

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 5CoPr/15/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121249896  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 02. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr Janka Richterová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:6121249896.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Richterovej a sudcov JUDr. Juraja Považana a JUDr. Milana Chalupku v spore žalobkyne: R. S., nar. XX.XX.XXXX, bytom Bratislava, Č. Č.. X, zastúpenej Advokátska kancelária JUDr. Henrich Dušek, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Staré grunty č. 162, Bratislava, proti žalovanému: Slovenská sporiteľňa, a.s., so sídlom v Bratislave, Tomášikova č. 48, IČO: 00 151 653, zastúpenému JUDr. Petrom Reblánom, advokátom so sídlom v Cesticiach č. 118, o náhradu mzdy, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 24. novembra 2022 č. k. 17Cpr/9/2021-234, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie m e n í tak, že žalovaný je povinný z a p l a t iť žalobkyni 2.649,63 € brutto, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % z istiny odo dňa 10. 02.2021 do zaplataenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku;  
vo zvyšnej časti, týkajúcej sa zostatku z úroku z omeškania, napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie p o t v r d z u j e .  
Žalobkyni p r i z n á v a nárok na náhradu trov prvoinštančného i odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou žalobkyňa uplatňovala nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zák. práce. Žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. V odôvodnení uviedol, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne súvisí s hromadným prepúšťaním, keď z výpovedí 61 bývalých zamestnancov žalovaného v spojení s výpoveďou predsedníčky odborovej organizácie Q. L. vyplýva, že zamestnávateľ z vlastnej iniciatívy v priebehu 30 dní, ku 31.07.2020, skončil pracovný pomer z viac ako šesťdesiatimi zamestnancami, ktorí sa stali nadbytočnými. Žalovaný informačné a konzultačné povinnosti, vyplývajúce mu z ustanovenia § 73 ods. 2-4 a ods. 6 Zák. práce nesplnil. Napriek tomu súd žalobu ako vecne neopodstatnenú zamietol, keď dospel k záveru, že mimoriadna odmena poskytnutá žalovaným pri skončení pracovného pomeru vo výške 17.450 € prevyšovala nárok na odstupné, príspevok na regeneráciu pracovnej sily a nárok na náhradu mzdy podľa 73 ods. 8, ktorý nárok preto možno subsumovať do dojednanej mimoriadnej odmeny. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť by okrem odstupného zamestnanec nemal nárok na poskytnuté tri priemerné mesačné zárobky.

3. Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie žalobkyňa. Tvrdila, že súd prvej inštancie napriek tomu, že dospel k záveru, že u žalovaného došlo k hromadnému prepúšťaniu, len veľmi nejasne naznačil dôvody, pre ktoré žalobu zamietol. Dohodu o skončení pracovného pomeru, v časti, v ktorej sa uvádza, že poskytnutím mimoriadnej odmeny sú vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho pomeru považoval za neplatnú, v rozpore s ustanovením § 17 ods. 1 Zák. práce, podľa ktorého je neplatný taký právny úkon, ktorým

sa zamestnanec vzdáva svojich práv. Ďalej tvrdila, že náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zák. práce predstavuje nárok, ktorý vznikol až po skončení pracovného pomeru, t. j. po 31.07.2020, preto sa nemohol týkať akéhokoľvek prehlásenia a dohody uzavretej pred týmto dátumom. Nárok na náhradu mzdy v tomto prípade vychádza z kogentnej právnej úpravy v ustanovení § 73 ods. 8, preto žiadna dohoda medzi stranami tento nárok nemôže znemožniť. Rozhodnutie súdu tak popiera ochranársku úlohu pracovného práva, neguje postavenie zamestnanca ako slabšej strany a popiera kolektívnu povahu práv pri hromadnom prepúšťaní.

4. Žalovaný navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Tvrdil, že dohoda o skončení pracovného pomeru obsahovala i platnú dohodu o mimoriadnej odmene. Ak žalobkyňa tvrdí, že vyplatením mimoriadnej odmeny jej zanikol nárok na odstupné, tak jej rovnako zanikol nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zák. práce, ktoré Zák. práce spája so skončením pracovného pomeru. Oba nároky musia byť preto medzi stranami usporiadané. Zák. práce pritom nezakazuje, aby si tieto práva a povinnosti účastníci pracovnoprávneho pomeru usporiadali už v dohode o skončení pracovného pomeru. Nesúhlasil však s tvrdením žalobkyne o danosti hromadného prepúšťania, ani s údajným vzdaním sa nárokov žalobkyne vopred, keď žalobkyňa sama uvádzala, že bývalí zamestnanci žalovaného boli odmenení štedrými odmenami.

5. Odvolací súd prejednal odvolanie žalobkyne v rozsahu a z dôvodov v ňom vymedzených (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP) na pojednávaní, na ktorom zopakoval dokazovanie oboznámením listinných dôkazov a dospel k záveru, že odvolanie je opodstatnené.

6. Podľa § 73 ods. 1 písm. c) Zák. 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.

7. Podľa § 73 ods. 2 s cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o a) dôvodoch hromadného prepúšťania, b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

8. Podľa § 78 ods. 3 zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.

9. Podľa § 73 ods. 4 zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania a) úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, b) zástupcom zamestnancov.

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

11. Podľa § 73 ods. 8 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.

12. Žalobkyňa pracovala u žalovaného (pobočka Bratislava) na základe pracovnej zmluvy s nástupom do zamestnania od 1.3.1990. Dohodou zo dňa 06.07.2020 pracovný pomer skončil ku 31.7.2020. Zamestnanec v dohode vyhlásil, že vyplatením mimoriadnej odmeny 17.450 € brutto budú uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

13. Na konajúcom súde prebieha 68 obdobných sporov. Podľa do spisu predložených písomných svedeckých výpovedí 65 býv. zamestnancov žalovaného z iniciatívy žalovaného došlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou k 31.7.2020 i v ich prípade. Zo žiadosti predsedníčky PV OZ SLSP, a.s. T. Q. L. zo dňa 2.9.2020 (č. I. 77 spisu) vyplýva, že v dňoch 2.7. a 7.7.2020 získala ústnu informáciu o tom,

že v súvislosti s pripravovanou digitalizáciou dôjde k znižovaniu zamestnancov v počte cca 150, pričom banka sa rozhodla skončiť pracovné pomery dohodou. So žalovaným predloženého zoznamu vyplýva, že ku 31.7.2020 skončil dohodou pracovný pomer so 149 zamestnancami, pôsobiacimi vo všetkých regiónoch Slovenska.

14. Za tohto skutkového stavu sa odvolací súd stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, o tom, že v danom období (júl 2020) u žalovaného došlo k hromadnému prepúšťaniu. Ku skončeniu pracovných pomerov došlo podľa zhodných tvrdení žalobkyne a svedkov z iniciatívy žalovaného, v období tridsiatich dní, u viac ako tridsiatich zamestnancov. Boli tak naplnené všetky zákonné predpoklady hromadného prepúšťania podľa § 73 ods. 1 písm. c) Zák. práce i judikatúry SD EÚ (napr. C-188/03 (Junk), C-187/05, C-55/02).

15. Žalovaný poprel samotnú existenciu hromadného prepúšťania, teda celkom zjavne si ani nespĺnil informačné a konzultačné povinnosti podľa § 73 ods. 2-4 a 6 Zák. práce, čo je zrejme i zo žiadosti predsedníčky OZ žalovaného inšpektorátu práce (bod 13).

16. Súd žalobu napriek týmto záverom zamietol z dôvodu, že žalobkyňa bola pri skončení pracovného pomeru už uspokojená i so sporným nárokom vyplatenou mimoriadnou odmenou, ktorá bola vyššia, než by jej patrila pri skončení pracovného pomeru výpoveďou.

17. Podľa názoru odvolacieho súdu uvedená skutočnosť je celkom bezvýznamná pre posúdenie vecnej opodstatnenosti žaloby.

18. Žalobkyňa celkom správne poukazovala na charakter nároku na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 ako na sankciu zamestnávateľa za nerešpektovanie zákonom stanovených povinností v prípade hromadného prepúšťania. Hrozba sankcie, obsiahnutá v uvedenom ustanovení, je jedným z motivačných nástrojov správania sa zamestnávateľov v súlade s ustanovením § 73. Samotné sankčné konanie je konštruované až po vzniku porušenia povinností a pri nespĺnení si tejto povinnosti, teda sociálnej funkcie, je zamestnávateľ sankcionovaný. Celkom logicky sankcia nemôže byť dohodnutá ako súčasť inej dohody, tým by došlo k negácii preventívneho charakteru tohto ustanovenia. Je celkom neprijateľné, aby si zamestnanec mohol od zamestnávateľa kúpiť vylúčenie aplikácie zákonných ustanovení ukladajúcich mu množstvo časovo náročných povinností v ustanovení § 73 ods. 2-4 a 6. Ustanovenie § 73 ods. 8 má kogentnú povahu, rovnako ako ustanovenia § 73 ods. 2-4, 6. Okrem toho je vylúčené, aby zamestnávateľ, pokiaľ zamestnancovi predkladá dohodu o skončení pracovného pomeru, tohto súčasne informoval o tom, že zvoleným postupom porušuje svoje zákonné povinnosti so zásadným dopadom na sociálny status viacerých zamestnancov. Preto je vylúčené, aby zamestnanec pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru mal vôľu, aby dojednaná „odmena“ predstavovala už i sankciu zamestnávateľa za porušenie jeho povinností. V danom prípade ide o nárok vyplývajúci z hromadného prepúšťania, samotný zamestnanec nie je oprávneným subjektom na výkon a realizáciu ustanovení kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (porovnaj komentár Iura edition a Wolters Kluwer, ASPI).

19. Súd prvej inštancie preto celkom nesprávne dospel k záveru, že v spore uplatnený nárok, t. j. sankcia za porušenie povinností zamestnávateľa v procese hromadného prepúšťania a zároveň satisfakcia zamestnanca, už bola konzumovaná v mimoriadnej odmene, dohodnutej medzi stranami pri skončení pracovného pomeru už dňa 06.07.2020.

20. Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil (§ 388 CSP) a žalobe vyhovel, keď rozsah nároku nebol medzi stranami podľa vyjadrení na odvolacom pojednávaní sporný.

21. Odvolací súd však potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v zamietajúcej časti, týkajúcej sa úroku z omeškania, ktorý bol uplatnený i za obdobie pred uplynutím lehoty na plnenie podľa výzvy žalobkyne z 29. januára 2021, doručenej žalovanému dňa 2.2.2021 (§ 563, § 517 ods. 1, 2 OZ, § 3 nar. VI. Č. 87/1995 Z.z.).

22. Žalobkyňa bola neúspešná len v nepatrnej časti, odvolací súd jej preto priznal plnú náhradu trov prvoinštančného i odvolacieho konania (§ 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP).

23. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

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 plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolaateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).