

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 3Cpr/14/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919201269
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 08. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Krajčiová
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5919201269.1

Uznesenie

Okresný súd Ružomberok v právnej veci navrhovateľa: Základná organizácia OZ KOVO KIA Žilina, trvale bytom: Dom odborov, Antona Bernoláka 51, 010 01 Žilina, IČO: 30804078 058, práv. zast.: Fridrich Paľko, s.r.o., so sídlom Grösslingova 4, 811 09 Bratislava, IČO: 36 864 421, proti žalovanému: Kia Motors Slovakia s.r.o., so sídlom Sv. Jána Nepomuckého 1282/1, 013 01 Teplička nad Váhom, IČO 35 876 832, o návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia, takto

rozhodol:

- I. Súd návrh navrhovateľa na nariadenie neodkladného opatrenia v celom rozsahu zamietá.
- II. Súd žalovanému voči navrhovateľovi nárok na náhradu trov konania nepriznáva.

odôvodnenie:

1. Návrhom doručeným súdu dňa 02.08.2019 navrhovateľ prostredníctvom právneho zástupcu žiadal, aby súd vydal neodkladné opatrenie, ktorým uloží žalovanému povinnosť vyplácať navrhovateľovi čiastku 13 656,16 € za kalendárny mesiac počnúc augustom 2019 vždy najneskôr do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ako aj čiastku 1600 € za kalendárny rok do 10.1. príslušného kalendárneho roku.

2. Návrh na nariadenie neodkladného opatrenia zdôvodnil navrhovateľ tým, že so žalovaným uzavreli dňa 31.3.2015 Kolektívnu zmluvu na roky 2015-2019 (ďalej len „Kolektívna zmluva“), pričom poukázal na časť I. Záverečné ustanovenia, bod 1.1 a 1.4 Kolektívnej zmluvy, podľa ktorých iný spôsob zmeny a zániku Kolektívnej zmluvy (do 31.marca 2019) dojednaný nebol, pričom Kolektívnu zmluvou sa zmluvné strany riadia od 1. apríla 2015 do 31.marca 2019. Dňa 31.10.2017 bol medzi navrhovateľom a žalovaným uzatvorený Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve, ktorým sa po dohode zmluvných strán zmenila Kolektívna zmluva tak, že bola doplnená o Dohodu o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení (ďalej len „Dohoda“), ktorá sa v rámci úplného znenia Kolektívnej zmluvy vykazuje ako príloha č. 7 kolektívnej zmluvy. Následne navrhovateľ citoval ustanovenia Dohody, a to časť A. Základné ustanovenia - body 1., 2., 3., 4. a 5, časť F. Ostatné podmienky pôsobenia, časť G. Záverečné ustanovenia - body 7., 8. a 9. a prílohu č. 2 Dohody. Dňa 17.04.2018 bol medzi navrhovateľom a žalovaným uzatvorený Dodatok č. 7 ku Kolektívnej zmluve, podľa ktorého sa zmluvné strany dohodli na zmene platnosti Kolektívnej zmluvy, a to od 1. apríla 2015 do 31.marca 2020, pričom dodatok nadobúda účinnosť 1.apríla 2018. Začiatkom roku 2019 žalovaný informoval navrhovateľa o tom, že priemerná mzda u žalovaného za rok 2018 bola 1687 €. Dňa 18.4.2019 bola navrhovateľovi doručená výpoveď Dohody na základe časti G. bodu 8 tejto dohody, podľa ktorej trvanie Dohody skončí 31.7.2019. Navrhovateľ vo svojom návrhu ďalej uviedol, že nenávratný príspevok od žalovaného kompenzoval náklady na dlhodobé uvoľnenie 3 zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne a zahŕňal aj refundáciu nákladov nevyhnutných na prevádzku sídla navrhovateľa, nakoľko iné zdroje príjmov, ako je členské vyberané od členov navrhovateľa zďaleka nepostačovali na pokrytie výdavkov dlhodobo uvoľnených zamestnancov, a preto došlo k uzavretiu vyššie uvedenej Dohody z 31.10.2017. Nastavenie organizácie činnosti navrhovateľa bolo tak závislé

od pravidelného vyplácania nenávratného príspevku v celej výške. Jednostranná výpoveď tejto dohody zo strany žalovaného náhle a nepredvídateľne zasiahla do chodu navrhovateľa a výpadok rozhodujúcej časti príjmu navrhovateľa ohrozuje efektívne fungovanie dlhodobu uvoľnených zamestnancov, ktorí v prípade, ak by nebola poskytnutá dočasná ochrana zo strany súdu, budú v zmysle bodu 6 časti A. Dohody opätovne zaradení na vykonávanie pracovnej činnosti u žalovaného s účinnosťou od 1.8.2019. Rovnako je ohrozené aj fungovanie sídla navrhovateľa, pretože bez pokrytia nákladov na jeho prevádzku nebude navrhovateľ schopný tieto uhrádzať. Výšku nenávratného príspevku navrhovateľ určil vo výške 13.656,16 €, ktorý vypočítal ako súčin priemernej mzdy u odporcu za rok 2018 vo výške 1687 € x koeficient 2,56 x počet uvoľnených zamestnancov 3, spolu 12.956,16 €, a refundácie nákladov nevyhnutných na prevádzku sídla navrhovateľa vo výške 700 €. Výpoveď Dohody žalovaným považoval za neplatnú z dôvodu, že Dodatkom č. 5 uzavretým 31.10.2017 ku Kolektívnej zmluve, zmenil túto kolektívnu zmluvu tak, že do nej inkorporoval Dohodu uzavretú 31.10.2017, pričom Dodatkom č.7 predĺžil dobu jej platnosti až do 31.3.2020. Jej súčasťou - Dohoda v dôsledku vlastného režimu času platnosti, ktorý je stanovený až do 30.11.2020 s možnosťou automatického predĺženia o 4 roky, tiež platila v čase uskutočnenia jej výpovede zo strany odporcu. Z obsahu Dohody samotnej je možné vyvodiť, že má stanovenú možnosť výpovede bez ohľadu na ďalšiu existenciu zvyšku kolektívnej zmluvy, čo však nespochybňuje jej chápanie ako súčasťou kolektívnej zmluvy (doba účinnosti niektorých záväzkov v kolektívnej zmluve môže byť dojednaná odchylné - podľa uznesenia NS SR z 25.6.2015 sp. zn. 6 Cdo 460/2013 uverejnené pod č. 4/2016 Zb. st. NS a súdov SR). Z výslovného prejavu vôle „meniť“ kolektívnu zmluvu Dohodou, ktorá obsahuje možnosť vypovedania tejto dohody, možno vyvodiť to, že dohoda je súčasťou kolektívnej zmluvy a rovnako dodatok ku Kolektívnej zmluve obsahujúci dohodu, bol predmetom kolektívneho vyjednávania a každá strana dohody je číslovaná a podpísaná oboma zmluvnými stranami v poradí za stranou týkajúcou sa prejavu vôle „meniť“ kolektívnu zmluvu dodatkom s obsahom Dohody. Z obsahu Dohody obsiahnutej v Dodatku č. 5 ku Kolektívnej zmluve je zrejmé, že Dohoda je súčasťou Kolektívnej zmluvy, nakoľko sa jej ustanovenia týkajú podmienok pôsobenia dlhodobu uvoľnených zamestnancov žalovaného na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u žalovaného, pričom v zmysle kogentného ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce musia byť tieto podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve. Výpoveďou dohody, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy, dochádza k zmene kolektívnej zmluvy, pretože dochádza k zrušeniu v tejto dohode upravených vzťahov výhodnejšie, ako je v Zákonníku práce podľa jeho § 136 ods. 1 a 3, 240 ods. 2, 3 a 5. Takáto zmena kolektívnej zmluvy musí byť podľa § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní uzavretá v písomnej forme a podpísaná na tej istej listine zamestnávateľom a oprávneným zástupcom alebo zástupcami príslušných odborových orgánov (navrhovateľa). Aj keď súčasťou dodatku ku kolektívnej zmluve je možnosť vypovedať jej súčasťou - dohodu o uvoľnení zamestnancov, nemôže výpoveď vylúčiť zmluvu s podpismi oboch zmluvných strán na tej istej listine. Výpoveď ako spôsob zmeny kolektívnej zmluvy je tak neplatná pre rozpor s § 4 ods. 1 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní, pretože v zmysle § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a rozsah tejto zmeny kolektívnej zmluvy, avšak pri tejto zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy, t.j. je potrebné oboma zmluvnými stranami uzavrieť dodatok ku kolektívnej zmluve. Výpoveď Dohody tak nie je záväzná ani pre zamestnancov, ani pre príslušný odborový orgán. Navrhovateľ poukázal na § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní, podľa ktorého pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje rovnako ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy a následne poukázal na časť G bod 3. Kolektívnej zmluvy, „Akákoľvek zmena tejto Dohody môže byť vykonávaná len vo forme písomných dodatkov“. Z uvedeného vyplýva, že následné dojednanie o možnosti výpovede Dohody v jej časti G bode 8 samotné, nakoľko ide o možnosť výpovede len časti kolektívnej zmluvy, zakotvuje možnosť jednostranného zúženia rozsahu Kolektívnej zmluvy o ustanovenia Dohody, pričom ide o zmenu kolektívnej zmluvy a pri nej sa musí postupovať ako pri jej uzavieraní. Dojednanie o možnosti výpovede Dohody v jej bode G ods. 8, tak nespĺňa podmienky ustanovenia § 4 ods. 1 písm. a) a § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní, z ktorých vyplýva, že ustanovenia kolektívnej zmluvy je možné meniť iba písomnou dohodou s podpismi oboch zmluvných strán na tej istej listine a zákonným postupom stanoveným pre uzavretie kolektívnej zmluvy samotnej. Každá časť kolektívnej zmluvy tomu odporujúca, je neplatná. V zmysle § 231 ods. 1 Zákonníka práce, obsah kolektívnej zmluvy môže byť len výhodnejší, než je obsah pracovnoprávného predpisu, pričom možnosť vypovedať časť kolektívnej zmluvy pre obe zmluvné strany nie je zmluvné dojednanie, ktoré by bolo výhodnejším ustanovením pre zamestnancov a ich organizácie, než ako je právny stav podľa pracovnoprávných predpisov, a teda zásadne odporuje tomuto kogentnému príkazu a je aj z tohto dôvodu neplatná pre rozpor so všeobecne záväzným právnym predpisom (§ 4 ods. 2 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o

kolektívnom vyjednávaní). O možnosti dojednať predčasné ukončenie kolektívnej zmluvy chýba zákonné ustanovenie, z čoho možno vyvodiť, že absencia tohto ustanovenia má prispieť k stabilite kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a je v záujme oboch zmluvných strán. Samotné dojednanie práva vypovedať časť kolektívnej zmluvy je v skutočnosti právom zmeniť túto kolektívnu zmluvu bez postupu podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a odporuje tak § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a je kolektívna zmluva aj z tohto dôvodu v tejto časti neplatná podľa § 4 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Následne navrhovateľ citoval nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp.zn. II. ÚS 26/2012 z 25.4.2012, na podklade ktorého uviedol, že rovnaký záver platí aj pre kolektívnu zmluvu a vôbec kolektívnoprávne vzťahy, ktorých zmyslom je poskytnúť zástupcom zamestnancov istotu plnenia zo strany zamestnávateľa a rovnako istotu vyjednaného sociálneho zmluvy. Navrhovateľ poukázal aj na komparatívne hľadisko právnej úpravy výpovede kolektívnej zmluvy v susedných štátoch, kde je možnosť výpovede na rozdiel od pracovnoprávnej úpravy v Slovenskej republike, výslovne zakotvená v kogentných ustanoveniach o kolektívnej zmluve, pričom mal za to, že v dôsledku absencie takejto výslovnej kogentnej úpravy v Slovenskej republike, nie je možné uzatvárať kolektívne zmluvy, a to ani sčasti, s možnosťou výpovede v prospech zamestnávateľa. A preto ustanovenie o práve výpovede bolo neplatne dojednané nielen pre rozpor s účelom a zmyslom právnej úpravy kolektívnych zmlúv, ale aj pre špecifický nedostatok, ktorým je práve legislatívna absencia možnosti „meniť“ kolektívnu zmluvu uplatnením výpovede voči jej súčasť. Navrhovateľ požiadal žalovaného o ustanovenie paritnej komisie podľa bodu 1.3 časti H. Kolektívnej zmluvy, keďže ide o spor o výklad a plnenie kolektívnej zmluvy, na čo reagoval žalovaný tak, že v odpovedi uviedol, že v prípade výpovede Dohody nejde o spor o výklad a plnenie kolektívnej zmluvy, pretože Dohoda bola uzavretá v inom právnom režime ako samotná Kolektívna zmluva a jej dohodnutie a uzavretie nebolo predmetom kolektívneho vyjednávania, pričom súčasťou Kolektívnej zmluvy sa stala neštandardne Dodatok č. 5 ako jej príloha č. 7. Pričom súčasne žalovaný uviedol, že režim jej výpovede bol dojednaný odchylné. Navrhovateľovi nie je známe, že by Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve nebol dojednaný v režime odchylnom od ustanovení § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Na základe uvedených skutočností navrhovateľ požiadal súd o vydanie neodkladného opatrenia.

3. K podanému návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia navrhovateľ predložil Kolektívnu zmluvu v znení jej doplnkov platnú do 31. marca 2019, Informácie podľa KZ, B, 6.1 b), c) d)- stav k 31.12.2018, Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve z 31.10.2017, Dodatok č. 7 ku Kolektívnej zmluve z 17.04.2018, výpoveď Dohody z 18.04.2019, Spor o výklad a plnenie kolektívnej zmluvy - odpoveď z 04.07.2019.

4. Podľa § 324 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len "CSP") pred začatím konania, počas konania a po jeho skončení súd môže na návrh nariadiť neodkladné opatrenie.

5. Podľa § 325 ods. 1 CSP neodkladné opatrenie môže súd nariadiť, ak je potrebné bezodkladne upraviť pomery alebo ak je obava, že exekúcia bude ohrozená.

6. Podľa § 326 ods. 1 a 2 CSP v návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia sa popri náležitostiach žaloby podľa § 132 uvedie opísanie rozhodujúcich skutočností odôvodňujúcich potrebu neodkladnej úpravy pomerov alebo obavu, že exekúcia bude ohrozená, opísanie skutočností hodnoverne osvedčujúcich dôvodnosť a trvanie nároku, ktorému sa má poskytnúť ochrana a musí byť z neho zrejmé, akého neodkladného opatrenia sa navrhovateľ domáha. K návrhu musí navrhovateľ pripojiť listiny, na ktoré sa odvoláva.

7. Podľa § 329 ods. 1 až 3 CSP súd môže rozhodnúť o návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia aj bez vylúču a vyjadrenia strán a bez nariadenia pojednávania. Ak rozhoduje odvolací súd o odvolaní proti uzneseniu o zamietnutí neodkladného opatrenia, umožní sa protistrane vyjadriť k odvolaniu a k návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia. Pre neodkladné opatrenie je rozhodujúci stav v čase vydania uznesenia súdu prvej inštancie. Ak po vydaní uznesenia, ktorým bol zamietnutý návrh na nariadenie neodkladného opatrenia, dôjde k zmene skutkových okolností významných pre rozhodnutie, nezakladá právoplatné rozhodnutie, ktorým bol zamietnutý návrh na nariadenie neodkladného opatrenia, prekážku rozhodnutej veci.

8. Podľa § 331 ods. 1 CSP návrh na nariadenie neodkladného opatrenia doručí súd ostatným stranám až spolu s uznesením, ktorým bolo neodkladné opatrenie nariadené. Ak bol návrh na jeho nariadenie odmietnutý alebo zamietnutý, uznesenie o jeho odmietnutí alebo zamietnutí ani prípadné odvolanie

navrhovateľa súd ostatným stranám nedoručuje; uznesenie odvolacieho súdu im doručí, len ak ním bolo neodkladné opatrenie nariadené.

9. § 229 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

10. Podľa § 240 ods. 1 ZP činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

11. Podľa § 240 ods. 3 prvá a druhá veta ZP zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.

12. Podľa § 240 ods. 5 ZP zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

13. Neodkladné opatrenie v civilnom sporovom konaní je možné nariadiť len z dvoch dôvodov. Za prvé, ak je potrebné bezodkladne upraviť pomery strán sporu, alebo za druhé, ak je obava, že exekúcia bude ohrozená. Zmyslom neodkladného opatrenia ako jedného zo zabezpečovacích (§ 330 CSP) inštitútov procesného práva, je poskytnúť oprávnenej strane sporu dočasnú ochranu a zabrániť zhoršeniu jej postavenia, a to aj napriek tomu, že súd nemá náležite zistený skutkový stav, resp. zabezpečiť trvalú úpravu pomerov medzi stranami (§ 336 ods. 1 druhá veta). Jeho zabezpečovacia funkcia sa tak prejavuje najmä v jeho schopnosti zabrániť dočasnou a provizórnou úpravou nepriaznivým následkom, ktoré mohli pred začatím konania alebo už v začatom konaní nastať, resp. môže upraviť pomery medzi stranami trvalo. Aby však súd mohol poskytnúť ochranu nariadením neodkladného opatrenia, musí byť aspoň osvedčené, že sú tu právne vzťahy medzi stranami sporu, vyžadujúce dočasnú úpravu, táto dočasná úprava je potrebná, pričom v právnych vzťahoch strán sporu sa ňou nevytvorí nenávratný stav a zároveň neprimeraným spôsobom sa nezasiahne do právnych vzťahov medzi stranami.

14. Pri rozhodovaní o neodkladných opatreniach súd nerozhoduje na základe výsluchu oboch procesných strán, či vykonania dokazovania o skutočnostiach týkajúcich sa existencie dôvodov obsiahnutých v návrhu, ale vychádza len zo skutočností uvádzaných a preukázaných navrhovateľom v návrhu, resp. ak je návrh podaný v priebehu konania, z výsledkov doposiaľ vykonaného dokazovania. Preto je nevyhnutné, aby bola navrhovateľom osvedčená dôvodnosť a trvanie nároku, teda musia byť osvedčené aspoň základné skutočnosti potrebné pre záver o pravdepodobnosti nároku, ktorému sa má poskytnúť ochrana.

15. Navrhovateľ neosvedčil základnú náležitosť návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia a tou je naliehavosť, resp. potreba bezodkladnej úpravy pomerov alebo obava, že exekúcia bude ohrozená. To, že žalovaný vypovedal Dohodu, na podklade ktorej si zástupcovia zamestnancov so svojím zamestnávateľom (žalovaným) dohodli výhodnejšie podmienky ako ustanovuje ZP na úhradu nákladov spojených s odborovou činnosťou, čím malo dôjsť k výpadku rozhodujúcej časti príjmu navrhovateľa, a tým k zásahu do efektívneho fungovaniu navrhovateľa, nezakladá opodstatnenosť nariadenia neodkladného opatrenia. Navrhovateľ nijakým spôsobom nepreukázal, že zaradením neaktívnych zamestnancov späť do aktívneho pracovného stavu zamestnávateľ neumožní zástupcom zamestnancov výkon odborových činností a neposkytne im pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade, aj keď nie je dojednaná osobitná dohoda, tak ako to vyplýva z taxatívneho ustanovenia § 240 ods. 3 ZP.

Súd nemal za preukázané ani ohrozenie fungovania sídla navrhovateľa, keď ten nepredložil nájomnú zmluvu, ktorá by preukazovala trvanie nájmu a s tým spojené náklady, a ani vo svojom návrhu netvrdil, že zamestnávateľ mu odoprel poskytnúť priestory na jeho odborovú činnosť a úhradu nákladov s tým spojených. Súd nijako nespochybňuje, že výpoveďou Dohody sa navrhovateľovi znížia finančné prostriedky na jeho fungovanie, avšak pre účely nariadenia neodkladného opatrenia to nepostačuje, keď navrhovateľ neosvedčil, že bez týchto finančných prostriedkov nebude môcť vôbec zastupovať zamestnancov. Súd poukazuje, že zákon garantuje právo navrhovateľa vo vzťahu k zamestnávateľovi na bezplatné poskytnutie miestností (§ 240 ods. 5 Zákonníka práce) a poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pre jeho členov na jeho činnosť (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce). Navrhovateľ na podklade tvrdenej neplatnosti výpovede Dohody žiadal neodkladným opatrením priznať nenávratný finančný príspevok, pričom neohraničil čas dokedy má neodkladné opatrenie trvať, hoci doba trvania predmetnej Dohody bola dojednaná do 30.11.2020 (bez ohľadu na dojednanú podmienku skončenia).

16. Súd je toho názoru, že v kontexte veci je relevantná nielen finančná otázka, ale je potrebné sa zaoberať v prvom rade vyriešením otázky uvoľnenia zamestnancov na činnosť navrhovateľa. Otázka uvoľnenia zamestnancov predmetom návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia nebola, hoci takáto povinnosť bola dohodnutá v základných ustanoveniach predmetnej Dohody. Súd zdôrazňuje, že zmluvné strany uzatvorili dohodu o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení, keď materiálne a organizačné zabezpečenie odborovej organizácie je obsahom prílohy č. 2 tejto Dohody.

17. Súd poukazuje aj na skutočnosť, že navrhovateľovi bola výpoveď Dohody doručená dňa 18.04.2019, pričom sa dožadoval od žalovaného Sporu o výklad a plnenie kolektívnej zmluvy až dňa 03.07.2019, na čo mu žalovaný odpovedal listom zo dňa 04.07.2019 a až následne dňa 31.07.2019 splnomocnil právneho zástupcu na vypracovanie neodkladného opatrenia, nakoľko už 01.08.2019 by mali neaktívni zamestnanci nastúpiť do práce u žalovaného, čo samo o sebe spochybňuje naliehavosť úpravy pomerov medzi sporovými stranami, keď navrhovateľ ostal neaktívny skoro tri mesiace od znalosti o vypovedaní Dohody a svoje práva začal brániť až v posledný mesiac pred uplynutím výpovednej doby.

18. Neodkladné opatrenie je inštitútom, ktorého primárnym cieľom je zabránenie neodvratného stavu, ktorý by mohol nastať v prípade, ak by nedošlo k okamžitej súdnej ingerencii. Nevyhovením návrhu navrhovateľa na nariadenie neodkladného opatrenia k žiadnemu takémuto stavu nedôjde vzhľadom na zákonom garantované práva navrhovateľa. Navrhovateľ sa svojich tvrdých nárokov môže domáhať v súdnom konaní na základe podanej žaloby vo veci samej.

19. Súd sa pri rozhodovaní o neodkladnom opatrení zaoberal tiež otázkou, či existuje potreba naliehavej úpravy pomerov vzhľadom na sociálny a ekonomický dopad na uvoľnených zamestnancov po podaní výpovede Dohody, avšak ani v tomto ohľade nebola naplnená požiadavka bezodkladnej úpravy pomerov, nakoľko navrhovateľ uviedol, že uvoľnení zamestnanci budú opätovne zaradení na vykonávanie pracovnej činnosti u žalovaného s účinnosťou od 1.8.2019, teda nezostanú bez príjmu.

20. Z týchto dôvodov súd návrh na nariadenie neodkladného opatrenia v celom rozsahu zamietol.

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

22. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

23. Súd majúci na zreteli povinnosť vyplývajúcu mu z § 262 ods. 1 CSP - rozhodnúť o nároku na náhradu trov konania v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, žalovanému, ktorý bol v konaní o návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia úspešný, nárok na náhradu trov konania nepriznal, nakoľko z obsahu spisu súd nemal preukázaný vznik trov konania na strane žalovaného. V tejto súvislosti súd poukazuje na súvisiacu judikatúru, v zmysle ktorej ak si strana náhradu trov konania neuplatní, ani jej podľa obsahu spisu v konaní žiadne nevznikli, je v súlade s čl. 17 základných princípov CSP, zakotvujúcim procesnú ekonómiu, rozhodnúť priamo tak, že sa jej nárok na náhradu trov konania nepriznáva. (Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 28. 2. 2018, sp. zn. 7Cdo/14/2018)

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu možno podať odvolanie písomne v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Ružomberok v troch vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP v odvolaní sa má okrem všeobecných náležitostí podania stanovených v § 127 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpisu a uvedenia spisovej značky tohto konania) uviesť, 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).

Podľa § 365 ods. 1 CSP 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.