

Súd: Okresný súd Bratislava II  
Spisová značka: 19Cpr/5/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215219314  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 08. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Fakanová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2015:1215219314.1

## Uznesenie

Okresný súd Bratislava II v Bratislave, v právnej veci navrhovateľa L. T., B.. XX.XX.XXXX, X. W. XX, Š., zastúpeného advokátom JUDr. Ivanom Klementisom, AK Mudrochova 2, Bratislava, proti odporcovi Diligentia R.C., s. r. o., Ivánska cesta 12, Bratislava, IČO 46 008 616, o nariadenie predbežného opatrenia takto

### rozhodol:

Súd návrh na nariadenie predbežného opatrenia **z a m i e t a** .

Súd nepriznáva odporcovi náhradu trov konania.

Navrhovateľ je povinný zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava II súdny poplatok v sume 33,- €, do 3 dní od právoplatnosti uznesenia.

### odôvodnenie:

Návrhom podaným na tunajší súd dňa 11.08.2015 sa domáhal navrhovateľ vydania predbežného opatrenia, ktorým by súd uložil odporcovi povinnosť platiť "žalobcovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku t.j. 3 981,69 EUR mesačne a to vždy do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca na bankový účet žalobcu číslo: 254042235/0900 vedený v Slovenská sporiteľňa, a.s., a to počnúc od 25.03.2015 až do právoplatného ukončenia konania vo veci určenia platnosti skončenia pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným alebo až do času, keď umožní žalovaný žalobcovi pokračovať v práci". Svoj návrh odôvodnil tým, že dňa 29.03.2013 uzatvoril žalobca ako zamestnanec pracovnú zmluvu so žalovaným, na základe ktorej vznikol medzi žalobcom a žalovaným pracovný pomer, a to ku dňu 01.04.2013. Žalobca je u žalovaného zamestnaný na pozícii Manažér predaja. Dňa 14.07.2014 uzatvorili žalobca a žalovaný dodatok č. 1 k Pracovnej zmluve. Dňa 20.03.2015 bolo žalobcovi doručené oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 27.02.2015 a to z dôvodu údajného závažného porušenia pracovnej disciplíny. V súlade s § 79 Zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov žalobca žalovanému listom zo dňa 24.03.2015 označeným ako „Oznámenie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o trvaní na ďalšom zamestnávaní oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Následne, sa žalobca žalobou zo dňa 17.04.2015, doručenou súdu dňa 20.04.2015 domáhal, aby konajúci súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.02.2015 je neplatné a pracovný pomer založený pracovnou zmluvou naďalej trvá. Predmetné konanie je vedené Okresným súdom Bratislava II pod sp. zn. 13Cpr/3/2015, pričom ku dňu podania návrhu na nariadenie predbežného opatrenia nebolo vo veci rozhodnuté. S poukazom na ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak

zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno

od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, preto má za to, že má nárok na náhradu mzdy odo dňa 25.03.2015, kedy oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. K dnešnému dňu nebol predmetný nárok žalobcu na náhradu mzdy žalovaným uspokojený, a to ani sčasti. Návrhom vo veci sa samej bude domáhať, aby súd zaviazal žalovaného platiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, a to odo dňa 25.03.2015 až do času keď mu žalobca umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Tiež poukázal na skutočnosť, že dôvodom na nariadenie predbežného opatrenia je aj to, že žalovaný ukončil v rovnakom období a rovnakým spôsobom pracovný pomer aj s ďalšími 8-mimi zamestnancami, z čoho je možné vyvodiť aj prípadné postupné utlmovanie obchodnej činnosti žalovaného a zároveň je voči žalovanému v súvislosti s vyššie uvedeným ukončením pracovných pomerov vec vedených na Okresnom súde Bratislava II. ďalších 8 súdnych sporov o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, resp. minimálne jedno ďalšie súdne konanie o zaplatenie pohľadávok z obchodného styku vo výške 95.181,60 €, ktoré sú spojené s ďalšími finančnými nákladmi (súdne poplatky, trovy právneho zastúpenia, náklady spojené so zaobstaraním dôkazných prostriedkov, prípadne znaleckým dokazovaním a pod.); u žalovaného došlo tiež k protiprávnym zmenám v štatutárnom orgáne a dozornej rade žalovaného, a to bez vedomia jediného spoločníka žalovaného - spoločnosti CONDORUM LTD, ktoré sú v súčasnosti predmetom 4 súdnych sporov vedených na Okresnom súde Bratislava II. proti žalovanému a ktoré sú spojené s ďalšími finančnými nákladmi (súdne poplatky, trovy právneho zastúpenia, znaleckým dokazovaním a pod.); u žalovaného došlo v poslednom období k negatívnemu vývoju hlavných ekonomických ukazovateľov, kedy v operatívnom biznise žalovaný nedosiahol ani výšku plánovaných tržieb. Žalobca má dôvodné obavy, že žalovaný bude postupne utlmovať svoje podnikateľské aktivity a zároveň bude negatívny vývoj hlavných ekonomických ukazovateľov pokračovať, čo môže smerovať až k prípadnej insolvenčii žalovaného, pričom nie je vylúčené, že môže už v blízkej dobe dôjsť až k úplnému ukončeniu podnikateľskej činnosti žalovaného. V nadväznosti na vyššie uvedené má žalobca za to, že existuje bezprostredná hrozba, že v čase rozhodnutia vo veci samej nebude žalovaný disponovať dostatočnými finančnými prostriedkami na vyplatenie nároku žalobcu na náhradu mzdy a že táto pohľadávka žalobcu na vyplatenie náhrady mzdy bude nevyhnutne resp. neskorší výkon súdneho rozhodnutia v danej právnej veci bude vážne ohrozený. Nevydaním predbežného opatrenia v danej veci by tak mohlo dôjsť k ujme žalobcu ako zamestnanca v jeho majetkovej sfére.

Podľa § 74 ods 1 Občianskeho súdneho poriadku, pred začatím konania môže súd nariadiť predbežné opatrenie, ak je potrebné, aby dočasne boli upravené pomery účastníkov alebo ak je obava, že by výkon súdneho rozhodnutia bol ohrozený'

Druhy predbežných opatrení demonštratívne vymenúva ustanovenie § 76 ods.1 OSP, podľa ktorého súd môže účastníkovi uložiť najmä, aby

- a) platil výživné v nevyhnutnej miere,
- b) odovzdal dieťa do starostlivosti druhého z rodičov alebo do starostlivosti toho, koho určí súd,
- c) poskytol aspoň časť pracovnej odmeny, ak ide o trvanie pracovného pomeru a navrhovateľ z vážnych dôvodov nepracuje,
- d) zložil peňažnú sumu alebo vec do úschovy na súde,
- e) nenakladal s určitými vecami alebo právami,
- f) niečo vykonal, niečoho sa zdržal alebo niečo znášal,
- g) nevstupoval dočasne do domu alebo bytu, v ktorom býva osoba blízka alebo osoba, ktorá je v jeho starostlivosti alebo výchove, vo vzťahu ku ktorej je dôvodne podozrivý z násillia.

Predbežné opatrenie spočívajúce v poskytnutí aspoň časti pracovnej odmeny za predpokladu, že je tu pracovný pomer a navrhovateľ z vážnych dôvodov nepracuje, podľa ustanovenia 76 ods. 1 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku možno nariadiť len na návrh zamestnanca. Nariadenie bez návrhu nie je možné v dôsledku blízkeho spojenia so sporovým konaním, kde sa rozoberá otázka trvania pracovného pomeru. Toto predbežné opatrenie je možné nariadiť aj v rámci činnosti súdu pred začatím konania. Na to je však potrebné osvedčenie o tom, že spor o trvaní pracovného pomeru sa začal v hmotnoprávnej sfére účastníkov. Osvedčením je napríklad list navrhovateľa ktorý je adresovaný zamestnávateľovi, pomocou ktorého mu chce oznámiť, že rozviazanie pracovného pomeru považuje za neplatné. Nastupuje súdny proces, pričom naďalej trvá na zamestnávaní a tiež na poskytovaní mzdy alebo odmeny za prácu. Môže ísť o žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru. Spravidla sa však predbežné opatrenie ustanovuje podľa § 102 Občianskeho súdneho poriadku v konaní vo veci samej. Aktívne legitimovaným je zamestnanec, ktorý tvrdí, že mu trvá pracovný pomer voči zamestnávateľovi, napriek tomu, že zamestnávateľ urobil úkon smerujúci k jeho zániku. (Mazák, 2012. S. 156). Ochrana predbežným opatrením súd poskytne len v rámci trvania pracovného pomeru, rátajúc aj súbežný respektíve vedľajší pracovný pomer. O trvanie pracovného pomeru sa jedná vtedy, keď zamestnanec tvrdí, že aj napriek jednostrannému prípadne dvojstrannému právnomu úkonu zamestnávateľa neprišlo k zániku pracovného pomeru.

Kumulatívnym procesným predpokladom nariadenia predbežného opatrenia je osvedčenie toho, že zamestnanec teda navrhovateľ zo závažných dôvodov nepracuje. Túto skutočnosť môže osvedčiť úradnou listinou z príslušného úradu práce, pričom je navrhovateľ evidovaný ako uchádzač o zamestnanie príslušného úradu práce podľa zákona č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Z toho vyplýva že navrhovateľ je evidovaný ako uchádzač o zamestnanie a úrad práce mu nemôže zabezpečiť zamestnanie. (Mazák, 1997, s. 101)

Účastníci nemusia byť pred rozhodnutím o návrhu na predbežné opatrenie vypočutí a súd nemusí nariadiť pojednávanie. Toto pravidlo súvisí s tým, že výsluch účastníkov na pojednávaní by mohol zmařit účel predbežného opatrenia, a aj s tým, že v tejto činnosti súdu sa zásadne nevykonáva dokazovanie

Zmyslom predbežného opatrenia je dočasná úprava pomerov účastníkov konania (nie s konečnou platnosťou), pričom musí byť poskytnutá ochrana tomu, kto o vydanie predbežného opatrenia žiada, ako aj tomu, voči ktorému predbežné opatrenie smeruje. Ochrana toho, proti komu má navrhované predbežné opatrenie smerovať, však nemôže dosiahnuť takej intenzity, aby prakticky znemožňovala ochranu oprávnených záujmov druhej strany. Ide pritom o dočasné opatrenie, ktorého trvanie je obmedzené, ktoré môže byť na návrh zrušené a predbežným opatrením nie je prejedikovaný konečný výsledok sporu, ale ide o prostriedok, ktorým sa zabezpečuje, aby konečné rozhodnutie mohlo mať vôbec reálny význam. Vyžaduje sa, aby žalobca osvedčil súdu základné skutočnosti, teda sám nárok a osvedčil aj pravdepodobnosť možného ohrozenia výkonu rozhodnutia. Samotný nárok nemusí byť teda preukázaný nepochybne. Súd je preto tieto okolnosti v rámci konania o nariadení predbežného opatrenia povinný zvážiť a rozhodnúť, pričom však pri rozhodovaní o predbežnom opatrení súd nie je povinný vykonávať dokazovanie ani výsluchom účastníkov. Musí vychádzať zo skutočností, preukázaných alebo osvedčených žalobcom. Pri osvedčovaní nároku nie je potrebné dbať na formálne požiadavky, inak platné pre dokazovanie, vrátane požiadavky, aby sa druhá strana sporu mohla vyjadriť k obsahu listín, ovplyvňujúcich úsudok súdu o splnení predpokladov pre nariadenie predbežného opatrenia.

Predbežným opatrením je v zásade možné uložiť účastníkovi, proti ktorému predbežné opatrenie smeruje, akékoľvek plnenie, zdržanie sa úkonov alebo povinnosť niečo strpieť za zákonom ustanovených podmienok. Vždy je potrebné dbať na to, aby navrhovaný petit predbežného opatrenia bol dostatočne konkrétny, špecifický a určitý, pretože súd musí veľmi starostlivo zvážiť jeho obsah, aby sa zbytočne alebo nevhodne nezasahovalo do práv a právom chránených záujmov účastníka, proti ktorému predbežné opatrenie smeruje. Rovnako tak musia byť chránené aj práva tretích osôb.

Predbežné opatrenie spočívajúce v poskytnutí aspoň časti pracovnej odmeny za predpokladu, že je tu pracovný pomer a navrhovateľ z vážnych dôvodov nepracuje, podľa ustanovenia 76 ods.1 písm. c) OSP možno nariadiť len na návrh zamestnanca. O trvanie pracovného pomeru ide vtedy, ak zamestnanec tvrdí, že napriek jednostrannému alebo aj dvojstrannému úkonu zamestnávateľa nedošlo k zániku

pracovného pomeru. K takým úkonom patrí najmä výpoveď, zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, okamžité zrušenie pracovného pomeru, dohoda o skončení pracovného pomeru. O trvanie pracovného pomeru pôjde aj vtedy, ak sa zamestnanec podľa ustanovenia § 80 písm. c) OSP domáha určenia, že jeho pracovný pomer trvá.

Druhú procesne významnú skutočnosť, teda druhý predpoklad na nariadenie tohto predbežného opatrenia, a to, že navrhovateľ zo závažných dôvodov nepracuje, je možné

osvedčiť najmä úradnou listinou z príslušného úradu práce podľa zákona č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľovi je potom možné uložiť zaplatenie celej alebo len časti nielen mzdy, odmeny za pracovnú pohotovosť, ale aj náhradu mzdy za dovolenku, za sviatok, pri prekážkach v práci a náhradu mzdy poskytovanú pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru.

Z obsahu spisu a priložených listinných dôkazov mal súd preukázať, že navrhovateľ na tunajšom súde vedie konanie o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pod spisovou značkou 13Cpr/3/2015, medzi konaniami o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a uplatnením náhrady mzdy nejde o zákonné spojenie vecí, ktoré by vyžadovalo spojenie vecí vyvolané vzájomnou súvislosťou týchto konaní, každá takáto vec môže byť na súde uplatnená návrhom samostatne, čo je aj v tomto prípade. Navrhovateľ však neosvedčil druhý predpoklad pre nariadenie predbežného opatrenia v tom smere, že nepreukázal, že zo závažných dôvodov nepracuje a nemá žiadny príjem. Obavy navrhovateľa spočívajúce v tom, že by odporca utlmoval svoje podnikateľské aktivity, resp. smeroval k ukončeniu podnikateľskej činnosti, čo by malo predstavovať hrozbu v prípade neskoršieho výkonu rozhodnutia ničím nepreukázal. S poukazom na uvedené súd návrh na nariadenie predbežného opatrenia zamietol.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku, navrhovateľ v konaní o jeho nariadenie nebol úspešný, odporcovi trovy konania nevznikli, preto mu ich súd nepriznal.

O povinnosti navrhovateľa zaplatiť na účet súdu súdny poplatok za nariadenie predbežného opatrenia súd rozhodol podľa § 8 ods. ods. 4 Zákona č. 71/1992 Zb., podľa ktorého sú poplatky splatné do troch dní od nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa uložila povinnosť zaplatiť poplatok, alebo ktorým sa schválil zmier. Návrh na nariadenie predbežného opatrenia je samostatným procesným návrhom, pri ktorom navrhovateľ nie je od platenia súdneho poplatku oslobodený, výška súdneho poplatku za nariadenie predbežného opatrenia bola vyčíslená podľa položky 1/c sadzobníka súdnych poplatkov v sume 33,- €.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach. V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (označenie súdu, ktorému je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sa odvolaním sleduje, podpis, dátum) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje (dátum vydania rozhodnutia a spisová značka), v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha. Odvolanie je potrebné podať v potrebnom počte rovnopisov tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy (§ 42 ods. 3, § 205 ods. 1 OSP).