

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4Co/174/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1511210308
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 03. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2014:1511210308.1

Rozhodnutie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej, členov senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a JUDr. Michaely Frimmelovej, v právnej veci navrhovateľky: I.. B. A., M.. XX.XX.XXXX, Q. R. X, A., zast. advokátkou JUDr. Darinou Kurňavovou, Kapitulská 5, Trnava, proti odporcovi: Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s., IČO: 35 937 874, Mamatyova 17, Bratislava, o zaplatenie 3991,77 eur s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava V zo dňa 23. januára 2012, č.k. 10C 221/2011-120, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e**.

Navrhovateľke náhradu trov odvolacieho konania **n e p r i z n á v a**.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom uložil súd prvého stupňa odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľke 3.991,77 eur spolu s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 691,69 eur od 11.11.2010 do zaplatenia, zo sumy 1.979,54 eur od 11.12.2010 do zaplatenia a zo sumy 1.320,54 eur od 11.01.2011 do zaplatenia do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Odporcu tiež zaviazal povinnosťou zaplatiť navrhovateľke na účet jej právnej zástupkyne trovy konania vo výške 239 eur a trovy právneho zastúpenia vo výške 692,82 eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že navrhovateľka sa domáhala od odporcu zaplatenia žalovanej sumy 3.991,77 eur s príslušenstvom titulom doplatenia náhrady mzdy za obdobie od 15.10.2010 do 31.12.2010, a to za mesiac október 2010 vo výške 691,69 eur, za mesiac november 2010 vo výške 1.979,54 eur a za mesiac december 2010 vo výške 1.320,54 eur, kedy nemohla vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, než sú uvedené v ust. § 142 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že navrhovateľka uzavrela s odporcom dňa 05.12.2006 pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce hlavný manažér krajskej pobočky s účinnosťou a nástupom do práce dňa 06.12.2006, a s účinnosťou od 06.12.2006 bola dňa 05.12.2006 vymenovaná do funkcie riaditeľky Krajskej pobočky Všeobecnej zdravotnej poisťovne, a.s., v Trnave. V tejto pozícii pracovala až do 14.10.2010, kedy bola z funkcie odvolaná, pričom v rovnaký deň jej odporca v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponúkol inú pracovnú pozíciu, a to hlavný odborník s tarifnou platovou triedou 9, a revízny lekár s tarifnou platovou triedou 10. Navrhovateľka odmietla prevzatie ponuky podpísať a ponúkané pracovné miesta neprijala, a následne jej dal odporca výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, nakoľko prestala spĺňať požiadavky stanovené v ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce. V nadväznosti na odvolanie navrhovateľky z funkcie riaditeľky jej odporca odňal osobný príplatok a príplatok za riadenie v celom rozsahu, a ponechal jej tarifnú mzdu v platovej triede 12 vo výške 1.424 eur, v ktorej jej vyplácal mzdu od 15.10.2010. Navrhovateľka v konaní tvrdila, že odporca jej za žalované obdobie vyplatil náhradu mzdy v nesprávnej výške, a preto ju žiadala doplatiť vo výške priemerného zárobku, ktorý dosiahla v rozhodnom období, a to v treťom štvrtroku 2010. Odporca zastával názor, že tým, že sa s navrhovateľkou na inej vhodnej práci nedohodol, na jeho strane žiadne prekážky nevznikli, a teda ani navrhovateľke nevznikol nárok na náhradu mzdy v sume jej priemerného

zárobku podľa ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Poukázal na to, že nakoľko navrhovateľka ním ponúknutú prácu neprijala, nebola po jej odvolaní z funkcie, teda od 15.10.2010 až do skončenia pracovného pomeru, povinná žiadnu inú prácu vykonávať, a ani to od nej nežiadal. Od 15.10.2010 jej vyplácal mzdu zodpovedajúcu pracovnému zaradeniu manažér. Namietal, že si navrhovateľka uplatnila doplatenie mzdových nárokov vyčíslených v treťom štvrtroku 2010, kedy poberala nielen mzdu, ale aj osobný a riadiaci príplatok. Samotnú výšku nároku uplatneného navrhovateľkou nespochybnil, zotrval však na stanovisku, že na jeho strane prekážky, odôvodňujúce uplatnený nárok, nevznikli.

Zistený skutkový stav posúdil po právnej stránke podľa ust. § 42 ods. 1 a 2, § 63 ods. 1 písm. d) bod 2, § 130, § 134, § 142 ods. 3 Zákonníka práce a § 517 ods. 1 a 2 Obč. zák., a dospel k záveru, že návrh navrhovateľky je dôvodný. Vyhodnotil, že nakoľko sa navrhovateľka s odporcom nedohodla na inej vhodnej ponúknutej práci, nedošlo medzi nimi ku konsenzuálnemu aktu, a nebola teda dohodnutá podstatná náležitosť potrebná pre uzatvorenie nového znenia pracovnej zmluvy. Z akých dôvodov navrhovateľka ponúkanú prácu neprijala, považoval za právne irelevantné. Pretože odvolaním z funkcie riaditeľky nemohla dovtedajšiu prácu vykonávať, a inú vhodnú prácu neprijala, posúdil tento stav ako inú prekážku na strane zamestnávateľa v zmysle ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Poukázal tiež na to, že Zákonník práce v ust. § 63 ods. 2 písm. b) predpokladá ochotu, teda dobrú vôľu zamestnanca prijať ponúkanú prácu, nie však povinnosť tak urobiť, z čoho plynie nutnosť zamestnávateľa znášať právne následky spojené s odmietnutím ponúknutej práce. Keďže výška uplatňovaného nároku nebola medzi účastníkmi sporná, vychádzajúc podľa ust. § 134 Zákonníka práce z priemerného mesačného zárobku navrhovateľky za tretí štvrtrok vo výške 2.744,54 eur, priznal navrhovateľke doplatok náhrady mzdy, a to za 11 dní mesiaca október 2010 vo výške 691,69 eur, za mesiac november 2010 vo výške 1.320,54 eur spolu s doplatkom vianočnej mzdy vo výške 659 eur a za mesiac december vo výške 1.320,54 eur. Odporcu zaviazal i na zaplatenie úroku z omeškania podľa ust. § 517 Obč. zák. z jednotlivých plnení, keď začiatok omeškania odvodil zo splatnosti mzdy, vždy 10 dňa v mesiaci. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a úspešnej navrhovateľke priznal náhradu trov konania, spočívajúcu v zaplatenom súdnom poplatku za návrh vo výške 239 eur a v trovách právneho zastúpenia v celkovej výške 692,82 eur, a to za 4 úkony právnej služby vo výške tarifnej odmeny 141,09 eur za úkon, pričom k odmene priznal režijný paušál 3x 7,41 eur a 1x 7,63 eur, všetko podľa vyhl. 655/2004 Z.z.. Náhradu cestovných výdavkov vo výške 20,44 eur a náhradu za stratu času vo výške 96,16 eur priznal podľa vyhl. č. 557/2008 Z.z..

Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie odporca, ktorý žiadal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť a návrh navrhovateľky zamietnuť. Mal za to, že súd prvého stupňa na zistený skutkový stav nesprávne aplikoval ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce, z ktorého odvodil vznik nároku navrhovateľky na náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku. Zotrval na názore, že navrhovateľka nemá na náhradu mzdy právo. Zdôraznil, že navrhovateľke bola daná výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, pretože prestala spĺňať požiadavky podľa ust. § 42 ods. 2, keďže po jej odvolaní už nemala na výkon funkcie menovanie, a preto jej musela byť vyplácaná mzda podľa pracovnej zmluvy a nie náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku. Mzda jej aj bola v žalovanom období vyplácaná, keďže bola podľa pracovnej zmluvy zaradená v rámci dohodnutého druhu práce manažér, avšak bez osobného a riadiaceho príplatku, ktoré jej boli od 15.10.2010 odňaté. Nesúhlasil so zovšeobecnením rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Mcdo 13/2009, keď mal za to, že v tomto prípade druh práce (manažér) po odvolaní navrhovateľky z funkcie neabsentuje, a práca jej bola pridelovaná aj počas plynutia výpovednej doby. Uviedol, že práve z dôvodu zavedenia povinnosti uzatvárať pracovné zmluvy aj pri funkciách, do ktorých sa menuje, bol dohodnutý druh práce - manažér tak, aby bolo možné aj počas plynutia výpovednej doby po odvolaní z funkcie pridelovať zodpovedajúcu prácu podľa dohodnutého druhu práce v prípade neprijatia ponuky inej vhodnej práce. Nevidel dôvod na definovanie obdobia po odvolaní do dňa skončenia pracovného pomeru, alebo do dňa dohody o zmene pracovnej zmluvy po prijatí ponuky inej vhodnej práce, ako prekážku na strane zamestnávateľa.

Navrhovateľka žiadala vo svojom vyjadrení k odvolaniu odporcu napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdiť, keď sa stotožnila so skutkovými i právnymi závermi v ňom uvedenými, a dôvod odvolania nepovažovala za daný.

Odvolací súd preskúmal vec podľa § 212 ods. 1 O.s.p. v rozsahu odvolania odporkyne, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p., a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné.

Podľa ust. § 42 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

Podľa ust. § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa ust. § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa ust. § 130 ods. 2 Zákonníka práce mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Podľa § 517 ods. 1 veta prvá Občianskeho zákonníka dlžník ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

Podľa § 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.

Odvolací súd po oboznámení sa s obsahom spisu dospel k záveru, že prvostupňový súd vzhľadom na vykonané dokazovanie riadne a dostatočne zistil skutkový stav veci v zmysle § 153 ods. 1 O.s.p.. Vec aj správne právne posúdil, keď aplikoval ust. § 42 ods. 1 a 2, § 63 ods. 1 písm. d) bod 2, § 130, § 134, § 142 ods. 3 Zákonníka práce a § 517 ods. 1 a 2 Obč. zák.. Svoje rozhodnutie tiež náležitým spôsobom odôvodnil tak, ako to má na mysli ust. § 157 ods. 2 O.s.p.. V odôvodnení svojho rozsudku sa súd prvého stupňa vysporiadal so všetkými okolnosťami, na ktorých založil svoje rozhodnutie, a ktoré boli pre posúdenie veci a rozhodnutie podstatné. Dôkladne vysvetlil z akého dôvodu považoval žalovaný nárok navrhovateľky na doplatenie náhrady mzdy za rozhodné obdobie za preukázaný, keď sa v tejto súvislosti zaoberal zisteným skutkovým stavom, a vyvodil správny záver, že navrhovateľka odvolaním z funkcie riaditeľky nemohla dovtedajúšu prácu vykonávať, a keďže inú vhodnú prácu neprijala, ide o iné prekážky na strane zamestnávateľa, pričom všetky svoje závery ako i právny názor riadne odôvodnil. Odvolací súd sa stotožňuje so všetkými závermi, ku ktorým prvostupňový súd vo svojom rozsudku dospel, a na odôvodnenie jeho napadnutého rozsudku týmto poukazuje (ust. § 219 ods. 2 O.s.p.).

V preskúmvanej veci bolo zo skutkového stavu zisteného z dokazovania preukázané, že navrhovateľka pracovala u odporcu ako riaditeľka jeho krajskej pobočky v Trnave na základe vymenovania do funkcie s účinnosťou od 06.12.2006. S účinnosťou od 06.12.2006 s ňou odporca uzatvoril aj pracovnú zmluvu, zmenenú dňa 29.06.2007, podľa ktorej bola navrhovateľka zaradená vo funkcii riaditeľ krajskej pobočky, s druhom práce manažér, spočívajúcej podľa pracovnej zmluvy v koordinovaní,

organizovaní a vykonávaní špecializovaných a riadiacich činností na úrovni krajskej pobočky s regionálnou pôsobnosťou v oblasti verejného zdravotníctva. Dňom 14.10.2010 bola z funkcie riaditeľky odvolaná, pričom medzi ňou a odporcom nedošlo k dohode o zmene pracovnej zmluvy a výkone inej práce. Odporca jej dňom 15.10.2010 odňal osobný ako aj riadiaci príplatok (s poukazom na jej odvolanie z riadiacej funkcie), a nakoľko ponuku inej vhodnej práce neprijala, skončil s ňou listom zo dňa 21.10.2010 pracovný pomer výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, nakoľko prestala spĺňať požiadavky podľa ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Skutkový stav nebol medzi účastníkmi konania sporný.

Za uvedeného skutkového stavu bolo potom, vzhľadom na navrhovateľkou uplatnený nárok na doplatenie náhrady mzdy za obdobie od 15.10.2010 do skončenia pracovného pomeru dňa 31.12.2010, rozhodujúce vyriešenie právnej otázky, či je stav po odvolaní navrhovateľky z funkcie a nedohodnutí sa s ňou na inej vhodnej práci v posudzovanom prípade prekážkou v práci na strane zamestnávateľa, nakoľko takéto právne posúdenie veci súdom prvého stupňa odporca v odvolaní namietal. Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 1Mcdo 13/2009 zo dňa 21.10.2010, uverejneného v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR č. 3/2011, judikoval, že ak po odvolaní zamestnanca z funkcie s ním nebola dohodnutá iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný pridelovať odvolanému zamestnancovi, nastáva stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru, a že takýto stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Z zmyslu záverov Najvyššieho súdu rozhodol súd prvého stupňa, a odvolací súd nemal dôvod sa od nich odchyliť. V prípade odvolania z funkcie nastáva totiž situácia, keď povinnosť odporcu ako zamestnávateľa pridelovať prácu, ale aj povinnosť navrhovateľky ako zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bola menovaná, zanikla, a iná práca, ktorú by bol odporca navrhovateľke povinný pridelovať a navrhovateľka povinná vykonávať, nebola dohodnutá. Nastáva teda stav, keď chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru, a to druh práce. Takýto stav treba potom považovať za prekážku v práci na strane odporcu ako zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, pretože inak by ochrana poskytovaná navrhovateľke tým, že po odvolaní z funkcie jej pracovný pomer nekončí, bola len formálna. Za existencie takejto prekážky v práci na strane odporcu má potom navrhovateľka nárok na náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Odvolací súd dospel k záveru, že odporca z ustáleného a ním nespochybného skutkového stavu vyvodil nesprávne závery, ktoré si naviac protirečia. Na jeho odvolacie námietky považuje za potrebné zdôrazniť, že pracovnou zmluvou navrhovateľky bola dohodnutá funkcia riaditeľ krajskej pobočky, s druhom práce manažér, spočívajúcej v koordinovaní, organizovaní a vykonávaní špecializovaných a riadiacich činností na úrovni krajskej pobočky s regionálnou pôsobnosťou v oblasti verejného zdravotníctva. Je nepochybné, a odporca v konaní opak nepreukázal, že po odvolaní z funkcie riaditeľky už navrhovateľka nemohla prácu zodpovedajúcu vyššie uvedenej dohodnutej náplni práce manažéra vo funkcii, do ktorej bola menovaná, vykonávať. Tento záver je zrejmý z preukázaných skutočností, že jej bola vzhľadom na jej odvolanie z funkcie riaditeľky odporcom ponúknutá iná vhodná práca (ktorú neprijala), pričom na ponuku inej práce by zo strany odporcu nebol dôvod, ak by mohla naďalej vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, že jej bol odňatý príplatok za riadenie, a následne daná výpoveď z dôvodu, že prestala spĺňať požiadavky podľa ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce (čo by tiež nenastalo, ak by mohla naďalej vykonávať prácu manažéra s náplňou práce podľa pracovnej zmluvy). Sám odporca v konaní pred súdom prvého stupňa dôvodil, že nakoľko navrhovateľka ním ponúknutú prácu neprijala, nebola po jej odvolaní z funkcie, teda od 15.10.2010 až do skončenia pracovného pomeru, povinná žiadnu inú prácu vykonávať, a ani to od nej nežiadal. Preto argumentáciu odporcu v odvolaní vyhodnotil odvolací súd ako účelovú. Keďže vzhľadom na vyššie uvedené nastal stav, ktorý je nutné považovať za iné prekážky na strane zamestnávateľa, navrhovateľke vznikol nárok na náhradu mzdy. Ak jej potom súd prvého stupňa doplatok náhrady mzdy vychádzajúc z jej priemerného mesačného zárobku za tretí štvrtrok 2010 priznal, rozhodol správne. Nakoľko výška priznanej náhrady mzdy nebola v konaní pred súdom prvého stupňa sporná, a nebola ani predmetom odvolania odporcu, obmedzil sa odvolací súd na konštatovanie, že súd prvého stupňa postupoval správne, ak pri určení výšky doplatku náhrady mzdy vychádzal podľa ust. § 134 Zákonníka práce z priemerného mesačného zárobku navrhovateľky za tretí štvrtrok 2010. Správne a v súlade s ust. § 517 ods. 1 a 2 Obč. zák. a § 130 Zákonníka práce zaviazal odporcu aj povinnosťou zaplatiť navrhovateľke úroky z omeškania, keď počiatok omeškania odporcu so zaplatením náhrady mzdy ustálil v deň nasledujúci po dni splatnosti tej ktorej mesačnej mzdy.

Po preskúmaní výroku, ktorým súd prvého stupňa rozhodol o trovách konania tak, že odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke náhradu trov konania a právneho zastúpenia, dospel odvolací súd k záveru, že napadnutý rozsudok je i v tejto časti správny. Nakoľko odporca ohľadom výroku, ktorým bol zaviazaný na zaplatenie náhrady trov konania navrhovateľke v odvolaní ničím neargumentoval, a nenamietal ani právne posúdenie ani výšku navrhovateľke priznaných trov, obmedzí sa odvolací súd len na konštatovanie správnosti rozhodnutia súdu prvého stupňa i v tejto časti. Ak súd prvého stupňa o trovách konania rozhodol pri plnom úspechu navrhovateľky podľa ust. § 142 ods. 1 O.s.p., vec posúdil po právnej stránke správne, a aplikoval aj správne zákonné ustanovenie.

Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa ust. § 219 ods. 1 ods. 2 O.s.p. potvrdil.

O trovách odvolacieho konania rozhodol podľa § 224 ods. 1 s poukazom na § 142 ods. 1 O.s.p. a úspešnej navrhovateľke náhradu trov odvolacieho konania nepriznal, nakoľko absentoval návrh na ich priznanie (§ 151 ods. 1 O.s.p.).

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

Poučenie:

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.