

Súd: Okresný súd Galanta
Spisová značka: 17Cpr/1/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2313228307
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 11. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marianna Hostovecká
ECLI: ECLI:SK:OSGA:2015:2313228307.10

Uznesenie

Okresný súd Galanta, v právnej veci navrhovateľky: H. G. L., rod. F., nar. XX. X. XXXX, bytom X. č. XXX, zast.: Mgr. Ivica Šišoláková, advokátka so sídlom 924 01 Galanta, Nová Doba 920/5, proti odporcovi: Základná škola s materskou školou č. 1547 Vlčany, so sídlom 925 84 Vlčany, IČO: 37 863 673, zast.: BARKOCI law firm, s.r.o., so sídlom 811 06 Bratislava - Staré Mesto, Námestie Slobody 28, o neplatnosť právneho úkonu, o návrhu odporcu na zrušenie predbežného opatrenia, takto

rozhodol:

Súd ruší predbežné opatrenie nariadené Uznesením Okresného súdu Galanta pod č. k. XXCpr/X/XXXX - XXX zo dňa 12. 12. 2013 v spojení s Uznesením Krajského súdu v Trnave pod č. k. 10CoPr/1/2014 - 198 zo dňa 20. 2. 2014 a to počnúc dňom 2. 9. 2015.

Vo zvyšnej časti súd návrh odporcu zamietá.

odôvodnenie:

Navrhovateľka sa návrhom doručeným súdu dňa 25.10.2013 domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27. 8. 2013 je neplatné. Zároveň žiadala, aby súd určil, že pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom trvá. Ďalej sa domáhala, aby súd zaviazal odporcu na vrátenie práv navrhovateľky vyplývajúcich z jej pracovnoprávneho pomeru s odporcom do predošlého stavu jestvujúceho pred neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 27. 8. 2013. Posledným petitom návrhu sa navrhovateľka domáhala určenia náhrady mzdy v sume priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, kým jej odporca umožní pokračovať v práci alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Zároveň si uplatnila svojím návrhom aj náhradu trov konania.

Súd čiastočným rozsudkom zo dňa 27. 1. 2015 pod č. k. XXCpr/X/XXXX - XXX rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 8. 2013, doručené navrhovateľke dňa 27. 8. 2013, je neplatné. Rozsudok doposiaľ právoplatný nie je, nakoľko bolo voči nemu podané odvolanie, o ktorom rozhoduje Krajský súd v Trnave.

Tunajší súd nariadil dňa 12. 12. 2013 pod č. k. XXCpr/X/XXXX - XXX v spojení s Uznesením Krajského súdu v Trnave pod č. k. 10CoPr/1/2014 - 198 zo dňa 20. 2. 2014 predbežné opatrenie, na základe ktorého je odporca povinný

- zaplatiť navrhovateľke za december 2013 sumu 337,70 eura mesačne a s účinnosťou od 1. januára 2014 naďalej jej platiť sumu 352,- eur mesačne, vždy do 15. dňa nasledujúceho mesiaca a
- nedoplatok na uvedených sumách za obdobie od 11. decembra 2013 do 28. februára 2014 v sume 580,76 eur zaplatiť navrhovateľke do 3 dní s tým, že vo zvyšku návrh na nariadenie predbežného opatrenia zamietol.

Uznesenie pod č. k. 10CoPr/1/2014 - 198 zo dňa 20. 2. 2014 nadobudlo právoplatnosť dňom 14. 3. 2014. Krajský súd v odôvodnení uznesenia o nariadení predbežného opatrenia uviedol, že odvolací

súd považoval za primerané uložiť odporcovi povinnosť platiť navrhovateľke iba časť pracovnej odmeny, resp. tu presnejšie náhrady za takúto odmenu pre nesporný nedostatok vykonávania prác navrhovateľkou a to do výšky minimálnej mzdy, ktorá v období od 11. decembra 2013 do 31. decembra 2013 predstavovala sumu 337,70 eur mesačne a s účinnosťou od 1. januára 2014 predstavuje sumu 352,- eur mesačne. Platobnú povinnosť uložil so splatnosťou do 15. dňa nasledujúceho mesiaca, v dôsledku čoho vznikol odporcovi nedoplatok za obdobie od 11. decembra 2013 do 28. februára 2014 v sume 580,76 eur (228,76 eur za december 2013 + 352 eur za január 2014 = 580,76 eur). Povinnosť na zaplatenie takejto sumy potom bolo namieste uložiť do 3 dní (§ 160 ods. 1 O.s.p. a nezistenie dôvodu pre výnimku z pravidla).

Elektronickým podaním zo dňa 28. 10. 2015, opatreným zaručeným elektronickým podpisom, odporca žiadal, aby súd vydal rozsudok, ktorým zruší povinnosť odporcu vyplácať navrhovateľke náhradu mzdy a to počnúc dňom 1. 12. 2014. Svoj návrh právne zdôvodnil s poukazom na § 79 ods. 2 zák. č. 311/2001 Z.z. (svojím obsahom sa jedná o návrh na zrušenie predbežného opatrenia nariadeného Uznesením Okresného súdu Galanta pod č. k. XXCpr/X/XXXX - XXX zo dňa 12. 12. 2013 v spojení s Uznesením Krajského súdu v Trnave pod č. k. 10CoPr/1/2014 - 198 zo dňa 20. 2. 2014). Ďalej uviedol, že odporca má vedomosť, že v období posledných dvoch rokov bola navrhovateľka v pracovnom pomere s aspoň dvoma zamestnávateľmi (inými ako odporca), a teda vykonávala dohodnutý druh práce, za čo jej patrila dohodnutá mzda.

Podľa § 77 ods. 2 O.s.p., Predbežné opatrenie súd zruší, ak pominú dôvody, pre ktoré bolo nariadené.

Predbežné opatrenie je inštitútom civilného procesu, ktorého opodstatnenie a využívanie je jednoznačné a nespochybňované. Účelom a zmyslom využívania inštitútu predbežného opatrenia je poskytnutie dočasnej právnej ochrany právu účastníka právneho vzťahu súdnym rozhodnutím. Dočasná právna ochrana je poskytovaná z dôvodu potreby dočasnej právnej úpravy pomerov účastníkov právneho vzťahu alebo z dôvodu ohrozenia uskutočniteľnosti neskoršieho výkonu súdneho rozhodnutia. Dočasnosť právnej ochrany vyplýva zo skutočnosti, že právna ochrana poskytovaná konkrétnemu subjektívnemu právu sa prevažne skončí rozhodnutím súdu vo veci samej. Z uvedeného vyplýva, že predbežné opatrenie nie je konečným rozhodnutím, ale príkladom zabezpečovacieho inštitútu civilného procesu, ktoré je realizované prostredníctvom „dočasného“ súdneho rozhodnutia, ktorého účelom je dočasná úprava pomerov účastníkov do doby, než súd vydá vo veci konečné rozhodnutie. Pod potrebou dočasnej úpravy pomerov účastníkov sa rozumie stav vzťahov účastníkov, ktorý neznesie odklad, pričom pri rozhodovaní o takejto dočasnej úprave sa vychádza len zo stavu, ktorý je tu v čase rozhodovania o návrhu na predbežné opatrenie.

Na rozhodnutie o návrhu účastníka, aby bolo v zmysle § 77 ods. 2 O.s.p. zrušené predbežné opatrenie nariadené okresným súdom, je vecne príslušný okresný súd aj vtedy, keď sa takýto návrh podá až v čase rozhodovania krajského súdu o odvolaní proti rozhodnutiu okresného súdu vo veci samej (R 133/2014).

Predbežné opatrenie súd zruší, ak

- pominú dôvody, pre ktoré bolo predbežné opatrenie nariadené,
- odpadol právny záujem na takom dočasnom zabezpečení, pretože vznikla nová hmotnoprávna situácia vo vzťahoch medzi účastníkmi, ktorá robí predbežné opatrenie nadbytočným.

O zrušení predbežného opatrenia sa rozhoduje len na návrh, na ktorý je procesne legitimovaný navrhovateľ i odporca. Zákon neustanovuje, v akom rozsahu možno predbežné opatrenie zrušiť. Z povahy predbežného opatrenia vyplýva, že teoreticky možno uvažovať o zrušení predbežného opatrenia úplne aj sčasti (za predpokladu, že len sčasti odpadli dôvody, pre ktoré bolo predbežné opatrenie nariadené).

Podľa § 79 ods. 1 a 2 ZP, (1) 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Základným a rozhodujúcim predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru.

Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Náhrada mzdy sa poskytuje vo výške priemerného zárobku (§ 134). Podrobnosti o zisťovaní priemerného zárobku môže upravovať aj kolektívna zmluva.

Podľa § 79 ods. 2 ZP ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Horná hranica pre priznanie náhrady mzdy je 36 mesiacov, dolná hranica je 12 mesiacov. Aktuálna právna úprava teda umožňuje znížiť, prípadne vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov. Predmetom zníženia alebo nepriznania teda môže byť len náhrada mzdy nad dvanásť mesiacov. Podmienkou zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde. Bez žiadosti zamestnávateľa súd nemôže jeho povinnosť nahradiť zamestnancovi mzdu znížiť, prípadne ju vôbec nepriznať. Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy nie je možné uplatniť samostatným návrhom na začatie konania, ale iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatnil nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru (R 44/1984). Pri rozhodovaní súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje.

Ak celková doba, za ktorú by sa pracovníkovi mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje dvanásť mesiacov, môže súd za ďalšiu dobu povinnosť organizácie na náhradu mzdy primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy pracovníkovi vôbec nepriznať. Prichádza teda do úvahy zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy iba v prípadoch uvedených v § 79 ods. 1 ZP.

Základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy (§ 79 ods. 2 ZP) brať zreteľ, je skutočnosť, či sa pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž uvážiť, či pracovník mal možnosť obstarat' si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností (R 15/1978).

Lustráciou v Sociálnej poisťovni (na návrh odporcu) súd zistil, že navrhovateľka v období od 2. 9. 2014 do 28. 10. 2014 bola zamestnaná v Špeciálnej základnej škole v Kolárovo (za 09/2014 dosiahla vymeriavací základ vo výške 962,36 eura, bolo vyplatené poistné vo výške 90,45 eura, za 10/2014 dosiahla vymeriavací základ vo výške 378,99 eura, bolo vyplatené poistné vo výške 35,59 eura); od 2. 9. 2015 až doposiaľ je zamestnaná na Základnej škole J. A. Komenského Kolárovo (za 09/2015 dosiahla vymeriavací základ vo výške 638,80 eura, bolo vyplatené poistné vo výške 60,03 eura, za 10/2015 dosiahla vymeriavací základ vo výške 900,76 eura, bolo vyplatené poistné vo výške 84,66 eura).

Dňa 1. 12. 2014 uplynulo 12 mesiacov, od kedy odporca vypláca navrhovateľke náhradu mzdy na základe právoplatného Uznesenia o nariadení predbežného opatrenia vydaného Krajským súdom v Trnave pod č. k. 10CoPr/1/2014 - 198 zo dňa 20. 2. 2014. Ku dňu 2. 9. 2015, kedy súd zrušil predbežné opatrenie, neuplynula maximálna doba poskytovania náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 ZP, t. j. 36 mesiacov.

Súd mal za preukázané, že navrhovateľka je od 2. 9. 2015 zamestnaná.

Na základe zistených skutkových a právnych okolností súd potom dospel k záveru, že návrh odporcu na nepriznanie náhrady mzdy navrhovateľke za čas presahujúci 12 mesiacov od uloženia povinnosti platiť náhradu mzdy (t. j. od 1. 12. 2013) je čiastočne dôvodný.

Zmyslom a účelom náhrady mzdy je zabezpečiť zamestnancovi pokrytie základných životných potrieb z dôvodu neočakávanej straty zamestnania. Tento nárok však nie je časovo limitovaný na trvanie celého obdobia trvania súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nemá teda absolútny charakter a je limitovaný čo do výšky, tak aj do doby jeho poskytovania. Súd mal za preukázané, že navrhovateľka mala a má stály príjem z pracovného pomeru u iného zamestnávateľa, avšak až od 2. 9. 2015 a teda jej životné potreby je možné plne zabezpečovať z dosahovaného príjmu. Vzhľadom k tomu by ďalšie trvanie predbežného opatrenia, ktorým bola odporcovi uložená povinnosť zaplatiť navrhovateľke za december 2013 sumu 337,70 eura mesačne a s účinnosťou od 1. januára 2014 naďalej jej platiť sumu 352,- eur mesačne, vždy do 15. dňa nasledujúceho mesiaca, bolo v rozpore s účelom predbežného opatrenia. Príjem, ktorý navrhovateľka dosiahla v období od 1. 9. 2014 do 28. 10. 2014 nie je možné brať do úvahy, nakoľko 12 mesiacov poskytovania náhrady mzdy odporcom uplynulo až 1. 12. 2014, t.j. po období, kedy navrhovateľka bola zamestnaná v Špeciálnej základnej škole v Kolárove.

V období od 1. 12. 2014, od kedy odporca požadoval nepriznať náhradu mzdy, až do 2. 9. 2015 navrhovateľka nebola zamestnaná, a teda jej jediným príjmom bolo vyplácanie náhrady mzdy zo strany odporcu, preto za uvedené obdobie súd návrh odporcu na nepriznanie náhrady mzdy zamietol a poskytovanie náhrady mzdy zrušil až dňom 2. 9. 2015, od kedy preukázateľne navrhovateľka dosahuje príjem z pracovného pomeru u zamestnávateľa - Základná škola J. A. Komenského Kolárovo.

Na základe uvedeného súd rozhodol tak, ako to vyplýva z výrokovej časti uznesenia.

O trovách konania súd rozhodne v konečnom rozsudku vo veci samej.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu možno podať odvolanie v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave. Z podaného odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak odvolateľ nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy. V odvolaní sa má popri vyššie uvedených všeobecných náležitostiach uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.