

Súd: Okresný súd Trnava  
Spisová značka: 16C/124/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2105205407  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 10. 2012  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Hanzlíková  
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2012:2105205407.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou JUDr. Janou Hanzlíkovou v právnej veci navrhovateľa: A. M. D., U. XX.XX.XXXX, R. H. XXX/X, Š., zast. FUTEJ & Partners, s.r.o., Radlinského 2, 811 07 Bratislava, proti odporcovi: Obvodný úrad v Trnave, Kollárova 8, Trnava, o náhradu mzdy, takto

### r o z h o d o l :

Súd návrh z a m i e t a .

Odporcovi súd náhradu trov konania nepriznáva

### o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa podaným návrhom domáhal voči odporcovi zaplatenia náhrady mzdy na tom základe, že rozsudkom bolo rozhodnuté, že výpoveď, daná mu zamestnávateľom je neplatná a jeho pracovný pomer trvá aj naďalej. Preto dňa 15. 3. 1998 písomne oznámil dvojku zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a svojich nárokov sa bude domáhať aj súdnou cestou. Splnil tým zákonnú podmienku vzniku nároku na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil túto skutočnosť zamestnávateľovi. Náhradu mzdy žiadal pôvodne od 1. 8. 1999 do 19. 12. 2004 v sume 2.165.011,34 Sk a úroky z omeškania. V priebehu konania žiadal náhradu mzdy v sume 1.716.254,29 Sk za obdobie od 1. 2. 2002 do 19. 12. 2004 a úroky z omeškania.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov, oboznámením sa s listinnými dôkazmi a zistil nasledovný skutkový stav:

Navrhovateľ v konaní uviedol, že žiada zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 1. 2. 2002 do 19. 12. 2004, kedy nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ mu dal neplatnú výpoveď, čo potvrdil i súd, náhradu mzdy mu však nevyplatil. Nikdy nevykonával verejnú službu v obvodnom úrade ani žiadnu verejnú službu. Trval na pracovnom zaradení a prideľovaní práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy na pôvodnom mieste výkonu práce alebo v mieste bydliska podľa Zákonníka práce čo odporca odmietol. Obvodný úrad je právnym nástupcom Krajského úradu a pasívne legitimovaným účastníkom. Podľa § 8 zák. č. 515/2003 má nároky uspokojiť krajský úrad, prideľovať mu mal aj prácu. V dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru má nárok na náhradu mzdy, keď 15. 3. 1999 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Splnil hmotnoprávne podmienky, ktoré zákon spája na priznanie nároku na náhradu mzdy. Skutočnosť, že sa zamestnal, nemôže byť na jeho ťarchu, zamestnal sa preto, že bol prinútený, keď mu zamestnávateľ prácu neprideľoval. Skutočnosť, že bol bez zamestnania, prispela k zhoršeniu jeho zdravotného stavu, ochorel na cukrovku, bol nútený zmeniť zamestnanie, mal vyživovaciu povinnosť. V novom zamestnaní dosahoval príjem o 20.000 Sk nižší, ale prácu prijal, musel živiť rodinu, musel prejsť doškolením, aby mohol funkciu radcu na MV SR vykonávať. Náhradu mzdy žiadal za obdobie od 1. 2. 2002 do 19. 12. 004. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru zapríčinil zamestnávateľ, za to má niesť následky. Jedná

sa o sankčnú aj satisfakčnú povinnosť. Žiadal zaplatenie čiastky 56.969,20 eur s úrokmi z omeškania. Poukázal na to, že ani po právoplatnom rozhodnutí o neplatnosti výpovede mu odporca, resp. jeho nástupca nepridelil prácu a nezamestnal ho.

Odporca žiadal návrh zamietnuť. Namietal pasívnu legitímáciu. Okresné úrady mali obmedzenú právnu subjektivitu, teda pracovno-právne vzťahy boli v kompetencii krajských úradov, ktoré boli zrušené. Navrhovateľ nebol štátnym zamestnancom, lebo nezložil sľub, aplikuje sa jeho pomer ako výkon prác vo verejnom záujme s miestom výkonu práce v N.. F. obvodný úrad teda ako nástupca krajského úradu v iných veciach nemohol navrhovateľovi ani ponúknuť iné miesto, to mohol urobiť obvodný úrad v N.. Navrhovateľ duplicitne požaduje náhradu mzdy. Z opatrnosti poukázal na ust. § 61 ods. 2 Zák. práce, v časti náhrady mzdy nad šesť mesiacov, keď navrhovateľ poberal nemocenské dávky a neskôr sa zamestnal. Rovnako žiadal nárok na úroky z omeškania zamietnuť, lebo o náhrade mzdy sa rozhoduje ku dňu vyhlásenia rozsudku.

Rozsudkom Okresného súdu Dunajská Streda zo dňa 14. 7. 2003 č. k. 9C 203/99-170 v spojení s Rozsudkom Krajského súdu v Trnave zo dňa 21. 9. 2004 č. k. 11Co 283/03-199 bolo určené, že výpoveď daná navrhovateľovi Okresným úradom v N. dňa 3. 9. 1998 podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zák. práce je neplatná. Predmetom posúdenia v danej veci bol návrh na určenie neplatnosti výpovede, doručenej navrhovateľovi 3: 9. 1998, keď navrhovateľ namietal, že mu nebolo ponúknuté žiadne voľné miesto, ktoré nebolo obsadené. Súd skonštatoval, že navrhovateľovi preukázateľne nebolo ponúknuté iné miesto a výpoveď je neplatná. Rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť dňom 20. 12. 2004. Dňa 8. 2. 2005 sa navrhovateľ domáhal písomne náhrady mzdy za obdobie od 1: 8. 1998 do 19. 12. 2004. Dňa 14. 3. 2005 podal návrh na tunajší súd o náhradu mzdy, ktorá je predmetom tohto konania. Rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 14. 2. 2006 č. k. 23C 27/05-37 súd návrh zamietol vzhľadom na skutočnosť, že bola zo strany odporcu vznesená námietka premlčania. Rozsudkom Krajského súdu v Trnave zo dňa 25. 10. 2006 č. k. 11Co 112/2006-69 bolo toto rozhodnutie potvrdené v časti náhrady mzdy s príslušenstvom za obdobie od 1. 8. 1999 do 31. 1. 2002 a vo zvyšnej časti vo veci samej a trov konania bolo rozhodnutie zrušené a vec bola vrátená na ďalšie konanie. Odvolací súd skonštatoval, že nie sú zrejmé dôvody zamietnutia návrhu za obdobie po 1. 2. 2002 a námietkam žalobcu, že nároky na náhradu mzdy boli uplatnené v konaní o neplatnosť výpovede nie sú podložené. Predmetom konania 9C 203/99 na OS Dunajská Streda bola len neplatnosť výpovede a tvrdenie navrhovateľa je len snaha odvrátiť následok premlčania.

Rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 26. 2. 2009 č. k. 23C 37/2005-172 v spojení s Rozsudkom Krajského súdu Trnava zo dňa 21. 10. 2009 č. k. 24Co 134/2009-212 súd návrh zamietol aj vo zvyšnej časti s poukazom na ust. § 61 ods. 2 Zák. práce.

Najvyšší súd Slovenskej republiky Uznesením zo dňa 19. 7. 2011 č. k. 2Cdo 168/2010-257 zrušil Rozsudok KS Trnava zo dňa 21. 10. 2009 24Co 134/2009 a Rozsudok tunajšieho súdu zo dňa 26. 2. 2009 č. k. 23C 37/2005-172 a vec vrátil tunajšiemu súdu na ďalšie konanie. Dôvodom bolo, že obe rozhodnutia sú nepreskúmateľné, pretože z nich nie je zrejmé, na základe čoho mali za to, že došlo k zmene/zámene účastníka konania na strane žalovaného, dospeli pritom k záveru, že pasívne legitímovaným v spore bol Obvodný úrad v N. a nie žalovaný Obvodný úrad v F., jedná sa teda o procesnú vadu.

Krajský súd Trnava Uznesením zo dňa 11. 4. 2012 č. k. 24Co 319/2011-286 ustálil, že pasívne legitímovaným je Obvodný úrad F..

Zákonom č. 515/2003 Z. z. došlo k zrušeniu okresných úradov a vznikli obvodné úrady bez právnej subjektivity. Zamestnávateľom navrhovateľa sa stal Krajský úrad v F., zmenou zákona č. 254/2007 Z. z. došlo k prechodu práv na Obvodný úrad v F.

Navrhovateľ nikdy nebol v pracovnoprávnom vzťahu s Obvodným úradom v N., nebol s ním v žiadnom právnom vzťahu, preto pohľadávky a záväzky Krajského úradu v F. prešli podľa § 3 ods. 10 zákona č. 254/2007 Z. z. na obvodný úrad v sídle kraja, t. j. na Obvodný úrad v Trnave.

Podľa § 3 ods. 9 zákona č. 254/2007 Z. z. pohľadávky a záväzky krajského úradu prechádzajú na obvodný úrad, z ktorého činnosti vznikli. Vzhľadom na to, že pohľadávky navrhovateľa nikdy nevznikli

z činnosti Obvodného úradu v N., ale sú to pohľadávky, ktoré prešli vo vzťahu k navrhovateľovi už skôr právnym nástupníctvom na Krajský úrad v F. z Okresného úradu v N.e, vzťahuje sa na nástupníctvo § 3 ods. 10 zákona č. 254/2007 Z. z., prechod pohľadávok na obvodný úrad v sídle kraja, t. j. na Obvodný úrad v F.

Predmetom konania je nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou navrhovateľovi Okresným úradom v N.. Tento záväzok na základe zákona č. 515/2003 Z. z. prešiel na Krajský úrad v F., ktorý aj bol pôvodne žalovaný, a následne podľa § 3 ods. 10 zákona č. 254/2007 Z. z. prešiel záväzok na obvodný úrad v sídle kraja, t.j. na Obvodný úrad v F.. Podľa § 7 zákona č. 515/2003 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2004 zrušujú sa okresné úrady.

Podľa § 8 ods. 5 zákona č. 515/2003 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2004 práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckých pomerov štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v okresnom úrade a z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov vykonávajúcich verejnú službu v okresnom úrade, ktoré neprešli podľa tohto zákona a osobitných zákonov na miestne orgány štátnej správy zriadené na úsekoch tvorby a ochrany životného prostredia, územného plánovania, stavebného poriadku a bytovej politiky, poľnohospodárstva, lesného hospodárstva, poľovníctva a rybárstva, pozemkových úprav, cestnej dopravy a pozemných komunikácií, sociálnych vecí, zdravotníctva, školstva, mládeže a telesnej kultúry, prechádzajú na krajský úrad, v ktorého územnom obvode mal okresný úrad sídlo. Zmeny štátnozamestnaneckých pomerov štátnych zamestnancov podľa osobitného predpisu vykoná vedúci služobného úradu miestneho orgánu štátnej správy zriadeného na uvedených úsekoch v spolupráci s Úradom pre štátnu službu a po dohode s vedúcim služobného úradu krajského úradu. Podľa § 8 ods. 6 zák. č. 115/2003 Zb. nároky zamestnancov vyplývajúce zo štátnozamestnaneckých pomerov a z pracovnoprávných vzťahov uvedených v odseku 5 uspokojí krajský úrad.

Podľa § 3 ods. 9 zákona č. 254/2007 z. z. pohľadávky a záväzky krajského úradu prechádzajú na obvodný úrad, z ktorého činnosti vznikli. Podľa § 3 ods. 10 zákona č. 254/2007 Z. z. pohľadávky a záväzky krajského úradu, ktoré neprešli na obvodný úrad podľa odseku 9, prechádzajú na obvodný úrad v sídle kraja.

Je potrebné poukázať na skutočnosť, že k prechodu či už štátnozamestnaneckých pomerov, pracovnoprávných vzťahov a výkonu verejnej služby dochádza podľa § 8 cit. zákona u tých zamestnancov, ktorí vykonávali k 31. 12. 2003 či už štátnu alebo verejnú službu. Krajské úrady boli v zmysle ust. § 1 zák. č. 254/2007 Zb. zrušené. V zmysle ust. § 3 ods. 4 tohto zákona práva a povinnosti z pracovných vzťahov zamestnancov krajského úradu pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí k 30. 9. 2007 vykonávali verejnú službu v obvodnom úrade, prechádzajú na obvodný úrad. Aj v tomto prípade je potrebné poukázať na pojem vykonávali, čo v prípade navrhovateľa absentovalo z dôvodu, že od 1. 8. 1999 bol zamestnaný u iného zamestnávateľa. Táto skutočnosť je rozhodujúca v tom smere, že napriek určení neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa je potrebné síce konštatovať trvanie pracovnoprávneho vzťahu, avšak s tým rozdielom, že prácu navrhovateľ v skutočnosti nevykonával.

Návrh súd považuje za nedôvodný predovšetkým z ďalších dôvodov. V danom prípade bola daná navrhovateľovi neplatná výpoveď dňa 3. 9. 1998, preto je potrebné aplikovať ustanovenia Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. účinného k tomuto dňu. Podľa v tom čase platného ust. § 61 ods. 1 Zák. práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. Podľa § 61 ods. 2 Zák. práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za dlhší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Táto doba náhrady mzdy bola v novelizácii ZP v ust. § 79 ods. 2 upravená z doby 6 mesiacov na 12 mesiacov. Pôvodný nárok navrhovateľa bol zamietnutý na obdobie do 1. 8. 1999 do 31. 1. 2002 z dôvodu premlčania pohľadávky. Jedná sa pritom o nárok, ktorý už sám o sebe presahuje obdobie 6 mesiacov a podľa súčasnej platnej úpravy obdobie 12 mesiacov. Ďalší nárok uplatňovaný navrhovateľom preto súd zamietol, nakoľko výpoveď bola daná navrhovateľovi 3. 9. 1998 a nie je možné od 1. 2. 2002 priznať navrhovateľovi náhradu mzdy, ktorá je uplatňovaná. Súd pritom vychádzal z

citovaného ustanovenia zákona, podľa ktorého nad stanovené obdobie nemusí celkom náhradu mzdy priznať, a to s poukazom na skutočnosť, že navrhovateľ bol od 1. 8. 1999 riadne zamestnaný. Na odporcu prípadná povinnosť zamestnávať ho prešla až v dôsledku zmeny právnych predpisov, v čase, kedy už bol naviac navrhovateľ riadne zamestnaný.

Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa má povahu satisfakcie. Je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa, ktorý je povinný prideľovať zamestnancovi, trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu v súlade s pracovnou zmluvou /R 51/75/. Nárok na náhradu mzdy patrí zamestnancovi pri splnení zákonných predpokladov len do právoplatného rozhodnutia súdu, ktorý rozhodol o tom, že skončenie pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa je neplatné /R 22/1977/.

Náhrada mzdy má byť satisfakciou voči navrhovateľovi, avšak zákon túto satisfakciu v zásade časovo obmedzoval podľa v tom čase účinného Zákonníka práce na dobu 6 mesiacov. Táto satisfakcia však nemôže byť na ťarchu odporcu v tom smere, že navrhovateľ si náhradu mzdy neuplatnil v zákonom stanovenej lehote - nárok za obdobie od 1. 8. 1999 do 30. 1. 2002 /kedy by zrejme táto satisfakcia v podobe náhrady mzdy najviac prichádzala do úvahy prinajmenšom v trvaní 6 mesiacov/, teda tento nárok bol premlčaný. Navrhovateľ si však v konaní uplatňuje náhradu mzdy za obdobie od 1. 2. 2002, teda niekoľkonásobne prevyšujúce zákonom stanovené časové obdobie 6 mesiacov od samotnej výpovede.

Zákon v ust. § 61 ods. 2 v tom čase účinného Zák. práce dal možnosť súdu na žiadosť zamestnávateľa v prípade, že požadovaná náhrada mzdy presahuje 6 mesiacov /medzičasom ďalším ZP upravená doba na 12 mesiacov, podľa v súčasnosti platného ZP § 79 ods. 2 maximálne 9 mesiacov/, túto náhradu buď primerane znížiť, prípadne aj vôbec nepriznať. Táto náhrada mzdy je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa, ktorý je povinný prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnával, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady pritom závisí od možnosti a ochoty zamestnanca vykonávať prácu. Ak teda zamestnanec nie je schopný napríklad pre práceneschopnosť prácu vykonávať, v tejto dobe nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť, pretože mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú by bol zároveň schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom.

Z vykonaného dokazovania vyplýva, že navrhovateľovi bola neplatná výpoveď doručená 3. 9. 1998. Listom zo dňa 15. 3. 1999 navrhovateľ oznámil zamestnávateľovi Okresnému úradu v N. v nadväznosti na jeho list, že pracovný pomer na základe predmetnej výpovede končí 19. 3. 1999, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Týmto dňom potom v zmysle § 61 ods. 1 ZP vznikol navrhovateľovi v zásade nárok na náhradu mzdy do doby, keď by mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci alebo keď došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru. Náhradu mzdy si pôvodne navrhovateľ uplatňoval od 1. 8. 1999. Z dokazovania je potom nesporné, že dňa 1. 8. 1999 navrhovateľ nastúpil do nového zamestnania na Ministerstve vnútra SR, Úrad civilnej ochrany. Nikdy netvrdil, že by u nového zamestnávateľa vykonával prácu, ktorá by nezodpovedala jeho kvalifikácii a nepreukázal ani nižší príjem.

Už samotná časť nároku, zamietnutá právoplatným rozhodnutím súdu za obdobie od 1.8.1999 do 31. 1. 2002 presahuje dobu 6 mesiacov /jedná sa o 26 mesiacov/. Tento nárok bol zamietnutý v dôsledku vznesenej námietky premlčania, teda nebolo potrebné skúmať ani skutočnosť, či bol vôbec nárok dôvodný s poukazom na uvedené. Tu je potrebné len znova poukázať na skutočnosť /a to aj za ďalšie obdobie, ktoré zostalo predmetom sporu/, že navrhovateľ bol riadne zamestnaný, nepreukázal, ani netvrdil, že by vykonával menej kvalifikovanú prácu. Rozhodujúcou je skutočnosť, že bol riadne zamestnaný. Jeho tvrdenie, že sa zamestnať musel, aby uživil rodinu, je irelevantné. Ako bolo uvedené, náhrada mzdy ani nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú nemohol zarobiť v dôsledku neprideľovania práce zamestnávateľom podľa pracovnej zmluvy. Jedná sa o satisfakciu a sankciu, avšak len za splnenia zákonných podmienok. Povaha tejto satisfakcie je určená za ujmu, ktorú utrpel od zamestnávateľa zamestnanec neplatným právnym úkonom výpovede. Právo na náhradu mzy nemá povahu opakujúcej sa dávky. Rovnako tvrdenie navrhovateľa o zhoršení jeho zdravotného stavu je irelevantné, pretože sa nejedná o spor prípadnej náhrady škody /kde by bolo však potrebné skúmať príčinnú súvislosť ochorenia a vzniku škody/. Tvrdenie navrhovateľa o potrebe doškolenia v novo zamestnaní rovnako neobstojí, nakoľko vzdelávanie, resp. jeho dopĺňanie je súčasťou každého zamestnania. Za daného

stavu má súd za to, že sú splnené podmienky ust. § 61 ods. 2 ZP, kedy je potrebné na žiadosť odporcu navrhovateľovi jeho nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1. 2. 2002 do 19. 12. 2004 nepriznať. Jedná sa o niekoľkonásobné zákonom limitované obdobie a nemôže byť na ťarchu odporcu, že si navrhovateľ neuplatnil svoj prvotný nárok riadne a včas v zákonom stanovenej lehote. V prípade, že by navrhovateľ preukázal skutočnosť, že v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru vykonával menej kvalifikovanú prácu, dosahoval nižší zárobok ako v pôvodnom zamestnaní, boli by tieto skutočnosti predmetom dokazovania predovšetkým o prvotnom nároku od 1. 8. 1999. Tieto nároky však neboli uplatnené včas a navyiac navrhovateľ takéto skutočnosti na svoje tvrdenia a dôvodnosť nároku ani neuvádzal. Ním namietané skutočnosti mohli byť zohľadňované len v prvotnom nároku, ktorý neuplatnil včas a boli premlčané, keď už tento nárok vysoko prekročoval zákonnú hranicu. Predmetom tohto konania je však obdobie od 1. 2. 2002, teda po uplynutí viac ako 36 mesiacov od neplatnej výpovede. Zákonodarca v citovanom ustanovení zákona nepochybne nemal v úmysle poskytnúť napriek potrebnej sankcii v prípade neplatného rozviazania pracovného pomeru tak časovo neobmedzené uplatnenie nároku na náhradu mzdy, zvlášť nie v prípade, ak je zamestnanec riadne zamestnaný, poberá mzdu a ďalšia náhrada je z toho dôvodu aj zákonom obmedzená.

Z uvedených dôvodov súd návrh zamietol v celom rozsahu.

Úspešný odporca si náhradu trov konania neuplatnil, preto súd rozhodol, že sa mu náhrada trov konania nepriznáva.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podľa § 42 ods. 3 O. s. p. 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. Podľa § 209 O. s. p. súd prvého stupňa vyzve toho, kto podal odvolanie neobsahujúce náležitosti podľa § 205, aby chýbajúce náležitosti doplnil podľa § 218 ods. 1 písm. d/ O. s. p. (odmietnutie odvolania).

Ak aj napriek výzve súdu odvolanie nedoplní alebo ide o oneskorené odvolanie alebo podané tým, kto naň nie je oprávnený, predloží súd prvého stupňa odvolaciemu súdu. V takom prípade bude rovnako odvolanie odmietnuté.