrdiac, že takéto jej sporné tvrdenie nebolo zo strany žalovanej nikdy popreté; čo však nie je pravdou, nakoľko opak vyplýva z obsahu súdneho spisu (napr. podanie žalovaného zo dňa 27.9.2022, zo dňa 16.1.2023, ako aj jeho prednesy na pojednávaníach, kde žalovaná expressis verbis takéto nepreukázané a nepravdivé tvrdenie žalobkyne procesne relevantným spôsobom poprela a svoje popretie aj odôvodnila). Uvedené tvrdenie žalobkyne je však podľa nej min. „problematické“. Za prvý paradox procesného útoku žalobkyne označila 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 (najprv tvrdila, že mimoriadna odmena je vo výške odstupného podľa Kolektívnej zmluvy (napr. vyjadrenie žalobkyne zo dňa 18.11.2021), ktoré následne zmenila vyjadrením zo dňa 19.9.2022, 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 žalobkyňa 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 podľa žalovanej podstatným spôsobom odporuje. Argumentáciu žalobkyne označila za nekonzistentnú a vnútorne zásadným spôsobom rozpornú, kedy sa žalobkyňa 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 žalovaná nesúhlasila a uvedené namietala aj z dôvodu, že žalobkyňa je od počiatku zastúpená advokátom (t.j. profesionálom v oblasti právneho poradenstva a poskytovania právnych služieb podľa čl. 11 ods. 3, § 160 ods. 3 písm. b/ CSP), kedy v rámci jeho procesných podaní by sa nemali nachádzať takéto zmätočné, paradoxné a vzájomne sa vylučujúce tvrdenia; inak uvedené treba vykladať na ťarchu žalujúcej strany. Podľa úvodnej časti odvolania žalobkyne „súčasťou“ mimoriadnej odmeny mala byť i náhrada mzdy za neexistentnú výpovednú dobu žalobkyne, čo podľa žalovanej nie je pravdou. Uvedené sporné (žalovanou výslovne popreté) tvrdenie žalobkyne totiž z ničoho nevyplýva a nebolo ani nijako preukázané (a to ani sporným „vzorom kalkulácie výpočtu odmeny“, predloženým prvýkrát so súhlasom žalobkyne na pokračovanie v konaní určenom upomínaciemu súdu a následne ešte dvakrát (s cieľom „preukázať“ tým vždy iné tvrdenia žalobcu) a zároveň z časového hľadiska je zjavné, že tu ide len o zmenu taktiky vedenia sporu zo strany žalobkyne (keď tým iba reagovala na nový procesný stav). Podľa prvotného tvrdenia žalobkyňa opakovane uvádzala, že výška mimoriadnej odmeny sa rovná odstupnému podľa Kolektívnej zmluvy

(t.j. tvrdil, že odstupné vo výške 7.648,34 eur sa rovná mimoriadnej odmene vo výške 11.150 eur) - vid'. súhlas žalobkyne s pokračovaním konania pre upomínací súd, či podanie žalobkyne zo dňa 18.11.2021. Vo vyjadrení zo dňa 18.11.2021 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 nej zanikol jej vyplatením: „Všetci boli odmenení štedrými odmenami (odstupným) prepočítaným na základe platnej kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ ponúkol žalobkyni ukončiť pracovný pomer Dohodou ku dňu 31.7.2020 s vyplatením mimoriadnej odmeny vo výške rovnajúcej sa odstupnému vyplácanému pri prepúšťaní z dôvodu nadbytočnosti v zmysle kolektívnej zmluvy...“ „...vypýtať zaplataenie mimoriadnej odmeny vo výške rovnajúcej sa odstupnému vyplácanému pri prepúšťaní z dôvodu nadbytočnosti v zmysle kolektívnej zmluvy...“ Zopakovala, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trval 28,26 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 žalovaná uviedla (podanie žalovanej z 27.9.2022). V konaní pred súdom prvej inštancie si sama žalobkyňa určila, že jej priemerný zárobok v rozhodnom čase bol vo výške 1.096,42 eur brutto mesačne (žalovaná suma 2.185,24,-Eur predstavujúca v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce dvojnásobok priemerného zárobku žalobcu delené dva). Odstupné žalobkyne tak následne možno určiť vynásobením sumy jej jednomesačného priemerného zárobku číslom sedem (čl. 14 ods. 6 písm. f) Kolektívnej zmluvy), kedy u žalobkyne by len samotné odstupné predstavovalo sumu 7.648,34 eur, čo predstavuje iba 68,59% zo sumy mimoriadnej odmeny vo výške 11.150 eur. Nakoľko ide v zásade o jednoduchý matematický prepočet, potom, ako bolo v konaní preukázané, že žalobkyňa súdu predkladá nepravdivé tvrdenia („mimoriadna odmena = odstupné“), bola v snahe o svoj úspech nútená vytvoriť novú procesnú taktiku, výsledkom čoho je jeho tvrdenie o akejsi „kompenzácii výpovednej doby žalobkyne“, ktoré prvýkrát v súdnom konaní použila v rámci svojho vyjadrenia zo dňa 19.9.2022, t.j. až 587 dní po začatí súdneho konania. Toto tvrdenie žalobkyne už aktuálne ale „tvrdí naráža“ na jej nové tvrdenie 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. Považovala to za protirečiacu si procesnej taktike žalujúcej strany, a za min. „neštandardnú“ a namietala ju, považujúc ju za neprípustnú a zavádzajúcu odvolací súd, ale i žalovanú. 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 žalobcu za 07/2020) skonžumovalo i 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 skonžumovalo všetky jeho nároky/pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, v súvislosti s jeho skončením. Vyplatenie mimoriadnej odmeny však žalovaný nárok skonžumovalo a mimoriadna odmena presahovala všetky nároky a pohľadávky zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu, súvisiace so skončením jeho prac. pomeru Dohodou. Aktuálne dve vzájomne sa vylučujúce tvrdenia žalobkyne uplatnené v rámci jej odvolania sú tak už treťou a najnovšou procesnou taktikou žalobkyne, ak raz tvrdí, že „mimoriadna odmena konzumuje akúsi náhradu mzdy zamestnanca za neexistujúcu výpovednú dobu, odstupné a príspevok“ a zároveň v rámci odvolania jedným dychom dodáva, že mimoriadna odmena nezahŕňa žiadne zložky, najmä nie odstupné. Žalovaná vzhľadom na takýto paradox na strane žalobkyne považovala za potrebné naň poukázať a vytknúť ho, aby bolo zjavné, v čom vlastne spočíva žalovanou namietaný nedostatok/vada na strane žalobkyne. Mala za to, že žalobkyňa nemôže meniť svoje skutkové tvrdenia tak často a tak nelogicky, ako tomu je v prejednávanej veci, a ak tak postupuje, ide o procesnú zodpovednosť, ktorej negatívne dôsledky dopadajú výlučne na žalobkyňu, pričom aj z procesného hľadiska ide o jav nežiadúci. Ďalší nedostatok, resp. vadu v procesnom útoku žalobkyne v súvislosti s vyššie uvedeným videla žalovaná aj v jej tvrdení, obsiahnutom v odvolaní o tom, 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. 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 (ani z Dohody, či z prac. zmluvy). Paradoxom ale je, že žalobkyňa takýmto

tvrdím sama pripúšťa, že účelom vyplatenia mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru bolo a byť aj malo skončovanie jej nárokov vyplývajúcich jej z pracovného pomeru, súvisiacich so skončením jeho pracovného pomeru. Avšak žalobkyňa napr. vo svojom vyjadrení zo dňa 19.9.2022 uviedla: „...je jasne vidieť, že tieto výpočty korešponujú 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...žalovaná na stretnutí so žalobkyňou, na ktorom jej oznámila zámer ukončiť s ňou pracovný pomer, neponúkla ani v jednom prípade nič navyše, ako by jej patrilo zo zákona alebo z Kolektívnej zmluvy.“ I vzhľadom k uvedenému, tak žalovaná nesúhlasila s tvrdením žalobkyne, že vyplatenie mimoriadnej odmeny malo skončovať 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 podľa nej prihliadnúť i na poslednú výplatnú pásku žalobkyne za 07/2020, 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 apod.), vzhľadom k čomu súd prvej inštancie správne určil nároky žalobkyne súvisiace so skončením pracovného 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 (druhýkrát) s podaním zo dňa 19.9.2022 predložila i tzv. „vzor kalkulácie výpočtu odmeny“, ktorý žalobkyňa predložila prvýkrát s návrhom na pokračovanie v konaní s vyjadrením k záverečnej reči žalovaného. Svojím druhým predložením „Vzoru“ chcela žalobkyňa v rozpore s jej prvotnou argumentáciou už ale preukázať to, že vyplatenie mimoriadnej odmeny „skončovalo“ (resp. zahŕňalo) jej nárok na: iluzórnu náhradu mzdy za neexistujúcu výpovednú dobu, odstupné a 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 žalobcu za neexistujúcu výpovednú dobu“. Žalobkyňa pritom ale účelovo ignoruje účel a zmysel mimoriadnej odmeny i to, že žiadna výpovedná doba sa ho netýka, a to najmä ak aj sama tvrdí, že má nároky len zo zákona 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, neuniesla dôkazné bremeno, ktoré ju zaťažilo. Poukázala i na relevantnosť tzv. vzoru pre rozhodnutie súdu, ktorý 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: L. I. proti žalovanému: Slovenská sporiteľňa, a.s., vedenom na prvoinštančnom súde pod sp.zn. 21Csp/31/2021 vypovedala dňa 9.5.2022 i svedkyňa - p. P. R., ktorá uviedla, že predmetný „Vzor“ nebol a ani nemal byť zamestnancom ponechaný (zápisnica o pojednávaní v danej veci bola súdu I. inštancie predložená s podaním žalovaného zo dňa 27.9.2022). Žalobkyňa tiež obsah sporného „Vzoru“ vykladá v rozpore s jeho obsahom, keďže hneď prvá položka označená ako „kompenzácia platená priemernou mzdou“ reálne nemôže kompenzovať ním 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 19.9.2022 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 skončovať, čo je zjavný prípad v prejednávanej veci (žalobkyňa získala viac, než je súčet všetkých jej skutočných a/alebo potenciálnych nárokov spojených so skončením jeho 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. S tým, že mimoriadna odmena bola štedrá a šlo o lepšiu finančnú ponuku vzhľadom na to, že táto min. o 1 096,42 eur presahuje súčet všetkých jej nárokov (z pracovnej zmluvy, zákona i Kolektívnej zmluvy) možno len súhlasiť. Ak žalobkyňa ďalej vyčíta žalovanej, že až v priebehu konania pred súdom prvej inštancie začala tvrdiť, že žalovaná suma bola skončovaná vyplatením mimoriadnej odmeny, ide podľa názoru žalovanej o skutočnosť, ktorá žiadnym spôsobom nedopadá na odvolaním napadnuté rozhodnutie, nakoľko s touto argumentáciou a procesnou obranou žalovanej sa súd prvej inštancie vysporiadal a vo vzťahu k nej nedošlo k žiadnej odvolacej vade. Dodala, že Dohoda o skončení pracovného pomeru bola predložená ešte upomínaciemu súdu, spolu s návrhom žalobkyne na vydanie platobného rozkazu, pričom z jej

v poradí tretieho odseku (cit.: „Zamestnancovi bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru mimoriadna odmena vo výške 11 150 eur (brutto).“) a štvrtého odseku (cit.: „Zamestnanec vyhlasuje, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.“), uvedená skutočnosť od počiatku jednoznačne vyplývala, bola od počiatku súčasťou súdneho spisu, kedy na uvedené žalovaná riadne a včas poukázala (t.j. žalovaná na uvedené upriamila pozornosť súdu v zhode s procesnými predpismi upravujúcimi priebeh konania). Citovanými ustanoveniami Dohody je pritom daná kauzálna jednota medzi samotným dojednaním mimoriadnej odmeny, jej výškou a výplatou po skončení pracovného pomeru na jednej strane; a právne relevantnou vôľou zmluvných strán a účelom, ktorý sa jej vyplatením po skončení pracovného pomeru má dosiahnuť na strane druhej. V konaní totiž 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 žalobkyni bolo vyplatené o 1.096,42 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 Zákonníka práce (2 185,24 eur), odstupného (7 648,34 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 jeho pracovného pomeru, ide o sumu 10 053,58 eur, t.j. žalobkyni bolo vyplatené prostredníctvom mimoriadnej odmeny v sume 11 150 eur o 1 096,42 eur viac, než sú jej nároky z pracovnej zmluvy, zo Zákonníka práce i Kolektívnej zmluvy). Sama žalobkyňa pritom mimoriadnu odmenu označila za „štedrú“ (viď. napr. vyjadrenie žalobcu zo dňa 18.11.2021), či za „lepšiu finančnú ponuku“ (viď. napr. vyjadrenie žalobcu zo dňa 18.11.2021).

Ak sa teda žalobkyni nesporne po skončení pracovného pomeru vyplatila suma mimoriadnej odmeny vo výške 11 150 eur, 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 jeho nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy pri skončení pracovného pomeru Dohodou. Nesporným vyplatením celej sumy mimoriadnej odmeny po skončení prac. pomeru sa tak naplnil účel Dohody a jej zaplatenie žalobkyni ešte pred začatím súdneho konania skonžumovalo žalovaný nárok žalobcu podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, keďže uvedené vyplýva z obsahu Dohody, ktorá žalobcu v jeho majetkovej sfére nijako nepoškodila.

Pokiaľ žalobkyňa teraz tvrdí, že ak sa v Dohode o skončení pracovného pomeru „vopred vzdala“ svojich práv podľa § 17 Zákonníka práce, takúto argumentáciu žalovaná odmietla ako nesprávnu, keďže: strany sa dohodli, že žalobkyni bude prostredníctvom mimoriadnej odmeny (na ktorú mu nárok nevyplyva ani zo zákona, ani z Kolektívnej zmluvy, t.j. ide o nárok dojednaný prvýkrát a výlučne v Dohode) vyplatené po skončení pracovného pomeru o 1.096,42 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. Mimoriadna odmena nebola bezúčelná, t.j. vyplatená bezcieľne, 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 k skončeniu jeho pracovného pomeru tak, aby pre seba dosiahla väčšiu výhodu, než na akú by mala nárok ex lege (t.j. jej majetková sféra nijako neutrpeľa, ale naopak získala). Z poslednej výplatnej pásky žalobkyne za obdobie júl 2020, predloženej žalobkyňou je zjavné, že suma mimoriadnej odmeny bola žalobkyni vyplatená až po skončení jeho 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 mu bola dovolenka, preplatené jej boli nároky v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa apod., teda zameranie mimoriadnej odmeny súd prvej inštancie správne vyhodnotil. Ak žalobkyňa nepopiera - naopak vo svojej podstate tvrdil min. do podania odvolania, že vyplatenie mimoriadnej odmeny lege artis skonžumovalo nárok žalobkyne na odstupné (cca 68,59% z mimoriadnej odmeny), aj na príspevok na regeneráciu (cca 1,97% z mimoriadnej odmeny), pričom žalobkyňa sa takto uvedených nárokov podľa neho vopred nijako nevzdala, 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. Pokiaľ by mal byť neplatným štvrtý (4.) 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 jeho základné nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy. Avšak z podaní žalobkyne je zjavné, že dojednania o mimoriadnej odmene nepovažuje za neplatné, ak si mimoriadnu odmenu chce i naďalej ponechať, t.j. jej tvrdenie o neplatnosti ods. 4. Dohody považovala žalovaná iba za účelové. Podľa názoru žalovanej 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). Argumentáciu žalobkyne ustanovením § 17 ods. 1 Zákonníka práce, vo vzťahu k mimoriadnej odmene, preto mal za nedomyslenú (neplatnosť účelu mimoriadnej odmeny by zakladala povinnosť žalobcu vrátiť ju žalovanej), zameraná je iba na získanie ďalšieho - žalovaného peňažného plnenia na ujmu zamestnávateľa, na ktoré v dôsledku vyplatenia mimoriadnej odmeny, konzumujúcej žalovanú sumu (podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce), žalobkyňa nemá nárok, vzhľadom na kauzálnu jednotu ods. 3. a 4. Dohody o skončení pracovného pomeru (t.j. platný písomný dvojstranný právny úkon, predstavujúci konsenzuálny prejav vôle oboch strán), poslednú výplatnú pásku žalobkyne a vykonané dokazovanie.

Žalovaná nesúhlasila s tvrdením žalobkyne, že nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce nie je nárokom vyplývajúcim z pracovnoprávneho vzťahu, 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 sociálnych vecí a rodiny), nakoľko v takom prípade by v spore absentovala aktívna vecná legitímácia. Nárok podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce teda môže podľa žalovaného vzniknúť vždy a bezvýnimčne 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. Podľa žalovaného tak súd prvej inštancie uvedené vyhodnotil správne. Tvrdenie žalobkyne, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil predložené dôkazy, keď uvádza, že žalobkyňa netvrdila, že by jej v súvislosti so skončením pracovného pomeru vznikol aj iný nárok, než na odstupné a na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce aktuálne tvrdiac, že žalobkyňa vzhľadom na dojednanie a vyplatenie mimoriadnej odmeny v Dohode nemohla tvrdiť, že jej vznikol nárok na odstupné. Takéto tvrdenie žalobkyne považovala za zmatečné a s prihliadnutím na obsah súdneho spisu, aj nepravdivé, pretože žalovaná v prvoinštančnom konaní tvrdila presne to, čo súd prvej inštancie uviedol, napr. aj v ods. 22. napadnutého rozhodnutia. Okrem toho, žalobkyňa aj v podaní zo dňa 19.9.2022 (t.j. od septembra 2022) výslovne uviedla, že ako zamestnanec mala nárok na odstupné (ktoré bolo nižšie ako mimoriadna odmena) aj v prípade skončenia pracovného pomeru Dohodou. Žalobkyňa však do septembra 2022 uvádzala vo svojich podaniach pred súdom prvej inštancie, že mala nárok na odstupné, ktoré (v rámci svojej procesnej taktiky) chybné stotožnil s mimoriadnou odmenou tvrdiac, že jej nárok na odstupné zanikol jej vyplatením, pretože odstupné a mimoriadna odmena sú „to isté“, keďže mimoriadna odmena bola dojednaná vo výške odstupného (čo nebolo pravdou; odstupné je vo výške „len“ 68,59% oproti mimoriadnej odmene). Žalobkyňa zároveň pôvodne tvrdila i to, že má popri odstupnom ešte nárok aj na žalovanú sumu, t.j. náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. To, že žalobkyňa údajne „nemohla tvrdiť, že jej vznikol nárok na odstupné“, je preto tvrdením celkom novým, prekvapivým, obsiahnutým prvýkrát v odvolaní a nesúladným s obsahom súdneho spisu. Súd prvej inštancie preto podľa žalovanej v rámci odseku 22. napadnutého rozhodnutia uviedol závery, ktoré presne priliehajú k tomu, čo žalobkyňa súdu reálne tvrdila. Aktuálne tvrdenie žalobkyne, že „nemohla tvrdiť, že jej vznikol nárok na odstupné“ je teda nepravdivým (obsah súdneho spisu), nakoľko žalobkyňa

pred súdom prvej inštancie výslovne vyhlasovala, že má nárok na odstupné a aj na žalovanú sumu. Súd prvej inštancie preto nevyhodnotil dôkazy vadne, ale vychádzal z toho, čo žalobkyňa reálne tvrdila v rozhodnom čase, a čo je obsahom súdneho spisu.

Sama žalobkyňa v zhode s vyššie uvedeným uvádzala, že má v súvislosti so skončením pracovného pomeru výlučne nároky vyplývajúce jej zo Zákonníka práce a z Kolektívnej zmluvy, pričom v odvolaní pripustila, že zamestnávateľ nikdy nemal vôľu zaplatiť žalovanú sumu aj nad rámec mimoriadnej odmeny (t.j. duplicitne). To isté tvrdila i žalovaná. Žalovaná tieto nároky s prihliadnutím na poslednú výplatnú pásku žalobkyne aj vyčíslila tak, že žalobkyňa bola ponúknutá a táto aj dostala mimoriadnou odmenou viac o 1.096,42 eur, než je súčet všetkých nárokov zamestnanca vyplývajúcich jej zo Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy v súvislosti so skončením pracovného pomeru Dohodou, a to aj v rámci hromadného prepúšťania. Žalovaná súhlasila so žalobkyňou, že strany postupovali v tomto smere v súlade aj s § 1 ods. 6 Zákonníka práce, avšak pre správne pochopenie uplatnenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce v posudzovanej veci je nevyhnutné vychádzať z obsahu Dohody o skončení pracovného pomeru, najmä z jej ods. 3. a 4., z čoho je zjavná vôľa zmluvných strán i účel, ktorý má vyplatenie mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru dosiahnuť. Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi priaznivejšie podmienky, avšak s jasným cieľom - uspokojiť a vysporiadať všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, kedy s prihliadnutím na poslednú výplatnú pásku zamestnanca šlo najmä o odstupné podľa § 73 ods. 7 Zákonníka práce na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce a na príspevok na regeneráciu pracovnej sily za kalendárny rok (Uplatnenie § 1 ods. 6 Zákonníka práce nemalo byť vzhľadom na Dohodu nikdy vykladané tak, aby žalovaného poškodzovalo, t.j. aby musel platiť donekonečna žalobkyňi pohľadávky a nároky vyplývajúce jej z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj po vyplatení mimoriadnej odmeny, ktorá všetky nároky žalobkyne presahovala, pretože takáto vôľa zmluvných strán nikdy nebola. Tvrdenie žalobkyne, že „nedostala odstupné a už vôbec nie náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP“ považovala za zavádzajúce, pretože tieto nároky boli skonzumované vyplatením omnoho vyššej sumy mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru tak, ako sa na tom sporové strany dohodli v rámci Dohody o skončení prac. pomeru - t.j. jej vyplatením najmä nárok žalobkyne na odstupné, na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ZP a na príspevok na regeneráciu zanikli (t.j. pred súdnym konaním).

Aktuálnu argumentáciu žalobkyne preto žalovaná považovala za účelovú a zámerne neprimerane formalistickú, schválne neprihliadajúcu na samotnú Dohodu a jej obsah, v snahe obohatiť sa na úkor zamestnávateľa, ktorý zamestnancovi plnil s jasným zámerom viac, než musel podľa zákona a z Kolektívnej zmluvy práve preto, aby došlo k uspokojeniu a vysporiadaniu všetkých peňažných nárokov a pohľadávok žalobkyne voči žalovanej vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu v súvislosti s jeho skončením Dohodou.

Žalobkyňou uvedené prepočty čisto hypotetických nárokov sú nielen chybné, ale podľa žalovanej pre odvolacie konanie úplne bezpredmetné, nakoľko nepriliehajú na reálny skutočný stav veci, 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. Ide podľa nej o novú argumentáciu žalobkyne, vnesenú do konania neskoro, prvýkrát až v rámci odvolacieho konania, pričom táto pre rozhodnutie súdu prvej inštancie nebola žiadnym spôsobom relevantná, ak netvorila včas obsah jeho súdneho spisu, a teda procesne nezakladala ani stav, ktorý by pôsobil v čase vyhlásenia napadnutého rozhodnutia (§ 217 ods. 1 CSP). Ak mala žalobkyňa potrebu uvedeným argumentovať pred rozhodnutím súdu prvej inštancie, od počiatku jej v tom nič nebránilo (uvedené však aj tak nemá vplyv na prejednanú vec a reálny stav medzi žalobcom a žalovaným, t.j. uvedené nie je spôsobilé ovplyvniť to, že pracovný pomer skončil platne Dohodou, že táto je v celom rozsahu platným právnym úkonom a že žalobcovi bolo zaplatené viac, než je súčet všetkých jeho nárokov súvisiacich so skončením pracovného pomeru - vrátane žalovanej sumy). Prepočty žalobkyne sú podľa nej nesprávne i preto, že „rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene“ bolo prijaté až potom, ako došlo k uzatvoreniu Dohody o skončení prac. pomeru so žalobcom. V čase uzatvárania Dohody o skončení prac. 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. Ak žalobkyňa v odvolaní pri svojich výpočtoch čisto hypotetických nárokov tvrdí, že lehota „najmenej mesiac“ nie je 30 dní, žalovaná poukázala 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 chce uvedeným povedať, a či to má nejaký význam pre posudzovanú vec. Žalovaná preto namietala predloženie výpočtov údajných nárokov zamestnanca v čisto modelových - ideálnych a hypotetických situáciách, ktoré nikdy reálne

nenastali a v skutočnosti sa ani nevzťahujú na žalobkyňu a prejednanú vec. Odvoláciu vadu navyše nemožno založiť oneskorenou (a nepodstatnou) argumentáciou žalobkyne, prvýkrát prednesenou až po vyhlásení napadnutého rozhodnutia (t.j. nejde o stav/ skutočnosť, na ktoré by súd prvej inštancie pri vyhlásení napadnutého rozhodnutia podľa § 217 ods. 1 CSP mal a/alebo mohol v čase svojho rozhodovania akokoľvek prihliadať. Odmietla nesprávne a nepodložené námietky žalobkyne, že súd prvej inštancie nevzal do úvahy vôľu a úmysel zmluvných strán. Vôľa a úmysel zmluvných strán pri ex lege písomnej Dohode zmluvných strán sú primárne určené listinou, na ktorej je prejav vôle strán zachytený a vyjadrený (vid'. vyjadrenia žalovaného zo dňa 5.4.2022, či zo dňa 27.9.2022). Súd prvej inštancie však dostatočne prihliadol i na tvrdenia žalobkyne, ktorá sama prvotne tvrdila, že jej nárok, napr. na odstupné zanikol vyplatením mimoriadnej odmeny, pričom súd vykonaným dokazovaním správne zistil i to, že dojednaná mimoriadna odmena je výrazne vyššia ako odstupné. Vychádzajúc tak i z prvotného tvrdenia žalobkyne, že vyplatenie mimoriadnej odmeny (11150 eur) skonzumovalo nárok žalobkyne na odstupné (7 648,34 Eur), súd prvej inštancie sa následne správne zaoberal aj tým, aké ďalšie reálne nároky žalobkyne vyplatením mimoriadnej odmeny, značne presahujúcej odstupné, boli skonzumované. Súd prvej inštancie preto 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 určil, že v súvislosti so skončením pracovného pomeru mala a/alebo mohol mať žalobkyňa iba nárok na odstupné (7 648,34 eur), na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce (2 185,24 eur) a na celý príspevok na regeneráciu za kalendárny rok (220 eur), kedy ich súčet predstavoval max. sumu 10 053,58 eur. Ide teda o nižšiu sumu, než je suma mimoriadnej odmeny (11 150 eur). Ako je uvedené vyššie a ako ustálil aj súd prvej inštancie, 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. Žalovaná ako navrhovateľ Dohody (vrátane jej dojednania o mimoriadnej odmene) pritom výslovne poukazovala pred súdom prvej inštancie i na to, čo bolo jej vôľou pri navrhnutí Dohody, vrátane jej ods. 3. a 4. (vyjadrenie žalovaného zo dňa 27.9.2022, jej prednes na pojednávaniach, či písomná záverečná reč žalovanej apod.), kedy tvrdenie žalobkyne, že žalovaná sa nevyjadrovala k tomu, čo bolo jej vôľou pri ods. 3. a 4. Dohody je nepravdivým. Cieľom žalovanej bolo aj pri určení výšky mimoriadnej odmeny navrhnúť 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 žalovaná vyhla akýmkoľvek sporom so žalobkyňou do budúcnosti a zachovala 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 zaplata mimoriadnej odmeny po skončení jeho pracovného pomeru vyššie peňažné plnenie od zamestnávateľa (min. o 1 096,42 eur), než na aké by mala nárok bez dojednania sa strán Dohodou. Žalobkyňa sama mimoriadnu odmenu opakovane označovala počas prvoinštančného konania za štedrú a finančne výhodnejšiu. 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. Napriek tomu žalobkyňa opakovane uvádzala, že vyplatením jej mimoriadnej odmeny tieto jej dva nároky predsa len zanikli. Žalovaná tvrdila v zhode so žalobkyňou v podstate to isté, teda, že nárok žalobkyne na odstupné a príspevok na regeneráciu vyplatením mimoriadnej odmeny zanikli; 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 žalovanej podstatné je skúmať samotný obsah a text 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 dojednania a vyplatenia mimoriadnej odmeny), s prihliadnutím aj na výplatnú pásku žalobcu 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. 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 žalobkyňa 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.

Žalovaná tak postupovala preto, aby zamestnanec nemal dôvod súdiť sa so žalovanou, a aby ich vzájomné vzťahy boli v rámci možnosti korektné aj po skončení pracovného pomeru.

Vytýkanie súdu prvej inštancie, že tento nerozlišuje medzi individuálnymi a kolektívnymi pracovnoprávnymi vzťahmi, považovala skôr za nedostatok na strane právneho zástupcu žalobkyne, ktorý nebol schopný v návrhu na začatie konania uviesť žiadne individuálne okolnosti týkajúce sa žalobkyne, a namiesto toho vypracoval 68 obsahovo identických - formulárových podaní, čo žalovaná musela namietať. Mala 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. Nič nebráni preto 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 tak žalovaný vníma iba ako prejav nespokojnosti žalobcu s jeho neúspechom v konaní, čo však nezakladá žiaden odvolací dôvod. Na uvedenom nič nemení ani veľmi všeobecná argumentácia žalobkyne v jej odvolaní, ktorá však ignoruje podstatnú časť obsahu súdneho spisu a vykonaného dokazovania, ako aj žalobkyňou spôsobené diskrepancie v jej tvrdeniach, kedy aj ňou predkladané dôkazy mali akože preukazovať jej rôzne a vzájomne sa vylučujúce, sporné tvrdenia. Uviedla, že právny zástupca žalobkyne účelovo dáva výsluchu žalobkyne podľa žalovanej prehnaný a nepatričný „dôkazný význam“. Výsluch strany sa totiž v zhode s § 195 ods. 1 CSP uplatňuje iba pri takých skutočnostiach, ktoré v konaní nemožno preukázať inak (t.j. ide len o podporný dôkaz, aj to len ak ho súd nariadi; pričom hoci strana má povinnosť vypovedať pravdu a nič nezamlčovať, aj podľa Komentára k § 195 CSP porušenie tejto povinnosti nemá následky krivej výpovede, ako napr. pri výpovedi svedka, avšak skutočnosť vyplývajúca z výsluchu strany má táto strana naďalej povinnosť preukázať označením alebo navrhnutím dôkazu, výpoveď strany preto nemôže byť považovaná za dôkazný prostriedok na preukázanie jej tvrdenia. 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. Napriek tomu žalobkyňa opakovane uvádzala, že vyplatením jej mimoriadnej odmeny tieto jej dva nároky predsa len zanikli. Žalovaná tvrdila v zhode so žalobkyňou v podstate to isté, teda, že nárok žalobkyne na odstupné a príspevok na regeneráciu vyplatením mimoriadnej odmeny zanikli; mala 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. Bola toho názoru, že ujma na strane žalobkyne teda reálne nikdy nevznikla a žalovaný nárok v čase začatia súdneho konania už neexistoval, súd prvej inštancie preto nemohol rozhodnúť inak, než žalobu zamietnuť.

Poukazovanie žalobkyne na iné konania pod sp.zn. 19C/22/2021 a sp.zn. 19Cpr/10/2021, vedené medzi inými účastníkmi na Okresnom súde Bratislava III v rámci odvolania žalobkyne nemá podľa žalovanej žiaden právny význam, nakoľko k uvedenému sa žalovaná už vyjadrila napr. v rámci svojej písomnej „záverečnej reči“ zo dňa 16.1.2023. Sťažovanie sa právneho zástupcu žalobkyne v tomto (t.j. v neprislúchajúcom) konaní na to, že žalovaná údajne v rámci uvedených dvoch iných konaní nepredložila súdu požadovaný výpočet v procesnej lehote 10 dní, ale uvedené doplnila až potom, ako jej súd doručil zápisnicu o pojednávaní (v ktorej bolo presne určené, čo od neho vlastne súd požaduje), nepovažovala pre odvolacie konanie v tejto veci nijako za relevantné. Uviedla, že v uvedených iných konaniach predložila svoje vyjadrenia zo dňa 13.5.2022, ktorými splnila povinnosť, ktorú jej prvoinštančný súd v týchto iných konaniach uložil, čo prvoinštančný súd výslovne potvrdil i na pojednávaní dňa 24.5.2022 v týchto iných konaniach (ako to vyplýva i zo zápisníc o pojednávaní). Je preto nutné označiť za zavádzajúce tvrdenie žalobkyne, že žalovaná „nedokázala“ určiť nároky týchto iných žalobcov, súvisiace so skončením ich pracovných pomerov a dať ich do korelácie s nimi dojednanými mimoriadnymi odmenami. Vzhľadom na vyššie uvedené žalovaná mala za to, že žalobkyňou uplatnené odvolacie dôvody nie sú dané, odvolaním napadnuté rozhodnutie považovala vo výroku za vecne správne, a preto ho navrhla ako vecne správne potvrdiť a priznať jej aj nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

13. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalovanej sa naďalej konzistentne pridržiavala názoru, ktorý prezentovala počas celého konania, a taktiež ho uvádza aj odvolaní zo dňa 24.3.2023. Taktiež vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti poukázala na rozsudok Okresného súdu Bratislava III zo dňa 3.3.2023 sp.zn. 24Cpr/10/2021, vydaný sudcom J.. S. P. v iných obdobných veciach vedených na tomto súde (sudca spojil tri žaloby na základe predošlého uznesenia do jedného konania), v ktorom žalobcom 1/ až 3/ vyhovel v plnom rozsahu a v odôvodnení tohto rozsudku sa plne stotožnil s argumentáciou žalobcov a s predloženými dôkazmi v rámci celého konania. Zdôraznila, že sa jednalo o totožnú argumentáciu a predložené dôkazy ako aj v iných obdobných konaniach vedených na Okresnom súde Bratislava III, ako aj v tomto konaní, a sudca J.. P. týmto rozsudkom uznal argumenty právneho zástupcu žalobcov v iných obdobných konaniach, ktoré uplatnil v odvolaniach proti rozsudkom, ktorými niektorí sudcovia tunajšieho súdu predmetné žaloby zamietli. Sudca J.. P. sa vysporiadal so všetkými argumentami sporových strán a predložených dôkazov v rámci celého konania, čo jeho kolegovia žiaľ v iných konaniach pri vynesených rozsudkoch ignorovali a rozhodovali arbitrárne, na čo právny zástupca žalobkyne poukazoval aj v odvolaniach k týmto rozsudkom.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti a skutočnosti uvedené v odvolaní zo dňa 24.3.2023 a fakt, že v rámci prvoinštančného konania už boli vykonané všetky relevantné dôkazy navrhnuté stranami sporu a podľa názoru žalobkyne rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza iba z nesprávnych skutkových zistení a nesprávneho právneho posúdenia veci, a vzhľadom na to je toho názoru, že nie je v ďalšom konaní nutné vykonať nové dokazovanie, resp. iné právne úkony smerujúce k objasneniu skutkového stavu, poukazujúc aj v rámci zachovania hospodárnosti konania a postavenia žalobkyne ako slabšej strany, ktorá má eminentný záujem na rýchlom rozhodnutí vo veci požiadať odvolací súd, aby zmenil napadnutý rozsudok a jej žalobe vyhovel a priznal jej voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

14. Žalovaná vo svojom vyjadrení k uvedenému vyjadreniu žalobkyne v plnom rozsahu zotrvala na svojom vyjadrení k odvolaniu žalobkyne, ako aj na ostatných svojich podaniach a vyjadreniach, pričom rozhodnutie súdu prvej inštancie, napadnuté odvolaním žalobkyne, považovala v zhode s § 387 CSP za vecne správne a preto ho navrhla potvrdiť. Pokiaľ ide o odvolaciu repliku žalobkyne, žalobkyňa v nej logicky vyjadruje svoj nesúhlas s argumentáciou žalovanej, kedy žalovaná, rešpektujúc právo žalobkyne nesúhlasiť so žalovanou, si zasa dovoľuje nesúhlasiť so žalobkyňou a jej argumentáciou, ktorú považovala za nesprávnu a zmätočnú, pričom podľa názoru žalovanej odvolacie dôvody uplatnené žalobkyňou nie sú dané. Žalobkyňa v odvolacej replike uvádza a žalovanému vyčíta to, že cit.: „právny zástupca žalovanej nepredložil žiadne nové okolnosti, ktoré už neboli spomenuté v samotnom konaní“. Táto námietka žalobkyne nie je namieste, vzhľadom k tomu, že žalovaná voči meritórnemu rozhodnutiu súdu prvej inštancie odvolanie nepodávala, nakoľko ho považuje v plnej miere za správne a zákonné, keď súd prvej inštancie i sa riadne vysporiadal so všetkými pre vec podstatnými skutočnosťami. Námietku žalobkyne považovala za nedôvodnú i vzhľadom na ust. § 383 CSP. Preskúmvacia činnosť odvolacieho súdu totiž vychádza zo skutkového podkladu, ktorý bol základom rozhodnutia súdu prvej inštancie, v súlade s požiadavkou procesnej ekonómie. Nové tvrdenia tak možno v odvolacom konaní uplatňovať iba za zákonom presne stanovených podmienok, v dôsledku najmä koncentračného princípu, ktorý je zásadne sústredený do prvoinštančného konania. Znamená to, že v odvolacom konaní v zásade nie sú prípustné nové skutkové tvrdenia ani nové dôkazné návrhy, čo in concreto platí aj vzhľadom na odvolacie dôvody uplatnené, resp. skôr neuplatnené žalobcom. Následkom toho, že žalobkyňa v odvolacom konaní neuplatnila žiadne „novoty“, pretože na to nebol žiaden dôvod, podľa žalovaného žiadna sporová strana v rámci odvolacieho konania nemohla a ani nemôže „predkladať nové okolnosti, ktoré ešte neboli spomenuté v prvoinštančnom konaní“. Vzhľadom na uvedené tak postup žalovanej strany treba hodnotiť ako lege artis, teda správny, ak do odvolacieho konania nevnáša nové tvrdenia, návrhy, či dôkazy, keďže tým plne rešpektuje ust. § 383 CSP a reaguje iba na reálny rozsah a obsah odvolania žalobcu.

15. Žalobkyňa v rámci svojej odvolacej repliky uviedla, že vo vzťahu k „mimoriadnej odmene“ sa počas celého konania, teda i v rámci jej odvolania, údajne pridržiava toho istého názoru. Podľa žalovanej uvedené tvrdenie žalobkyne však nepovažovala za pravdivé tak, ako na to žalovaná opakovane poukazuje. V konaní upomínacieho súdu žalobkyňa tvrdila, že „mimoriadna odmena“ je tvorená iba odstupným, určeným vo výške stanovenej Kolektívnou zmluvou, ktorú žalobca súdu nepredložil. 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“ skonžumovalo 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 pripustil skutočnosť, že „mimoriadna odmena“ mala svojim vyplatením po skončení pracovného pomeru uspokojiť a vysporiadať aj iné/dalšie nároky zamestnanca (t.j. nad rámec odstupného), spojené so skončením jeho pracovného pomeru Dohodu. Avšak všetky zložky „mimoriadnej odmeny“ podľa žalobkyne odzrkadľujú iba zákonné nároky zamestnanca a nároky plynúce jej z Kolektívnej zmluvy. 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 mala v súvislosti so skončením pracovného pomeru Dohodou iba nároky zo zákona a z Kolektívnej zmluvy (s cieľom, aby suma „mimoriadnej odmeny“ naoko nevystačila na ich pokrytie). 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 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 (i vzhľadom na čl. 11 ods. 3 v spojení s § 160 ods. 3 písm. b/ CSP a iné). Pokiaľ žalobkyňa poukazuje na rozsudok Okresného súdu Bratislava III zo dňa 3.3.2023 č.k. 24Cpr/10/2021-360, žalovaná tento rozsudok považuje za exces, pričom tento rozsudok nie je právoplatným, pretože proti nemu riadne a včas podala odvolanie, o ktorom doposiaľ rozhodnuté nebolo. Žalovaná tento rozsudok považovala za exces, za vybočenie z princípov právnej istoty a predvídateľnosti súdnych rozhodnutí i preto, 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 (a to aj po rozhodnutí Okresného súdu Bratislava III zo dňa 3.3.2023 č.k. 24Cpr/10/2021-360, ktoré z logických dôvodov žalobca, ako jediné rozhodnutie, ktorým mu bolo k dnešnému dňu vyhovené, nenáležite takmer glorifikuje).

16. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 34 CSP) viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods., 1 CSP), keď z obsahu odvolania vyplývalo jeho smerovanie len do zamietajúcej časti a trov konania, prejednal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP), keď nepovažoval za potrebné doplnenie alebo zopakovanie dokazovania a vychádzajúc zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie, odvolania žalobkyne vyjadrenia žalovaného a oboznámením sa s obsahom spisu, dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné.

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

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

Podľa § 60 ods. 1 a 2 ZP ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/.

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

Podľa § 17 ods. 1 ZP právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

18. Nesporným v prejednávanej veci bolo, že žalobkyňa bola u žalovanej zamestnaná v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 5.5.1992 pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonávala pre žalovanú prácu na pracovnej pozícii „podpora klienta“. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil dohodou o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu ku dňu 31.7.2020. V konaní tiež nebolo sporným, že k skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou boli prebiehajúca digitalizácia a technologické zmeny u žalovanej, v dôsledku ktorých sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Dôvod

skončenia pracovného pomeru tak nespočíval v osobe žalobkyne ako zamestnankyne žalovaného. Taktiež bolo nespornou skutočnosťou, že žalovaná počas 30 dní takto skončila pracovný pomer so 149 zamestnancami, čím bolo aj nepochybne preukázané, a aj súdom prvej inštancie posúdené, že zo strany žalovanej došlo k tzv. hromadnému prepúšťaniu a že žalobkyni žalovaná vyplatila na základe uzavretej Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.7.2020 „mimoriadnu odmenu „ vo výške 11 150 eur (brutto). Keďže v konaní nebolo sporné ani to, že žalovaná si nespĺnila informačné a konzultačné povinnosti, ktoré jej ako zamestnávateľovi v súvislosti s hromadným prepúšťaním vyplývali z ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce, súd prvej inštancie prijal aj správny právny záver, že žalobkyni vznikol podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce nárok na zaplatenie náhrady mzdy vo výške dvojnásobku jej priemerného zárobku, teda v celkovej sume 2 185,24 eur.

19. Súd prvej inštancie vyslovil názor, že podľa platného práva žalobkyni ako zamestnancovi, s ktorou bol v rámci hromadného prepúšťania skotčený pracovný pomer dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, patrí jednak odstupné, a jednak náhrada mzdy za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovanej ako jeho zamestnávateľa 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. 7 648,34 eur (7 x 1 092,62 eur v zmysle § 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 žalovanej pri hromadnom prepúšťaní vznikol žalobkyni vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, a to v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku, t. j. 2 185,24 (2 x 1 092,62 eur - § 73 ods. 8 ZP v spojení s čl. 14 ods. 5 kolektívnej zmluvy). Žalobkyni teda pri skončení pracovného pomeru vznikol podľa neho nárok na peňažné plnenie v úhrnnej výške 10 053,58 eur (t. j. odstupné vo výške 7 648,34 eur + náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP vo výške 2 185,24 eur + príspevok na regeneráciu poskytovaný v paušálnej výške 220 eur). Skonštatoval, že sporové strany si v dohode o skončení pracovného pomeru zo 6.7.2020 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 11 150 eur, ktorá bola žalobkyni v najbližšom výplatnom termíne riadne zaplatená. Matematickým porovnaním sumy peňažného plnenia, na ktoré vznikol žalobkyni zo zákona (v spojení s kolektívnou zmluvou) nárok, a sumy, ktorá bola pri skončení pracovného pomeru žalobkyni skutočne vyplatená, súd prvej inštancie zistil, že žalobkyni bolo zo strany žalovanej plnené vo výške, ktorá prevyšuje súčet zákonom (resp. kolektívnou zmluvou) ustanovenej sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní (11 150 eur > 10 053,58 eur). Na základe uvedeného potom uzavrel, že žalobkyni pri skončení pracovného pomeru nebolo plnené menej, než čo jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo. Ako nedôvodnú vyhodnotil námietku žalobkyne, že tzv. mimoriadna odmena nezahŕňala v sebe aj nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovanej 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, keďže z vykonaného dokazovania nevyšlo najavo, že by žalovaná mala vôľu (záujem) skončiť pracovný pomer so žalobkyňou s vyplatením sumy vo výške až 13 335,24 eur. Na základe vykonaných dôkazov mal preukázané, že žalovaná po oznámení svojho zámeru žalobkyni skončiť s ňou pracovný pomer, uskutočnila voči nej návrh (ofertu) skončiť pracovný pomer dohodou, ktorej obsahom bola tiež dohoda o peňažnom plnení spojená so skončením pracovného pomeru - tzv. „mimoriadnej odmeny“, a to vo výške 11 150 eur (§ 43a ods. 1 Občianskeho zákonníka). Žalovaná teda mala 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 11 150 eur, pričom táto suma bude zahŕňať „všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Žalobkyňa tento návrh na uzavretie zmluvy v celom rozsahu a bez zmeny prijala, akceptovala (§ 43c ods. 1 Občianskeho zákonníka). Týmto súhlasným prejavom zhodnej vôle oboch zmluvných strán podľa súdu prvej inštancie nadobudla dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o peňažnom plnení spojenom so skončením pracovného pomeru (mimoriadnej odmeny) v dohodnutej výške 11 150 eur platnosť a účinnosť a stala sa pre zmluvné strany právne záväznou (porov. § 18 ZP v spojení s § 44 ods. 1 Občianskeho zákonníka). V tomto prípade sa tak uplatní princíp pacta sunt servanda (t.j. dohody sa majú dodržiavať), a preto podľa neho už niet priestoru pre jej jednostranné zmenenie, či pre dožadovanie sa v súdnom konaní takého plnenia, ktoré z jej obsahu nevyplýva, resp. na ktorom sa zmluvné strany vzájomne nedohodli. Mal za to, že v písomne uzatvorenej Dohode o skončení pracovného pomeru, datovanej 6.7.2020, 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 6.7.2020 podľa neho nevyplýva, že účelom dojednania tzv. mimoriadnej odmeny malo byť len zaplatenie základného zákonného nároku na odstupné. Ale práve naopak, tzv. mimoriadna odmena mala byť plnením v značnej miere presahujúcim výšku základného zákonného nároku na odstupné (v prípade žalobkyne plnením až o 43% 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 podľa neho 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. So zreteľom na to, že v konaní nemal za sporné, že žalovaná skutočne vyplatila tzv. mimoriadnu odmenu žalobkyňi v dohodnutej výške 11 150 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 domáha, už v celom rozsahu splnením zanikli (§ 559 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 ZP). Z tohto dôvodu súd prvej inštancie vyhodnotil žalobu žalobkyne ako neopodstatnenú, a preto ju v celom rozsahu zamietol.

20. Súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav veci, avšak jeho úvahy a závery, ku ktorým dospel sú založené na nesprávnom právnom posúdení veci a v logickom rozpore so zisteniami, keď prijal záver o zániku nároku žalobkyne vyplývajúceho jej z ust. § 73 ods. 8 Zák. práce vyplatením jej žalovaným dohodnutej mimoriadnej odmeny, ktorým mal by tento jej nárok konzumovaný. Nebolo sporným, že žalovanou bolo žalobkyňi pri skončení pracovného pomeru dohodou skutočne vyplatené viac, ako by jej malo byť vyplatené podľa Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy resp. nikto nenamietal.

21. Podstatným pre rozhodnutie o žalovanom nároku žalobkyne však bolo, či vyplatením zmluvne dohodnutého nároku v podobe tzv. mimoriadnej odmeny bol uhradený aj nárok žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce ako sankčný nárok pre žalovaného a či si tento strany v ním uzavretej Dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 6.7.2020 aj skutočne dohodli, z ktorej táto skutočnosť výslovne uvedená nebola (a to ani ako súčasť mimoriadnej odmeny). Pritom platí, že právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa prejavenej 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 Zákonníka práce). Jazykové vyjadrenie právneho úkonu obsiahnuté v zmluve je potrebné vykladať prostriedkami gramatickými, a to z hľadiska možného významu jednotlivých použitých pojmov, logickými (z hľadiska vzájomne nadväznosti použitých pojmov), či systematických (z hľadiska radenia pojmov v štruktúre celého právneho úkonu). Okrem toho treba obsah právneho úkonu posúdiť podľa vôle strán v čase uzatvárania zmluvy, ale aj za podmienky, že táto vôľa nie je v rozpore tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia právneho úkonu. Ustanovenie § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka tak ukladá súdu, aby pochybnosti, ktoré môžu vzniknúť z hľadiska jeho určitosti alebo zrozumiteľnosti, odstránil výkladom založeným na tom, že okrem jazykového vyjadrenia právneho úkonu vyjadreného slovne, skúmal i vôľu, t.j. úmysel konajúcich osôb. Súd tak posudzuje, aká bola skutočná vôľa strán v čase uzatvárania zmluvy. Výkladom možno zisťovať len obsah právneho úkonu, nemožno ním prejav vôle dopĺňať. Bolo treba prihliadnúť aj na časové súvislosti, aj na argumentáciu žalovanej, ktorá v konaní spočiatku popierala samotné hromadné prepúšťanie tvrdiac, že so žalobkyňou neskončila pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, keďže k hromadnému prepúšťaniu z jej strany nedošlo. Bola toho názoru, že tak ani nebola povinná splniť si informačné povinnosti, a preto ani žiadny nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce nevznikol. Iba pre prípad, ak by sa súd s týmto jej tvrdením nestotožnil, tvrdila, že tzv. mimoriadna odmena, ktorú si strany dohodli v Dohode o skončení pracovného pomeru, v sebe zahŕňala aj sankčný nárok žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce a že tento zanikol vyplatením mimoriadnej odmeny dojednanej v Dohode o skončení pracovného pomeru. Potom, ak žalovaná si v čase uzatvárania Dohody o skončení pracovného pomeru nebola vedomá hromadného prepúšťania a s tým spojených jej povinností, ktoré zanedbala,

nemohla mať ani vedomosť o sankčnom nároku žalobkyne a prejaviť vôľu vyporiadať ho a v konaní tento nárok aj popierala. V Dohode o skončení pracovného pomeru nemohla prejaviť vôľu vysporiadať žalovaný nárok, keďže v čase uzatvárania Dohody o skončení pracovného pomeru o ňom ani nevedela, nemala vedomosť, že skončenie jej pracovného pomeru je súčasťou hromadného prepúšťania zo strany žalovanej. Z uvedeného tak vyplýva, že vôľa nemohla smerovať k vyjadreniu súhlasu s tým, že vyplatením mimoriadnej odmeny bude vysporiadaný aj žalovaný nárok. Vzhľadom na vôľu strán v čase jej uzatvárania nevyplýva, že súčasťou Dohody strán o skončení pracovného pomeru žalobkyne a dohody o tzv. mimoriadnej odmene zo dňa 6.7.2020 nebola a ani nemohla byť dohoda o úhrade nároku žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, preto nebol splnený vyplatením mimoriadnej odmeny, teda nezanikol.

22. V danom prípade text uzavretej Dohody o skončení pracovného pomeru sankčný nárok žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce výslovne neobsahuje, a pokiaľ ide o skutočnú vôľu strán musela byť posudzovaná k okamihu uzatvárania právneho úkonu - Dohody o skončení pracovného pomeru. Súd prvej inštancie v tomto smere nezohľadnil a nevysporiadal sa s tvrdeniami žalovanej, že táto počas konania sama uviedla, že so žalobkyňou neskončila pracovný pomer v rámci tzv. hromadného prepúšťania, a preto nebola povinná splniť si ani svoje informačné povinnosti, a teda, že žalobkyňi žiadny nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce nevznikol. Iba, ak by sa s týmto tvrdením súd nestotožnil, tvrdila, že tzv. mimoriadna odmena vyplatená na základe uzavretej Dohody o skončení pracovného pomeru v sebe zahŕňala aj tento sankčný nárok, ktorý zanikol jeho vyplatením. V čase uzatvárania Dohody o skončení pracovného pomeru konala tak, ako keby nemala vedomosť o sankčnom nároku žalobkyne, preto ani nemohla prejaviť vôľu tento nárok vysporiadať. Nemožno sa tak stotožniť s názorom súdu prvej inštancie, že skutočná vôľa žalovanej 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 dá z tejto listiny celkom zrejme vyčítať (vyabstrahovať). Závery súdu prvej inštancie, že tento nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP už bol zahrnutý v tzv. mimoriadnej odmene a už bol v celom rozsahu splnený, sú tak reálne nepodložené. Súd prvej inštancie si osvojil tvrdenia žalovanej, avšak bez toho, aby prihliadol na rozhodujúce skutočnosti, ktoré taktiež vyplynuli z argumentácie žalovanej, a ktoré z logických dôvodov vylučujú jej záver, že splnením dohodnutej mimoriadnej odmeny, ktorá mala žalovaný nárok subsumovať, bol žalovanou plnený aj nárok žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Ak chcela byť žalovaná úspešná so svojou argumentáciou, že žalovaný nárok žalobkyňi zaplatila, mala to preukázať, pretože žalobkyňa nemá možnosť preukázať ho, teda neexistenciu úhrady, čo však žalovaná žiadnym listinným alebo iným dôkazom nepreukázala, pričom ju zaťažovalo dôkazné bremeno. Bolo jej povinnosťou preukázať, že žalobkyňi vyplatila v mimoriadnej odmene aj žalovaný sankčný nárok v rámci Dohody o skončení pracovného pomeru, čo tiež nepreukázala.

23. V danom prípade sú nepodstatné matematické výpočty súdu prvej inštancie, na základe ktorých ustálil, že žalovaná vyplatila na základe dohody o mimoriadnej odmene žalobkyňi viac, ako by bola povinná pri skončení pracovného pomeru dohodou zo zákona a z Kolektívnej zmluvy, a že žalovanou žalobkyňi v zmysle dohody vyplatená suma reálne obsahovala aj žalovaný nárok. Rozhodujúcou v posudzovanej veci nebola skutočnosť, či žalovaná plnila žalobkyňi v zmysle dohody nad rámec nárokov zo zákona alebo z Kolektívnej zmluvy, ale skutočnosť, či sa strany v dohode o skončení pracovného pomeru dohodli na úhrade žalovaného sankčného nároku, teda náhrady mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce v rámci vyplatenia mimoriadnej odmeny. Preto všetky súdom prvej inštancie sú len domnienkami, keď si neuvedomil, čo bolo v danej veci rozhodujúce.

24. Za nesprávny považoval odvolací súd aj právny záver súdu prvej inštancie, že tento nárok bol vyporiadaný vyjadrením v Dohode o tom, že „vyplatením odmeny vo výške 11 150 eur, budú vyporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“. Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný (§ 17 ods. 1 Zákonníka práce). Vzdaním sa práv vopred sa rozumie vzdanie takých práv, ktoré v čase robenia úkonu ešte nevznikli, nie sú mu známe a s ktorými nemôže z tohto dôvodu disponovať. Platne sa možno vzdať len práv, ktoré zamestnancovi v čase urobienia tohto úkonu už vznikli a sú mu známe. V danej veci nebolo preukázané, že by žalobkyňa v čase uzatvorenia Dohody o skončení pracovného pomeru mala reálnu vedomosť o tom, že žalovaná porušila svoje informačné vedomosti pri hromadnom prepúšťaní, a že jej tým vznikol nárok náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zák. práce. Pokiaľ tak žalobkyňa túto vedomosť nemala, nemohla ani prejaviť vôľu ohľadom tohto nároku v podobe jeho vyporiadania v Dohode o

skončení pracovného pomeru. Strany sporu si tak nemohli dohodnúť, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú vyporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. A nielenže žalobkyňa, ale ani žalovaná v čase uzatvárania Dohody o skončení pracovného pomeru si neboli vedomí existencie nároku žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zák. práce ako sankcie zamestnávateľa za porušenie povinností mu uložených v ustanoveniach § 73 ods. 2 až 6 Zák. práce. 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. Navyše by išlo aj o neurčitú formuláciu v Dohode, nespĺňajúcu určitosť pohľadávky zamestnanca, nie je zrejmé, o aké nároky ide a či by sa týkala aj nároku žalobkyne na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zák. práce.

25. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti (I. výrok) a závislý výrok o trovách konania podľa § 389 ods. 1 písm. b/ a c/ CSP zrušil a vec mu v tomto rozsahu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 391 ods. 1 CSP), v ktorom bude úlohou súdu prvej inštancie znova vyhodnotiť nárok žalobkyne, keď výsledky doterajšieho vykonaného dokazovania neďávajú možnosť prijať záver, že žalobkyňou uplatnený nárok (sankčný nárok podľa § 73 ods. 8 Zák. práce) bol vysporiadaný v Dohode o skončení pracovného pomeru, ale práve naopak, vo veci v intenciách odvolacieho súdu opätovne rozhodnúť a svoje rozhodnutie v súlade s ust. § 220 ods. 2 CSP náležite odôvodniť. V novom rozhodnutí rozhodne súd prvej inštancie j o trovách odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo o vyriešenia právnej otázky a/ pri ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 521 ods. 3 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 2 CSP nie je prípustné v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a/ až n/ CSP.