

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9Sžo/55/2013
Identifikačné číslo spisu:	2012200280
Dátum vydania rozhodnutia:	25.06.2014
Meno a priezvisko:	JUDr. Viera Nevedelová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2014:2012200280.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Nevedelovej a členiek senátu JUDr. Ľubice Filovej a JUDr. Marianny Reiffovej, v právnej veci žalobkyne: A., bytom J., zastúpenej Mgr. Jurajom Kindlom, advokátom so sídlom Krížna č.21, Bratislava, proti žalovanej: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul.29.augusta č.8, Bratislava, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovanej číslo 17559-2/2012-BA z 28. marca 2012, o nároku na dávku garančného poistenia, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 18.apríla 2013, č.k. 14S/50/2012-36, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Trnave z 18.apríla 2013, č.k. 14S/50/2012-36, p o t v r d z u j e .

Žalobkyni náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

Krajský súd rozsudkom z 18. apríla 2013, č.k. 14S/50/2012-36, zamietol žalobu a žalobkyni nepriznal nárok na náhradu trov konania.

Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že žalobou z 30. mája 2012 sa žalobkyňa domáhala preskúmania rozhodnutia žalovanej, ktorým zamietla jej odvolanie a potvrdila rozhodnutie Sociálnej poisťovne, pobočky Trnava číslo 31537-327/2012TT zo 16. januára 2012, o nepriznaní nároku na garančnú dávku podľa § 102 ods.1 a § 103 ods.2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) s odôvodnením, že nároky žalobkyne z pracovnoprávneho vzťahu nespádajú do obdobia posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Žalobkyňa namietala nesprávny výklad ustanovenia § 103 ods.2 zákona žalovanou, lebo podľa jej názoru účelom ustanovenia § 103 ods.2 zákona nie je limitovať nárok na dávku 18 kalendárnymi mesiacmi spätne od začiatku platobnej neschopnosti, ale limitovať rozsah náhrady mzdomých nárokov na 3 mesiace, a to buď poslednými 18 mesiacmi trvania pracovného pomeru, predchádzajúcich vzniku platobnej neschopnosti alebo poslednými 18 mesiacmi

trvania pracovnoprávneho vzťahu, ktoré predchádzajú dňu skončenia tohto vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti. Z administratívneho spisu žalovanej mal krajský súd preukázané, že pracovný pomer žalobkyne u zamestnávateľa ALLTEC&GLOBTECH Co, s.r.o. (ďalej len „zamestnávateľ“) trval od 15. októbra 2008 do 7. augusta 2009, tento zamestnávateľ sa stal platobne neschopným dňom 8. apríla 2011.

Krajský súd vyslovil právny názor, že účelom poskytnutia dávky garančného poistenia je práve zabezpečiť uspokojenie nárokov zamestnancov, ktoré si nebudú môcť od svojho zamestnávateľa v budúcnosti vymôcť iným spôsobom, pretože sa stal platobne neschopným a lehota 18 mesiacov, ktoré predchádzajú začiatku platobnej neschopnosti je časovým úsekom, počas ktorého by sa zamestnanec uspokojenia nárokov od zamestnávateľa domôcť nemohol. Pri slovnom spojení „z posledných 18 mesiacov trvania pracovného vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa“ je podľa jeho názoru potrebné výraz „predchádzajúcich“ vykladať ako synonymum slova „predošlých, ktoré priamo predchádzajú súčasnému, čím je jasne dané, ako sa časový úsek počíta. Stanovenie lehoty 3 mesiacov v referenčnom období 18 mesiacov nie je v rozpore so Smernicou EP a Rady 2008/94/ES. Na tom základe krajský súd dospel k záveru, že rozhodnutie žalovanej nie je v rozpore so zákonom ani komunitárnym právom.

Rozsudok krajského súdu napadla žalobkyňa včas podaným odvolaním a namietla, že vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Poukázala na to, že krajský súd opomenul vyvodiť vzťah medzi treťou zarážkou článku 3 ods.2 a treťou zarážkou článku 4 ods.2 Smernice Rady 80/987/EHS, ktorá umožňuje štátom tri spôsoby právnej úpravy rozsahu vyplácanej dávky. Účelom dávky garančného poistenia je poskytnúť aspoň čiastočnú náhradu mzdových nárokov zamestnancom, ktorí si v danej ťaživej životnej situácii nemôžu inak efektívne a účelne uplatniť svoje nevyplatené mzdové nároky.

Zákon určuje moment platobnej neschopnosti zamestnávateľa ako deň podania návrhu na vyhlásenie konkurzu, vôbec však nepamätá a nerieši situáciu, keď nepríde k podaniu návrhu na vyhlásenie konkurzu. Úmysel zákonodarcu je daný ako ochrana zamestnanca pred platobnou neschopnosťou zamestnávateľa, ktorý je v konečnej fáze bezmajetný a uspokojenie zamestnanca nie je možné dosiahnuť ani v konkurznom konaní. Ustanovenie § 103 zákona je výsledkom transpozície smernice a preto ho je treba vykladať eurokonformne.

Podľa názoru žalobkyne ustanovenie § 103 ods.2 zákona nie je možné vykladať tak, že podmienkou priznania dávky garančného poistenia je, aby posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu žalobkyne u zamestnávateľa muselo začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa bezprostredne predchádzať; takým výkladom by správny orgán fakticky stanovil zamestnávateľovi ďalšiu podmienku vzniku nároku na dávku garančného poistenia, ktorú však § 102 ods.1 zákona neustanovuje.

Z uvedených dôvodov žalobkyňa žiadala, aby odvolací súd rozsudok krajského súdu zmenený a rozhodnutie žalovanej zrušené. Súčasne žiadala, aby súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania, ktoré vyčísli v súdom určenej lehote.

Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne zdôraznila, že v zmysle § 103 ods.2 zákona nemožno uspokojiť akékoľvek neuspokojené nároky zamestnanca pred skončením jeho pracovnoprávneho vzťahu, ale len také, ktoré príčinne a časovo súvisia so vzniknutou platobnou neschopnosťou zamestnávateľa. Začiatok osemnásťmesačného časového rozsahu je určený dátumom platobnej neschopnosti v prípade, ak pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa pracovnoprávny vzťah skončil; pri skončení pracovnoprávneho vzťahu po vzniku platobnej neschopnosti je toto 18 mesačné obdobie určené od dátumu skončenia pracovnoprávneho vzťahu.

Skutočnosť, že už v období dlhšom ako 18 mesiacov pred skončením pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ žalobkyni nevyplácal mzdové nároky, nie je možné považovať za platobnú neschopnosť zamestnávateľa. Také nároky možno uplatniť v občianskoprávnom konaní na príslušnom okresnom súde.

Z uvedených dôvodov žalovaná navrhla, aby odvolací súd rozsudok krajského súdu potvrdil ako vecne správny.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods.2 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu bez nariadenia pojednávania v súlade s § 250ja ods.2 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné.

Predmetom konania bolo preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovanej o nároku žalobkyne na dávku garančného poistenia podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Žalobkyňa žiadosťou spísanou dňa 18. júla 2011 a podanou na pobočke Sociálnej poisťovne Trnava dňa 14. októbra 2011, požiadala o priznanie dávky garančného poistenia, keď uplatnila mzdové nároky za obdobie od 1. júna 2009 do 31. augusta 2009, ktoré jej vyplynuli z pracovnoprávneho vzťahu trvajúceho od 15. októbra 2008 do 7. augusta 2009.

Nebolo sporné, že platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla dňom 8. apríla 2011.

Podľa § 2 písm. d) zákona sociálne poistenie je garančné poistenie ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie .

V zmysle § 12 ods.2 zákona deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu.

Podľa § 13 ods.4 zákona z garančného poistenia sa dávka garančného poistenia poskytuje za podmienok ustanovených týmto zákonom.

Zamestnanec má nárok na dávku garančného poistenia, ak jeho zamestnávateľ sa stal platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca, uvedené v § 102 ods.1 zákona.

Z citovaných ustanovení vyplýva, že zákon o sociálnom poistení neupravuje uspokojovanie všetkých mzdových nárokov zamestnancov, ktoré im zamestnávatelia nevyplatili. Upravuje uspokojovanie nárokov z poistenia zamestnávateľa len v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa a to v rozsahu, vymedzenom v ustanovení § 103 zákona.

Podľa § 103 ods.2 zákona dávka garančného poistenia sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Rozhodnutie, že žalobkyňa nemá nárok na dávku garančného poistenia, žalovaná odôvodnila tým, že jej pracovný pomer netrval v období 18 mesiacov predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, teda v období od 8. októbra 2009 do 8. apríla 2011.

Žalobkyňa namietala nesprávnosť výkladu ustanovenia § 103 ods.2 zákona žalovanou i krajským súdom. V tejto súvislosti namietala nesúlad zákona so smernicou Rady 80/987/EHS z hľadiska vzťahu medzi treťou zarážkou článku 3 ods.2 a treťou zarážkou článku 4 ods.2 tejto smernice.

Smernica o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (80/987/EHS) bola prijatá na účely zabezpečenia ochrany zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, najmä zaručenia výplatu ich neuspokojených nárokov z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov.

Podľa článku 1 ods.1 táto smernica sa vzťahuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov a existujúce voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v stave platobnej neschopnosti v zmysle článku 2 ods. 1.

Podľa článku 2 ods.1 Smernice (80/987/EHS) na účely tejto smernice sa zamestnávateľ pokladá za platobne neschopného:

a) ak bola podaná žiadosť na začatie konania týkajúceho sa majetku zamestnávateľa v súlade so zákonmi, inými právnymi predpismi a správnymi opatreniami daného členského štátu na spoločné uspokojenie pohľadávok veriteľov, ktoré umožňuje prihladiť aj na nároky uvedené v článku 1 ods. 1, a
b) ak orgán, ktorý je príslušný v zmysle uvedených zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení:

- rozhodol začať konanie,
- alebo dospel k záveru, že podnik bol zatvorený alebo podnikateľská činnosť sa skončila s konečnou platnosťou a že majetok, ktorý je k dispozícii, nie je dostatočne veľký na to, aby sa mohlo začať konanie.

Podľa článku 3 ods.1 Smernice (80/987/EHS) členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie s výhradou ustanovení článku 4 zaručia výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov, vyplývajúcich z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov a týkajúcich sa odmeny za obdobie pred stanoveným dňom.

Podľa článku 3 ods.2 Smernice (80/987/EHS) členské štáty rozhodnú, či dňom uvedeným v odseku 1 bude:

- deň začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa;
- alebo deň, keď dal zamestnávateľ z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnancovi výpoveď;
- alebo deň, keď sa začala platobná neschopnosť zamestnávateľa, alebo skončila pracovná zmluva, alebo pracovnoprávny vzťah s príslušným zamestnancom z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Podľa článku 4 ods.1 Smernice (80/987/EHS) členské štáty majú možnosť obmedziť zodpovednosť záručných inštitúcií uvedených v článku 3.

Podľa článku 4 ods.2 Smernice (80/987/EHS) v prípade, že členské štáty využijú možnosť uvedenú v odseku 1:

- v prípade uvedenom v článku 3 ods. 2, prvá zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledné tri mesiace trvania pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval v období šiestich mesiacov predchádzajúcich dňu, ku ktorému nastala platobná neschopnosť zamestnávateľa;
- v prípade uvedenom v článku 3 ods. 2, druhá zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledné tri mesiace trvania pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktoré predchádzali dňu oznámenia výpovede zamestnancovi z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa;
- v prípade uvedenom v článku 3 ods. 2, tretia zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledných osemnásť mesiacov trvania pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnej zmluvy, alebo pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. V takomto prípade členské štáty môžu obmedziť zodpovednosť za výplatu odmeny zodpovedajúcu obdobiu ôsmich týždňov alebo niekoľkým kratším obdobiam v celkovom trvaní ôsmich týždňov.

Podľa § 103 ods.2 zákona dávka garančného poistenia sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej

neschopnosti zamestnávateľa.

Z citovaného ustanovenia vyplýva, že stanoveným dňom v zmysle článku 3 ods.1 smernice, je deň, keď sa začala platobná neschopnosť zamestnávateľa, prípadne deň, ktorým sa skončila pracovná zmluva, alebo pracovnoprávny vzťah s príslušným zamestnancom z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa (teda po vzniku platobnej neschopnosti) a zodpovednosť za výplatu odmeny za prácu bola obmedzená na tri mesiace v období uvedených 18 mesiacov súlade s článkom 3 ods.2 tretia zarážka v spojení s článkom 4 ods.2 tretia zarážka Smernice (80/987/EHS).

Z ustanovení článkov 3 a 4 Smernice (80/987/EHS) nevyplýva, že by členský štát bol povinný zabezpečiť výplatu mzdových nárokov za dlhšie obdobie, ako bolo určené v § 103 ods.2 zákona.

Z ustanovenia článku 4 ods.2 tretia zarážka Smernice súčasne nevyplýva, že by nárok zamestnanca trval po dobu ktorýchkoľvek 18 mesiacov; naopak z neho vyplýva, že obdobie 18 mesiacov začína dňom skončenia pracovného pomeru iba vtedy, ak ku skončeniu pracovného pomeru došlo z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. V danom prípade dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobkyne dňa 7. augusta 2009 nebola platobná neschopnosť zamestnávateľa; tá vznikla až 8. apríla 2011.

Z uvedených dôvodov mal aj odvolací súd za preukázané, že žalobkyňou uplatňované mzdové nároky za obdobie od 1. júna 2009 do 31. augusta 2009 (resp. do 7. augusta 2009), nespádajú do obdobia 18 mesiacov pred začiatkom platobnej neschopnosti zamestnávateľa a preto rozhodnutie žalovanej považoval za súladné so zákonom a rozsudok krajského súdu potvrdil podľa § 250ja ods.3 veta druhá v spojení s § 219 O.s.p. ako vecne správny.

O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol tak ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku v súlade s § 224 ods.1 v spojení s § 246c ods.1 a § 250k ods.1 O.s.p., keďže žalobkyňa v odvolacom konaní nebola úspešná.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.