

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 11CoPr/5/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113205312
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 09. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Malíková
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2013:5113205312.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Malíkovej a členov senátu JUDr. Adriany Gallovej a JUDr. Romana Tichého vo veci navrhovateľky: B. I., nar. XX. X. XXXX, bytom O. S. XXXX/X, Y., právne zastúpená JUDr. Romanom Hriadelom, advokátom, so sídlom Y., S. S. XXXX/X, Y., proti odporcovi: Mesto Žilina, Námestie obetí komunizmu 1, Žilina, v konaní o náhradu mzdy, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Žilina č.k. 18Cpr/1/2013-106 zo dňa 6. 6. 2013, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu vo výroku, ktorým odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke sumu vo výške 1.195,64 eur spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5,75 % zo sumy 1.195,64 eur ročne od 27.4.2013 až do zaplatenia v lehote 3 dni od právoplatnosti rozhodnutia a vo výroku o trovách konania, **p o t v r d z u j e .**

Vo zvyšku **s a** rozsudku okresného súdu **n e d o t ý k a .**

Odporca **j e p o v i n n ý** nahradiť navrhovateľke trovy odvolacieho konania vo výške 83,06 eur na účet právneho zástupcu navrhovateľky v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom okresný súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľke sumu vo výške 1.195,64 eur spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 1.195,64 eur od 27. 4. 2013 až do zaplatenia. Zároveň zamietol návrh navrhovateľky v časti sumy 3,66 eur spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5,75 % ročne od 18. 2. 2013 až do zaplatenia a v časti uplatnených úrokov z omeškania vo výške 5,75 % ročne od 18. 2. 2013 do 26. 4. 2013 zo sumy 1.195,64 eur. Odporcovi uložil povinnosť nahradiť navrhovateľke trovy konania titulom trov právneho zastúpenia vo výške 249,18 eur a titulom súdneho poplatku za návrh vo výške 71,50 eur.

Navrhovateľka sa žalobným návrhom zo dňa 18. 2. 2013, doručeným Okresnému súdu Žilina dňa 18. 2. 2013, domáhala, aby odporca nahradil mzdu a trovy konania. Svoj nárok odôvodnila tým, že Mestská krytá plaváreň dala jej výpoveď dňa 1. 10. 2012 s tým, že pracovný pomer skončil dňa 31. 12. 2012. Tento zamestnávateľ ako príspevková organizácia odporcu bol dňom 31. 12. 2012 zrušený bez právneho nástupníctva. Práva a povinnosti teda prešli na odporcu ako zriaďovateľa. Išlo o hromadné prepúšťanie s tým, že boli porušené povinnosti zamestnávateľa, čo konštatoval aj Inšpektorát práce v Žiline, na základe čoho patrí navrhovateľke náhrada mzdy najmenej v 2-násobku jej priemerného zárobku. Spolu s návrhom predložila výpoveď zo dňa 1. 10. 2012, prešetrenie Inšpektorátu práce zo dňa 4. 2. 2013, potvrdenie o príjmoch fyzickej osoby za obdobie 2012. Prvostupňový súd vychádzal z toho, že navrhovateľka bola zamestnaná na základe pracovnej zmluvy v príspevkovej organizácii odporcu -

Mestská krytá plaváreň, IČO: 00 652 041 od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2012. Mestské zastupiteľstvo v Žiline Uznesením č. 91/2012 na svojom 21. zasadnutí konanom dňa 17. 9. 2012 schválilo zrušenie príspevkovej organizácie k 31. 12. 2012 bez právneho nástupníctva a zároveň schválilo založenie obchodnej spoločnosti Mestská krytá plaváreň, s. r. o. s jediným spoločníkom - odporcom. Súd ďalej konštatoval, že bývalý zamestnávateľ navrhovateľky bol odporcom zrušený k 31. 12. 2012 bez právneho nástupníctva, čím bola daná jeho pasívna legitímácia v tomto konaní s poukazom na citované zákonné ustanovenie. Práva a povinnosti zrušenej príspevkovej organizácie Mestská krytá plaváreň bez právneho nástupníctva k 31. 12. 2012 prešli na odporcu ako zriaďovateľa podľa § 21 ods. 13 zákona č. 523/2004 Z. z..

Prvostupňový súd vychádzal tiež z toho, že navrhovateľke bola daná výpoveď 1. 10. 2012 z dôvodu skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, nakoľko Uznesením č. 91/2012 zo dňa 17. 9. 2012 bola zrušená príspevková organizácia k 31. 12. 2012 bez právneho nástupníctva, a preto ju nie je možné ďalej zamestnávať. Prvostupňový súd tiež ustálil, že v čase podávania výpovedí zamestnával viac ako 10 zamestnancov, s ktorými taktiež skončil pracovný pomer počas 30 dní, a to od 25. 9. 2012 do 25. 10. 2012. S poukazom na zistené skutočnosti potvrdené aj samotným odporcom vyhodnotil súd tak, že nepochybne ide o hromadné prepúšťanie podľa § 73 ods. 1 Zákonníka práce. Pri posudzovaní hromadného prepúšťania ďalej vychádzal z § 73 ods. 2 až 4, 6, 8, 11 a 12 Zákonníka práce so záverom, že ani jedna zo zákonom stanovených povinností v zmysle § 73 Zákonníka práce nebola vtedajším zamestnávateľom splnená, čo potvrdil aj odporca. Porušenie týchto povinností konštatoval aj Inšpektorát práce v Žiline. Vzhľadom k tomu, že žiadna zákonom stanovená povinnosť nebola splnená, a to ani jedna podľa § 73 ods. 2, 3, 4 a 6 Zákonníka práce, pričom vyžaduje sa splnenie všetkých týchto povinností (ich nesplnenie však nespôsobuje neplatnosť výpovede), odporca je povinný nahradiť mzdu zamestnancovi v sume najmenej 2-násobku priemerného zárobku, pokiaľ si ho zamestnanec uplatní. Navrhovateľka si tento nárok uplatnila, preto odporca je povinný tento nárok uspokojiť.

Ďalej prvostupňový súd konštatoval, že odporca tento nárok nerozporoval, avšak mal za to, že je neopodstatnený, lebo navrhovateľka uzatvorila k 1. 1. 2013 novú pracovnú zmluvu zo dňa 20. 12. 2012. V tejto súvislosti poukázal na to, že výpoveď bola daná navrhovateľke dňa 1. 10. 2012, ale ďalšia pracovná zmluva bola uzavretá až dňa 20. 12. 2012, aj to s iným subjektom, a to so subjektom, na ktorého neprešli povinnosti predchádzajúceho zamestnávateľa, keďže nedošlo k žiadnemu predaju podniku, či prevodu, resp. prechodu. Spoločné mali iba to, že predchádzajúci zamestnávateľ (zrušený) bol príspevkovou organizáciou odporcu a terajší zamestnávateľ je právnická osoba s jediným spoločníkom - odporcom. Súd ďalej dôvodil tým, že odporca založil novú obchodnú spoločnosť s rovnakým názvom ako bola príspevková organizácia, avšak ide o spoločnosť s ručením obmedzeným, teda ide o iný subjekt, aj keď s totožným obchodným menom. Navrhovateľka od 1. 1. 2013 je zamestnaná na základe novej pracovnej zmluvy (s odlišnými podmienkami) v danej spoločnosti, v ktorej je odporca jediným spoločníkom. Súd tiež poukázal na to, že navrhovateľka nebola povinná uzatvoriť novú pracovnú zmluvu s jej súčasným zamestnávateľom a nedošlo ani k žiadnemu prechodu práv a povinností. Tvrdenia odporcu súd vyhodnotil len ako neopodstatnenú obranu, nakoľko v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce je odporca povinný túto náhradu zaplatiť vždy, pokiaľ poruší stanovené povinnosti. Preto je odporca povinný navrhovateľke nahradiť mzdu v zmysle § 134 Zákonníka práce. Súd pre účely výpočtu priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce ustálil sumu 599,65 eur, keďže medzi účastníkmi nebol sporný priemerný mesačný zárobok. Ďalej prvostupňový súd konštatoval, že súd postupuje v zmysle § 153 O. s. p. a pri určení výšky priemerného mesačného zárobku musí vychádzať zo zákonného výpočtu stanoveného ustanovením § 134 Zákonníka práce, a to aj napriek vysloveniu súhlasu s výškou priemerného mesačného zárobku. Uvedené mal preukázané z predložených výplatných lístkov navrhovateľky, z ktorých zistil, že priemerný mesačný zárobok je 597,82 eur. Súd vychádzal z toho, že predložený priemerný mesačný zárobok vypočítaný odporcom je za celý rok 2012, čo nie je v súlade s § 134 Zákonníka práce, podľa ktorého je potrebné určiť priemerný mesačný zárobok za rozhodujúce obdobie. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, teda 07-09/2012. Podľa potvrdenia o výške príjmu navrhovateľky navrhovateľka mala zárobok v mesiaci 07/2012 vo výške 537,47 eur, v mesiaci 08/2012 vo výške 710,15 eur a v mesiaci 09/2012 vo výške 535,83 eur, čo je v priemere 597,82 eur v zmysle platných právnych predpisov, ktorými je súd viazaný a v medziach ktorých je povinný rozhodnúť.

Keďže navrhovateľka si uplatnila náhradu o 3,66 eur viac, súd v tej časti žalobný návrh zamietol, a to aj napriek tomu, že odporca danú sumu a výpočet danej sumy nespochybňoval, nenamietal, súhlasil s takou sumou, avšak súd je viazaný v danom prípade zákonom, a to v zmysle § 153 ods. 2 O. s. p. v spojitosti s § 134 Zákonníka práce.

Pokiaľ išlo o uplatnené úroky z omeškania, tieto súd priznal v zmysle § 517 ods. 2 OZ a § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z.. V časti uplatnených úrokov zo sumy 3,66 eur a v časti úrokov za obdobie od 18. 2. 2013 do 26. 4. 2013 súd žalobný návrh zamietol, keďže danú sumu 3,66 eur navrhovateľovi nepriznal z dôvodu prevyšovania náhrady mzdy vypočítanej podľa § 134 Zákonníka práce a zároveň súd nemal preukázané, že by navrhovateľka vyzývala odporcu aj pred žalobným návrhom. Podľa ustálenej súdnej praxe žalobný návrh v takom prípade síce nahrádza výzvu, avšak účinky nastávajú až jeho doručením odporcovi. V danom prípade žalobný návrh bol odporcovi doručený až dňa 25. 4. 2013. S poukazom na uvedené v zmysle § 563 Občianskeho zákonníka odporca sa tak dostal do omeškania až dňa 27. 4. 2013, keďže nasledujúci deň po doručení bol povinný plniť, t.j. dňa 26. 4. 2013. Vo zvyšnej časti tak žalobný návrh zamietol.

Prvostupňový súd zaviazal odporcu nahradiť navrhovateľovi trovy konania spolu v sume 320,68 eur (trovy prvostupňového konania, trovy právneho zastúpenia za 3 úkony právnej pomoci v celkovej sume 249,18 eur a súdny poplatok v sume 71,50 eur). O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 142 ods. 3 O. s. p. vzhľadom k tomu, že navrhovateľka mala vo veci úspech čiastočný, súd jej môže priznať plnú náhradu trov konania, ak mala neúspech v pomerne nepatrnej časti.

Proti rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie odporca, ktorý konštatoval, že z dôvodu zrušenia príspevkovej organizácie rozviazal zamestnávateľ pracovný pomer s navrhovateľkou výpoveďou v súlade s § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Navrhovateľka so zamestnávateľom Mestská krytá plaváreň s. r. o. uzatvorila dňa 20. 12. 2012 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Navrhovateľka uzatvorila novú pracovnú zmluvu s inou organizáciou, ale s rovnakým miestom výkonu práce aj pracovnou náplňou, preto pokladajú návrh navrhovateľky za neopodstatnený. Nezmenilo sa jej pracovné zaradenie, svoju prácu vykonáva na tom istom pracovnom mieste, len pod iným subjektom. Predmetnú vec bolo potrebné posúdiť nielen z hľadiska opodstatnenosti práva navrhovateľky, ale komplexne zo všetkých do úvahy prichádzajúcich hľadísk, vrátane hľadiska dobrých mravov v zmysle § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi. Tým, že odporkyňa plynule prešla z jednej organizácie do druhej, vykonáva rovnaký druh práce na rovnakom mieste a napriek tomu si uplatňuje nárok na zaplatenie náhrady mzdy, je konaním odporujúcim dobrým mravom. Podľa ustálenej teórie zmyslom ust. § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka je zamedziť výkon práva, ktorý síce zodpovedá zákonu, avšak odporuje dobrým mravom. Následkom výkonu práv a povinností v rozpore s dobrými mravmi je neposkytnutie ochrany práva, resp. odopretie autoritatívneho rozhodnutia súdu potrebného na vznik právneho vzťahu medzi oprávnenou a povinnou osobou (rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 23 Cdo 2060/1998 zo dňa 28. 6. 2000). Prvostupňový súd absolútne nepoužil § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka a na danú vec ho neaplikoval, preto dospel k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci.

K podanému odvolaniu sa písomne vyjadrila navrhovateľka, ktorá konštatovala, že odvolanie odporcu je nedôvodné, pretože uvádzané dôvody sú v rozpore s výkladom k § 3 Občianskeho zákonníka. Zmyslom ust. § 3 ods. 1 OZ je zamedziť výkon práva, ktorý síce zodpovedá zákonu, avšak odporuje dobrým mravom. V praxi ide o prípady, keď výkon práva je formálne v súlade so zákonom, ale jeho cieľom je dosiahnutie iného výsledku, než dotknutá právna norma vo všeobecnosti predpokladá. V danom prípade nejde o vyššie uvedené skutočnosti. V ust. § 73 Zákonníka práce sú stanovené povinnosti zamestnávateľa pred začatím hromadného prepúšťania a ako sankcia za porušenie povinností uvedených v § 73 je ustanovením § 73 ods. 8 ZP nárok na náhradu mzdy v sume 2-násobku priemerného zárobku zamestnanca. Zákonodarca považoval porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní za tak závažné, že ho priamo do zákona sankcionoval. Uvedenú skutočnosť potvrdil aj inšpektorát práce, ktorý dal usmernenie navrhovateľke na uplatnenie tohto nároku. Uplatnenie zákonného nároku, ktorý je jednoznačne v zákone uvedený ako sankcia za porušenie povinností zo strany zamestnávateľa, nemôže byť považovaný za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Takýto výklad,

ako uvádza odporca v odvolaní, je v absolútnom rozpore s aplikáciou § 3 ods. 1 OZ. Pri takomto výklade by prakticky nikto nemohol uplatňovať námietku, napr. námietku premlčania, preklúzie atď.

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O. s. p.), preskúmal napadnutý rozsudok na základe podaného odvolania v rozsahu danom ust. § 212 ods. 1 O. s. p., teda v časti, v ktorej súd vyhovel návrhu navrhovateľky, ako aj vo výroku o trovách konania a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O. s. p.) postupom v zmysle ust. § 156 ods. 3 O. s. p. napadnutý rozsudok okresného súdu potvrdil v zmysle ust. § 219 ods. 1, 2 O. s. p..

Podľa § 212 ods. 1 O. s. p., odvolací súd je rozsahom a dôvodmi odvolania viazaný.

Podľa § 219 ods. 1 O. s. p., odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Podľa ust. § 219 ods. 2 O. s. p., ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Krajský súd primárne uvádza, že základom jeho rozhodnutia je aplikácia vyššie citovaného zákonného ustanovenia, keďže sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku okresného súdu a v podrobnostiach na jeho závery odkazuje. Krajský súd dodáva, že v prípade aplikácie ust. § 219 ods. 2 O. s. p. nie je žiaduce, aby boli zopakované tie vecne správne závery, ktoré sú obsiahnuté v napadnutom rozsudku okresného súdu, ako aj správne posúdenie, pretože práve za použitia ust. § 219 ods. 2 O. s. p. je postačujúce, ak vo vzťahu k odvolacím dôvodom, v danom prípade odporcu, sa len na zvýraznenie vecnej správnosti rozsudku okresného súdu zdôraznia podstatné a rozhodné skutočnosti a okolnosti. Uvedený postup a záver krajského súdu je aj v súlade s uznesením Ústavného súdu SR sp. zn. IV. 350/2009 zo dňa 8.10.2009, podľa ktorého „....odôvodnenia rozhodnutí prvostupňového súdu a odvolacieho súdu nemožno posudzovať izolovane, pretože prvostupňové a odvolacie konanie z hľadiska predmetu konania tvoria jeden celok (II. ÚS 78/2005, III. ÚS 264/2008, IV. ÚS 372/2008). Tento právny názor zahŕňa aj požiadavku komplexného posudzovania všetkých rozhodnutí všetkých všeobecných súdov (tak prvostupňového súdu, ako aj odvolacieho súdu a prípadne aj dovolacieho súdu), ktoré boli vydané v priebehu príslušného súdneho konania“.

Pre úplnosť odvolací súd k odvolacím dôvodom uvádza, že dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, vrátane toho, čo uviedli účastníci (§ 132 O. s. p.). Hodnotením dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej vykonané procesné dôkazy hodnotí z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Súd pri hodnotení dôkazov v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi v tom, ako a s akým výsledkom má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa tu zásada voľného hodnotenia dôkazov.

V ďalšom sa krajský súd zaoberal odvolacími dôvodmi odporcu. K odvolacej námietke odporcu o tom, že konanie navrhovateľky, ktorá prešla z jednej organizácie do druhej, vykonáva rovnaký druh práce a napriek tomu si uplatňuje nárok na zaplatenie náhrady mzdy, je konaním, ktoré odporuje dobrým mravom. Je potrebné konštatovať, že dobré mravy možno stotožniť so všeobecne uznávanými zásadami konania v právnom styku (poctivosť, nezneužívanie výkonu práv, nešikanózný spôsob výkonu práva, rešpektovanie rovnosti účastníkov v občianskoprávných vzťahoch). Preto v danom prípade ak navrhovateľka len využila zákonnú možnosť na uplatnenie nároku na náhradu mzdy vo výške 2-násobku priemerného mesačného zárobku, konala v súlade s § 73 ods. 8 Zákonníka práce a nemožno kvalifikovať uplatnenie nároku na náhradu mzdy v dôsledku porušenia povinnosti zamestnávateľa ako úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

Podľa § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka, výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.

Podľa § 3 ods. 2 Občianskeho zákonníka, fyzické a právnické osoby, štátne orgány a orgány miestnej samosprávy dbajú na to, aby nedochádzalo k ohrozovaniu a porušovaniu práv z občianskoprávných vzťahov a aby sa prípadné rozpory medzi účastníkmi odstránili predovšetkým ich dohodou.

Výkon subjektívneho práva nie je neobmedzený. Výkonom subjektívneho práva sa nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných subjektov. Výkon subjektívneho práva je okrem zákona limitovaný aj zásadou dobrých mravov. Požiadavka zachovávať dobré mravy je v ust. § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka zdôraznená tak, že výkon práv a povinností nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi, nepoctivému konaniu sa neposkytne právna ochrana. Občiansky zákonník nevymedzuje pojem dobrých mravov, z kontextu zákona však vyplýva, že ide o súbor určitých morálnych noriem, v ktorých sa odzrkadľujú všeobecne platné pravidlá morálky, etiky a slušnosti, pri ktorých existuje všeobecný záujem (spoločenská dohoda) ich rešpektovať. Odkaz na dobré mravy zvolil zákonodarca najmä z toho dôvodu, že prakticky by nebolo možné robiť v zákone vyčerpávajúci výpočet druhov konaní, ktoré by boli v rozpore s uvedenými hodnotovými normami.

Právny úkon sa prieči dobrým mravom, ak sa jeho obsah alebo účel ocitnú v rozpore so všeobecne uznávanou mienkou, ktorá vo vzájomných vzťahoch medzi ľuďmi, aký má byť obsah ich konania, aby bolo v súlade so základnými zásadami mravného poriadku demokratickej spoločnosti.

Podľa názoru súdnej praxe v rozpore s dobrými mravmi je taký právny úkon, ktorý nezodpovedá právnym zásadám, resp. spoločenským normám, ktoré sú všeobecne akceptované spoločnosťou. Nie je preto vylúčené, že výkon práva, ktorý zodpovedá zákonu, môže byť v rozpore s dobrými mravmi. Ide najmä o prípady, keď k uzavretiu právneho úkonu dochádza z iných dôvodov, ako je dosiahnutie hospodárskeho cieľa právneho úkonu, či uspokojenia iných potrieb, keď hlavným motívom osoby robiacej právny úkon je úmysel poškodiť či znevýhodniť povinnú osobu (tzv. šikanózný výkon práva).

V prípade, ak zamestnávateľ poruší povinnosti vo vzťahu k svojmu sociálnemu partnerovi, zástupcovi zamestnancov, vo vzťahu k príslušnému úradu práce alebo začne s hromadným prepúšťaním skôr, než po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie úradu práce, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ide o osobitný druh satisfakcie pre zamestnanca a sankcie voči zamestnávateľovi, ktorá má predovšetkým pôsobiť preventívne voči zamestnávateľovi, aby si dôsledne plnil právne povinnosti dotýkajúce sa hromadného prepúšťania.

Ako už bolo vyššie konštatované, uplatnenie nároku na náhradu mzdy nemožno považovať za konanie, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi i za situácie, keď navrhovateľka podpísala novú pracovnú zmluvu dňa 20. 12. 2012 a nastúpila do zamestnania dňa 1. 1. 2013, teda po skončení pracovného pomeru a nezmenilo sa jej pracovné zaradenie. V danom prípade je podstatné, že ust. § 73 ods. 8 Zákonníka práce, ktoré umožňuje uplatniť si nárok na náhradu mzdy voči zamestnávateľovi, v tomto prípade odporcovi, má charakter osobitného druhu satisfakcie, ktorá má predovšetkým pôsobiť preventívne voči odporcovi ako zamestnávateľovi, aby si dôsledne plnil všetky právne povinnosti dotýkajúce sa hromadného prepúšťania. Zamestnávateľ, ktorý poruší tak, ako v danom prípade svoje povinnosti dotýkajúce sa hromadného prepúšťania, musí znášať danú „sankciu“ za nedodržanie svojich zákonom stanovených povinností, a to bez ohľadu na to, že navrhovateľka ako keby plynule pokračovala v pracovnom pomere na tom istom pracovnom mieste, len pod iným subjektom. V danom prípade totiž nedošlo k predaju podniku, resp. jeho časti, nedošlo ani k prechodu práv a povinností z predchádzajúceho zamestnávateľa na nového zamestnávateľa, aj keď odporca bol zriaďovateľom predchádzajúceho zamestnávateľa a ďalšieho je jediným spoločníkom a vlastne teda aj zakladateľom. Táto skutočnosť preto nemá vplyv na výkon subjektívneho práva navrhovateľky a odporca sa tým nemôže zbaviť svojej povinnosti, ktorá bola konštruovaná zákonodarcom práve za účelom, aby právne povinnosti dotýkajúce sa hromadného prepúšťania boli dôsledne plnené. Okrem toho treba konštatovať, že navrhovateľka ani nebola povinná uzatvoriť novú pracovnú zmluvu s jej súčasným zamestnávateľom,

preto výkon jej subjektívneho práva vyplývajúceho z § 73 ods. 8 Zákonníka práce nemôže byť v rozpore s dobrými mravmi. V danom prípade mal podľa názoru súdu odporca možnosť riešiť predmetnú situáciu takým spôsobom, aby bol rešpektovaný Zákonník práce najmä v otázke hromadného prepúšťania, resp. zvoliť takú právnu formu, ktorá by umožnila, aby došlo k prechodu práv a povinností, či prevzatiu zamestnancov v zmysle Zákonníka práce.

Keďže prvostupňový súd návrh v časti sumy 3,66 eur spolu s úrokmi z omeškania 5,75 % ročne od 18. 2. 2013 až do zaplatenia a v časti uplatnených úrokov z omeškania vo výške 5,75 % ročne od 18. 2. 2013 do 26. 4. 2013 zo sumy 1.195,64 eur zamietol a tento výrok prvostupňového súdu nebol odporcom napadnutý odvolaním, odvolací súd sa ho nedotkol.

Výrok o trovách odvolacieho konania sa opiera o ust. § 224 ods. 1 s poukazom na ust. § 142 ods. 1 O. s. p.. Odporca bol v odvolacom konaní neúspešný. Za úspešného účastníka odvolacieho konania možno považovať navrhovateľku, ktorej vzniklo právo na náhradu trov odvolacieho konania. Navrhovateľka si uplatnila náhradu trov právneho zastúpenia za úkon právnej pomoci vyjadrenie k odvolaniu, kde odmena predstavuje 61,41 eur + režijný paušál 7,81 eur + 20 % DPH vo výške 13,84 eur, spolu náhrada trov konania činí 83,06 eur. Keďže vyčíslené trovy právneho zastúpenia boli v súlade s ustanoveniami § 10 ods. 1, § 13a písm. c), § 18 ods. 3, § 20c vyhlášky č. 655/2004 Z. z., krajský súd navrhovateľke uplatnené trovy právneho zastúpenia priznal a zaviazal odporcu zaplatiť jej ich na účet jej právneho zástupcu v 3-dňovej lehote.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku riadny opravný prostriedok prípustný nie je.