

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 10CoPr/11/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121246211
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 01. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Frimmelová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:6121246211.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Michaely Frimmelovej a členov senátu JUDr. Ayše Pružinec Eren a JUDr. Zuzany Kučerovej v právnej veci žalobkyne: K. Š., U.. XX.XX.XXXX, R. Š. XXXX, Š., zast. Advokátskou kanceláriou JUDr. Henrich Dušek, s.r.o., IČO: 36 740 951, so sídlom Staré Grunty 162, Bratislava, proti žalovanému: Slovenská sporiteľňa, a.s., IČO: 00 151 653, so sídlom Tomášikova 48, Bratislava, zast. advokátom JUDr. Petrom Reblánom, so sídlom Cestice 118, Cestice, o zaplatenie 2.231,47 eur s príslušenstvom, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III (v súčasnosti Mestský súd Bratislava IV) zo dňa 29. septembra 2022, č.k. 17Cpr/5/2021-289, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti **m e n í** tak, že žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobkyňi 2.231,47 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.231,47 eur odo dňa 11.08.2020 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalobkyňi **p r i z n á v a** proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu žalobkyne, ktorou sa domáhala uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť jej 2.231,47 eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.231,47 eur od 02.08.2020 do zaplatenia titulom náhrady mzdy spojenej s porušením informačných a konzultačných povinností žalovaného pri hromadnom prepúšťaní v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Žalovanému priznal voči žalobkyňi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. V odôvodnení rozhodnutia zhrnul argumentáciu oboch strán sporu. Žalobkyňa argumentovala tým, že na základe pracovnej zmluvy so žalovaným (jej zamestnávateľom) zo dňa 22.11.2016 vykonávala prácu na pracovnej pozícii Podpora klienta. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil dňa 31.07.2020, a to dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 06.07.2020 bez uvedenia dôvodu podľa ust. § 60 Zákonníka práce. Spolu s ňou bol v tom istom čase skončený pracovný pomer s ďalšími 148 zamestnancami z dôvodu pripravovanej digitalizácie, potrebu realizovania ktorej urýchlila pandémia ochorenia COVID-19. Poukázala na to, že žalovaný ktorý skončil počas 30 dní pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami bez uvedenia dôvodu, bol pred samotným skončením pracovných pomerov povinný postupovať podľa ust. § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce o hromadnom prepúšťaní, čo neurobil a svoje informačné a konzultačné povinnosti si nespĺnil, a preto je povinný zaplatiť jej náhradu mzdy v sume dvojnásobku jej priemerného mesačného zárobku. K okolnostiam skončenia jej pracovného pomeru uviedla, že vedúci zamestnanci žalovaného na pobočke ju dňa 06.07.2020 zavolali na pohovor, oznámili jej svoje rozhodnutie skončiť s ňou pracovný pomer a dali jej na výber buď uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru, pri ktorej jej bude vyplatené odstupné - tzv. „mimoriadna odmena“ vo výške 10.620 eur brutto, alebo inak bude pracovný pomer skončený výpoveďou, pri ktorej jej bude

zaplatené len odstupné vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve a mzda za odpracované mesiace počas plynutia dvojmesačnej výpovednej doby. Keďže sa musela rozhodnúť ihneď, vybrala si z dôvodu vyššieho peňažného plnenia skončenie pracovného pomeru dohodou, avšak dôvod jeho skončenia nespočíval v jej osobe, ale v nadbytočnosti v dôsledku prijatej organizačnej zmeny vyvolanej potrebou digitalizácie, čo potvrdzuje aj rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 17.07.2020, ktoré bolo vyhotovené pre prípady tých zamestnancov, ktorí odmietli uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru, a ktorým bola následne daná výpoveď pre nadbytočnosť podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Žalobkyňa nesúhlasila s tvrdením žalovaného, že náhrada mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce bola zahrnutá do tzv. mimoriadnej odmeny, a že tento nárok už splnením zanikol, keď poukázala na to, že žalovaný popieral, že z jeho strany vôbec došlo k hromadnému prepúšťaniu, a teda v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru nemal žiadny titul na zakomponovanie nároku v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce do mimoriadnej odmeny, čo vyplýva aj z výpočtu mimoriadnej odmeny a aj z toho, že žalovaný jej na stretnutí dňa 06.07.2020 neponúkol nič navyše. Zdôraznila, že sankčný nárok na náhradu mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce vzniká až po skončení pracovného pomeru, teda až dňa 01.08.2020, a preto ho objektívne nebolo možné zakomponovať do mimoriadnej odmeny dohodnutej ešte počas trvania pracovného pomeru (kedy bola dohoda o skončení pracovného pomeru uzatváraná) a ona sa ani tohto nároku nemohla vopred vzdať.

Žalovaný uplatnený nárok na náhradu mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce neuznal a žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť. Argumentoval, že pokiaľ by mal súd za to, že u neho došlo k hromadnému prepúšťaniu, a že žalobkyni uplatnený nárok na náhradu mzdy patrí, tento nárok jej už bol v celom rozsahu splnený v rámci tzv. „mimoriadnej odmeny“ vo výške 10.620 eur, dohodnutej v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 06.07.2020, (príčom táto mimoriadna odmena jej aj bola po skončení jej pracovného pomeru vyplatená). Poukázal na to, že z textu dohody o skončení pracovného pomeru vyplýva, že vyplatením mimoriadnej odmeny sa uspokojia a vysporiadajú všetky nároky a pohľadávky žalobkyne voči nemu ako zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, a teda je tam subsumovaný aj nárok podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, keď mal za to, že tento nárok vzniká momentom prvého porušenia niektorej z povinností zamestnávateľa podľa ust. § 73 ods. 2, 3, 4 alebo 6 Zákonníka práce. Tvrdil, že žalobkyňa uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru prejavila svoju vôľu získať mimoriadnu odmenu vo výške 10.620 eur s tým, že jej vyplatením sa uspokojia a vysporiadajú všetky jej nároky a pohľadávky, ktoré voči nemu z pracovnoprávneho vzťahu mala. Zastával názor, že vôľa strán a určitosť jej prejavu je daná obsahom listiny dohody o skončení pracovného pomeru, a preto zaplatením mimoriadnej odmeny žalobkyni nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce zanikol (mimoriadna odmena ho skonzumovala).

Na tvrdenie žalobkyne, že mimoriadna odmena nárok na náhradu mzdy podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce nezahŕňala, uviedol, že táto mimoriadna odmena bola zámerne navýšená oproti sume nároku na odstupné dohodnutej kolektívnou zmluvou tak, aby žalobkyňu nielen motivovala pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru dohodou, ale aby pokryla všetky jej nároky a pohľadávky z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré jej voči nemu vznikli, a to aj potenciálne (neisté) nároky. Zotrvával na tvrdení, že mimoriadna odmena konzumovala všetky nároky žalobkyne, a to žalovaný nárok vo výške 2-násobku priemernej mesačnej mzdy v sume 2.231,47 eur, odstupné vo výške 5-násobku priemernej mesačnej mzdy v sume 5.578,675 eur a príspevku na regeneráciu pracovnej sily v sume 220 eur, nároky žalobcu spolu v sume 8.030,15 eur, z čoho vyplýva, že rozdiel medzi uplatnenými nárokmi žalobcu v sume 8.030,15 eur a vyplatenou sumou mimoriadnej odmeny 10.620 eur predstavuje sumu 2.589,85 eur v prospech žalobkyne.

Nesúhlasil ani s argumentáciou žalobkyne, že nárok na náhradu mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce vzniká až dňom nasledujúcim po skončení pracovného pomeru, a preto ho nie je možné dohodnúť ešte počas trvania pracovného pomeru. Mal za to, že zo Zákonníka práce vyplýva, že splnenie informačných a konzultačných povinností zamestnávateľa podľa ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 vždy časovo predchádzajú právnomu úkonu, ktorým sa pracovný pomer zamestnanca ukončuje, čo znamená, že zamestnávateľ v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru má a môže vedieť, či pred jej uzatvorením nesplnil niektorú z týchto jemu uložených povinností. Tvrdil, že je preto možné uzavrieť dohodu aj o tomto sankčnom nároku ešte pred faktickým skončením pracovného pomeru, keďže tento nárok vzniká už momentom uskutočnenia právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru, ktorému nepredchádzalo splnenie niektorej z povinností zo strany zamestnávateľa v zmysle § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce, ale žalovateľným nárokom sa stane až momentom skončenia pracovného pomeru.

3. Dokazovanie vykonal výsluchom žalobkyne, pracovnou zmluvou zo dňa 22.11.2016, výplatnou páskou za mesiac júl 2020, dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 06.07.2020, záznamom o riešení sporu o plnení záväzkov z podnikovej kolektívnej zmluvy vypracovaným sprostredkovateľom N.. C.. H. L., D.. zo dňa 11.12.2020, predžalobnou výzvou zo dňa 29.01.2021 s doručenkou, vzorom pre výpočet mimoriadnej odmeny a jeho vlastnosťami ako počítačového súboru, kolektívnu zmluvou na roky 2020 - 2022, zoznamom zamestnancov žalovaného, s ktorými bol skončený pracovný pomer ku dňu 31.07.2020, písomnými výpoveďami 61 zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer dohodou v rozhodnom čase ku dňu 31.07.2020, výpočtom mimoriadnej odmeny troch konkrétnych zamestnankýň, rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 15.07.2020, mailovou komunikáciou medzi K. K. K. Q. D., mailovou komunikáciou medzi R. G. K. Q. D., žiadosťou odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného Inšpektorátu práce zo dňa 02.09.2020 o poskytnutie stanoviska k problematike hromadného prepúšťania a odpoveďou Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 24.09.2020.

4. Na základe vykonaného dokazovania ustálil, že medzi sporovými stranami vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22.11.2016, podľa ktorej žalobkyňa vykonávala pre žalovaného dohodnutú prácu na pracovnej pozícii Podpora klienta. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe dohody o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu, uzavretej dňa 06.07.2020 s tým, že k skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť ku dňu 31.07.2020. Z písomných výpovedí ďalších 61 zamestnancov (žalobcov v obdobných sporoch na Okresnom súde Bratislava III), zistil, že pracovný pomer s nimi bol skončený dohodou ku dňu 31.07.2020 na základe iniciatívy žalovaného, ktorý im v prvej polovici júla 2020 oznámil, že z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ktoré je potrebné vykonať, redukuje pracovné miesta a nemá záujem ich ďalej zamestnávať. Z dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 06.07.2020 zistil, že strany sporu sa okrem skončenia pracovného pomeru ku dňu 31.07.2020 zároveň dohodli aj na peňažnom plnení nazvanom ako „mimoriadna odmena“, ktorá mala byť žalobkyňi pri skončení pracovného pomeru vyplatená v najbližšom výplatnom termíne vo výške 10.620 eur brutto, vyplatením ktorej sa mali považovať za uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z ich pracovnoprávneho vzťahu. Konštatoval, že zo vzoru pre výpočet uvedenej mimoriadnej odmeny vyplýva, že táto mimoriadna odmena mala byť v prípade dohody o skončení pracovného pomeru vyčíslená ako súčet kompenzácie platenej priemernou mzdou vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca za mesiace august až október 2020, odstupného v zmysle kolektívnej zmluvy a príspevku na regeneráciu v paušálnej sume 220 eur. Ustálil, že z čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vyplýva, že ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 4 tohto článku má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Z čl. 14 ods. 6 písm. d) Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vyplýva, že žalobkyňi, ktorej pracovný pomer u žalovaného trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nárok na odstupné vo výške päťnásobku jej priemerného mesačného zárobku (3 - mesačná výpoveď + 2 priemerné mesačné platy).

5. Z výpovede žalobkyne zistil, že s ňou bol zo strany žalovaného ako jej zamestnávateľa ukončený pracovný pomer dohodou bez uvedenia dôvodu (skončil dňa 31.07.2020). Bolo jej vysvetlené, že buď podpíše dohodu a bude jej vyplatená mimoriadna odmena, alebo s ňou bude pracovný pomer ukončený výpoveďou, pričom dohoda jej bola prezentovaná ako finančne výhodnejšia ponuka. Boli jej predložené oba výpočty v prípade dohody aj výpovede, ale bola v danom čase v takom šoku, že na to nedokázala reagovať. Následne bola mailom oslovená zástupcom odborového zväzu pôsobiaceho u žalovaného, ktorý ju oboznámil s tým, že boli porušené práva zamestnancov pri akte dohody, pretože išlo v skutočnosti o hromadné prepúšťanie (a mala by nárok na vyššiu sumu ako jej bola vyplatená). Z výsluchu E. R. G., D. O. O. D. u žalovaného, vypočutej v konaní sp. zn. 21Csp/31/2021, zistil, že niekedy v mesiaci júl 2020 sa žalovaný rozhodol prepustiť svojich zamestnancov z dôvodu digitalizácie a technologických zmien, ktorých potrebu vykonania urýchlila i pandémia ochorenia COVID-19. Táto informácia sa dostala do médií, čiže zamestnanci sa o prepúšťaní mohli dozvedieť práve odtiaľ. Prepúšťanie sa malo týkať spolu 260 zamestnancov, z toho 145 pracujúcich v retaili a zvyšných na centrále s tým, že prepustení zamestnanci dostanú „lukratívne ponuky“. O tomto zámere sa dozvedela od riaditeľky ľudských zdrojov dňa 07.07.2020 a dňa 09.07.2020 jej bol poslaný vzor výpočtu tzv. mimoriadnej odmeny. Tá mala v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou zahŕňať tzv. kompenzáciu platenú priemernou mzdou zamestnanca za výpovednú dobu za mesiace august až október 2020, ktorá by

v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou týmto zamestnancom plynula, ďalej odstupné a príspevok na regeneráciu v zmysle kolektívnej zmluvy. Podľa tohto vzoru bola dotknutým zamestnancom mimoriadna odmena aj vypočítaná. Väčšina zamestnancov na takúto dohodu pristúpila, odmietli ju len 14 zamestnanci.

6. Ustálil, že medzi stranami nebolo sporné, že žalovaný po skončení pracovného pomeru žalobkyni vyplatil tzv. mimoriadnu odmenu 10.620 eur brutto. Rovnako nebol sporný ani priemerný mesačný zárobok žalobkyne, zistený vo výške 1.115,73 eur, keď z rovnakej sumy vychádzal pri výpočtoch aj žalovaný.

7. Vec posúdil právne podľa ust. § 17 ods. 1, § 18, § 60 ods. 1 a 2 a § 73 ods. 1 písm. c) a ods. 8 Zákonníka práce.

8. V prvom rade sa zaoberal riešením skutkovej otázky, či bol pracovný pomer so žalobkyňou skončený v rámci hromadného prepúšťania. Za nesporné vyhodnotil, že v čase, kedy bol so žalobkyňou skončený pracovný pomer (teda k 31.7.2020), zamestnával žalovaný viac ako 300 zamestnancov. S poukazom na ust. § 73 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a čl. 14 ods. 2 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 uviedol, že v prípade, že zamestnávateľ zamestnáva viac ako 300 zamestnancov, pôjde o hromadné prepúšťanie vtedy, ak zamestnávateľ počas 30 dní skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, najmenej s 30 zamestnancami. Vysvetlil, že aby mohlo ísť o hromadné prepúšťanie, musia byť splnené predpoklady, že žalovaný ako zamestnávateľ počas 30 dní skončil pracovný pomer aspoň s 30 zamestnancami a k skončeniu pracovného pomeru s nimi došlo buď výpoveďou podanou z výpovedných dôvodov spočívajúcich v zrušení alebo premiestnení zamestnávateľa alebo v nadbytočnosti zamestnanca, alebo iným spôsobom, za ktorý sa považuje aj dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 Zákonníka práce, ak dôvod jej uzavretia nespočíval v osobe zamestnanca. Ustálil za nesporné, že žalovaný počas 30 dní skončil pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami a do tejto skupiny zamestnancov patrila aj žalobkyňa. Tu odkázal na výpoveď predsedníčky odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného R. G., ktorá potvrdila, že žalovaný počas 30 dní skončil pracovný pomer so 149 zamestnancami a tiež na vlastnú činnosť, pretože na Okresný súd Bratislava III bolo podaných 68 žalôb bývalých zamestnancov žalovaného, s ktorými bol skončený pracovný pomer dohodou k 31.07.2020, a ktorí sa domáhajú zaplata nároku na náhradu mzdy pre porušenie ustanovení o hromadnom prepúšťaní podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, a ďalších 14 žalôb zamestnancov žalovaného, s ktorými žalovaný v priebehu mesiacov júl a august 2020 skončil pracovný pomer výpoveďou, a ktorí sa domáhajú určenia neplatnosti skončenia ich pracovného pomeru. Vykonaným dokazovaním mal preukázané aj splnenie predpokladu, že dôvod skončenia pracovného pomeru s prepustenými zamestnancami nespočíval v ich osobe (z písomných výpovedí 61 bývalých zamestnancov žalovaného v spojení s výpoveďou predsedníčky odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej D.. R. G.). Poukázal na to, že všetci títo bývalí zamestnanci žalovaného zhodne uviedli, že v prvej polovici mesiaca júl 2020 im bolo zo strany vedúcich zamestnancov oznámené, že žalovaný sa s nimi rozhodol skončiť pracovný pomer z dôvodu, že pre digitalizáciu a technologické zmeny sa rušia viaceré pracovné miesta, pričom oni sami nemali záujem skončiť pracovný pomer, ale boli bez akéhokoľvek informovania v dostatočnom časovom predstihu priamo postavení pred voľbu skončenia ich pracovného pomeru buď dohodou, alebo výpoveďou pre ich nadbytočnosť. Pre dohodu sa rozhodli kvôli ponúknutému vyššiemu peňažnému plneniu, tzv. „mimoriadnej odmene“. Konštatoval, že u žiadneho z týchto zamestnancov nebolo zistené, že by dôvod skončenia pracovného pomeru dohodou spočíval v dôvodoch uvedených v § 63 ods. 1 písm. c), d) alebo e) alebo v § 59 ods. 2, 3 a 4 Zákonníka práce. Vyhodnotil, že žalovaný počas 30 dní skončil pracovný pomer s viac ako 30 zamestnancami, pričom dôvod skončenia ich pracovného pomeru nespočíval v osobe týchto zamestnancov, ale v ich nadbytočnosti (v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP). Dospel potom k záveru, že so žalobkyňou bol pracovný pomer skončený v rámci hromadného prepúšťania.

9. Ďalej skúmal, či si žalovaný pri hromadnom prepúšťaní svojich zamestnancov splnil informačné a konzultačné povinnosti v zmysle ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce. Prijal záver, že žalovaný splnenie týchto povinností v priebehu konania nepreukázal, a ani netvrdil, keď jeho argumentácia spočívala v tom, že v danom prípade nešlo o hromadné prepúšťanie, a preto ho splnenie týchto povinností vôbec nezaťažovalo (resp., že žalobou uplatnený nárok žalobkyne, ak vôbec vznikol, bol už v celom rozsahu splnený). Súd prvej inštancie mal potom z vykonaného dokazovania preukázané, že

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

10. Súd prvej inštancie sa následne zaoberal tým, či tento nárok žalobkyne ku dňu vyhlásenia rozhodnutia stále trvá, nakoľko žalovaný v rámci svojej procesnej obrany namietal, že tento nárok už v celom rozsahu zanikol v dôsledku jeho splnenia, pretože už bol zaplatený pri skončení pracovného pomeru v rámci tzv. mimoriadnej odmeny. Vypočítal, že žalobkyňa má nárok na odstupné s poukazom na ust. § 76 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce v spojení s čl. 14 ods. 6 písm. d) Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vo výške 5.578,675 eur (5 x 1.115,375 eur), ako aj nárok na náhradu mzdy za porušenie informačných a konzultačných povinností žalovaného pri hromadnom prepúšťaní s poukazom na ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce v spojení s čl. 14 ods. 5 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022 vo výške 2.231,47 eur (2 x 1.115,735 eur). Spolu s príspevkom na regeneráciu v sume 220 eur má žalobkyňa nárok na peňažné plnenie v úhrnnej výške 8.030,15 eur. Matematickým porovnaním sumy peňažného plnenia, na ktoré vznikol žalobkyni nárok a sumy, ktorá bola pri skončení pracovného pomeru žalobkyne skutočne vyplatená (10.620 eur brutto), dospel k záveru, že žalobkyni bolo plnené vo výške, ktorá prevyšuje súčet sumy odstupného a náhrady mzdy spojenej s porušením povinností pri hromadnom prepúšťaní vo výške 2.589,85 eur v prospech žalobkyne. Mal potom za nesporné, že jej bolo pri skončení pracovného pomeru bolo vyplatené viac, ako jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo.

11. Tvrdenie žalobkyne, že mimoriadna odmena v sebe nezahrňala aj nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaného pri hromadnom prepúšťaní vyhodnotil za nedôvodné, nakoľko žalovaný mal záujem skončiť so žalobkyňou pracovný pomer vo forme dohody len za tých podmienok, že mimoriadna odmena bude v konečnej výške 10.620 eur a bude zahŕňať všetky jej nároky a pohľadávky voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Z tohto dôvodu bola táto suma nadsadená oproti minimálnym zákonným požiadavkám tak, aby nielen motivovala žalobkyňu k skončeniu pracovného pomeru dohodou, ale aj zahŕňala všetky do úvahy prichádzajúce peňažné nároky. Žalobkyňa návrh žalovaného na uzavretie dohody prijala a súhlasným prejavom zhodnej vôle oboch zmluvných strán nadobudla dohoda o skončení pracovného pomeru a o peňažnom plnení s ním spojeným (mimoriadnej odmene) v dohodnutej výške 10.620 eur platnosť a účinnosť a stala sa pre zmluvné strany právne záväznou (§ 18 Zákonníka práce v spojení s § 44 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Z uvedeného vyvodil, že žalobkyňa sa žalobou nedôvodne v rozpore so závermi dohody domáha plnenia, ktoré z jej obsahu nevyplývajú, a na ktorom sa zmluvné strany nedohodli. Ak žalobkyňa namietala, že náhrada mzdy podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce je zákonnou sankciou pre porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní, uviedol, že Zákonník práce nevyklučuje, aby tento sankčný nárok nemohol byť predmetom dohody zamestnávateľa a zamestnanca o peňažnom plnení spojeným so skončením pracovného pomeru, a ani neurčuje, že by tento nárok musel byť v takejto dohode výslovne pomenovaný, oddelený od ostatných nárokov spojených so skončením pracovného pomeru (napr. od odstupného), teda vyčíslený samostatne a nie v súhrne s ostatnými plneniami. Takéto dojednanie teda neobchádza zákon ani sa zákonu neprieči.

12. Ak žalobkyňa skutočnosť, že žalovaný nárok nebol zahrnutý do mimoriadnej odmeny, vyvodzovala z listiny - vzoru pre výpočet mimoriadnej odmeny zamestnancov, uviedol, že z vykonaného dokazovania nemal preukázané, že tento vzor pre výpočet mimoriadnej odmeny tvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyne zo 06.07.2020, pričom dohoda naň neodkazuje a ani ho nespomína. E. R. G. potvrdila, že tento dokument nemal byť zamestnancom odovzdaný, a aj žalobkyňa vypovedala, že jej tento vzor pre výpočet nedali ani k nahliadnutiu, čítala z neho len personalistka. Tento vzor pre výpočet mimoriadnej odmeny zamestnancov súd prvej inštancie vyhodnotil len ako metodické usmernenie centrály žalovaného pre pobočky, podľa ktorého mala byť vypočítaná výška tzv. mimoriadnej odmeny, teda interný dokument zamestnávateľa, a pokiaľ netvoril súčasť dohody o skončení pracovného pomeru a nebol ani jej prílohou, nepovažoval za podstatné, akým spôsobom žalovaný dospel k sume navrhovanej mimoriadnej odmeny. Uviedol, že zo Zákonníka práce vyplýva len to, že zamestnanec musí pri skončení pracovného pomeru dostať odstupné a náhradu mzdy za porušenie povinností zamestnávateľa spojených s hromadným prepúšťaním, pričom výška týchto nárokov je limitovaná len dolnou hranicou. Z toho vyvodil, že zamestnávateľovi a zamestnancovi nič nebráni si pri skončení pracovného pomeru dohodnúť aj vyššie odstupné či náhradu mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8, ako je ustanovená Zákonníkom práce alebo kolektívnou zmluvou, pričom zamestnávateľ takýto svoj návrh

nemusi vysvetľovať ani navrhovanú vyššiu sumu špecifikovať. Z dokazovania však vyplynulo, že žalovaný každému zamestnancovi v mimoriadnej odmene pripočítal k základnému nároku na odstupné ešte ďalšie tri priemerné mesačné zárobky, čo označil ako kompenzáciu platenú priemernou mzdou za výpovedné mesiace august až október 2020, za ktoré by zamestnancovi, keby dostal výpoveď, ešte patrila mzda. Táto „kompenzácia“ nie je nárokom, ktorý by vyplýval zo zákona alebo kolektívnej zmluvy, a preto ju treba považovať len za plnenie s účelom motivovať zamestnanca skončiť pracovný pomer dohodou a vyrovnáť všetky jeho nároky a pohľadávky proti žalovanému z pracovnoprávneho vzťahu. Preto možno do tohto peňažného plnenia označeného ako „kompenzácia“ za výpovednú dobu, subsumovať nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce.

13. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s tvrdením žalobkyne o neexistencii jej nároku na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru (06.07.2020). Dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o tzv. mimoriadnej odmene, do ktorej podľa názoru súdu patrí aj náhrada mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, boli medzi sporovými stranami uzavreté súčasne a na jednej listine. Dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 Zákonníka práce je právnym úkonom smerujúcim k zániku práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu a jej právnym následkom je skončenie pracovného pomeru. Pokiaľ sa táto dohoda uzatvára z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je skončenie pracovného pomeru zo zákona spojené s nárokom na odstupné a tiež s nárokom na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP, ak bolo uskutočnené v rámci hromadného prepúšťania, pri ktorom zamestnávateľ porušil jemu uložené informačné a konzultačné povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 4 a 6 ZP. Zákonník práce stranám nezakazuje usporiadať si tieto práva a povinnosti už v dohode o skončení pracovného pomeru a nenúti ich počkať, kým táto dohoda nadobudne účinky, a to až do dňa nasledujúceho po dni, ktorý bol v dohode dohodnutý ako deň skončenia pracovného pomeru, a až potom si osobitne upraviť tieto nároky spojené so skončením pracovného pomeru (odstupné a náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 ZP). Súd prvej inštancie potvrdil, že odstupné a náhrada mzdy za porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní získajú svoje skutočné opodstatnenie až nasledujúci deň po tom, ako sa pracovný pomer fakticky skončil (keďže dovtedy ešte stále možno dohodu o skončení pracovného pomeru zmeniť či zrušiť, resp. prípadnú výpoveď odvolať), avšak takýto výklad predostretý žalobkyňou považoval za priveľmi reštriktívny. Uviedol, že aby sa zamestnanec rozhodol pre skončenie pracovného pomeru dohodou, môže byť preňho rozhodujúcou navrhovaná výška peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru, a preto je preňho podstatné, aby túto výšku poznal už v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru, a aby ju už mal dohodnutú ešte pred samotným faktickým skončením pracovného pomeru a nespoliehal sa na sľub zamestnávateľa, že mu ju po skončení pracovného pomeru doplatí vo vyššej výške, ako mu inak vyplýva zo zákona či kolektívnej zmluvy. Argumentáciu žalobkyne, že uzavretím dohody o mimoriadnej odmene sa nemohla vzdať nároku na zaplatenie náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, keď podľa § 17 ods. 1 Zákonníka práce je právnym úkonom, ktorým sa zamestnanec vopred vzdal svojich práv, neplatný, vyhodnotil za nedôvodnú. Vyhodnotil, že žalobkyňa sa uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru a dohody o mimoriadnej odmene, žiadnych svojich práv nevzdala, pretože jej nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce bol zahrnutý v tzv. mimoriadnej odmene a bol už splnený.

14. Záverom zopakoval, že žalobkyňi vznikol pri skončení pracovného pomeru podľa Zákonníka práce v spojení s kolektívnou zmluvou nárok na odstupné vo výške 5.578,675 eur a nárok na náhradu mzdy za porušenie povinností žalovaného spojených s hromadným prepúšťaním vo výške 2.231,47 eur, ako i príspevok na regeneráciu pracovnej sily v sume 220 eur, spolu vo výške 8.030,15 eur. Pokiaľ si sporové strany v dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 06.07.2020 dohodli výšku peňažného plnenia spojeného so skončením pracovného pomeru v sume 10.620 eur (teda vo výške vyššej), vyhodnotil takúto ich dohodu za platnú. Žalovanému tak vznikla povinnosť zaplatiť žalobkyňi pri skončení pracovného pomeru 10.620 eur. Keďže v konaní nebolo sporné, že žalovaný žalobkyňi tzv. mimoriadnu odmenu v dohodnutej výške 10.620 eur brutto vyplatil, vyhodnotil, že žalobkyňou žalovaný nárok na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce, v celom rozsahu zanikol už pred podaním žaloby splnením (§ 559 Obč. zák. v spojení s § 1 ods. 4 ZP). Preto žalobu žalobkyne ako nedôvodnú zamietol.

15. O trovách konania rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 C.s.p. a plne úspešnému žalovanému priznal proti neúspešnej žalobkyňi nárok na ich náhradu v plnom rozsahu.

16. Proti tomuto rozhodnutiu podala žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu včas odvolanie z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) C.s.p. a navrhla rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť a uložiť žalovanému povinnosť zaplatiť jej sumu vo výške 2.231,47 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne odo dňa 11.08.2020 do zaplataenia. Úvodom odvolania zrekapitulovala, čoho sa v predmetnom konaní domáha, pričom sa plne stotožnila s názorom súdu prvej inštancie, že oba predpoklady pre vznik jej nároku na náhradu mzdy podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce sú splnené. Zdôraznila, že v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru nemala objektívne žiadnu vedomosť o tom, že je súčasťou hromadného prepúšťania, keďže žalovaný netvrdil, že takáto náhrada mzdy je súčasťou mimoriadnej odmeny, ktorá bola odprezentovaná v zmysle vzoru pre výpočet mimoriadnej odmeny. V tejto súvislosti poukázala tiež na to, že aj keby jej žalovaný uviedol, že je súčasťou hromadného prepúšťania, tak objektívne nemala ako získať vedomosť o splnení si informačných a konzultačných povinností a zároveň nemohla predpokladať, že jej žalovaný vopred zaplatí za porušenie zákonných povinností zákonom uloženú sankciu. Vytkla súdu prvej inštancie, že pri hodnotení dôkazov nevzal do úvahy vôľu zmluvných strán, ktorú prejavili pri skončení pracovného pomeru dohodou v súvislosti s dohadovaním sa o výške mimoriadnej odmeny. Žalovaný prejavil vôľu namotivovať ju tak, aby ani len nerozmýšľala nad skončením pracovného pomeru výpoveďou, a to aj zaplatením mzdy, ktorá by jej patrila v prípade výpovede počas obdobia výpovednej doby, keď jej túto časť mzdy ponúkol ako kompenzáciu za výpovednú dobu. Podľa názoru žalobkyne samotná skutočnosť, že jej žalovaný ponúkol kompenzáciu za výpovednú dobu vyššiu o jeden mesiac automaticky nenasvedčuje tomu, že šlo o náhradu mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ale o snahu žalovaného urobiť mimoriadnu odmenu čo najviac atraktívnu, nakoľko, ak by jej bola mimoriadna odmena poskytnutá v identickej výške plnení, akú by dostala pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, motivačný charakter mimoriadnej odmeny by ani neexistoval. V tejto súvislosti zdôraznila, že žalovaný až do dňa 07.03.2022 v žiadnom svojom prednese netvrdil, že mimoriadna odmena zahŕňa náhradu mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, nakoľko samotné hromadné prepúšťanie vylučoval, odmietal a tvrdil, že so žalobkyňou bol skončený pracovný pomer z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh. Žalovaný až vo svojom vyjadrení zo dňa 07.03.2022 začal tvrdiť, že mimoriadna odmena v sebe skonzumovala aj náhradu mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, avšak svoje tvrdenie nepodložil žiadnymi dôkazmi. Nestotožnila sa so záverom súdu prvej inštancie, že vyplatením mimoriadnej odmeny a dojednaním si ustanovenia v dohode, podľa ktorého sa mali vyplatením mimoriadnej odmeny považovať za uspokojené a vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z ich pracovnoprávneho vzťahu, sú už všetky jej nároky uspokojené a vysporiadané, keď zastávala názor, že takáto argumentácia súdu prvej inštancie je postihnutá nesprávnou aplikáciou ust. § 17 ods. 1 Zákonníka práce. Ďalej tvrdila, že nakoľko Zákonník práce neobsahuje špeciálnu právnu úpravu neplatnosti právneho úkonu z dôvodu absencie jeho podstatných náležitostí, tak je potrebné vychádzať z ust. § 37 a nasl. Občianskeho zákonníka. Predmetné ustanovenie stanovuje, okrem iných dôvodov, že právny úkon, ktorým sa niekto vopred vzdáva svojich práv, je neplatný. Z uvedeného je podľa žalobkyne zrejmé, že časť dohody, výpovede, resp. iného dokumentu, na základe ktorého dochádza ku skončeniu pracovného pomeru, v ktorej by zamestnanec vyhlásil, že všetky jeho nároky sú vysporiadané, a teda si do budúca nebude uplatňovať nároky, ktoré by vznikli dodatočne, po skončení pracovného pomeru, sú v tejto časti neplatné. V tejto súvislosti argumentovala, že náhrada mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce je plným právom zamestnanca, ktoré mu však nevyplýva ako nárok plynúci z pracovnoprávneho vzťahu, ale jeho vyplatenie a priznanie je naviazané na porušenie povinností zamestnávateľa voči orgánom verejnej moci a voči zástupcom zamestnancov, teda nejedná sa o obligatórny a ani automatický nárok, na ktorého vyplatení sa zamestnávateľ so zamestnancom výslovne dohaduje. Nesúhlasila s názorom súdu prvej inštancie, podľa ktorého ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vyššie finančné plnenie ako pozná zákon, či kolektívna zmluva, tak tým pokryl všetky nároky a pohľadávky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu a už nemusí realizovať žiadne povinnosti súvisiace s hromadným prepúšťaním. Tento názor považovala za nesprávny a popierajúci ochrannársku úlohu pracovného práva a negujúci postavenie zamestnanca ako slabšej strany.

Mala tiež za to, že v prípade, ak by žalovaný dodržal všetky postupy týkajúce sa hromadného prepúšťania v zmysle ust. § 73 ods. 2 až 6 Zákonníka práce, tak jej finančné nároky by boli výhodnejšie ako výška odmeny, ktorú jej žalovaný poskytol v súvislosti so skončením pracovného pomeru. V tejto spojitosti vypočítala, že v prípade, ak by s ňou žalovaný skončil pracovný pomer výpoveďou v režime hromadného prepúšťania, tak by mala nárok na mzdu za mesiace júl a august vo výške 910 eur mesačne, nárok na náhradu mzdy za mesiace september až december 2020 vo výške 1.115,74 eur mesačne a napokon aj nárok na odstupné v zmysle čl. 14 bod 7 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022,

teda šesť priemerných mesačných zárobkov vo výške 1.115,74 eur mesačne. Spolu by jej teda vznikol nárok na peňažné plnenia vo výške 12.977,40 eur. Ďalej vypočítala, že v prípade, ak by s ňou žalovaný skončil pracovný pomer dohodou v režime hromadného prepúšťania, tak by mala nárok na mzdu za mesiace júl a august vo výške 910 eur mesačne, nárok na náhradu mzdy za mesiace september a október 2020 vo výške 1.115,74 eur mesačne a napokon aj nárok na odstupné v zmysle čl. 14 bod 6 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2022, teda šesť priemerných mesačných zárobkov vo výške 1.115,74 eur mesačne. Spolu by jej teda vznikol nárok na peňažné plnenia vo výške 10.745,92 eur. Zhrnula, že v oboch prípadoch je predmetné peňažné plnenie vyššie ako to, čo jej skutočne bolo vyplatené, a preto bolo pre ňu výhodnejšie skončiť pracovný pomer výpoveďou, resp. dohodou z dôvodu uvedenom v ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v režime hromadného prepúšťania ako spôsobom, ktorým s ňou bol skončený pracovný pomer.

Záverom zhrnula, že ak žalovaný v priebehu celého konania tvrdil, že sa nedopustil žiadneho protiprávneho konania, a teda žalobkyni v tejto súvislosti nevznikol žiadny sankčný nárok, tak takýto nárok nemohol byť ani predmetom vyplatenia v rámci mimoriadnej odmeny pri skončení pracovného pomeru dohodou. Zdôraznila, že žalovaný nemal v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru žiaden titul na zakomponovanie nároku v zmysle ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce do vyplatenej mimoriadnej odmeny, nakoľko sám existenciu hromadného prepúšťania z jeho strany popieral a nikdy sa o tejto skutočnosti pri uzatváraní dohody so žalobkyňou nezmieňoval.

17. K odvolaniu žalobkyne sa prostredníctvom svojho právneho zástupcu vyjadril žalovaný, ktorý považoval napadnuté rozhodnutie vo výroku za vecne správne, a preto ho navrhol odvolaciemu súdu v celom rozsahu potvrdiť. Zopakoval, že povinnosti mu uložené v ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce vždy časovo predchádzajú právnomu úkonu, ktorým sa pracovný pomer končí. Vzhľadom na to už v čase uzatvárania dohody zamestnávateľ vie, či pred jej uzatvorením postupoval v zmysle predmetných ustanovení, a či si splnil v nich stanovené povinnosti. V tejto súvislosti poukázal aj na to, že žalobkyňa v rámci svojho návrhu na pokračovanie v konaní (určenom upomínaciu súdu) uviedla, že už v júni 2020 mala o redukcii zamestnancov vedomosť aj z médií, a preto nič žalobkyni ani žalovanému nebránilo v tom, aby sa pri určení výšky mimoriadnej odmeny v dohode prihliadlo v rámci pomýšľaného uspokojenia žalobkyne prostredníctvom mimoriadnej odmeny aj na nárok podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce. S poukazom na povahu dohody o skončení pracovného pomeru ako dvojstranného právneho úkonu smerujúceho k zániku práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu zopakoval, že Zákonník práce žiadnym spôsobom nezakazuje, aby si strany nemohli vzájomné práva a povinnosti, najmä nárok na náhradu mzdy a odstupné, usporiadať už v dohode o skončení pracovného pomeru a nenúti ich čakať na to, kým takáto dohoda nadobudne účinky. Zhrnul, že vyplatením mimoriadnej odmeny po skončení pracovného pomeru došlo vzhľadom na ods. 3 a 4 dohody k zániku žalovaného nároku, a to už pred začatím súdneho konania, keďže vyplatenie mimoriadnej odmeny takýto nárok skonžumovalo. Vo vzťahu k žalobkyňou v konaní predloženému vzoru výpočtu mimoriadnej odmeny uviedol, že tento vzor nebol súčasťou ani prílohou dohody a táto naň nijako neodkazuje, pričom zároveň nie je ani nikým podpísaný. V tejto súvislosti vyjadril názor, že zakomponovaním ods. 3 a 4 do dohody je daná kauzálna jednota medzi samotným dojednaním mimoriadnej odmeny, jej výškou a výplatom po skončení pracovného pomeru na jednej strane a právne relevantnou vôľou zmluvných strán a účelom, ktorý sa jej vyplatením po skončení pracovného pomeru má dosiahnuť na strane druhej. Nakoľko je suma mimoriadnej odmeny výrazne vyššia ako súčet všetkých nárokov žalobkyne súvisiacich so skončením pracovného pomeru dohodou, nemohla byť ukrátená na žiadnych svojich nárokoch, pretože reálne dostala vyššiu sumu, než akú by dostala, ak by sa jej vyplácali výlučne nároky zo zákona a Kolektívnej zmluvy. Vzhľadom na uvedené potom označil argumentáciu žalobkyne o vzdaní sa práva s poukazom na odsek 4 dohody za nesprávny, keďže vyplatením mimoriadnej odmeny dostala o približne 24,39 % viac, ako jej vyplýva zo Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy. Ďalej tvrdil, že žalobkyňa sa svojho nároku vopred nevzdala, iba s ním dovoľeným spôsobom nakladala v čase uzatvárania právneho úkonu priamo smerujúceho ku skončeniu jej pracovného pomeru tak, aby pre seba dosiahla ešte väčšiu výhodu, než na akú mala ex lege nárok. Navyše, pokiaľ by bol odsek 4 dohody, určujúci účel a zmysel dojednaní mimoriadnej odmeny, neplatný, tak neplatný by musel byť aj odsek 3 dohody, určujúci výšku mimoriadnej odmeny, a teda žalobkyňa by bola povinná mimoriadnu odmenu vrátiť z dôvodu bezdôvodného obohatenia vo výške prevyšujúcej jej základné nároky.

Odmietol aj tvrdenia žalobkyne, že súd prvej inštancie nevzal do úvahy vôľu a úmysel zmluvných strán pri uzatváraní dohody. Vyjadril názor, že vôľa a úmysel zmluvných strán sú primárne určené listinou, na ktorej je prejav vôle strán zachytený a vyjadrený. Stotožnil sa s postupom súdu prvej inštancie, ktorý s prihliadnutím na ods. 3 a 4 dohody a poslednú výplatnú pásku žalobkyne skúmal, aké nároky

vlastne mala žalobkyňa v súvislosti so skončením pracovného pomeru. Správne potom podľa názoru žalovaného ustálil, že žalobkyňa mala nárok iba na odstupné, náhradu mzdy podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce a na celý príspevok na regeneráciu za kalendárny rok, kedy ich súčet predstavoval maximálnu sumu 8.030,15 eur. Uzavrel, že žalobkyňa nebola v súvislosti so skončením pracovného pomeru žiadnym spôsobom poškodená na svojich majetkových právach, nakoľko žalovaný jej predložil finančne najvýhodnejšiu ponuku.

18. Žalobkyňa sa vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného k jej odvolaniu pridržala odvolania a svojich predošlých vyjadrení a navrhla, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie zmenil a jej žalobe v celom rozsahu vyhovel. Žalovaný v reakcii na vyjadrenie žalobkyne zotrval na svojom vyjadrení k jej odvolaniu a len zopakoval svoje predošlé argumenty. Ďalšie vyjadrenia neboli podané.

19. Odvolací súd, ktorý bol viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (ust. § 379 a § 380 C.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné. Podľa ust. § 219 ods. 3 C.s.p. verejne vyhlásil rozsudok, ktorým rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti zmenil a zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyni sumu 2.231,47 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.231,47 eur odo dňa 11.08.2020 do zaplatenia. Vychádzal pri tom zo skutkových zistení súdu prvej inštancie, ktoré v rozhodujúcom rozsahu ani neboli medzi stranami sporu sporné a pri právnom posúdení veci aplikoval zákonné ustanovenia, ktoré už boli v doterajšom konaní použité resp. nimi strany argumentovali (R 48/2020).

20. Za nesporné odvolací súd vyhodnotil, že žalobkyňa bola u žalovaného v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22.11.2016, že vykonávala pre žalovaného dohodnutú prácu na pracovnej pozícii podpora klienta, a že jej pracovný pomer sa skončil dňom 31.07.2020 na základe jej dohody so žalovaným o skončení pracovného pomeru (bez uvedenia dôvodu), uzavretej dňa 06.07.2020. V konaní tiež nebolo sporné, že dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobkyne bola u žalovaného prebiehajúca digitalizácia a technologické zmeny, v dôsledku ktorých sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Dôvod skončenia pracovného pomeru nespočíval v osobe žalobkyne, ako správne ustálil už súd prvej inštancie. Nespornou a preukázanou skutočnosťou tiež je, že žalovaný počas 30-tich dní takto skončil pracovný pomer so 149 svojimi zamestnancami. Súd prvej inštancie potom správne vyhodnotil a aj právne posúdil, že v danom prípade išlo zo strany žalovaného o hromadné prepúšťanie. Keďže v konaní nebolo sporné, že žalovaný si nespĺnil informačné a konzultačné povinnosti, ktoré mu ako zamestnávateľovi, ktorý pristúpil k hromadnému prepúšťaniu vyplývajú z ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce, súd prvej inštancie prijal správny právny záver, že žalobkyni vznikol podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce nárok na zaplatenie náhrady mzdy vo výške dvojnásobku jej priemerného zárobku, teda v celkovej sume 2.231,47 eur, ktorej výpočet taktiež nebol medzi stranami predmetom sporu. Obe strany sporu potvrdili, že žalovaný po skončení pracovného pomeru vyplatil žalobkyni dohodnutú tzv. mimoriadnu odmenu vo výške 10.620 eur brutto. Podľa vzoru pre jej výpočet používaného žalovaným sa táto mimoriadna odmena poskytnutá zamestnancom, ktorí s ním uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru, skladala z „kompenzácie platenej priemernou mzdou“ vo výške trojnásobku priemernej mzdy zamestnanca za mesiace august až október 2020, z odstupného vo výške podľa kolektívnej zmluvy a príspevku na regeneráciu v paušálnej výške 220 eur.

21. Súd prvej inštancie prijal záver, že dohoda o skončení pracovného pomeru, uzavretá stranami sporu dňa 06.07.2020, je platná, že žalobkyni bolo podľa nej v rámci dohodnutej mimoriadnej odmeny plnené viac, než čo jej zo zákona a kolektívnej zmluvy patrilo, a že nárok žalobkyne na náhradu mzdy v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce (ktorého sa domáha žalobou) bol zahrnutý v predmetnej mimoriadnej odmene a jej vyplatením už bol zo strany žalovaného splnený. S týmito závermi súdu prvej inštancie žalobkyňa nesúhlasila a zamietnutie ňou uplatneného nároku napadla odvolaním, preto sa stali predmetom odvolacieho prieskumu. Len pre úplnosť odvolací súd uvádza, že žalobkyňa odvolaním nenapadla zamietnutie úroku z omeškania zo žalovanej sumy vo výške 5 % ročne od 02.08.2020 do 10.08.2020, preto nadobudol rozsudok súdu prvej inštancie v tejto časti právoplatnosť.

22. Odvolací súd sa stotožnil s právnym záverom súdu prvej inštancie, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne spadá pod režim hromadného prepúšťania, ako aj so záverom, že žalovaný pri hromadnom prepúšťaní porušil informačné a konzultačné povinnosti uložené mu ust. § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce. Správny je potom aj jeho záver, že žalobkyni preto vznikol nárok podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka

práce na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jej priemerného zárobku. Nepovažuje preto za potrebné opakovať argumenty už vyložené súdom prvej inštancie a odkazuje na (aj vyššie uvedené) odôvodnenie jeho rozhodnutia v tejto časti. Ak však súd prvej inštancie (osvojujúci si argumentáciu žalovaného) žalobu žalobkyne zamietol s odôvodnením, že žalovaný nárok bol zahrnutý v mimoriadnej odmene dojednanej v dohode o skončení pracovného pomeru (keďže podľa znenia dohody mimoriadna odmena zahŕňa všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu), a bol už žalovaným žalobkyňou zaplatený, odvolací súd s jeho závermi, ani s jeho vyššie uvedenými právnymi úvahami, ktoré ho k zamietnutiu žaloby žalobkyne viedli, nesúhlasí.

23. Ak súd prvej inštancie prijal záver o zániku nároku žalobkyne podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce plnením (zaplatením) dohodnutej mimoriadnej odmeny, ktorá žalovaný nárok konzumovala, je jeho rozhodnutie postihnuté vadou nesprávneho právneho posúdenia veci, pretože súd prvej inštancie zo správnych skutkových zistení vyvodil nesprávny právny záver. Odvolací súd dospel k inému záveru, a to, že (žalovaný) nárok žalobkyne podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce nebol a ani nemohol byť súčasťou v dohode o skončení pracovného pomeru dohodnutej mimoriadnej odmeny, nakoľko sporové strany pri dojednávani dohody neprejavili vôľu pokryť mimoriadnou odmenou aj tento nárok žalobkyne, o ktorom v čase uzatvorenia dohody ani nemali vedomosť.

24. Pre rozhodnutie veci bolo podľa názoru odvolacieho súdu potrebné správne vyriešiť otázku, či bol vyplatením zmluvne dohodnutého nároku na mimoriadnu odmenu uhradený aj nárok žalobkyne podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce (predstavujúci sankciu pre žalovaného a satisfakciu pre žalobkyňu), teda či si aj jeho úhradu strany v uzavretej dohode skutočne dohodli. Z písomne uzavretej dohody strán o skončení pracovného pomeru táto skutočnosť explicitne nevyplýva, pretože v nej nárok žalobkyne podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce nie je vôbec uvedený, a to ani ako súčasť mimoriadnej odmeny. Keďže právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale hlavne podľa vôle toho, kto právny úkon urobil (ak táto vôľa nie je v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu), odvolací súd skúmal a posudzoval obsah právneho úkonu - dohody o skončení pracovného pomeru s dôrazom na vôľu strán v čase jej uzavretia.

25. Vo všeobecnej rovine považuje odvolací súd za potrebné uviesť, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená v zmysle ust. § 60 Zákonníka práce je dvojstranný právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru zamestnanca. Nakoľko Zákonník práce neobsahuje špeciálnu právnu úpravu týkajúcu sa právnych úkonov, v zmysle ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa na právne úkony v pracovnom práve subsidiárne aplikujú ust. § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka. Podľa ust. § 34 ods. 1 Občianskeho zákonníka je právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú. Podľa právnej teórie na to, aby právny úkon vyvolal právne následky, musia byť splnené všetky náležitosti vyžadované právnymi predpismi, a síce náležitosti osoby, vôle, prejavu vôle, pomeru vôle a prejavu a napokon predmetu. Podľa ust. § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka treba právne úkony vyjadrené slovami 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. Najvyšší súd SR v rozsudku sp. zn. 3 Cdo 81/2011 zo dňa 31.07.2012 v súvislosti s výkladom právnych úkonov judikoval, že cit. „Ustanovenie § 35 ods. 2 Obč. zák. predpokladá, že o obsahu právneho úkonu môže vzniknúť pochybnosť z hľadiska jeho určitosti alebo zrozumiteľnosti a pre taký prípad formuluje výkladové pravidlá, ktoré ukládajú súdu, aby tieto pochybnosti odstránil výkladom založeným na tom, že okrem jazykového vyjadrenia právneho úkonu vyjadreného slovne (nie teda konkludentne podľa § 35 ods. 3 Občianskeho zákonníka), podrobí skúmaniu i vôľu (úmysel) konajúcich osôb. Jazykové vyjadrenie právneho úkonu zachytené v zmluve, musí byť preto najprv vykladané prostriedkami gramatickými (z hľadiska možného významu jednotlivých použitých pojmov), logickými (z hľadiska nadväznosti použitých pojmov), či systematickými (z hľadiska zaradenia pojmov v štruktúre celého právneho úkonu). Okrem toho súd na základe vykonaného dokazovania posúdi, aká bola skutočná vôľa strán v čase uzatvárania zmluvy. Podmienkou pre to, aby mohol prihliadnuť k vôli účastníkov je, aby nebola v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu. Výkladom tak možno zisťovať iba obsah právneho úkonu, nemožno ním prejav vôle dopĺňovať. Takto musí súd postupovať aj v prípadoch, ak interpretujú účastníci vo svojich prednesoch alebo výpovediach v priebehu konania zmluvné dojednanie odlišným spôsobom. Takáto situácia neznamená, že právny úkon vyložiť nemožno, lebo záujmy a postoje účastníkov priebehu súdneho konania už nemusia zodpovedať ich pôvodnej vôli, ktorú prejavili pri právnom úkone. Interpretácia obsahu právneho úkonu súdom podľa § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka nemôže byť považovaná za nahradenie, prípadne zmenu už urobených

prejavov vôle, keďže použitie zákonných výkladových pravidiel smeruje iba k tomu, aby obsah právneho úkonu vyjadreného slovami, ktorý urobili účastníci o vzájomnej dohode, bol vyložený v súlade so stavom, ktorý existoval v čase ich zmluvného dojednanja.“

26. Ako už odvolací súd uviedol vyššie, dohoda strán o skončení pracovného pomeru vo svojom písomnom (textovom) vyjadrení neobsahuje žiadnu zmienku o sankčnom nároku žalobkyne podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ani o dohode o jeho úhrade. Jazykovým výkladom dospel odvolací súd k názoru, že dohoda strán neobsahuje výslovne aj dohodu o úhrade žalovaného nároku a z jej textu nemožno ani takúto dohodu strán jednoznačne vyvodiť. V konaní však nastala situácia, kedy každá zo sporových strán vykladala predmetnú dohodu inak. Pre meritórne posúdenie prejednávanej veci bola preto pre správny výklad právneho úkonu - dohody o skončení pracovného pomeru rozhodujúca práve vôľa sporových strán (vnútorný psychický vzťah konajúcej osoby, ktorej výrazom je jej prejav) v čase jej uzatvárania. Žalobkyňa tvrdila, že úhrada sankčného nároku dohodnutá nebola (a že o takomto nároku ani nemala v čase uzatvárania dohody vedomosť) a naopak žalovaný tvrdil, že dohodnutá bola, resp. že mimoriadna odmena zahŕňala aj jeho úhradu. Súd prvej inštancie si osvojil tvrdenia žalovaného, avšak bez toho, aby prihliadol na rozhodujúce skutočnosti, ktoré taktiež vyplynuli z argumentácie žalovaného, a ktoré z logických dôvodov vylučujú jeho záver, že splnením dohodnutej mimoriadnej odmeny (ktorá mala žalovaný nárok konzumovať), bol žalovaným plnený aj nárok žalobkyne podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce.

27. Odvolací súd pri zisťovaní skutočnej vôle strán pri uzatváraní predmetnej dohody prihliadol aj na časové súvislosti, aj na argumentáciu žalovaného, ktorý v konaní v prvom rade popieral samotné hromadné prepúšťanie. Tvrdil, že so žalobkyňou neskončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, keďže k hromadnému prepúšťaniu z jeho strany nedošlo. Nebol teda ani povinný splniť si informačné povinnosti, a preto žalobkyňu ani žiadny nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce nevznikol. Iba pre prípad, ak by sa súd s týmto jeho tvrdením nestotožnil, tvrdil, že tzv. mimoriadna odmena, ktorú si strany dohodli v dohode o skončení pracovného pomeru, v sebe zahŕňala aj sankčný nárok žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, a že tento zanikol vyplatením mimoriadnej odmeny dojednanej v dohode. Z uvedeného je potom nevyhnutné prijať jediný logický záver, a to, že žalovaný si v čase uzatvárania dohody nebol vedomý ani hromadného prepúšťania, ani porušenia svojich povinností pri hromadnom prepúšťaní, a teda nemohol mať ani vedomosť o sankčnom nároku žalobkyne. Preto ani nemohol prejavovať vôľu vyporiadať dohodou o mimoriadnej odmene aj tento nárok žalobkyne, o ktorom v tom čase ani nevedel (a následne ho v konaní pred súdom dokonca popieral). Ani žalobkyňa nemohla v dohode o skončení jej pracovného pomeru prejavovať vôľu vysporiadať žalovaný nárok, keďže o tom, že jej tento nárok vznikne, nemala v čase uzatvárania dohody vedomosť, keď navyš v tom čase ani nevedela, že skončenie jej pracovného pomeru bolo súčasťou hromadného prepúšťania zo strany žalovaného. Je potom úplne zrejmé, že jej vôľa nemohla smerovať k vyjadreniu súhlasu s tým, že vyplatením mimoriadnej odmeny bude vysporiadaný aj žalovaný nárok. Odvolací súd prijal vzhľadom na vyššie uvedené záver, že vzhľadom na vôľu strán v čase jej uzatvárania, súčasťou dohody strán o skončení pracovného pomeru žalobkyne a dohody o tzv. mimoriadnej odmene zo dňa 06.07.2020, nebola a ani nemohla byť dohoda o úhrade nároku žalobkyne vyplývajúceho z ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, a preto tento (žalovaný) nárok nebol vyplatením mimoriadnej odmeny žalobkyňu splnený, a teda nezanikol. Odvolací súd pripomína, že žalobkyňa tvrdila, že jej žalovaný sankčný nárok vyplývajúci z ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce neuhradil. Ak chcel byť žalovaný v konaní so svojou argumentáciou úspešný, bol povinný preukázať, že jej žalovaný nárok zaplatil (pretože žalobkyňa nemá možnosť dôkazmi preukázať neexistenciu úhrady), čo však žiadnym listinným alebo iným dôkazom nepreukázal, hoci ho zaťažovalo dôkazné bremeno. Ak žalovaný s poukazom na nespornú skutočnosť, že žalobkyňu vyplatil dohodnutú mimoriadnu odmenu, tvrdil, že jej súčasťou bol aj žalovaný nárok (ktorý bol teda tiež zaplatený a zanikol), bol povinný preukázať, že sa so žalobkyňou na takejto úhrade sankčného nároku v rámci dohody o vyplatení mimoriadnej odmeny skutočne dohodol (žalobkyňa to poprela), čo taktiež nepreukázal, naopak, ako už bolo uvedené vyššie, z časového hľadiska a s prihliadnutím na argumentáciu žalovaného je vylúčené, že by obsahom právneho úkonu - dohody o skončení pracovného pomeru, bolo aj vyporiadanie žalovaného nároku.

28. Na tieto závery odvolacieho súdu nemajú žiadny vplyv matematické výpočty súdu prvej inštancie, na základe ktorých ustálil, že žalovaný vyplatil na základe dohody o mimoriadnej odmene žalobkyňu viac, než by bol povinný pri skončení pracovného pomeru dohodou zo zákona a z kolektívnej zmluvy, a že žalovaným žalobkyňu v zmysle dohody vyplatená suma reálne pokryla aj žalovaný nárok. Odvolací

súd považuje za potrebné zdôrazniť, že žalovaný sa sám a dobrovoľne rozhodol ponúknuť žalobkyni pre prípad skončenia jej pracovného pomeru dohodou mimoriadnu odmenu vo výške 10.620 eur brutto (vypočítanú podľa vlastného vzoru), a žalobkyňa jeho ponuku len prijala. Rozhodujúcou v posudzovanej veci predsa nebola skutočnosť, či žalovaný žalobkyni plnil v zmysle dohody nad rámec jej nárokov zo zákona a z kolektívnej zmluvy, keďže „smerom nahor“ nebol ničím limitovaný a takto postupovať mohol (limitovaný bol zákonom a kolektívnou zmluvou len tom smere, že žalobkyni nemohol vyplatiť menej ako stanovuje zákon a kolektívna zmluva). Rozhodujúcim bolo zodpovedanie otázky, či sa strany v dohode o skončení pracovného pomeru dohodli na úhrade žalovaného nároku, teda sankčnej náhrady mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, v rámci vyplatenia mimoriadnej odmeny. Odvolací súd túto otázku zodpovedal v predchádzajúcom bode tohto rozsudku, keď vzhľadom na všetky okolnosti prejednávanej veci vylúčil, že by bol nárok žalobkyne na sankčnú náhradu mzdy v čase uzavretia dohody predmetom vyporiadania.

29. Ak súd prvej inštancie prijal právny záver, že nárok žalobkyne na sankčnú náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce bol dohodou o skončení pracovného pomeru vysporiadaný aj z dôvodu, že dohoda obsahuje vyjadrenie strán, že vyplatením mimoriadnej odmeny budú vyporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, pričom mimoriadna odmena už bola žalobkyni žalovaným vyplatená, preto bol aj žalovaný nárok v zmysle dohody vysporiadaný, odvolací súd vyhodnotil tento jeho právny záver za nesprávny. Ustanovenie § 17 ods. 1 Zákonníka práce totiž stanovuje, že právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že toto chráni pred vzdaním sa práva vopred výhradne zamestnanca, pričom normuje, že právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdá svojich práv je absolútne neplatný. Pre posúdenie platnosti takéhoto právneho úkonu je preto podstatné rozlišovať, či sa zamestnanec vzdal práva, ktoré už vzniklo (vtedy je aplikácia citovaného ustanovenia vylúčená), alebo sa vzdal práva vopred, pod čím je potrebné rozumieť vzdanie sa takých práv, ktoré v čase urobenia právneho úkonu ešte nevznikli, nie sú mu známe, a s ktorými nemôže z tohto dôvodu disponovať (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo 102/1997, závery ktorého sú v posudzovanej veci plne aplikovateľné) ale vzniknú, resp. môžu vzniknúť až v budúcnosti. Platnosť právneho úkonu pritom treba vždy posudzovať k okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený. Žalovaný, ktorého zaťažovalo dôkazné bremeno, nepreukázal, že žalobkyňa mala v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru vedomosť o tom, že skončenie jej pracovného pomeru je súčasťou hromadného prepúšťania, pri ktorom žalovaný porušil svoje informačné povinnosti, v dôsledku čoho jej vznikol nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Odvolací súd zastáva názor, že i keď sa žalobkyňa mohla z médií dozvedieť informáciu, že žalovaný mieni hromadne prepúšťať (na čo poukazoval žalovaný), táto skutočnosť nepreukazuje, že vedela o tom, že u žalovaného skutočne a reálne dochádza k hromadnému prepúšťaniu (definovanému v Zákonníku práce), o tom, že žalovaný pri hromadnom prepúšťaní porušil svoje informačné povinnosti, a o tom, že jej vznikol nárok na (sankčnú) náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Ak žalobkyňa v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru nevedela, že má voči žalovanému nárok na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, nemohla s týmto nárokom ani disponovať a prejavíť vôľu, že je dohodou vysporiadaný.

30. Vzhľadom na uvedené nepovažoval odvolací súd za rozhodujúce, či už nárok žalobkyne na sankčnú náhradu mzdy podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce v čase právneho úkonu uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru reálne existoval, pretože platne sa možno vzdať iba práv (nárokov), ktoré zamestnancovi v čase urobenia tohto úkonu nielen že vznikli, ale museli mu byť v tom čase aj známe (a preto by s nimi mohol aj aktívne disponovať), čo ale nie je prípad prejednávanej veci. Aj pri osvojení si tvrdenia žalovaného, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru už existoval, je namieste prijať záver, že žalobkyňa žiadnym spôsobom neprejavila vôľu sa tohto nároku vzdať, naopak, nemala o ňom vôbec vedomosť (a rovnako o ňom nemal vedomosť ani žalovaný, ktorý predsa popieral už samotné hromadné prepúšťanie, existenciu jeho informačných povinností, a aj žalovaný nárok), keď ani žalovaným koncipovaná dohoda o skončení jej pracovného pomeru takýto nárok žalobkyne nikde neuvádza. Ak sa potom strany v dohode o skončení pracovného pomeru dohodli, že vyplatením mimoriadnej odmeny, budú vysporiadané všetky nároky a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, odvolací súd vyhodnotil, že takáto neurčitá a všeobecná formulácia (nesplňajúca kritérium určitosti v zmysle ust. § 37 Občianskeho zákonníka), ktorá nijak nešpecifikuje o aké nároky a pohľadávky zamestnanca vlastne ide, pričom z nej nie je ani zrejmé, že týka aj nároku žalobkyne podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, môže zahŕňať len vysporiadanie nárokov, o ktorých mali strany v čase jej

uzavretia vedomosť a prejavili vôľu s nimi disponovať, nie však vysporiadanie nárokov, o ktorých žiadna zo strán v čase uzavretia dohody vedomosť nemala. Keďže ani žalovaný ani žalobkyňa nemali v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru vedomosť o existencii nároku žalobkyne voči žalovanému, vyplývajúceho z ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, nemohli v dohode ani prejsť vôľu takýto nárok vysporiadať, a preto sa predmetná dohoda na tento nárok žalobkyne, ak v tom čase existoval, nevzťahuje.

31. Odvolací súd dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné, nakoľko v dojednanej mimoriadnej odmene nebol s prihliadnutím na vôľu sporových strán zahrnutý aj žalovaný nárok žalobkyne podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce. Tento nárok žalobkyne s poukazom na správne závery súdu prvej inštancie (ktoré si odvolací súd osvojil a poukazuje na ne) jednoznačne vznikol. Podľa ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 <<https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730.html>>. Žalovaná výška dvojnásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne nebola medzi stranami sporná (žalovaný vychádzal z rovnakej výšky priemernej mesačnej mzdy žalobkyne pri stanovení jej ponúkanej mimoriadnej odmeny, vypočítanej podľa jeho vzoru), a preto odvolací súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyne sumu 2.231,47 eur.

32. Žalobkyne priznal aj úrok z omeškania vo výške 5 % ročne z prisúdenej sumy 2.231,47 eur odo dňa 11.08.2020 do zaplatenia. Podľa čl. II bod 4 pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi stranami je mzda splatná najneskôr do 9. dňa nasledujúceho mesiaca a vypláca sa bezhotovostne na účet určený zamestnancom. Podľa ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis. V zmysle ust. § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, je výška úrokov z omeškania o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Pri rozhodovaní o nároku žalobkyne na úrok z omeškania vychádzal z rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 04.07.2017, podľa ktorého zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov; ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. Odvolací súd ustálil, že posledným dňom na výplatu mzdy (náhrady mzdy) žalobkyne bol deň 09.08.2020, a teda dňom 10.08.2020 sa žalovaný dostal do omeškania so zaplatením žalovanej sumy, pričom žalobkyňa žiadala v odvolaní priznať úrok z omeškania od 11.08.2020, čím bol odvolací súd viazaný. Základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná ku dňu 11.08.2020 bola vo výške 0 %, z čoho vyplýva výška zákonného úroku z omeškania 5 % ročne.

33. Z týchto dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti podľa ust. § 388 C.s.p. zmenil tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyne sumu 2.231,47 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.231,47 eur odo dňa 11.08.2020 do zaplatenia.

34. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 a 2 C.s.p..

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

Podľa ust. § 396 ods. 1 a 2 C.s.p. sa ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie použijú aj na odvolacie konanie. Ak odvolací súd zmení rozhodnutie, rozhodne aj o nároku na náhradu trov konania na súde prvej inštancie.

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

Podľa ust. § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

36. Z citovaných ustanovení vyplýva, že o nároku na náhradu trov konania rozhoduje súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, a že strane prizná náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Na vysvetlenie odvolací súd uvádza, že náhradu trov konania ovláda zásada úspechu vo veci. Úspech vo veci sa zisťuje porovnaním žalobného petitu a výroku rozhodnutia, ktorým sa o veci rozhodlo. U žalobkyne ide o plný úspech vo veci vtedy, ak sa výrok meritórneho rozhodnutia zhoduje so žalobným petitom, t.j. ak sa jej žalobe vyhovel v plnom rozsahu, a u žalovaného ide o plný úspech vtedy, ak bola žaloba žalobkyne v celom rozsahu zamietnutá. Ak žiadna strana nemá vo veci plný úspech, potom má každá zo strán úspech čiastočný, teda obe strany sporu (žalobkyňa a žalovaný) sú sčasti úspešné a sčasti neúspešné. Vo všeobecnosti platí, že ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí (rozhodnutie, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo, prichádza do úvahy vtedy, ak je čiastočný úspech a neúspech strán sporu približne rovnaký).

37. V prejednávanej veci sa žalobkyňa od žalovaného domáhala zaplata sumy 2.231,47 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2.231,47 eur odo dňa 02.08.2020 do zaplata (žalovaný úrok z omeškania predstavuje za 1.263 dní omeškania sumu 386,07 eur). Celkovo sa teda domáhala zaplata 2.617,54 eur (2.231,47 eur + 386,07 eur). Žaloba žalobkyne bola v časti požadovaného úroku z omeškania odo dňa 02.08.2020 do 10.08.2020 zamietnutá, z čoho je zrejmé, že v tejto časti sporu bol úspešný žalovaný. Zamietnutý úrok z omeškania predstavuje za 9 dní omeškania sumu 2,74 eur. Vzhľadom na uvedené je potom na mieste konštatovať, že úspech žalovaného bol v takom zanedbateľnom rozsahu, že ho nemožno hodnotiť ani ako jeho čiastočný úspech. Odvolací súd preto podľa ust. § 255 ods. 1 C.s.p. priznal v konaní plne úspešnej žalobkyňi proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

38. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

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

Poučenie:

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

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

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C. s. p.).

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

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 C. s. p.).

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

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

b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

(2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 C. s. p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C. s. p.).

(1) Dovolanie sa podáva 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.

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

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 C. s. p.).

(1) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

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

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

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

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

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

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

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C. s. p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C. s. p.).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 C. s. p.).