

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 10Cpr/6/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919200628  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 06. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Blažena Stašíková  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5919200628.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Blaženou Stašíkovou v spore žalobcov: 1. Mgr. A. C., nar.XX.X.XXXX, bytom S. XXXX/XX, XXX 01 T., 2. PhDr. Z.. K. C., nar.XX.X.XXXX, bytom E. XXX/X, W. XX T., 3. PhDr. S. U., nar.XX.X.XXXX, bytom W. XXXX/X, W. XX T., 4. G. E., nar.XX.X.XXXX, bytom R. XX, XXX XX T., 5. Ing. P. F., nar.X.XX.XXXX, bytom ul.A. N. XXXX/XX, W. XX T., všetci zastúpení: JUDr. Pavol Szabó, LL.M., advokát, so sídlom Lazaretská 3/A, 811 08 Bratislava, IČO: 45709386, substitučne: GHS Legal s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom Lazaretská 3/A, 811 08 Bratislava, IČO: 47232544, proti žalovanému: Mesto Žilina, IČO: 00321796, so sídlom Námestie obetí komunizmu 1, XXX 01 Žilina, zastúpený: advokátska kancelária Karkó s.r.o., so sídlom Sad na Studničkách 1029/32, XXX 01 Žilina, v konaní o zaplatenie 111.494,43 eur s prísl., takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni v rade 1/ sumu vo výške 16.255,15 eur spolu s 5,00% ročným úrokom z omeškania zo sumy 16.255,15 eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplatenia a to všetko v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni v rade 2/ sumu vo výške 8.302,84 eur spolu s 5,00% ročným úrokom z omeškania zo sumy 8.302,84 eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplatenia a to všetko v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi v rade 3/ sumu vo výške 15.529,40 eur, spolu s 5,00% ročným úrokom z omeškania zo sumy 15.529,40 eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplatenia a to všetko v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni v rade 4/ sumu vo výške 10.546,85 eur, spolu s 5,00% ročným úrokom z omeškania zo sumy 10.546,85 eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplatenia a to všetko v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi v rade 5/ sumu vo výške 10.800,93 eur, spolu s 5,00% ročným úrokom z omeškania zo sumy 10.800,93 eur, počnúc dňom 02.02.2019 do zaplatenia a to všetko v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

VI. V prevyšujúcej časti súd žalobu zamietla.

VII. V časti, v ktorej žalobcovia zobrali žalobu späť, súd konanie zastavuje.

VIII. Žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

### odôvodnenie:

1. Žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 12.4.2019 sa žalobcovia v rade 1/ až 5/ prostredníctvom svojho predchádzajúceho právneho zástupcu (advokátska kancelária RYBÁR advokát s.r.o.) domáhali, aby súd zaviazal žalovaného povinnosti zaplatiť:

žalobkyni v rade 1/ sumu vo výške 32.483,90,- eur spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 32.483,90,-eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplattenia,

žalobkyni v rade 2/ sumu vo výške 11.946,12,- eur spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 11.946,12,-eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplattenia,

žalobcovi v rade 3/ sumu vo výške 31.293,80,- eur, spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 31.293,80,-eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplattenia,

žalobkyni v rade 4/ sumu vo výške 14.785,85,- eur, spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 14.785,85,-eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplattenia,

žalobcovi v rade 5/ sumu vo výške 20.984,76,- eur, spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 20.984,76,- eur, počnúc dňom 02.02.2019 do zaplattenia,

a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia, a tiež sa domáhal aj náhrady trov konania.

2.Žalobu po skutkovej stránke odôvodnili tým, že:

A/žalobkyňa v rade 1/ uzatvorila so žalovaným pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy č. 1226 zo dňa 14.03.2011 v znení jej zmien zo dňa 16.05.2012, 17.10.2012, 28.02.2013, 26.11.2014, 20.12.2017, 25.10.2018, 12.12.2018. Pracovný pomer uzatvorený medzi žalobkyňou v rade 1/ a žalovaným bol ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 14.01.2019, pričom žalobkyňa v rade 1/ dáva do pozornosti, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru a rovnako aj žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 14.01.2019, ktoré sú prílohou tejto žaloby boli vypracované poverenými zamestnancami žalovaného a dané na podpis žalobkyni v rade 1/. V súvislosti so skončením pracovného pomeru vydal žalovaný, v zastúpení primátorom, príkaz na vyplatenie mimoriadnej odmeny žalobkyni v rade 1/ a to vo výške päťnásobku jej priemerného mesačného zárobku v nadväznosti na čl. 16 písm. c) Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina, za kvalitné plnenie pracovných úloh počas vedenia odboru a jej profesionálne riadenie, vysokú časovú flexibilitu, ochotu a lojalitu. Pokiaľ ide o výšku odmeny uloženej žalobkyni v rade 1/, táto je vypočítaná v nadväznosti na čl. 17 Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina, ktorý ustanovuje, že pri výpočte priemerného zárobku sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce je kalendárny štvrťrok, ktorý predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, tzn. rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobkyne v rade 1/, ktorý sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok bol IV. štvrťrok roku 2018 (október, november, december 2018). V zmysle § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný mesačný zárobok žalobkyne v rade 1/ vypočíta ako súčin jej priemerného hodinového zárobku a priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času žalobkyne v rade 1/. Priemerný mesačný zárobok, u žalobkyne v rade 1/ predstavuje sumu vo výške 6.496,78,- Eur. Žalobkyni v rade 1/ mal byť vyplatený päťnásobok tejto sumy, tzn. celková výška odmeny, ktorá mala byť žalobkyni v rade 1/ vyplatená je 32.483,90,- Eur. Žalobkyni v rade 1/ nebolo zo strany žalovaného predmetné peňažné plnenie vyplatené ani z časti.

B/Žalobkyňa v rade 2/ uzatvorila so žalovaným pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy č.1365 zo dňa 08.12.2014 v znení jej zmien zo dňa 27.02.2015, 20.04.2015, 13.11.2015, 20.12.2017. Pracovný pomer uzatvorený medzi žalobkyňou v rade 2/ a žalovaným bol ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019, pričom žalobkyňa v rade 2/ dáva do pozornosti, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru a rovnako aj žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019, ktoré sú prílohou tejto žaloby boli vypracované poverenými zamestnancami žalovaného a dané na podpis žalobkyni v rade 2/. V súvislosti so skončením pracovného pomeru vydal žalovaný v zastúpení primátorom príkaz na vyplatenie mimoriadnej odmeny žalobkyni v rade 2/ a to vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku v nadväznosti na čl. 16 písm. c) Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina za kvalitné plnenie pracovných úloh počas vedenia odboru a jej profesionálne riadenie, vysokú časovú flexibilitu, ochotu a lojalitu. Pokiaľ ide o výšku odmeny uloženej žalobkyni v rade 2/, táto je vypočítaná v nadväznosti na čl. 17 Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina, ktorý ustanovuje, že pri výpočte priemerného zárobku sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce je kalendárny štvrťrok, ktorý predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, tzn. rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobkyne v rade 2/, ktorý sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok bol

IV. štvrťrok roku 2018 (október, november, december 2018). V zmysle § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný mesačný zárobok žalobkyne v rade 2/ vypočíta ako súčin jej priemerného hodinového zárobku a priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času žalobkyne v rade 2/. Priemerný mesačný zárobok u žalobkyne v rade 2/ predstavuje sumu vo výške 2.986,53- eur. Žalobkyni v rade 2/ mal byť vyplatený štvornásobok tejto sumy, tzn. celková výška odmeny, ktorá mala byť žalobkyni v rade 2/ vyplatená je 11.946,12 eur. Žalobkyni v rade 2/ nebolo zo strany žalovaného predmetné peňažné plnenie vyplatené ani z časti.

C/Žalobca v rade 3/ uzatvoril so žalovaným pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy č.1198 zo dňa 27.01.2011 v znení jej zmien zo dňa 09.03.2011, 30.06.2011, 26.09.2011, 17.10.2012, 28.02.2013, 26.11.2014, 20.12.2017,31.01.2018. Pracovný pomer uzatvorený medzi žalobcom v rade 3/ a žalovaným bol ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019, pričom žalobca v rade 3/ dáva do pozornosti, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru a rovnako aj žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019, ktoré sú prílohou tejto žaloby boli vypracované poverenými zamestnancami žalovaného a dané na podpis žalobcovi v rade 3/. V súvislosti so skončením pracovného pomeru vydal žalovaný v zastúpení primátorom príkaz na vyplatenie mimoriadnej odmeny žalobcovi v rade 3/ a to vo výške päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku v nadväznosti na čl. 16 písm. c) Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina za kvalitné plnenie pracovných úloh počas vedenia odboru a jeho profesionálne riadenie, vysokú časovú flexibilitu, ochotu a lojalitu. Pokiaľ ide o výšku odmeny uloženej žalobcovi v rade 3/, je vypočítaná v nadväznosti na čl. 17 Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina, ktorý ustanovuje, že pri výpočte priemerného zárobku sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce je kalendárny štvrťrok, ktorý predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, tzn. rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobcu v rade 3/, ktorý sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok bol IV. štvrťrok roku 2018 (október, november, december 2018). V zmysle § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný mesačný zárobok žalobcu v rade 3/ vypočíta ako súčin jeho priemerného hodinového zárobku a priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času žalobcu v rade 3/. Priemerný mesačný zárobok u žalobcu v rade 3/ predstavuje sumu vo výške 6.258,76,- eur. Žalobcovi v rade 3/ mal byť vyplatený päťnásobok tejto sumy, tzn. celková výška odmeny, ktorá mala byť žalobcovi v rade 3/ vyplatená je 31.293,80,- eur. Žalobcovi v rade 3/ nebolo zo strany žalovaného predmetné peňažné plnenie vyplatené ani z časti.

D/Žalobkyňa v rade 4/ uzatvorila so žalovaným pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy č.1228 zo dňa 31.03.2011 v znení jej zmien zo dňa 28.02.2013, 27.02.2015, 28.06.2017, 20.12.2017. Pracovný pomer uzatvorený medzi žalobkyňou v rade 4/ a žalovaným bol ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019, pričom žalobkyňa v rade 4/ dáva do pozornosti, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru a rovnako aj žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019, ktoré sú prílohou tejto žaloby boli vypracované poverenými zamestnancami žalovaného a dané na podpis žalobkyni v rade 4/. V súvislosti so skončením pracovného pomeru vydal žalovaný v zastúpení primátorom príkaz na vyplatenie mimoriadnej odmeny žalobkyni v rade 4/ a to vo výške päťnásobku jej priemerného mesačného zárobku v nadväznosti na čl. 16 písm. c) Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina za kvalitné plnenie pracovných úloh počas vedenia odboru a jej profesionálne riadenie, vysokú časovú flexibilitu, ochotu a lojalitu. Pokiaľ ide o výšku odmeny uloženej žalobkyni v rade 4/, táto je vypočítaná v nadväznosti na čl. 17 Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina, ktorý ustanovuje, že pri výpočte priemerného zárobku sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce je kalendárny štvrťrok, ktorý predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, tzn. rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobkyne v rade 4/, ktorý sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok bol IV. štvrťrok roku 2018 (október, november, december 2018). V zmysle § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný mesačný zárobok žalobkyne v rade 4/ vypočíta ako súčin jej priemerného hodinového zárobku a priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času žalobkyne v rade 4/. Priemerný mesačný zárobok u žalobkyni v rade 4/ predstavuje sumu vo výške 2.957,17 eur. Žalobkyni v rade 4/ mal byť vyplatený päťnásobok tejto sumy, tzn. celková výška odmeny, ktorá mala byť žalobkyni v rade 4/ vyplatená je 14.785,85- Eur. Žalobkyni v rade 4/ nebolo zo strany žalovaného predmetné peňažné plnenie vyplatené ani z časti.

E/Žalobca v rade 5/ uzatvoril so žalovaným pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy č.1214 zo dňa 11.02.2011 v znení jej zmien zo dňa 20.01.2014,08.12.2014,20.12.2017. Pracovný pomer uzatvorený medzi žalobcom v rade 5/ a žalovaným bol ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.01.2019, pričom žalobca v rade 5/ dáva do pozornosti, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá je prílohou tejto žaloby bola vypracovaná poverenými zamestnancami žalovaného a daná na podpis žalobcovi v rade 5/. V súvislosti so skončením pracovného pomeru vydal žalovaný v zastúpení primátorom príkaz na vyplatenie mimoriadnej odmeny žalobcovi v rade 5/ a to vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku v nadväznosti na čl. 16 písm. c) Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina za kvalitné plnenie pracovných úloh počas vedenia odboru a jeho profesionálne riadenie, vysokú časovú flexibilitu, ochotu a lojalitu. Pokiaľ ide o výšku odmeny uloženej žalobcovi v rade 5/, táto je vypočítaná v nadväznosti na čl. 17 Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina, ktorý ustanovuje, že pri výpočte priemerného zárobku sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce je kalendárny štvrťrok, ktorý predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, tzn. rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobcu v rade 5/, ktorý sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok bol IV. štvrťrok roku 2018 (október, november, december 2018). V zmysle § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný mesačný zárobok žalobcu v rade 5/ vypočíta ako súčin jeho priemerného hodinového zárobku a priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času žalobcu v rade 5/. Priemerný mesačný zárobok u žalobcu v rade 5/ predstavuje sumu vo výške 6.994,92-Eur. Žalobcovi v rade 5/ mal byť vyplatený trojnásobok tejto sumy, tzn. celková výška odmeny, ktorá mala byť žalobcovi v rade 5/ vyplatená je 20.984,76,- Eur. Žalobcovi v rade 5/ nebolo zo strany žalovaného predmetné peňažné plnenie uhradené ani z časti. Žalobcovia v rade 1/-5/ dodávajú, že predmetné peňažné plnenia v nadväznosti na vydané príkazy na ich vyplatenie zo strany zamestnávateľa im neboli vyplatené ani po podaní výzvy pred podaním žalobného návrhu zo dňa 08.04.2019, ktorá bola zaslaná prostredníctvom právneho zástupcu žalobcov žalovanému.

3.Na preukázanie svojich tvrdení navrhli vykonať dokazovanie listinami:

- pracovná zmluva zo dňa 14.03.2011 v znení zmien žalobkyne v rade 1/
- žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 14.01.2019
- dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 14.01.2019
- príkaz žalovaného na vyplatenie mimoriadnej odmeny zo dňa 14.01.2019
- výplatné pásky žalobkyne v rade 1/ za 10/2018-12/2018
- pracovná zmluva zo dňa 08.12.2014 v znení zmien žalobkyne v rade 2/
- žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019
- dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019
- príkaz žalovaného na vyplatenie mimoriadnej odmeny zo dňa 07.01.2019
- výplatné pásky žalobkyne v rade 2 za 10/2018-12/2018
- pracovná zmluva zo dňa 27.01.2011 v znení zmien žalobcu v rade 3/
- žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019
- dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019
- príkaz žalovaného na vyplatenie mimoriadnej odmeny zo dňa 07.01.2019
- výplatné pásky žalobcu v rade 3/ - 10/2018-12/2018
- pracovná zmluva zo dňa 31.03.2011 v znení zmien žalobkyne v rade 4/
- žiadosť o skončenie pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019
- dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 07.01.2019
- príkaz žalovaného na vyplatenie mimoriadnej odmeny zo dňa 07.01.2019
- výplatné pásky žalobkyne v rade 4/ za 10/2018-12/2018
- pracovná zmluva zo dňa 11.02.2011 v znení zmien žalobcu v rade 5/
- dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.01.2019
- príkaz žalovaného na vyplatenie mimoriadnej odmeny zo dňa 31.01.2019
- výplatné pásky žalobcu v rade 5/ za 10/2018-12/2018
- výzva pred podaním žalobného návrhu zo dňa 08.04.2019
- tlačivá pre dokladovanie pomerov žalobcov v rade 1/ až 5/
- tabuľka nárokov na odstupné

4. Žalovaný žalobu s prílohami, procesnými poučeniami prevzal dňa 05.08.2019.

5. Vo svojej replike doručenej súdu dňa 22.08.2019, uplatnené nároky žalobcov v rade 1/ až 5/ v celom rozsahu odmietol a z dôvodu, že nárok na mimoriadnu odmenu zamestnanca nie je „nárokom zo skončenia pracovného pomeru“ je zrejmé, že žalobu podala za žalobcov osoba nedisponujúca riadnou plnou mocou/riadnymi plnými mocami, z ktorých by jej oprávnenie na podanie takéhoto typu žaloby voči žalovanému oprávňovalo. Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu odpovedal žalobcovi na jeho výzvu zo dňa 08.04.2019. Pokiaľ ide o samotný uplatňovaný nárok na „mimoriadnu odmenu“, je zrejmé, že písomný prípis mzdovej učtárni (od ktorého žalobcovia očividne odvodzujú svoj nárok predstavujúci spolu 111.494,43 eur) ako interný administratívny dokument žalovaného, nezakladá nárok zamestnanca na mimoriadnu odmenu za vykonanú prácu. Je tomu tak najmä z hľadiska povahy tohto dokumentu, ide o písomnosť primátora Mesta Žilina adresovanú mzdovej učtárni (a nie zamestnancovi) a teda je logické a nepochybné, že z písomnosti neadresovanej a neurčenej zamestnancovi nemôže vzniknúť zamestnancovi akýkoľvek právny nárok, nehovoriac o nároku na mimoriadnu odmenu presahujúcu kumulatívne 100.000,- eur. Predmetné písomné príkazy primátora učtárni sa v dispozícii žalobcov ku dňu 18.03.2019, resp. 19.03.2019 (keď boli z nich vyhotovené odpisy notárom) ocitli zjavne protiprávne, nejde o písomnosti, ktoré by žalobcom z akéhokoľvek dôvodu patrili a žalobcovia sa k nim dostali zrejme nelegálne zneužívajúc svoje postavenie bývalých vedúcich zamestnancov žalovaného. V danom prípade navyše odmeňovanie zamestnancov je osobitne upravené zákonom (z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme), resp. poriadkom odmeňovania, pokiaľ existuje (§ 1 ods. 3 písm. b. zákona č. 553/2003 Z. z.). V prípade Mesta Žilina v rozhodnom čase (s účinnosťou od 01.01.2019) platil pre otázky spojené s odmeňovaním zamestnancov Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina vydaný dňa 09.11.2018 (ďalej iba „Poriadok“). V zmysle čl. 16 ods. 2 Poriadku (obdobne uvedenú otázku upravuje aj § 20 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.) poskytnutie odmeny:

- schvaľuje primátor mesta,
- na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca,
- so stanoviskom prednostu mestského úradu, ak ide o zamestnancov uvedených v čl. 3 ods. 3 Poriadku (v danom prípade boli takými zamestnancami všetci žalobcovia).

V danom prípade však:

- neexistuje žiadny písomný návrh vedúceho zamestnanca na poskytnutie odmeny žalobcom,
- neexistuje ani žiadne schválenie tohto písomného návrhu vedúceho zamestnanca primátorom mesta,
- (a súčasne) neexistuje ani stanovisko prednostu mestského úradu.

Preto nie je pochýb, že v zmysle Poriadku (ktorý v danom prípade nahradzuje aplikáciu zákona č. 553/2003 Z. z.) žiadny nárok na odmenu v zmysle čl. 16 Poriadku žalobcom nevznikol a na tejto skutočnosti nič nemení existencia písomného príkazu primátora žalovaného mzdovej učtárni, že má žalobcom odmenu vyplatiť (nakoľko pre takéto vyplatenie neexistoval právny základ). Skutočnosť, že pre vznik nároku na odmenu v zmysle § 20 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z., resp. v zmysle poriadku odmeňovania ho nahradzujúcom, je nevyhnutné splnenie zákonom resp. Poriadkom stanovených podmienok, vyplýva aj zo súdnej praxe, napr. rozsudok OS Nové Zámky č.k. 17Cpr/1/2015 z 14.12.2016. Písomné pokyny mzdovej učtárni, ktoré predložili žalobcovia a z ktorých vyvodzujú svoj nárok, boli vypracované Mgr. Janou Brathovou - žalobkyňou 1/. Žalobkyňa (v postavení vedúcej odboru vnútorných vecí) tieto predložila na podpis novozvolenému primátorovi Mesta Žilina, pričom tento nebol informovaný ani o tom, že príkaz učtárni je vyhotovený na plnenie v rozpore s Poriadkom a jeho realizáciou by došlo k bezdôvodnému obohateniu na strane žalobcov, o čom žalobcovia z hľadiska svojho dlhodobého pracovného zaradenia museli vedieť - žalobkyňa 1/ (vedúca odboru vnútorných vecí), žalobkyňa 2/ (vedúca odboru sociálneho a bytového), žalobca 3/ (vedúci odboru tlačového a zahraničných vecí), žalobkyňa 4/ (vedúca odboru stavebného) a žalobca 5/ (prednosta mestského úradu), primátor mesta tak bol pri vyhotovovaní príkazov mzdovej učtárni zavedenými končiacimi vedúcimi zamestnancami v očividnej snahe sa obohatiť na úkor mesta. Tiež o tom, že príkazy sú formulované tak, aby z nich nebola zrejماً výška odmeny (vyjadrením absolútneho čísla), ale násobok priemerného mesačného zárobku, čo prakticky malo pre žalobcov znamenať v zmysle nimi sledovaného úmyslu (ako vyplýva zo žaloby) prijatie mimoriadnych odmien v zjavne neadekvátnej výške ako aj počítanie mimoriadnych odmien z mimoriadnych odmien udelených bývalým primátorom mesta v poslednom štvrtroku 2018 pri skončení jeho funkčného obdobia (podrobne uvádzame nižšie). Toto bolo pochopiteľne úmyslom žalobcov ako vedúcich zamestnancov mesta, podľa názoru žalovaného úmyselne a vedome zneužili dôveru primátora mesta v ich profesionalitu a čestnosť pri predložení predmetných príkazov mzdovej učtárni za účelom

vlastného obohatenia. Primátor mesta bol rozhodnutý (a takto znela aj ústna dohoda so žalobcami), že žalobcom bude udelená odmena vo výške násobku funkčného platu (rovnako aj § 29 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.), avšak vedúci zamestnanci - žalobcovia, najmä žalobkyňa 1/, zneužívajúc čl. 17 Poriadku v spojení s § 134 zákonníka práce naformulovali príkaz učtárni ako násobok priemerného zárobku, čo malo prakticky znamenať, že sa bude ako zo základu pre odmenu vychádzať z príjmov žalobcov za 4Q2018 spolu s vtedy vyplatenými mimoriadnymi odmenami. Primátor mesta pri predložení a podpise príkazov mzdovej učtárni nemal vedomosť o špecifickosti úpravy § 17 Poriadku (v protiklade s § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.), nemal vedomosť o tom, že z dôvodu vyplatených odmien žalobcom v 4Q2018 vytvorené príkazy učtárni majú smerovať k odmenám v obzvlášť vysokej výške, a ani nemal vedomosť o administratívnych požiadavkách pre zákonné priznanie odmeny v zmysle čl. 16 ods. 2 Poriadku (v zmysle vyššie uvedeného). Primátor mesta dôveroval žalobkyňi 1/ ako vedúcej odboru vnútorných vecí, ktorá predmetné príkazy mzdovej učtárni pripravovala, jej profesionalite, odbornej zdatnosti a čestnosti. Následne bol primátor mesta informovaný z mzdovej učtárne o absolútnej výške odmien, ktoré majú z vyhotovených príkazov na vyplatenie vyplývať, načo zistil (okrem toho, že bol žalobcami očividne zavedený ohľadom výšky odmien), že nedošlo k splneniu predpokladov pre vznik nároku na odmenu podľa čl. 16 ods. 2 Poriadku a vydanie príkazov mzdovej učtárni bolo protiprávne. Preto tieto bezodkladne zrušil a súčasne vydal príkaz primátora všetkým zainteresovaným zamestnancom, aby sa podobným situáciám v budúcnosti predchádzalo a aby bol prísne dodržiavaný Poriadok. Pokiaľ ide o výšku žalobcami uplatneného nároku, ako vyplýva zo žalobcami predložených dokladov, táto má vyplývať zo skutočnosti, že žalobcovia za základ pre výpočet svojej mimoriadnej odmeny v zmysle uplatneného nároku (ako priemerného zárobku v zmysle § 134 ZP) považujú svoje už vyplatené mimoriadne odmeny za 4Q 2018 (čiže požadujú prakticky mimoriadnu odmenu z mimoriadnej odmeny), a to konkrétne: u žalobkyne 1/ ide o mimoriadnu odmenu za 10/2018 (2.300 eur) a 11/2018 (8.600 eur), u žalobkyne 2/ o mimoriadnu odmenu za 10/2018 (2.000 eur) a 11/2018 (1.000 eur), u žalobcu 3/ o mimoriadnu odmenu za 10/2018 (2.200 eur) a 11/2018 (8.400 eur), u žalobkyne 4/ o mimoriadnu odmenu za 10/2018 (2.000 eur) a 11/2018 (1.000 eur) a u žalobcu 5/ o mimoriadnu odmenu za 10/2018 (2.500 eur) a 11/2018 (9.800 eur). Okrem skutočnosti, že žalovaný považuje samotnú ideu (realizovanú vyššie uvedenú spôsobom žalobcami, v zmysle vyhotovených príkazov mzdovej učtárni žalobkyňou 1/), že by mali vedúci zamestnanci mesta byť mimoriadne odmeňovaní zo základu zahŕňajúceho už minulú mimoriadnu odmenu za hrubo nemorálnu a rozpornú z dobrými mravmi (bez ohľadu na to, že nevznikol nárok na mimoriadnu odmenu v zmysle čl. 16 ods. 2 Poriadku ako uvádzame vyššie). Navyše však sa žalovaný domnieva (bez ohľadu na všetko vyššie uvedené), že žalobcovia sa mýlia v svojom predpoklade, že odmena (aj keby bola riadne žalobcom schválená v zmysle čl. 16 ods. 2 Poriadku) sa v danom príklade má počítať z priemerného zárobku na pracovnoprávne účely v zmysle § 134 ZP zahŕňajúceho v minulosti vyplatené mimoriadne odmeny. V danom prípade sa na žalobcov ako (bývalých) zamestnancov žalobcu nevzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. (§ 1 ods. 3 písm. b. zákona č. 553/2003 Z. z.), ale osobitné predpisy (konkrétne Poriadok a zákonník práce). Avšak v zmysle § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. pre takéto prípady kogentne ustanovuje, že „ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.“ Čiže v danom prípade osobitný predpis, vzťahujúci sa na žalobcov podľa § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z., (čl. 17 Poriadku) obsahuje ustanovenie o priemernom zárobku, a teda týmto priemerným zárobkom je v zmysle citovaného kogentného ustanovenia zákona (bez ohľadu na úpravu Poriadku alebo zákonníka práce) funkčný plat v zmysle § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.. Dôvodom je to, aby nebolo možné počítať odmenu z odmeny ako tomu je v prípade žalobcov pri odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Uvedené konečne vyplýva aj zo skutočnosti, že zákonník práce vôbec nepredpokladá „mimoriadnu odmenu“ ako zložku mzdy (§ 118 ods. 1 -4 ZP), a teda ani ako základ pre výpočet priemerného zárobku v zmysle § 134 ods. 1 ZP (na rozdiel od § 20 a § 4 ods. 1 písm. n. zákona č. 553/2003 Z.z. alebo na rozdiel od čl. 2 ods. 2 písm. b. a čl. 16 Poriadku). V zmysle poriadku je odmena „motivačná zložka mzdy“, na ktorú nie je právny nárok a ktorá netvorí „mzdu“ definovanú v čl. 2 ods. 1 písm. a) - m) Poriadku. Je preto nepochybné (bez ohľadu na dikciu kogentného ustanovenia § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.), že odmena v zmysle čl. 16 Poriadku nie je v zmysle čl. 2 Poriadku mzdou, ktorá by mala byť základom pre zistenie priemerného zárobku v zmysle § 134 ods. 1 ZP. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené dôvody žiadali súd, aby žalobu žalobcov ako vecne a právne bezdôvodnú v celom rozsahu zamietol a priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

6. Na preukázanie svojich skutkových tvrdení navrhol vykonať dokazovanie listinami:

- odpoveď žalovaného na výzvu žalobcov zo dňa 16.4.2019
- Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Žiliny vydaný dňa 9.11.2018
- rozhodnutia primátora o zrušení príkazov mzdovej účtárni
- Príkaz primátora č. 2/2019
- Návrh na priznanie mimoriadnej odmeny p. D.
- Rozhodnutie o priznaní odmeny zo dňa 29.3.2019 p. D.
- Návrh žalobcu 5/ ako prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 26.05.2017 so schválením tohto návrhu zo strany primátora Mesta Žilina Ing. P.a L.u,
- Návrh žalobcu 5/ ako prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 30.10.2017 so schválením tohto návrhu zo strany primátora Mesta Žilina Ing. P.a L.u,
- Návrh žalobcu 5/ ako prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 28.11.2017 so schválením tohto návrhu zo strany primátora Mesta Žilina Ing. P.a L.u,
- Návrh žalobcu 5/ ako prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 22.05.2018 so schválením tohto návrhu zo strany primátora Mesta Žilina Ing. P.a L.u,
- Návrh žalobcu 5/ ako prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 27.09.2018 so schválením tohto návrhu zo strany primátora Mesta Žilina Ing. P.a L.u,
- Návrh žalobcu 5/ ako prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 31.10.2018 so schválením tohto návrhu zo strany primátora Mesta Žilina Ing. P.a L.u,
- Návrh žalobcu 5/ ako prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 28.11.2018 so schválením tohto návrhu zo strany primátora Mesta Žilina Ing. P.a L.u.
- pokyn primátora mzdovej účtárni na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 26.05.2017,
- pokyn primátora mzdovej účtárni na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 30.10.2017,
- pokyn primátora mzdovej účtárni na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 28.11.2017,
- pokyn primátora mzdovej účtárni na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 22.05.2018,
- pokyn primátora mzdovej účtárni na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 27.09.2018,
- pokyn primátora mzdovej účtárni na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 31.10.2018,
- pokyn primátora mzdovej účtárni na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 28.11.2018.

7. Žalobcovia v duplike doručenej súdu dňa 18.9.2019 zotrvali na svojej žalobe a jej dôvodoch. Medzi účastníkmi sporu nie je sporná existencia listinného dôkazu - vyplatenie mimoriadnej odmeny zo dňa 7.1.2019, 14.1.2019 a 31.1.2019, tak ako ich do konania ako prílohu žaloby predložili žalobcovia. Rovnako žalovaný vo svojom vyjadrení nerozporuje, že predmetné listinné dôkazy podpísal primátor mesta Žilina ako štatutárny zástupca a opatril riadnou pečiatkou mesta - žalovaného. Z obsahu týchto listín možno bezpečne, bez akýchkoľvek pochybností ustáliť vôľu primátora mesta ako štatutárneho zástupcu žalovaného udeliť - vyplatiť žalobcom žalované odmeny ako aj príkaz primátora, aby tak príslušné oddelenie žalovaného učinilo. S poukazom na uvedené potom nemožno hovoriť o pripise, internom administratívnom dokumente ale o riadnom rozhodnutí štatutárneho zástupcu zaväzujúce mesto a zakladajúce práva a povinnosti z neho vyplývajúce. V konečnom dôsledku aj sám žalovaný existenciu dohody so žalobcami vo svojom vyjadrení nerozporuje, resp. potvrdzuje. Nie je zrejmé, na podklade čoho žalovaný ustálil, že tento dokument nebol určený žalobcom, absencia poznámky, komu sa listina doručuje, resp. označenie na listine „mzdová účtáreň“ nie sú podľa ich názoru skutočnosti relevantné pre vznik žalovaného nároku. V tejto súvislosti sa žiada uviesť, že pokiaľ je žalovaný toho názoru, že takýto listinný dôkaz žalovaného z vyššie uvedených dôvodov ani nemohol založiť žalovaný /akýkoľvek/ nárok žalobcov nie je potom žalobcom zrejmé, z akého dôvodu pristúpil žalovaný k zrušeniu /bez uvedenia dôvodu/ týchto listín - pokynov svojim prípisom zo dňa 08.03.2019. Ak by tieto „pokyny žalovaného“ nezakladali nárok žalobcov na mimoriadnu odmenu, nebol dôvod ich rušiť. Navyac takéto zrušenie už udelených odmien nemá oporu v zákone ani v poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Žilina, bolo vykonané len voči žalobcom a v čase, keď už pracovný pomer so žalobcami nebol daný /netrval/. Žalobcovia dôrazne popierajú pravdivosť tvrdenia žalovaného, že

predmetné „písomné príkazy primátora sa ocitli v dispozícií žalobcov protiprávne, dostali sa k nim zrejme protiprávne zneužívajúc svoje postavenie“. U žalovaného bol a aj v súčasnosti je vytvorený personálny útvar, ktorý vždy pripravoval a aj pripravuje dokumenty týkajúce sa pracovno - právnych záležitostí. Nie je pravdou, že „písomné pokyny mzdovej učtárni-“ vypracovala alebo učtárni naformulovala alebo učtárni pripravovala (všetko - vzájomne si odporujú - tvrdí žalovaný) žalobkyňa v rade 1/. Tieto vypracoval spoju s dohodou u skončení pracovného pomeru! a žiadosťou o skončenie pracovného pomeru personálny útvar žalovaného na priamy pokyn primátora mesta. Nakoľko žalobcovia boli vedúcimi zamestnancami predchádzajúceho vedenia mesta, novozvolený primátor oznámil žalobcom, že si s nimi nevie predstaviť spoluprácu a teda chce s nimi ukončiť pracovný pomer dohodou, čo možno v najkratšom termíne, teda bez plynutia výpovednej doby. Súčasne im sám ponúkol aj vyplatenie mimoriadnych odmien vo výške, ktorá zodpovedá sume, ktorá by žalobcom prináležala ako odstupné podľa počtu odpracovaných rokov pri organizačnej zmene v súlade so zákonom a kolektívnou zmluvou žalovaného. Žalobcovia uvedomujú si, že ich zotrvanie v pracovnom pomere je nežiaduce, s takýmto postupom súhlasili. Žalobcovia kategoricky odmietajú, nie je zřejmé, prečo žalovaný odmeny takto určené iným zamestnancom vyplatil. Dotknuté „pokyny primátora“ neboli vystavené v rozpore s poriadkom odmeňovania mesta ani zákonom. Súčasne poukázali na to, že tieto „pokyny“ boli podpísané dňa 07.01.2019, resp. 14.01.2019, 31.01.2019 a zrušené až dňa 08.03.2019. Zrušenie týchto odmien nebolo do dnešného dňa oznámené žalobcom. Ak z obsahu listiny žalovaného nebola zřejmá výška mimoriadnej odmeny, mohol/mal primátor požiadať príslušné oddelenie mesta, ktoré listinu vyhotovilo, resp. na to odborne spôsobilé, poradný team o vysvetlenie, posúdenie, zmenu obsahu tejto listy. Nemožno súhlasiť s tvrdením žalovaného o neadekvátnej výške odmeny. Primátorom, navrhnutá a schválená odmena u žalobcov v podstate zodpovedá sume, ktorá by im prináležala ako odstupné podľa počtu odpracovaných rokov pri organizačnej zmene v súlade so zákonom a kolektívnou zmluvou žalovaného. Pokiaľ žalovaný namieta, porušenia čl. 16 ods. 2 poriadku odmeňovania mesta, je potrebné uviesť, že dotknuté odmeny v súvislosti so skončením pracovného pomeru udelil - schválil sám - priamo primátor - štatutárny zástupca mesta. Nesporné primátor mesta je oprávnený sám takéto odmeny aj bez návrhu svojich podradených udeliť, schváliť /čl. 16 ods. písm. c/ poriadku/. Priznaním takejto odmeny štatutárom mesta sa táto stala nárokovateľnou / NŠ ČR 21 Cdo 537/2004/. Žiadny právny predpis SR ani poriadok odmeňovania žalovaného neupravuje obsah a formu dokumentu - listiny, ktorým sa majú odmeny priznať. Navyše i prípadná absencia administratívneho postupu podľa Čl. 16 ods. 2 z dôvodu na strane žalovaného nemôže byť na ujmu žalobcov.

8. V následných vyjadreniach sporové strany zotrvali na svojich stanoviskách.

9.Súd vo veci vykonal dokazovanie listinami, výsluchom sporových strán a svedkov :

10.Na pojednávaní právny zástupca žalobcov v rade 1/ až 5/ v celom rozsahu poukázal na obsah žaloby, kde podrobne zdôvodnili jednak skutkové a jednak právne dôvody žaloby a v celom rozsahu na týchto zotrval. Mal za to, že medzi stranami nie je sporné, že existoval tu pracovnoprávny vzťah, ani to, že bola uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru a tiež to, že bol daný príkaz na vyplatenie mimoriadnej odmeny. Spornou zostala iba skutočnosť, že či tento príkaz vytvoril nárokovateľnú zložku, teda nárok na vyplatenie odmeny, pričom žalobcovia majú za to, že tento príkaz resp. odmeny na základe tohto príkazu sú nárokovateľnou zložkou, čo chcú preukázať jednak výsluchom žalobcov a tiež dôkazmi, ktoré navrhli, hlavne tým, že chcú preukázať, že takýto spôsob bol u žalovaného zaužívaný a na základe tohto boli iným zamestnancom odmeny vyplatené, takže nie je zřejmé, z akého dôvodu neboli vyplatené iba žalobcom.

11.Právny zástupca žalovaného sa v celom rozsahu pridržiaval svojich písomných vyjadrení. V podstate sa zhodoval s tým, ako právny zástupca žalobcov posúdil sporné a nesporné skutočnosti, teda je spornou skutočnosťou to, či interný príkaz zakladá nárok na vyplatenie mimoriadnej odmeny, mal za to, že na základe interného príkazu sa odmena nemôže stať nárokovateľnou zložkou mzdy. Poukázal na rozpor s článkom 16 ods. 2 Poriadku odmeňovania zamestnancov žalovaného a tiež, že primátor bol pri podpisovaní interného príkazu zavedený a tiež táto odmena bola vypočítaná z predchádzajúcej mimoriadnej odmeny, čo je právne nemožné.

12.Žalobkyňa v rade 1/ sa v celom stotožnila s obsahom podanej žaloby, uviedla, že súčasný primátor bol zvolený do svojej funkcie 10.11.2018 a následne potom začal robiť kroky spojené s reorganizáciou mestského úradu s tým, že rozhodol o tom, že chce ukončiť pracovný pomer so ňou ako aj s ostatnými

žalobcami. Pýtal sa jej osobne na spôsob, akým to robil predchádzajúci primátor pán L.a, tak mu vysvetlila, že sa snažil vždy skončiť dohodou, a že tiež ponúkol ak chcel, aby bola dohoda dosiahnutá, nejaký násobok priemerného zárobku ako odmenu. Pán primátor povedal, že by to rovnakým spôsobom urobil a požiadal ju, aby zabezpečila na personálnom oddelení vypracovanie dohody o skončení pracovného pomeru a zároveň príkazu na vyplatenie určitého násobku priemerného zárobku ako mimoriadnej odmeny, keď predtým mu predložila zoznam zamestnancov, ktorých sa to týkalo s tým, že tento zoznam obsahoval počet odpracovaných rokov a tiež priemerný zárobok za predchádzajúci kvartál, pričom ho upozornila, že v predchádzajúcom kvartáli boli vyplácané mimoriadne odmeny. Spôsob vyplácania odmien len na základe interného príkazu, bol zaužívaný už od roku 2008, a takýto spôsob praktizoval aj predchádzajúci primátor pán L.a. Ona osobne vedela, že takto boli vyplatené odmeny aj za súčasného primátora a to pánovi S.ovi, a pani M.ovej, ktorí tiež dostali odmeny len na základe interného príkazu. Trvala na tom, že primátor nebol nikým zavedený, o skončení pracovného pomeru dohodou a tiež o výške odmeny s ňou jednal osobne. Predchádzajúci primátor L.a ukončil dohodou pracovný pomer a vyplatil odmeny len interným príkazom s pani Z., S., S., pánom C. a pani M.. Ona pracovala ako vedúca odboru vnútorných vecí, a jej priamym nadriadeným bol prednosta pán F.. Primátor k dohode o skončení pracovného pomeru a k internému príkazu nič nenamietal, prijal zaužívaný spôsob z minulosti. Keď jej neprišla odmena na účet, kontaktovala primátora, ktorý jej oznámil, že mal právo to zastaviť, že si neuvedomil, čo by mu mohli na to povedať poslanci.

13. Žalobkyňa v rade 2/ uviedla, že pracovala u žalovaného vo funkcii vedúcej odboru sociálnych vecí a bytového. Dňa 07.01.2019 o 12.45 hod. za účasti žalobkyne 1/ sa stretla s primátorom v jeho kancelárii, kde jej bolo oznámené, že dôjde k personálnym zmenám a že by chcel ukončiť s ňou pracovný pomer dohodou, na čo jej boli predložené dokumenty - žiadosť o skončenie pracovného pomeru, dohoda o skončení pracovného pomeru k 01.02.2019 a tieto dokumenty po oboznámení podpísala. Neplatnosť dohody nežalovala. Zároveň jej bolo pánom primátorom oznámené, že v treťom dokumente je pokyn na vyplatenie odmeny vo výške 4-násobku priemerného zárobku. Aj interný dokument na vyplatenie odmeny jej bol odovzdaný. V minulosti jej boli odmeny vyplácané tak, že na základe návrhu nadriadeného pána F. rozhodol o odmene primátor. Dokumenty - žiadosť o skončenie pracovného pomeru, dohodu o skončení pracovného pomeru a interný pokyn považovala za súčasť skončenia pracovného pomeru. Tento spôsob bol u žalovaného zaužívaný. To, že im žalovaný odmeny nevyplatil, chápe ako diskrimináciu.

14. Žalobca v rade 3/ uviedol, že sa cíti byť podvedený, pri skončení pracovného pomeru, pracoval vo funkcii vedúceho odboru tlačového a zahraničných vecí a jeho jediný priamy nadriadený bol primátor. Už po týždni po voľbách ho primátor kontaktoval, že chce s ním hovoriť, následne sa rozhovor medzi nimi uskutočnil ešte pred koncom roka 2018, kde mu primátor povedal, že voči jeho osobe nemá nič, ale z politických dôvodov už medzi nimi nie je možná spolupráca, preto pokiaľ by mu vyplatil mimoriadnu odmenu vo výške 5-priemerných plátov, či je ochotný skončiť pracovný pomer dohodou, on mu na to povedal, že za takých podmienok súhlasí. Dohodu o skončení pracovného pomeru spolu so žiadosťou podpísal na stretnutí s primátorom dňa 07.01.2019 za prítomnosti žalobkyne 1/, kde zároveň mu bol odovzdaný aj príkaz na vyplatenie mimoriadnej odmeny vo výške 5 priemerných plátov. Ohľadne nevyplatenia odmeny nekontaktoval primátora, túto informáciu mal od žalobcov. U žalovaného pracoval od 01.02.2011. Rovnakým spôsobom žalovaný v minulosti skončil pracovný pomer s inými zamestnancami, o tomto komunikoval aj s médiami, bol to zaužívaný spôsob. Pokiaľ on dostal do rúk listinu a to príkaz na vyplatenie odmien, tak on toto považoval za zrozumiteľné, pretože jednalo sa o príkaz jeho jediného priameho nadriadeného.

15. Žalobkyňa v rade 4/ uviedla, že dňa 07.01.2019 o 13.00 hod. bola predvolaná do kancelárie primátora, kde zistila, že okrem primátora tam bola prítomná aj žalobkyňa 1/, spočiatku nevedela dôvod, následne jej pán primátor oznámil, že chce s ňou ukončiť pracovný pomer, na stole už bola pripravená dohoda o skončení pracovného pomeru aj žiadosť, ktorú vypracoval žalovaný, pričom jej bolo povedané, že ak to podpíše, tak jej bude vyplatené 5-násobok priemerného platu. Povedala, že si to chce ešte rozmyslieť, na čo ju primátor ubezpečil, že nemá dôvod pochybovať, že jej garantuje vyplatenie finančných prostriedkov. Ona teda po chvíli to podpísala a vtedy dostala do ruky aj ďalší dokument, a to príkaz na vyplatenie 5-násobku jej priemerného platu. U žalovaného pracovala od 01.04.2011. Následne sa dňa 01.02.2019 stretla s pánom primátorom, v deň skončenia pracovného pomeru ich pán primátor pozval na rozlúčkový obed, kde boli prítomní okrem pani C. a pána U., bola tam však asistentka primátora pani Z..

16. Žalobca v rade 5/ uviedol, že o tom, že bude s ním skončený pracovný pomer, sa dozvedel ešte od bývalého primátora L.u, a následne po tom, čo bol zvolený nový primátor, mu tento takisto oznámil, že už naďalej s jeho prácou nepočíta. Stretli sa posledný januárový týždeň, kde mu oznámil, že mu budú vyplatené v súvislosti s jeho odchodom tri priemerné platy. Dňa 31.01.2019 bol zavolaný do kancelárie primátora, kde najprv bol formálne odvolaný z funkcie prednostu, následne podpísal už pripravené dokumenty o skončení pracovného pomeru dohodou a žiadosť a dostal dokument, ktorým bolo rozhodnuté o vyplatení troch priemerných plátov. Žiadosť o skončení pracovného pomeru nepodpisoval. Jeho priamy nadriadený bol primátor mesta. Prednostom bol od 08.12.2014 do 01.02.2019. Ako prednosta navrhoval vedúcim odmeny polročne, vždy k júlu a decembru a na základe jeho návrhu potom primátor schvaľoval odmeny. Odmeny bez návrhu sa prideľovali pri ukončení pracovného pomeru, kedy si toto primátor riešil sám. Toto bola zaužívaná prax.

17. Zástupca žalovaného, primátor mesta Žilina uviedol, že je celkom prirodzené, že po voľbách pristúpil k personálnej zmene a teda so žalobkyňou 1/, ktorá mala na starosti aj oddelenie miezd hľadal spôsob ako ukončiť pracovný pomer s niektorými zamestnancami, žiadal ju o radu a ona mu navrhla spôsob tak, ako je založené v spisovom materiáli. Pripravovala všetky podklady, avšak neinformovala ho o tom, aké vysoké odmeny boli žalobcom vyplatené ešte predchádzajúcim primátorom a teda nemal vedomosť o tom, aká výška odmeny vlastne má byť jednotlivým žalobcom vyplatená. Počítal s tým, že sa bude jednať o násobok ich funkčného platu, ktorý dostávajú. V období, keď tieto odmeny mali byť vyplatené, tak požiadal mzdové oddelenie o vysvetlenie v akej výške vlastne majú byť žalobcom odmeny vyplatené a následne zistil o aké vysoké odmeny ide a že sú vypočítavané aj z predchádzajúce odmeny, tak sa rozhodol o nevyplatení týchto odmien. Následne na to mu volala žalobkyňa 1/, kde on jej povedal, že sklamať jeho dôveru, a potom ešte volal pánovi F., kde mu oznámil, že tak nehorázne vysoké odmeny im vyplatiť nemôže. Následne prijal opatrenia, akým spôsobom sa má postupovať pri vyplácaní mimoriadnych odmien, resp. odmien ako takých. Pokiaľ sa týka pána E., tak jemu bola odmena vyplatená v decembri 2018, o tejto nerozhodoval a pokiaľ sa týka pani M., tak tejto bola vyplatená odmena v marci 2019, ale v súlade s poriadkom odmeňovania. On pánovi F. telefonoval a ponúkol mu, že mu vyplatí odmeny vo výške násobku ich základných plátov. Podľa neho je úplne normálne robiť personálne zmeny pri výmene primátora, nový primátor chce pracovať s ľuďmi, ktorým dôveruje, je to aj otázka spokojnosti s ich prácou. U prednostu je to bežné a pokiaľ sa týka žalobkyne 1/, tak jej ponúkol možnosť ďalšej práce. Žalobkyňa 1/ pripravovala dokumenty súvisiace so skončením pracovného pomeru žalobcov, robil to odbor vnútorných vecí a odbor miezd. Nepýtal sa oddelenia miezd, aká výška priemerného zárobku prislúcha pre žalobkyňu 1/, pretože jej dôveroval. Pánovi E. vyplatili rovnako násobok priemernej mzdy, nakoľko dôveroval žalobkyňi 1/, ešte dodal, že bezprostredným impulzom keď začal preverovať odmeny žalobcov bola skutočnosť, že náčelníkovi polície bola vyplatená jeho predchodcom veľmi vysoká odmena a tak požiadal, aby mu oznámili, aké odmeny majú byť žalobcom vyplatené. Nevedel aká výška odmeny bola vyplatená pánovi F. predchádzajúcim primátorom. Nevedel uviesť, či spôsob ukončenia pracovného pomeru spolu s priznaním odmeny bol u žalovaného zaužívaný, v minulosti bola v príkazoch uvedená aj suma, ale u žalobcov táto suma uvedená nebola.

18. Svedok Z. E. uviedol, že so žalobcami sa pozná ako kolega z práce. V súčasnosti nie je zamestnaný. Pracoval na Mestskom úrade Žilina ako vodič primátora. Pracovný pomer sa skončil žiadosťou o dohodu o skončení pracovného pomeru z jeho strany. Nepripravoval žiadosť o skončení pracovného pomeru. Všetko sa dialo na základe návrhu primátora mesta Žilina pána U.. Nechcel ukončiť pracovný pomer z vlastnej iniciatívy. Primátor mu dal podpísať žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou, potom dohodu o skončení pracovného pomeru. Odovzdal mu príkaz, že mu majú vyplatiť odstupné, ktoré mu sľúbil pred tým podpisom žiadosti. Vysvetľoval si to tak, ako dôkaz, že to chce urobiť. Odmena mu bola vyplatená, dokumenty podpísal 20.12.2018, následne mu prišla odmena vyplatená v ďalšom mesiaci, teda januári. Jeho pracovný pomer skončil dňa 31.12.2018.

19. Svedkyňa B. M. uviedla, že žalobcovia sú jej bývalí kolegovia. H. je v súčasnosti zamestnaná. Jej posledným zamestnávateľom bolo mesto Žilina. Jej pracovný pomer skončil dohodou v súvislosti s odchodom na starobný dôchodok. Dňa 09.01.2019 prišla do práce a mala pripravenú výpoveď - dohodu o skončení pracovného pomeru. Bola u pána primátora, kde bola aj žalobkyňa 1/ a tu jej boli predložené žiadosť o skončení pracovného pomeru dohodou, dohoda o skončení pracovného pomeru a vyplatenie odchodného vo výške 3-násobku mesačného priemerného platu a vyplatenie mimoriadnej odmeny vo výške 7-mesačného priemerného platu. Ona sa bližšie o toto nezaujímal, pretože v tom čase jej zomrel syn, takže to ani ďalej neriešila. Jej pracovný pomer sa mal skončiť k 01.02.2019, avšak z dôvodu,

že ona robila rozpočet, tak sa dohodli, že ešte mesiac bude pracovať, takže pracovný pomer skončil k 01.03.2019. Dozvedela sa v mesiaci marec, že jej kolegovia nedostali mimoriadne odmeny, tak sa objednala u primátora, pričom on sám jej povedal, že sa chce s ňou stretnúť, s tým, že pokiaľ sa týka odchodného tak toto jej bude vyplatené a pokiaľ sa týka mimoriadnej odmeny, tak jej navrhol dohodu o urovnaní sporných nárokov, pričom podľa bodu 2 tejto dohody strany nerozporovali, že pracovný pomer skončí k 1.3.2019, bude vyplatené odstupné vo výške 13.864,83 eur a odchodné vo výške 5.942,07 eur s tým, že zamestnanec prehlásil, že iné nároky voči zamestnávateľovi nemá. Dohoda je zo dňa 08.04.2019. Mimoriadna odmena nie je uvedená ani číselne, ani slovne vyjadrená jej výška, tak sa bola pýtať pána primátora, či v dohode o urovnaní je uvedená výška, ktorá jej bola sľúbená ako mimoriadna odmena, on povedal, že to bude tak, ako jej bolo prisľúbené, tak ona to potom brala, že to súhlasí. Vysvetľovala si to tak, že toto sa uvádza len pri mimoriadnej odmene a sa rovná tomu, čo jej bolo vyplatené na základe dohody o urovnaní. Nevie si vypočítať priemernú mzdu a v listine o vyplatení mimoriadnej odmeny táto nebola číselne vyjadrená. Suma zodpovedajúca odchodnému a odstupnému a výške mimoriadnej odmeny jej bola vyplatená vo výpláte v apríli. Vykladala si to tak, že jej bude vyplatená odmena vo výške, ktorá jej patrí, t.j. 7 platov na odstupné a 3 platy na odchodné. Dokument, ktorý hovorí o vyplatení mimoriadnej odmeny, považovala za to, že skutočne aj túto odmenu dostane. Pracovala na pozícii referent - špecialista na odbore sociálnom a bytovom. Bola rada, že jej peniaze boli vyplatené, pretože ich potrebovala. Ale je jej to ľúto, že žalobcom vyplatené neboli. Nepozná dôvod, prečo nemala vyplatenú mimoriadnu odmenu na základe dokumentu zo dňa 09.01.2019, ale pán primátor jej povedal, že sa chce s ňou dohodnúť na inom spôsobe vyplatenia. Dohodu o sporných nárokoch jej ponúkol pán primátor a ona s tým súhlasila, lebo peniaze potrebovala. Tieto finančné prostriedky jej právom patria.

20. Svedkyňa E. L. uviedla, že účastníkov konania pozná ako kolegov, je zamestnaná u žalovaného. Pracuje na odbore ľudských zdrojov. Prípisy o vyplatení mimoriadnych odmien pre žalobcov boli napísané na základe pokynu jej vtedajšej vedúcej pani C., ona jej aj povedala obsah listín, ktoré má vyhotoviť. Nemala žiadne právomoci, aby mohla niečo rozhodnúť. Ona to napísala, dokumenty odovzdala pani C. a pri tom viac nebola. Po ich podpísaní dokumenty jej vedúca vrátila, a ona ich odovzdala na mzdovú učtáreň. Predtým boli odmeny určené pevnou sumou na základe návrhu nadriadeného zamestnanca, a potom tieto, čo sa týkajú žalobcov, boli vypracované takto. Pýtala sa žalobkyne 1/, či primátor vie, že to je priemerná mzda zamestnanca, ona povedala, že áno.

21. Svedkyňa G. X. uviedla, že žalobcovia sú jej bývalí kolegovia, ona je zamestnaná u žalovaného. Pracuje ako vedúca oddelenia organizačného na odbore vnútornej správy. Nepozná okolnosti vyhotovenia prípisov pre mzdovú učtáreň zo strany žalovaného vo vzťahu k žalobcom z januára 2019, pretože pokyny k týmto dokumentom, či už príprave, alebo schvaľovaniu išli priamo od pani C., ako jej nadriadenej, priamo na personálne oddelenie. Ona bola do tohto zapojená až potom, keď pani C. ukončila pracovný pomer a bola poverená riadením celého odboru a vtedy bola požiadaná primátorom, aby vyčíslili vlastne o akú sumu sa jedná. Potom požiadala mzdovú učtáreň o vyčíslenie súm a následne to oznámila pánovi primátorovi. Výška ho šokovala. Uviedol, že on nemal vedomosť, že výška priemerného zárobku u týchto zamestnancov bola taká vysoká. Povedal, že si myslel, že to bol násobok sumy 2.000,- eur. Je to štandardné, že sa nezúčastňovala vyhotovenia prípisov na vyplatenie odmien. Ona žiadne pokyny v súvislosti s ukončením pracovného pomeru žalobcov neuvádzala, žiadne pokyny nedostala. Ona bola poverená vedením odboru, tak dostávala pokyny od vedenia mesta, či už prednostu alebo primátora.

22. Na pojednávaní dňa 05.05.2020 žalobkyňa v rade 1/ uviedla, už po voľbách, keď bolo zrejmé, že pán U. bude primátorom, v decembri 2018 uviedol, že chce ukončiť pracovný pomer s konkrétnymi vybranými zamestnancami, čo bolo aj predmetom verejného oznámenia na mestskom úrade. V čase okolo 09.12 alebo 10.12., keďže pracovala ako vedúca odboru vnútorných vecí, ju zavolať pán primátor s tým, že chce ukončiť pracovný pomer s konkrétnymi zamestnancami, pričom sa jej pýtal, akou formou by to bolo možné urobiť, podotkla však, že v tom čase už mal svojho právneho poradcu. Informovala ho, že by to mohlo byť formou organizačnej zmeny, ktorá však sa musí pripraviť a trvá to dlhší čas, pričom on ju požiadala nájsť iný spôsob, keďže chcel ukončiť pracovný pomer čím skôr. Povedala mu, že je to ešte možné dohodou, na čo on teda súhlasil, pričom uviedol, že pokiaľ by takéto dohody podpísali, tak je ochotný im vyplatiť aj mimoriadne odmeny, pričom sa jej spýtal o akú sumu by sa malo jednať, povedala, že to záleží na ňom, - že to byť zo základného platu alebo priemerného

alebo nejakou sumou, na čo jej on povedal, že rozumie a viac sa jej nepýtal, povedal, že sa poradí. Následne po niekoľkých dňoch jej oznámil, že bude vyplácať násobok priemerného platu podľa počtu odpracovaných rokov, k čomu žiadal aj vypracovať príslušný doklady o počte odpracovaných rokov. Ona potom personálnemu oddeleniu oznámila, s ktorými pracovníkmi bude ukončený pracovný pomer dohodou s tým, že budú vyplácané odmeny z priemernej mzdy podľa počtu odpracovaných rokov. Už 02.01.2019 mal pán primátor pripravené všetky podklady na ukončenie pracovného pomeru dohodou s konkrétnymi zamestnancami ako aj interný dokument o vyplatení odmien. Až dňa 07.01. potom následne riešil z jednotlivými zamestnancami ukončenie pracovného pomeru, pričom títo bol objednaní presne na stanovený čas. Ona bola prítomná, okrem Ing. F.. Všetky doklady boli pripravené personálnym oddelením. Pokiaľ sa jednalo o skončenie pracovného pomeru konkrétne s ňou, tak toto sa neuskutočnilo 07.01., pretože jej primátor povedal, že môže ešte naďalej zostať pracovať, pretože osoba, ktorá mala nastúpiť na jej miesto, toto odmietla. Zvážila však, že keďže jej bolo vyslovená hneď na začiatku nedôvera, že by asi nebolo možné spolupracovať, preto sa rozhodla, že takisto pracovný pomer ukončí. Pri podpisovaní jej bola predložená žiadosť o skončenie pracovného pomeru, ktorú podpísala, potom jej primátor odovzdal dokument, a to interný pokyn na vyplatenie odmien, ktorý dokument pred ňou podpísal, a následne ona podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ by jej nebolo prisľúbené, že dostane odmenu vo výške násobku platu, tak by nebola dobrovoľne dohodu podpísala, bola by čakala na to, aby bol s ňou ukončený pracovný pomer z organizačných dôvodov, nakoľko v takom prípade by mala nárok na odchodné vo výške 5-násobku priemerného platu. Ona nemala v úmysle po zvolení nového primátora skončiť pracovný pomer, nemala ani inú prácu, o tom, že s ňou bude skončený pracovný pomer, sa dozvedela asi dva dni po voľbách. Na úrade pracovala 8 rokov. Bola prítomná dňa 07.01.2019 o 12.30 hod. kedy bola zavolaná do kancelárie primátora pani C., ktorá však nevedela dôvod a až na mieste sa dozvedela, že sa jedná o skončenie pracovného pomeru dohodou, kedy jej pán primátor povedal, že naďalej s ňou spolupracovať nechce, nemá dôveru, nie je spokojný s tým, ako si plní úlohy. Zároveň jej povedal, že pokiaľ podpíše dohodu o skončení pracovného pomeru, tak jej bude vyplatená odmena vo výške 4-násobku priemerného zárobku, že či je s tým spokojná, na čo ona povedala, že čo má na to povedať, a že keď nechce s ňou spolupracovať, tak nech to podpíše. Prebiehalo to tak, že primátor mal pripravené dokumenty s tým, že podpísala žiadosť o skončenie pracovného pomeru, na čo jej bolo odovzdaný interný dokument o vyplatení odmien a následne ona podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ sa týka žalobcov pána U. a pani E., tak spôsob ukončenia pracovného pomeru bol u nich rovnaký. Jednanie s primátorom považovala za férové, prijala jeho ponuku na ukončenie pracovného pomeru za ním stanovených podmienok a jeho následným konaním sa cíti ponížená.

23. Žalobca v rade 5/ uviedol, že pokiaľ sa týka skončenia pracovného pomeru, tak asistentka primátora mu oznámila, že sa má dňa 31.01.2019 dostaviť do kancelárie primátora, vedel asi za akým účelom, keďže u neho 07.12. primátor verejne oznámil, že s ním a s pani C. plánuje ukončiť pracovný pomer. Keď sa dostavil na toto jednanie, bola tam ešte prítomná aj pani L., primátor mu oznámil, že teda skončia pracovný pomer dohodou s tým, že bude mu vyplatená odmena vo výške 3 priemerných plátov. Súhlasil s tým, avšak žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou nepodpisoval, pretože nemal v úmysle, potom, čo bol odvolaný z funkcie prednostu, pracovný pomer ukončiť. Chcel pracovať na odbore dopravy, kde predtým robil 4 roky. Tiež bolo miesto na investičnom oddelení. Keďže dohoda vyšla z iniciatívy mesta, tak podpísal iba túto dohodu s tým, že mu bol vydaný aj dokument o priznaní odmien.

24. Žalobca v rade 3/ uviedol, že akceptoval ponuku pána primátora na skončenie pracovného pomeru dohodou, keď po konzultácii s pani L. zistil, že v prípade organizačnej zmeny by mal nárok na odchodné vo výške 5 priemerných plátov, potom súhlasil s ukončením pracovného pomeru. Podpísal dohodu, ktorá bola vopred pripravená. On v rovnaký deň aj s rovnakým dátumom podpísal žiadosť o skončenie pracovného pomeru aj dohodu, ale s rovnakým dátumom a podpisom štatutára mu bol vydaný aj dokument, ktorý upravoval uctáreň na vyplatenie odmien v súvislosti so skončením pracovného pomeru. Toto bral ako dohodu, ktorá tvorí jeden celok a následným jednaním primátora sa cíti podvedený. Nebol by dohodu v žiadnom prípade podpísal, pokiaľ by mu primátor neponúkol odmenu, pretože nemal v úmysle pracovný pomer ukončiť. Bol by čakal na organizačnú zmenu.

25. Žalobkyňa v rade 2/ uviedla, že pokiaľ sa týka jej osoby, tak bola zavolaná do kancelárie primátora, pričom nevedela z akého dôvodu, až tam jej bolo povedané, že má byť s ňou ukončený pracovný pomer, pretože pán primátor si nevie s ňou predstaviť ďalšiu spoluprácu. Pokiaľ sa jednalo o výšku odmien,

tak pán primátor dosť zneistel, ponúkol jej 4 priemerné platy aj napriek tomu, že nemala odpracovaný potrebný počet rokov. Nakoniec so všetkým súhlasila, pretože nemala iné východisko.

26. Žalobkyňa v rade 4/ uviedla, že takisto nevedela dôvod, prečo bola pozvaná do kancelárie primátora a tam sa dozvedela, že má dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru dohodou s tým, že jej pán primátor povedal, že pokiaľ to podpíše, bude jej vyplatená odmena vo výške 5-násobku priemerného zárobku. Pokiaľ sa v jej žiadosti píše, že žiada skončenie z dôvodu odchodu do dôchodku, tak toto bolo vopred pripravené, ona nemala v úmysle do dôchodku odísť, keďže dôchodok už poberala asi jeden a pol roka predtým a aj v súčasnosti pracuje.

27. Dňa 29.05.2020 právny zástupca žalobcov doručil súdu čiastočné späťvzatie žaloby, kde žiadal, aby bol žalovaný zaviazaný k povinnosti zaplatiť:

žalobkyni v rade 1/ sumu vo výške 31.459,05 eur spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 31.459,05 eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplataenia,

žalobkyni v rade 2/ sumu vo výške 11.945,32 eur spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 11.945,32 eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplataenia,

žalobcovi v rade 3/ sumu vo výške 31.291,80 eur, spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 31.293,80,-eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplataenia,

žalobkyni v rade 4/ sumu vo výške 14.784,95 eur, spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 14.784,95 eur počnúc dňom 02.02.2019 do zaplataenia,

žalobcovi v rade 5/ sumu vo výške 20.983,41 eur, spolu s 5,00%-ným ročným úrokom z omeškania zo sumy 20.983,41 eur, počnúc dňom 02.02.2019 do zaplataenia. Zároveň doručil vyčíslenie priemerných zárobkov žalobcov za obdobie 10-12/2018 vypracovaný daňovým poradcom Ing. Gizelou Halmiovou a to u žalobkyne 1/ 6.291,81 eur, žalobkyne 2/ 2.986,33 eur, žalobcu 3/ 6.258,36 eur, žalobkyne 4/ 2.956,99 eur, žalovaného 5/ 6.994,47 eur.

28. Z listiny označenej ako vyčíslenie priemerného zárobku súd mal za preukázané vyčíslenie priemerného zárobku žalovaným u žalobkyne v rade 1/ 3.251,03 eur, žalobkyne v rade 2/ 2.075,71 eur, žalobcu v rade / 3.105,88 eur, žalobkyne v rade 4/ 2.109,37 eur a žalobcu v rade 5/ 3.600,31 eur.

29. Na základe takto zisteného skutkového stavu súd dospel k záveru, že nespornými skutočnosťami medzi sporovými stranami je, že títo pracovali u žalovaného na základe uzatvorených pracovných zmlúv a ich následných zmien a to žalobkyňa v rade 1/ ako vedúca oddelenia organizačného odboru vnútorných vecí s tým, že odo dňa 25.10.2018 bola poverená riadením odboru vnútorných vecí, žalobkyňa v rade 2/ ako vedúca odboru, sociálneho, zdravotného a bytového, žalobca v rade 3/ ako vedúci oddelenia informácií a zahraničných vecí, žalobkyňa v rade 4/ ako vedúca odboru stavebného a žalobca v rade 4/ ako prednosta mestského úradu. Tiež nie je sporným, že so všetkými žalobcami došlo k ukončeniu pracovného pomeru dohodou a to u žalobkyne v rade 1/ k 01.02.2019, pričom dňa 14.01.2019 primátor mesta Mgr. Peter U. pre mzdovú uctáreň vydal pokyn na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre žalobkyňu v rade 1/ vo výške 5-násobku jej priemerného mesačného zárobku. U žalobkyne v rade 2/ k 01.02.2019, pričom dňa 07.01.2019 primátor mesta Mgr. S. U. pre mzdovú uctáreň vydal pokyn na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre žalobkyňu v rade 2/ vo výške 4-násobku jej priemerného mesačného zárobku. U žalobcu v rade 3/ k 01.02.2019, pričom dňa 07.01.2019 primátor mesta Mgr. S. U. pre mzdovú uctáreň vydal pokyn na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre žalobcu v rade 3/ vo výške 5-násobku jeho priemerného mesačného zárobku. U žalobkyne v rade 4/ k 01.02.2019, pričom dňa 07.01.2019 primátor mesta Mgr. S. U. pre mzdovú uctáreň vydal pokyn na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre žalobkyňu v rade 4/ vo výške 5-násobku jej priemerného mesačného zárobku. U žalobcu v rade 5/ k 01.02.2019, pričom dňa 31.01.2019 primátor mesta Mgr. S. U. pre mzdovú uctáreň vydal pokyn na vyplatenie mimoriadnej odmeny pre žalobcu v rade 5/ vo výške 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku. Nesporným je tiež, že ku skončeniu pracovného pomeru dohodou u žalobcov v rade 1/až 5/ došlo na základe žiadosti primátora mesta Žilina po tom, čo došlo k výmene primátora po komunálnych voľbách v roku 2018.

30. Spornými skutočnosťami medzi žalobcami a žalovaným zostalo či majú nárok na vyplatenie mimoriadnych odmien a tiež v akej výške by im mali byť vyplatené.

Podľa § 1 zákona č. 552/2003 Z.z. zo 6. novembra 2003 o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, ods:

1) Tento zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2) Tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú

a) štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,

b) právnické osoby zriadené zákonom, právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného predpisu<sup>1)</sup> a verejné výskumné inštitúcie, 1a)

c) právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67%,

d) iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.

3) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov právnickej osoby podľa odseku 2 písm. c) sa nevzťahujú ustanovenia tohto zákona, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, obce alebo vyššieho územného celku sa zníži pod úroveň 67%, a to odo dňa prevodu majetkovej účasti.

4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis 2) neustanovuje inak.

Podľa § 3 Zákonníka práce ods. 1, pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 15 Zákonníka práce, prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Podľa § 17 Zákonníka práce ods.:

1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Podľa § 59 Zákonníka práce ods. 1, pracovný pomer možno skončiť

a) dohodou,

b) výpoveďou,

c) okamžitým skončením,

d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 60 Zákonníka práce ods.:

1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

2) 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).

3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Podľa §1 ods.3 písm. b/ zákona č. 553/2003 Z.z. zo 7. novembra 2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení , tento zákon sa nevzťahuje na

a) hlavného kontrolóra obce a hlavného kontrolóra vyššieho územného celku,

b) zamestnancov vyššieho územného celku a obce, ak vyšší územný celok alebo obec pri odmeňovaní zamestnancov okrem zamestnancov, ktorí sú zaradení v škole a v školskom zariadení bez právnej subjektivity, postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce; mzdové podmienky zamestnancov obce a vyššieho územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona.

Podľa čl. 1 poriadku odmeňovania žalovaného účinného od 1.1.2019 ods.4, ak tento poriadok odmeňovania neustanovuje inak, vzťahuje sa na odmeňovanie zamestnancov zákon č. 311/2001 Z.z. - Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

31.Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalovaný poskytol žalobcom odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností, pričom nebolo sporné, že poskytnutie tejto odmeny bolo viazané na ukončenie pracovného pomeru dohodou, nakoľko žalovaný nemal záujem naďalej zamestnávať žalobcov na svojom pracovisku. Žalovaný nerozporoval, že požiadal žalobcov v rade 1/ až 5/, aby podpísali jednak žiadosti o ukončenie pracovného pomeru dohodu a jednak samotnú dohodu, čo sa vlastne udialo súbežne v deň kedy ukončenie pracovného pomeru so žalobcami žalovaný prejednával. Žalobcovia po príslube vyplatenia odmien v násobkoch ich priemerných zárobkov dohody podpísali. Ako sami uvádzali v žalobe a následných vyjadreniach považovali to za tzv. odchodné. Zákonník práce, ktorý sa vzťahuje svojimi ustanoveniami na ukončenie pracovného pomeru so žalobcami, však nespája s dohodou o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu tzv. odchodné. V danom prípade sa jedná teda o odmenu podľa čl. 2 ods.2 písm. b/ Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Žiliny. Je nepochybné tak, ako na to poukazoval žalovaný, že odmena žalobcom nebola priznaná v súlade s čl. 16 Poriadku odmeňovania platným u žalobcu v čase jej priznania ( bol vydaný iba interný pokyn pre učtáreň žalovaného - čo žalovaný považuje za neplatný úkon, ktorý následne svojim rozhodnutím zrušil), avšak podľa názoru súdu táto skutočnosť nemôže byť zamestnancom na škodu, pokiaľ v dobrej viere boli ochotní na žiadosť zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer bez udania dôvodu, ale za príslubu finančného zadostučinenia. Ani jeden zo žalobcov neuviedol a žalovaný to nevyvrátil, že by oni boli iniciátorom ukončenia pracovného pomeru, naopak všetci potvrdili, že mali záujem naďalej zotrvať ako zamestnanci žalovaného.

32.Pokiaľ žalovaný namietal, že odmena žalobcom v rade 1/až 5/ nebola priznaná v súlade s poriadkom odmeňovania účinného v čase vydania interného pokynu primátora a to čl. 16ods.2, a teda sa jedná o neplatný právny úkon, súd k tomuto uvádza, že ako vyplýva z predložených pracovných zmlúv žalobcov, jednalo sa o zamestnancov na vedúcich pozíciách, pričom z poriadku odmeňovania čl. 16 nevyplýva akým spôsobom sa pri odmenách postupuje pri týchto zamestnancoch. Z listinných dôkazov - návrhov na priznanie odmien (Návrh prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 27.09.2018 ,Návrh prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 31.10.2018 ,Návrh prednostu MsÚ na priznanie mimoriadnej odmeny pre vedúcich zamestnancov z 28.11.2018 ) je zrejmé, že odmeny zamestnancom v súlade s ust. § 20 zákona č.553/2003 Z.z. navrhoval prednosta mestského úradu. V tomto prípade sa ale jednalo o mimoriadne odmeny vyplácané mimo určené obdobie ( §20 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.) a žalovaný nepreukázal, že by žalobcu v rade 5/ požiadal o vypracovanie návrhu na odmeny. Okrem toho je potrebné poukázať na to, že rovnako so žalobcom v rade 5/ žalovaný ukončil pracovný pomer dohodou v rovnakom čase ako s ostatnými žalobcami. Poriadok odmeňovania účinný u žalovaného od 1.1.2019 v žiadnom svojom článku nevyučoval, že by mimoriadne odmeny nemohol priznať samotný primátor. Pokiaľ tak urobil iba interným pokynom, ktorý následne považoval za neexistujúci resp. neplatný právny úkon, je potrebné uviesť, že

Zákonník práce vo svojom § 1 ods. 4 odkazuje na použitie ustanovení všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, kde je zaradená aj časť týkajúca sa právnych úkonov. Podľa § 34 Občianskeho zákonníka, právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú. Podľa § 35 ods. 1,2, prejav vôle sa 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.

33. Žalovaný nevyvrátil ani žiadnym dôkazom nespochybnil tvrdenia žalobcov v rade 1/ až/5, že dohody o skončení pracovného pomeru podpísali až po tom, čo žalovaný prejavil vôľu vyplatiť im príslušné násobky priemerných zárobkov ako odmeny. Žalovaný teda prejavil vôľu smerujúcu k vyplateniu odmien. Jedná sa o úkon, ktorý urobil slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne ( § 37 Občianskeho zákonníka). Pokiaľ následne vyhlásil tento úkon za neplatný resp. neexistujúci, toto nemôže byť žalobcom v rade 1/ až 5/ na ujmu, keďže žalovaný nepreukázal a to ani výpoveďami svedkov, že neplatnosť právneho úkonu spôsobili žalobcovia ( § 17 ods. 3, Zákonníka práce ) a to ani u žalobkyne v rade 1/, o ktorej tvrdil, že listiny pripravovala sama a nemal vedomosť o tom v akej výške majú byť odmeny priznané. Nič nebránilo žalovanému v tom aby interný pokyn, v ktorom nebola uvedená presná výška odmien nepodpísal a dal vypracovať nový s uvedením presných súm. Prvoradým záujmom žalovaného však bolo ukončenie pracovného pomeru so žalobcami v rade 1/až 5/ a preto nemôže byť im na ujmu to, že žalovaný vo veci nekonal s odbornou starostlivosťou.

34. V sporoch o zaplatenie mzdy (alebo jej časti) je rozhodujúce, či sú splnené predpoklady pre vznik nároku na ňu vyplývajúce zo mzdového predpisu alebo kolektívnej zmluvy alebo pracovnej či inej zmluvy. Treba skúmať, či je žalobným návrhom uplatnená zložka mzdy, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať (ide vtedy o nárokovú zložku mzdy) alebo zložka mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (v takom prípade ide o nenárokovú zložku mzdy). Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. V uvedenom prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvahe zamestnávateľa ( rozhodnutie NS SR 3Cdo/31/2009).

35. Z listinných dôkazov vyplýva, že žalovaný rozhodol o priznaní mimoriadnych odmien pre žalobcov v rade 1/až 5/ s určením konkrétnej výšky a to násobku ich priemerných zárobkov. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní odmien má teda tzv. konštitutívny účinok. To znamená, že takýmto rozhodnutím sa nenárokovateľná zložka - odmena, zmenila na nárokovateľnú.

36. Spornou otázkou bola tiež výška priemerného zárobku žalobcov, z ktorých odvodzovali žalovaný nárok.

37. Nakoľko sa podľa Poriadku odmeňovania účinného u žalovaného od 1.1.2019 čl.1 ods.4 vzťahuje na zamestnancov Zákonník práce pri stanovení priemerného zárobku je potrebné vychádzať z § 134.

Podľa § 134 Zákonníka práce ods.:

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

2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

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

5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok ( § 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

6) Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

9) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

38. V zmysle citovaného ustanovenia zákona priemerný zárobok, keďže pracovný pomer bol ukončený k 1.2.2019, sa u žalobcov vypočíta zo mzdy za 4 Q 2018.

39. Žalobcovia tento vyčíslili z ich miezd podľa preložených listinných dôkazov- výplatných pásov, ktoré zahŕňali aj mimoriadne odmeny vyplatené v mesiaci 10/2018 a 11/2018. Túto skutočnosť žalovaný

namietal, keď mal za to, že takto vyčíslený priemerný zárobok nie je v súlade s ust. § 134 ods. 7 zákonníka práce, nakoľko odmeny v tomto období boli vyplácané za celý rok 2018.

40. Vychádzajúc z ust. § 134 ods.7 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ vypláca zamestnancovi odmeny, ktorými sa hodnotí práca zamestnanca za dlhšie ako štvrtročné obdobie, musí určiť, ku koľkým rozhodujúcim obdobiam výkonu práce sa príslušná zložka mzdy viaže, koľko predstavuje pomerná časť takejto mzdy pripadajúca na kalendárny štvrťrok a aká časť sa pripočíta k hrubej mzde zúčtovanej za štvrťrok, v ktorom bola vyplatená, aké sumy sa presúvajú do ďalších rozhodujúcich období.

41. Listinnými dôkazmi a to pokynom na vyplatenie mimoriadnych odmien zo dňa 31.10.2018 a dňa 28.11.2018 žalovaný preukázal, že tieto odmeny boli žalobcom vyplatené v mesiaci 10/2018 a 11/2018 za celý rok 2018, teda pri vyčíslení priemerného zárobku je potrebné postupovať podľa ust. § 134 ods.7 Zákonníka práce. Žalovaný vyčísľil priemerný zárobok u žalobkyne v rade 1/ 3.251,03 eur, žalobkyne v rade 2/ 2.075,71 eur, žalobcu v rade / 3.105,88 eur, žalobkyne v rade 4/ 2.109,37 eur a žalobcu v rade 5/ 3.600,31 eur. Aj keď žalobcovia spochybňovali túto výšku priemerného zárobku a to predložením jeho vyčíslenia listinou vypracovanou daňovým poradcom Ing. O. D., ako je zrejmé z predmetnej listiny, táto vychádzala iba z výplatných pásov za obdobie 10-12/2018, neuvádzala výpočet akým spôsobom k jednotlivým sumám dospela. H. je zrejmé či tieto vypočítala v súlade s ust. § 134 ods.7 Zákonníka práce. Nakoľko vyčíslenie priemerného zárobku nemôže byť v rozpore so zákonom a výšku vyčíslenú žalovaným žalobcovia v rade 1/ až 5/ hodnoverne nespochybnili a v tejto súvislosti nenavrhli iný dôkaz, súd pri stanovení výšky priemerného zárobku vychádzal z výpočtu zamestnávateľa a priznal žalobcom uplatňovaný nárok voči žalovanému podľa násobku priemerných zárobkov, ktorý žalovaný určil v internom dokumente pre vyplatenie odmien žalobcom v rade 1/ až 5/. V prevyšujúcej časti súd potom žalobu zamietol a v časti, v ktorej žalobcovia zobrali žalobu späť súd podľa § 144 Civilného sporového poriadku, za súhlasu žalovaného konanie, zastavil.

42. Nakoľko žalovaný nevyplatil priznané mimoriadne odmeny v lehote ich splatnosti, teda dňom nasledujúcim po ukončení pracovného pomeru žalobcov, dostal sa tým do omeškania a preto súd priznal žalobcom aj úrok z omeškania od 02.02.2019 do zaplatenia a to vo výške 5% v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý upravuje subsidiaritu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka pre prípad, že Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak.

Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa ods. 2, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

43. Nakoľko každá zo strán mala v spore približne rovnaký čiastočný úspech súd rozhodol, že účastníci na náhradu trov nemajú právo ( žalobkyňa v rade 1/ uplatnila 32.483,90 eur-priznané 16.255,15 eur, žalobkyňa v rade 2/ uplatnila 11.946,12 eur-priznané 8.302,84 eur, žalobca v rade 3/ uplatnil 31.293,80 eur-priznané 15.529,40 eur, žalobkyňa v rade 4/ uplatnila 14.785,85 eur -priznané 10.546,85 eur, žalobca v rade 5/ uplatnil 20.984,76 eur-priznané 10.800,93 eur).

44. Záverom súd ešte dodáva k vznesenej námietke žalovaného, že nárok na mimoriadnu odmenu zamestnanca nie je „nárokom zo skončenia pracovného pomeru“ a teda je zrejmé, že žalobu podala za žalobcov osoba nedisponujúca riadnou plnou mocou/riadnymi plnými mocami, z ktorých by jej oprávnenie na podanie takéhoto typu žaloby voči žalovanému oprávňovalo, že s takýmto názorom žalobcu nemožno súhlasiť. Podľa plnomocenstva udeleného žalobcami v rade 1/ až 5/ dňa 21.03.2019 právnenému zástupcovi, tento zastupuje žalobcov vo veci uspokojenia nárokov zo skončenia pracovného pomeru so zamestnávateľom Mesto Žilina, teda nárokov súvisiacich s ukončením pracovného pomeru, ktoré podľa obsahu žaloby súviselo s priznaním mimoriadnych odmien.

45. Vo vzťahu k vyslovenému právnomu názoru súdu na pojednávaní dňa 15.12.2019 súd dospel k záveru, že voči žalobcom v rade 1/ až 5/ nebolo preukázané diskriminačné konanie, následne však súd vec posúdil podľa § 15 a § 17 ods.3 Zákonníka práce.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Žiline prostredníctvom Okresného súdu Ružomberok, (§355 ods.1, §356 CSP) písomne v dvoch vyhotoveniach.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.(§ 359 CSP)

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

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

a)neboli splnené procesné podmienky,

b)súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

c)rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,

d)konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

e)súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

f)súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

g)zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo

h)rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

a)sa týkajú procesných podmienok,

b)sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c)má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d)ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov.