

Súd: Okresný súd Považská Bystrica
Spisová značka: 8Cpr/1/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3711215029
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 06. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Anna Kutišová
ECLI: ECLI:SK:OSPB:2013:3711215029.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Považská Bystrica samosudkyňa JUDr. Anna Kutišová v právnej veci navrhovateľky A.. F. Y., nar. XX.X.XXXX , bytom R. XXXX/XX, J. L., právne zastúpená JUDr. Štefan Dostál, advokát AK Námestie oslobodenia 13, Senica proti odporcovi REALITA, v.o.s. Centrum 2428/38, Považská Bystrica, IČO: 00692557, právne zastúpený JUDr. Alžbetou Pasiarovou, advokátkou AK Štefánikova 812, Púchov v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy takto

rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke titulom náhrady mzdy sumu 11 403,20 eur a 9,5% úrok z omeškania ročne zo sumy 635,30 eur od 26.9. 2011 do zaplataenia, zo sumy 1 025,50 od 26.10.2011 do zaplataenia , 9,25 % úrok z omeškania ročne zo sumy 1025,60 eur od 26.11.2011 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 eur od 26.12.2011 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 eur od 26.1.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.2.2012 do zaplataenia,, zo sumy 1025,50 od 26..3.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.4.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.5..2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.6.2012, zo sumy 1025,50 od 26.7.2012 a zo sumy 512,80 eur od 26.8.2012 do zaplataenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke náhradu za dovolenku vo výške 848,65 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku .

Vo zvyšku súd návrh navrhovateľky z a m i e t a.

Súd konanie v časti o určenie neplatnosti určenia dovolenky v dňoch 15.8. - 17.8.2011 a krátenia dovolenky 15 pracovných dní , z a s t a v u j e .

Odporca je p o v i n n ý nahradiť navrhovateľke trovy konania titulom trov právneho zastúpenia 669,25 eur na účet JUDr. Štefana Dostála do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť na účet tunajšieho súdu 834,50 eur titulom súdneho poplatku z návrhu , do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľka v podanom návrhu uviedla, že u odporcu bola zamestnaná v pracovnom pomere na dobu neurčitú na základe pracovnej zmluvy zo dňa 4.8.1998. Podľa tejto pracovnej zmluvy pracovala ako samostatná finančná referentka. Dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 2.4.2002 bola jej pracovná pozícia zmenená na funkciu ekonómky. Ako miesto výkonu práce bolo dohodnuté miesto, ktoré bolo

sídlom odporcu, teda M.R. Štefánika 136, Považská Bystrica. V auguste 2011 sa odporca rozhodol zmeniť svoje sídlo a aj tým miesto výkonu jej práce na nové sídlo Centrum 2428/38, Považská Bystrica. Z tohto dôvodu jej dňa 9.8.2011 odporca predložil na podpis Dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 8.8.2011. Pracovná zmluva mala v ostatných častiach ostať nezmenená, zmenené malo byť len ustanovenie o mieste výkonu práce. Navrhovateľka uviedla, že túto dohodu odmietla podpísať, pretože so zmenou miesta výkonu práce nesúhlasila a trvala na tom, že svoju prácu bude vykonávať na tom mieste, ktoré je uvedené v jej pracovnej zmluve. Navrhovateľka poukázala na to, že k odmietnutiu pristúpila predovšetkým zo zdravotných dôvodov, pretože jej miesto výkonu práce sa nachádzalo na I. poschodí budovy s dostatkom denného svetla a možnosťou vetrania, nové miesto výkonu práce bolo umiestnené v suteréne budovy len s umelým osvetlením, s obmedzenou možnosťou vetrania s keramickou dlažbou, pričom miestnosť bola veľmi chladná. Za takýchto podmienok nebola schopná riadne vykonávať svoju prácu, pretože trpí zdravotnými problémami, a to migrénou a bolesťami hlavy. Navrhovateľka uviedla, že o dôvodoch odmietnutia podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy informovala odporcu svojimi listami zo dňa 12.8., 17.8., 26.9. a 17.10.2011. Vo všetkých týchto listoch žiadala zamestnávateľa o možnosť vykonávať svoju prácu na pracovnom mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve a v prípade, že by to tak nebolo možné, navrhla odporcovi, aby s ňou ukončil pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm.a/ Zákonníka práce. Upozornila zároveň odporcu na to, že k zmene pracovného miesta môže dôjsť len podľa ustanovenia § 54 a nasl., teda po vzájomnej dohode zamestnávateľa a zamestnanca, ktorá musí mať písomnú formu. Odporca na jej listy reagoval svojimi podaniami zo dňa 17.8. 2011, 5.9. 2011 a listom zo septembra 2011 bez konkrétneho uvedeného dňa. Dňa 17.10. 2011 navrhovateľka prevzala od odporcu okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanov. § 68 ods.1 písm.b/ Zákonníka práce z dôvodu, že nenastúpila do zamestnania v mieste výkonu práce Centrum 2428/38, Považská Bystrica, čím porušila základné povinnosti zamestnanca, predovšetkým pracovať riadne a zodpovedne, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z nej až po skončení pracovného času. Okamžité skončenie pracovného pomeru jej bolo doručené z dôvodu, že zamestnávateľ od 18.9.2011 jej vyznačoval absencie a odobral jej osobné hodnotenie. Keďže navrhovateľka s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasila, listom zo dňa 17.8.2011 odporcovi oznámila, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí, pretože rozhodne neporušila závažným spôsobom pracovnú disciplínu. Navrhovateľka ďalej poukázala na to, že zmluvná základná mzda bola dohodnutá v Dohode o zmluvných podmienkach zo dňa 4.8.1998 a následne boli uzatvárané jednotlivé dohody o zmluvných podmienkach o osobnom ohodnotení s tým, že s účinnosťou od 1.1.2011 dohodou zo dňa 3.1.2011o zmene pracovnej zmluvy jej bola mzda upravená na sumu 572 eur ako dohodnutá mzda, 367 eur mesačne ako osobné ohodnotenie a bola dohodnutá pohyblivá zložka prémie, ktorá mala byť určovaná podľa platného mzdového poriadku. Jej hodinová mzda bola stanovená vo výške 5,8934 eur/hod. Za mesiac august jej však odporca vyplatil iba časť mzdy, pretože jej nevyplatil osobné ohodnotenie za obdobie od 1.8. - 12.8. 2011, teda v pomernej výške zo sumy 347 eur jej nevyplatil nedoplatok, zodpovedajúci sume 150,87 eur. Okrem toho odporca jej neoprávnene nezaplatil náhradu mzdy, pretože išlo o prekážku na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP, a to za obdobie od 13.8. - 31.8.2011. Vzhľadom k tomu, že odporca jej uhradil náhradu mzdy za dovolenku za obdobie od 15.8. - 17.8. 2011 v sume 141,45 eur celkom, odporca jej má doplatiť za mesiac august mzdu vo výške 622,34 eur.

Za mesiac september nevyplatil odporca navrhovateľke žiadnu mzdu, preto trvala na tom, aby bol odporca zaviazaný zaplatiť jej mzdu za obdobie od 1.9. - 30.9.2011 vo výške 1 037,24 eur. Navrhovateľka v návrhu ďalej poukázala na to, že odporca bezdôvodne a bez jej súhlasu jej v dňoch 15.8. - 17.8.2011 určil čerpanie dovolenky, čo zistila z výplatnej pásky za mesiac august 2011, pričom s takýmto čerpaním dovolenky nesúhlasí. Poukázala tiež na to, že v okamžitom skončení pracovného pomeru jej žalovaný odobral osobné hodnotenie, ktoré je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, s čím taktiež ona nesúhlasí, žiadala preto, aby súd určil, že jej okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, pracovný pomer stále trvá a aby uložil odporcovi povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy tak, ako požaduje vo svojom návrhu. Návrhom sa ďalej domáhala, aby súd určil, že krátenie dovolenky 15 pracovných dní a určenie dovolenky na dni 15.8. - 17.8.2011 je neplatné a taktiež, že odobratie osobného ohodnotenia od 18.9.2011 je neplatné. Žiadala, aby súd uložil odporcovi povinnosť nahradiť jej trovy konania.

Tunajší súd rozsudkom č.k. 8Cpr/1/2011 - 80 zo dňa 18.1.2012 zamietol návrh navrhovateľky s poukazom na to, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že navrhovateľka pracovala u odporcu naposledy vo funkcii ekonómky, pričom miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy bolo

REALITY, v. o. s., M.R. Štefánika 136, Považská Bystrica. Navrhovateľka tvrdila, že odporca zmenil sídlo spoločnosti a tak neumožnil navrhovateľke naďalej pracovať na takto dohodnutom mieste výkonu práce, a teda porušil príslušné ustanovenia Zákonníka práce, v dôsledku čoho nebol oprávnený jej vyznačovať absenciu, lebo sám jej neumožnil pracovať v mieste výkonu práce, o čo ona záujem rozhodne mala. Poukázal ďalej na to, že Zákonník práce bližšie neurčuje spôsob a šírku dohodnutia miesta výkonu práce v pracovnej zmluve a vychádza len z predpokladu, že miestom výkonu práce bude v pracovnej zmluve obec alebo organizačná jednotka. Vymedzenie miesta výkonu práce závisí najmä od organizačnej štruktúry zamestnávateľa, pričom spravidla obvyklým miestom výkonu práce je sídlo zamestnávateľa alebo organizačnej zložky. V danom prípade bolo miestom výkonu práce navrhovateľky sídlo odporcu, pretože miestom mala byť práca u spoločnosti REALITA, v.o.s. v jej sídle. Pri zmene sídla v rámci toho istého mesta nemožno hovoriť o zmene miesta výkonu práce tak, ako to má na mysli príslušné vyššie citované ustanovenie Zákonníka práce. V danom prípade po zmene sídla spoločnosti navrhovateľka nebola nútená cestovať do iného mesta alebo inej obce, nemusela zmeniť autobusové spojenie, pričom jednoznačne v novom sídle spoločnosti aj riadne začala pracovať a v podstate využila až tú skutočnosť, že zamestnávateľ jej chcel dať podpísať dohodu o zmene miesta výkonu práce, a až vtedy prejavila svoj nesúhlas. Jej odôvodnenie, že nové priestory jej nevyhovujú zo zdravotných dôvodov, považoval súd prvého stupňa za právne irelevantné vzhľadom na to, že nikdy predtým zamestnávateľa neinformovala o zdravotných problémoch. O zmene sídla spoločnosti bola ako ekonómka s dostatočným časovým predstihom informovaná, vedela o tom, že budova, v ktorej pôvodne odporca sídlil, bola odporcom predaná, že prešla na iného majiteľa, a teda že priestory, ktoré predtým slúžili ako sídlo spoločnosti a v ktorých mala aj ona kanceláriu, už nemohol odporca ďalej využívať, pretože prestal byť ich vlastníkom. Zamestnávateľ po tom, ako mu navrhovateľka oznámila, že nechce pracovať v nových priestoroch, mohol dať navrhovateľke výpoveď, avšak bolo to len jeho právo, nie povinnosť, a také isté právo mala aj samotná navrhovateľka. Nemôže preto obstať jej tvrdenie, že to, že nemohla pracovať v pôvodnom sídle spoločnosti, je prekážkou na strane odporcu ako zamestnávateľa a že z tohto jej vyplývajú nároky tak, ako to vyplýva z ustanovení § 142 ods. 3 Zákonníka práce. V danom prípade odporca zmenil sídlo, pričom sídlo ako také bolo, podľa názoru súdu, miestom výkonu práce navrhovateľky a bolo jej povinnosťou, aby naďalej vykonávala prácu, nastúpila do práce, a keď tak neurobila, bolo dôvodné, aby jej odporca vyznačil absencie. Skutočnosť, že sám odporca predložil navrhovateľke dodatok k pracovnej zmluve, v ktorom sa malo zmeniť miesto výkonu práce, bola v konaní preukázaná, odporcom nerozporovaná, no súd je toho názoru, že takýto dodatok nebol potrebný a odporca nebol povinný danú zmenu riešiť týmto spôsobom; že tak postupoval, však nemôže byť na ťarchu odporcu. Dospel preto k záveru, že navrhovateľka tým, že prestala chodiť od 15.08.2011 do práce, porušila základné povinnosti zamestnanca, vyplývajúce z ustanovenia § 81 písm. b/ Zákonníka práce a súd takéto jej správanie, zvlášť, keď rozhodne bola si vedomá toho, že na pôvodnom sídle spoločnosti nemôže pracovať, považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré odôvodňovalo, aby odporca postupoval podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a okamžite skončil s navrhovateľkou pracovný pomer. Závažnosť porušenia považoval za zvýšenú tým, že navrhovateľka dlhodobo odmietala nastúpiť do práce v čase, kedy sa blížil koniec roka, čo je obdobie zvýšenej práce každého ekonóma v organizácii a tiež, kedy sú zhoršené možnosti nahradiť chýbajúceho ekonóma pre ich zaneprázdnenosť. Skončenie pracovného pomeru preto súd považoval za dôvodné, keď odporca v ňom presne vymedzil, v čom videl závažné porušenie pracovnej disciplíny u navrhovateľky, pričom za závažné porušovanie pracovnej disciplíny považoval jej absenciu od 18.08.2011 do dňa doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré bolo navrhovateľke preukázateľne doručené 17.10.2011, teda v zákonom stanovenej dvojmesačnej lehote.

Navrhovateľka spolu s návrhom na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru si uplatnila aj nároky z neplatného skončenia pomeru v súvislosti s čím poukázala na to, že zmluvná základná mzda bola dohodnutá v Dohode o zmluvných podmienkach zo dňa 4.8.1998 a následne boli uzatvárané jednotlivé dohody o zmluvných podmienkach o osobnom ohodnotení s tým, že s účinnosťou od 1.1.2011 dohodou zo dňa 3.1.2011o zmene pracovnej zmluvy jej bola mzda upravená na sumu 572 eur ako dohodnutá mzda, 367 eur mesačne ako osobné ohodnotenie a bola dohodnutá pohyblivá zložka prémie, ktorá mala byť určovaná podľa platného mzdového poriadku. Jej hodinová mzda bola stanovená vo výške 5,8934 eur/hod. Za mesiac august jej však odporca vyplatil iba časť mzdy, pretože jej nevyplatil osobné ohodnotenie za obdobie od 1.8. - 12.8. 2011, teda v pomernej výške zo sumy 347 eur jej nevyplatil nedoplatok, zodpovedajúci sume 150,87 eur. Okrem toho odporca jej neoprávnene nezaplatil náhradu mzdy, pretože išlo o prekážku na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP, a to za

obdobie od 13.8. - 31.8.2011. Vzhľadom k tomu, že odporca jej uhradil náhradu mzdy za dovolenku za obdobie od 15.8. - 17.8. 2011 v sume 141,45 eur celkom , odporca jej má doplatiť za mesiac august mzdu vo výške 622,34 eur.

Za mesiac september nevyplatil odporca navrhovateľke žiadnu mzdu , preto trvala na tom, aby bol odporca zaviazaný zaplatiť jej mzdu za obdobie od 1.9. - 30.9.2011 vo výške 1 037,24 eur. Navrhovateľka v návrhu ďalej poukázala na to, že odporca bezdôvodne a bez jej súhlasu jej v dňoch 15.8. - 17.8.2011 určil čerpanie dovolenky, čo zistila z výplatnej pásky za mesiac august 2011, pričom s takýmto čerpaním dovolenky nesúhlasí. Poukázala tiež na to, že v okamžitom skončení pracovného pomeru jej žalovaný odobral osobné hodnotenie, ktoré je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, s čím taktiež ona nesúhlasí, žiadala preto, aby súd určil, že jej okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, pracovný pomer stále trvá a aby uložil odporcovi povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy tak, ako požaduje vo svojom návrhu. Návrhom sa ďalej domáhala, aby súd určil, že krátenie dovolenky 15 pracovných dní a určenie dovolenky na dni 15.8. - 17.8.2011 je neplatné a taktiež, že odobratie osobného ohodnotenia od 18.9.2011 je neplatné. Žiadala, aby súd uložil odporcovi povinnosť nahradiť jej trovy konania.

Tun. súd vo vyššie uvedom rozsudku ohľadom nárokov na s doplatenie mzdy , vzhľadom na to, že konštatoval, že sa nejedná o neplatné skončenie pracovného pomeru, dospel k záveru, že nie dôvodu priznať jej náhradu mzdy , a preto aj v tejto časti návrh zamietol. Rovnako aj ostatné uplatnené nároky súd prvého stupňa zamietol vzhľadom na zamietnutie návrhu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Keďže súd mal za preukázané, že navrhovateľka porušila pracovnú disciplínu, bolo právom odporcu osobné ohodnotenie navrhovateľke nevyplatiť, pretože to sa viaže na riadne a pre odporcu uspokojivé plnenie pracovných povinností, a je nelogické, aby právo na jeho vyplatenie vzniklo pracovníkovi, ktorý si preukázateľne pracovné povinnosti riadne neplní.

Proti uvedenému rozsudku tun. súdu podala navrhovateľka odvolanie a Krajský súd v Trenčíne Uznesením č.k. 17CoPr/1/2012 -90 zo dňa 18.7.2012 rozsudok tun. súdu zrušil a vrátil vec na ďalšie konanie.

V odôvodnení zrušujúceho rozhodnutia krajský súd poukázal na to, že pre účely posúdenia platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo treba predovšetkým posúdiť, či nedostavovanie sa navrhovateľky do zamestnania, na adresu uvedenú v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, v čase od 18.08.2011 do 17.10.2011 malo za následok jej neospravedlnenú absenciu v práci, a či tým došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. O neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide podľa súdnej praxe vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti, vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Otázku posudzovania porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom v súvislosti so zmenou miesta výkonu práce riešil Najvyšší súd SR v rozhodnutí 3Cdo 81/2010, ktoré je uverejnené v Zbierke rozhodnutí Najvyššieho súdu SR pod č. 3/2012. K porušeniu pracovnej disciplíny zamestnancom spôsobom tak, ako bolo uvedené v danom prípade v okamžitom skončení pracovného pomeru, Najvyšší súd uviedol, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca, vyplývajúcu z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ust. § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnancov zavinené aspoň z nedbanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru. Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia

pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej porušení došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, alebo to, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a podobne. Pokiaľ ide o miesto výkonu práce ako o podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy, tak táto priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Pri vymedzení miesta výkonu práce sa uplatňuje princíp zmluvnej voľnosti. Miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu, alebo iným spôsobom (vymedzenie okresu, kraja, regiónu a pod.). Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko, keď miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko sa považuje určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky a pracoviskom je kancelária, stavenisko, dielňa. Pri veľmi úzkom vymedzení miesta výkonu práce nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve.

Presné vymedzenie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve je dôležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na výkon práce do iného miesta, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve (§ 55 Zákonníka práce). Zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne zmeniť v pracovnej zmluve dohodnuté miesto výkonu práce a zamestnanca preradiť na iné miesto výkonu práce. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 54 Zákonníka práce). Nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny to, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideľoval prácu na mieste výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy, do zamestnania nedostavoval a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržoval.

Odvolací súd ďalej konštatoval, že v tomto prípade bolo miesto výkonu práce v pracovnej zmluve medzi účastníkmi označené ako REALITY, v.o.s., M. R. Štefánika č. 136, Považská Bystrica. Na tejto adrese mala navrhovateľka podľa pracovnej zmluvy prácu vykonávať. K zmene obsahu pracovnej zmluvy, týkajúcej sa miesta výkonu práce, medzi účastníkmi nedošlo. Navrhovateľka odmietla podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 08.08.2011, podľa ktorej s účinnosťou od 09.08.2011 za miesto výkonu práce považuje Centrum 2428/38, Považská Bystrica. Nebolo preto povinnosťou navrhovateľky vyplývajúcou z pracovnej zmluvy vykonávať prácu na zmenenom mieste. Preto, ak sa navrhovateľka v čase od 18.08.2011 do okamžitého skončenia pracovného pomeru nedostavovala do zamestnania na takto žalovaným jednostranne zmenené miesto výkonu práce, jej konanie nemožno považovať za také, ktoré by zakladalo neospravedlnenú neprítomnosť v práci (absenciu) a zároveň za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Krajský súd v odôvodnení zrušujúceho rozhodnutia preto uviedol, že v ďalšom konaní súd prvého stupňa rozhodne o návrhu, ktorým sa navrhovateľka domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v súlade s citovaným rozhodnutím Najvyššieho súdu SR a následne aj posúdi nároky navrhovateľky súvisiace s neplatným skončením pracovného pomeru a náhradou mzdy podľa § 79 Zákonníka práce, ako aj ďalšie nároky, ktoré navrhovateľka v návrhu na začatie konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnila s tým, že súd prvého stupňa viazaný vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu a rozhodne nanovo aj o všetkých trovách účastníkov konania.

Súd doplnil dokazovanie opätovným výsluchom účastníkom konania, znaleckým dokazovaním a oboznámením sa so znaleckým posudkom A.. Š. č. 1/2013.

Súd uložil znalkyni znaleckú úlohu vypočítať nedoplatok na osobnom ohodnotení za obdobie od 1.8.2011 do 12.8.2011, ak nedoplatok vznikol, výšku nedoplatku na mzde navrhovateľky za obdobie od 13.8.2011 do 16.10.2011 v súlade s ust. § 142 ods. 3 ZP bez zohľadňovania dovolenky od 15.8. do 17.8.2011, o ktorú navrhovateľka odporcu nepožiadala a vypočítať náhradu mzdy odporkyne od 17.10.2011 do 17.7.2012, ktorú by mal odporca odporkyne zaplatiť titulom nároku z neplatného skončenia PP za 9 mesiacov.

Znalčka dňa 6.5.2013 podala znalecký posudok č. 1/2013 zo dňa 26.4.2013, v ktorom v závere, po zhodnotení predložených dokladov a po zvážení všetkých skutočností skonštatovala, že odporkyňa nevznikol nedoplatok na osobnom ohodnotení, pretože náhrada mzdy vyplatená za obdobie od 13.8.2011 do 31.8.2011 spolu s vyplatenou mzdou za mesiac august predstavuje sumu 1025,50 €, čo predstavuje priemerný mesačný zárobok vypočítaný v súlade s ust. § 134 Zákonníka práce. Nedoplatok na mzde navrhovateľky za obdobie od 13.8.2011 do 16.10.2011 znalčka ustálila vo výške 2.173,60 eur s tým, že sa nezohľadňovala dovolenka, určená odporcom bez žiadosti navrhovateľky. Náhrada mzdy za o ďalšie obdobie, t.j. od 17.10.2011 do 17.7.2012 (za 9 mesiacov) bola znalčkou vypočítaná vo výške 9.229,60 €. Náhrada, ktorá navrhovateľke pri neplatnom skončení pracovného pomeru patrí podľa znaleckého posudku bola znalčkou vypočítaná celkom vo výške 11.403,20 €.

Navrhovateľka nemala námietky k znaleckému výpočtu náhrady jej mzdy, žiadala však, aby súd k tomuto pripočítal ešte mzdu za nevyčerpanú dovolenku v počte 18 dní, za ktorú žiadala vyplatiť náhradu vo výške priemernej mzdy, ktorú znalčka stanovila vo výške 5,8934 €/hod, t.j. za 18 dní pri 8-hodinom pracovnom dni to predstavuje sumu 848,65 €. V súlade so závermi znaleckého posudku preto žiadala pripustiť zmenu návrhu, podľa ktorého by bola odporcovi uložená povinnosť nahradiť jej mzdu 11 403,20 eur, náhradu za dovolenku vo výške 848,65 eur s 9 % úrokom z omeškania ročne od právoplatnosti rozsudku do zaplataenia a 9,5 % úrok z omeškania ročne zo sumy 635,30 eur od 26.9.2011 do zaplataenia, zo sumy 1 025,50 od 26.10.201 do zaplataenia, 9,25 % úrok z omeškania ročne zo sumy 1025,60 eur od 26.11.2011 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 eur od 26.12.2011 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 eur od 26.1.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.2.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.3.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.4.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.5.2012 do zaplataenia, zo sumy 1025,50 od 26.6.2012, zo sumy 1025,50 od 26.7.2012 a zo sumy 512,80 eur od 26.8.2012 do zaplataenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Súd zmenu návrhu uznesením, vyhlásením na pojednávaní dňa 3.6.2013, pripustil.

Odporkyňa tiež v priebehu konania zobrala čiastočne svoj návrh späť, a to v časti, v ktorom žiadala určiť neplatnosť určenia dovolenky a krátenia dovolenky a v tejto časti žiadala konanie zastaviť.

Odporca s čiastočným späťvzatím návrhu súhlasil, preto v tejto časti súd návrh navrhovateľky podľa ust. § 96 ods. 1 O.s.p. zastavil.

Odporca prostredníctvom právnej zástupkyne uviedol, že so závermi znaleckého posudku taktiež súhlasí.

Navrhovateľka vypovedala, že po tom, ako ukončila prácu u odporcu, sa zaevidovala na úrade práce ako nezamestnaná a poberala po dobu 6 mesiacov dávky v nezamestnanosti cca 600,- eur, ktoré však v prípade vyhovievania návrhu bude musieť vrátiť. Okrem toho pracovala u A.. L. na dohodu (brigádnickej), u ktorej mala netto príjem cca 109,35 eur mesačne. Prácu si stále hľadá, ale jej možnosti sú obmedzené, predovšetkým z dôvodu, že nikto nechce ekonómku, ktorá sa súdi so svojim zamestnávateľom. Uviedla, že naďalej trvá na tom, aby ju odporca zamestnával a je ochotná nastúpiť do zamestnania, nie však do nových priestorov v suteréne, ale v mieste, ktoré je určené v zmluve, prípadne na inom mieste, ktoré by bolo dostatočne svetlé.

Odporca spochybnil výšku príjmu navrhovateľky, ktorý dosahovala u A.. L. .

Právna zástupkyňa odporcu namietala, že v danom prípade nie je možné zamieňať pojmy miesto výkonu práce a pracovisko, pretože miesto výkonu práce je širším pojmom. V danom prípade za miesto výkonu práce bolo uvedené sídlo spoločnosti, ktoré sa však zmenilo, a teda došlo len k zmene pracoviska a miestom výkonu práce naďalej zostalo sídlo spoločnosti, avšak už zmenené. Preto bolo dôvodné rozviazanie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa okamžitým skončením pracovného pomeru. Odporca nesúhlasí, aby pracovný pomer navrhovateľky naďalej trval, nemá jednak voľné miesto pre ňu

a jednak ani ju nemôže zamestnávať v priestoroch jej bývalého pracoviska, ale ani v iných priestoroch, ktoré by navrhovateľke vyhovovali ako miesto výkonu práce.

Podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm.b/ Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2011 zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa ustanovenia § 68 ods. 2 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2011 zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Podľa ust. § 77 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2011 neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa ust. § 79 ods. 1/ Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2011 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.

Podľa ust. § 79 ods. 2/ Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2011 ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že odporca neplatne rozviazal pracovný pomer s navrhovateľkou podľa ustanov. § 68 ods.1 písm.b/ Zák. práce, pretože navrhovateľka tým, že sa nedostavovala do práce do nového sídla spoločnosti, nemohla porušiť závažným spôsobom pracovnú disciplínu. Je nesporné, že v danom prípade miestom výkonu práce navrhovateľky, podľa pracovnej zmluvy, bolo medzi účastníkmi označené ako REALITY, v.o.s., M.R. Štefánika 136, Považská Bystrica a na tejto adrese mala navrhovateľka podľa prac.zmluvy aj prácu vykonávať. Uvedená adresa bola zároveň sídlom spoločnosti, ktoré však odporca v auguste 2011 zmenil. Novým sídlom spoločnosti sa stalo Centrum 2428/38, Považská Bystrica, pričom preukázateľne navrhovateľka odmietla podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 8.8.2011, podľa ktorej s účinnosťou od 9.8.2011 malo byť miestom výkonu práce navrhovateľky nové sídlo spoločnosti. Keďže dohodu nepodpísala, nebolo povinnosťou navrhovateľky vyplývajúcou z pracovnej zmluvy vykonávať prácu na zmenenom mieste. Z uvedeného dôvodu preto ak sa navrhovateľka v čase od 18.8.2011 do okamžitého skončenia prac.pomeru nedostavovala do zamestnania na žalovaným jednostranne zmenené miesto výkonu jej práce, takéto jej konanie nemožno považovať za také, ktoré by zakladalo neospravedlivenú neprítomnosť v práci (absenciu), a teda takéto jej konanie nemôže byť zároveň aj dôvodom na okamžité skončenie prac.pomeru. Súd rešpektujúc závery krajského súdu preto určil, že okamžité skončenie prac.pomeru dané navrhovateľke jej zamestnávateľom t.j. odporcom dňa 17.10.2011, je neplatné.

Vzhľadom na skutočnosť, že navrhovateľka pracovala u odporcu vo funkcii ekonómky a vzhľadom na jej prehlásenie, že trvá na tom, aby ju odporca naďalej zamestnával, súd dospel k záveru, že by nebolo spravodlivé požadovať od odporcu, aby navrhovateľku naďalej zamestnával, čo vyslovil aj v rozsudku. Je nesporné, že funkcia ekonóma je pre podnik vždy veľmi kľúčovou funkciou a je potrebné, aby

štatutárny orgán spoločnosti mal dôveru v ekonóma, mohol sa na neho spoľahnúť, čo však podľa názoru súdu, by už nebolo možné. Vzťah navrhovateľky ako ekonómky k štatutárnemu zástupcovi odporcu je týmto sporom naštbený a určite, pokiaľ odporca odmieta naďalej s navrhovateľkou pracovať, nie je reálne predpokladať, že by ich spolupráca bola bezkonfliktná. Okrem toho, od doby, kedy odporca doručil navrhovateľke okamžité skončenie pracovného pomeru, už uplynul viac ako rok a pol a rozhodne odporca si musel novú ekonómku už zabezpečiť, pretože bez vedenia účtovníctva nie je možné podnikať. Taktiež nemá iné vhodné priestory pre kanceláriu navrhovateľky, než ktoré má v suteréne a navrhovateľka jednoznačne uviedla, že do týchto priestorov by nenastúpila. Aj z týchto dôvodov súd dospel k záveru, že by nebolo spravodlivé požadovať od odporcu, aby naďalej navrhovateľku zamestnával.

Keďže súd ustálil, napriek požiadavke navrhovateľky zotrvať v prac.pomere s odporcom, že od odporcu nie je spravodlivé požadovať, aby navrhovateľku naďalej zamestnával, bolo nutné, aby súd rozhodol aj o tom, kedy prac.pomer navrhovateľky skončil. V danom prípade súd nemôže rozhodnúť o skončení prac.pomeru späťne ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru navrhovateľky, preto súd rozhodol, že jej prac.pomer končí dňom právoplatnosti tohto rozsudku.

Keďže súd konštatoval a určil, že odporca neplatne okamžite skončil s navrhovateľkou prac.pomer, navrhovateľke vznikli v súlade s prísl. ustanoveniami Zákonníka práce nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktoré si navrhovateľka uplatnila titulom náhrady mzdy, náhrady za dovolenku, titulom osobného ohodnotenia s tým, že v priebehu konania navrhovateľka už netrvala na tom, aby súd určil neplatnosť určenia dovolenky a neplatnosť krátenia dovolenky. V tejto časti zobrala navrhovateľka návrh späť a v uvedenej časti tak, ako je vyššie uvedené v rozsudku, súd konanie zastavil. Na vyčíslenie mzdových nárokov navrhovateľky z neplatného skončenia prac.pomeru súd nariadil znalecké dokazovanie, pričom ani jeden z účastníkov konania nemal námietky proti vypočítanej sume náhrad, preto súd pri určovaní uvedených náhrad vychádzal z daného znaleckého posudku. Na základe záverov tohto posudku súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľke 11 403,20 eur, ktorá suma zahŕňa výšku nedoplatku na mzde navrhovateľky za obdobie od 13.8.2011 do 16.10.2011 spolu vo výške 2 173,60 eur a náhradu mzdy za 9 mesiacov, t.j. od 17.10.2011, kedy bolo navrhovateľke doručené okamžité skončenie pracovného pomeru do 17.7.2012 v celkovej výške 9 229,60 eur.

Vzhľadom k tomu, že navrhovateľka si uplatňovala aj nedoplatok na osobnom ohodnotení za obdobie od 1.8.2011 do 12.8.2011 a znalkyňa skonštatovala, že nárok na uvedený nedoplatok jej nevznikol, čo nerozporovala následne ani navrhovateľka, súd v tejto časti návrh navrhovateľky zamietol.

Navrhovateľka žiadala, aby súd jej vyplatil aj náhradu za nevyčerpanú dovolenku, pričom ku dňu okamžitého skončenia prac.pomeru, mala nárok na dovolenku v počte 18 dní a odporca jej 15 dní neoprávnene krátil a 3 dni jej určil sám bez toho, aby ona o dovolenku požiadala. Súd sa stotožnil s výpočtom navrhovateľky ohľadom nároku za nevyčerpanú dovolenku, ktorá v danom prípade bola vypočítaná v súlade s ustanov. § 102 a 103 Zákonníka práce, pričom náhrada za dovolenku prislúcha navrhovateľke vo výške vypočítanej z priemerného hodinového zárobku. Účastníci nerozporovali výpočet tohto priemerného hodinového zárobku v znal.posudku č. 1/2013 JUDr. Ing. D. Š., a preto súd pri priznávaní náhrady za nevyčerpanú dovolenku aj z tohto vypočítaného priemeru vychádzal. Čo sa týka 3 dní dovolenky, ktoré určil odporca navrhovateľke, tieto nie sú samostatne vyčíslené v ZP z dôvodu, že súd uložil znalkyni úlohu vypočítať výšku nedoplatku na mzde za obdobie od 13.8.2011 do 16.10.2011 bez zohľadňovania tejto dovolenky, čo znamená, že v priznanej náhrade mzdy za uvedené 3 dni je táto náhrada už priznaná ako keby bola navrhovateľke riadne v práci. Znamená to teda, že navrhovateľka má právo na preplatenie celých 18 dní tak, ako si ich uplatnila, za čo jej patrí náhrada počítaná z priemernej hodinovej mzdy 5,8934 eur, čo pri 8 hodinovom prac.čase predstavuje sumu 848,65 eur, ktorú náhradu súd navrhovateľke ako dôvodne uplatnenú priznal.

Vzhľadom na vyššie uvedené súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku rozsudku s tým, že čiastočne navrhovateľke nevyhovelo, a to v časti, v ktorej navrhovateľka trvala na pracovnom pomere ako aj v časti uplatneného odobratého osobného ohodnotenia.

Navrhovateľka v návrhu uplatnila aj úrok z omeškania z nárokov, ktoré jej vyplývajú z neplatného skončenia prac. pomeru, ktoré si uplatnila v súlade s ustanovením § 3 Nariadenia vlády SR 87/1995 Z.z. platného a účinného ku dňu omeškania, kedy si tieto úroky mohla uplatniť o 8 percentuálnych bodov vyššie než je základná úroková sadzba určená ECB, pričom je nesporné, že nedoplatky na mzde za obdobie od 13.8.2011 - 31.8.2011 vo výške 635,30 eur, za mesiac september 2011 vo výške 1 025,50 eur, za obdobie od 1.10.2011 - 31.10.2011 vo výške spolu 1 025,60 eur, za mesiace november, december 2011 vo výške po 1 025,50 eur, za mesiace január - jún 2012 po 1 025,50 eur a za obdobie od 1.7.2012 - 17.7.2012 vo výške 512,80 eur boli vždy splatné podľa Dodatku k pracovnej zmluve 25. deň v mesiaci pozadu, a preto od nasledujúceho 26. dňa mesiaca, v ktorom jednotlivé mzdy mali byť vyplatené, odporca sa dostal do omeškania. Z uvedeného dôvodu súd priznal príslušenstvo uplatneného nároku tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

O trovách konania súd rozhodol podľa ustanov. § 142 ods. 3 O.s.p. tak, že priznal navrhovateľke plnú náhradu jej trov, pretože rozhodnutie záviselo jednak od znaleckého posudku, ale tiež od úvahy súdu. Preto, aj keď navrhovateľka nebola v celom rozsahu úspešná, súd jej napriek tomu priznal plnú náhradu trov konania, ktoré jej vznikli titulom právneho zastúpenia a ktoré súd právnemu zástupcovi priznal tak ako si ich uplatnil, napriek tomu, že z vyčíslenia nie je zrejmé, z akej hodnoty úkonu advokát vychádzal, ale keďže podľa názoru súdu uplatnená výška rozhodne nie je vyššia, než pokiaľ by ju súd priznával podľa § 10 ods. 1 za použitia § 11 ods. 1 písm.a/, tak súd už bez ďalšieho priznal náhradu podľa uplatnenej odmeny 71,37 eur za úkon, resp. za pís. podanie 1/2-cu odmeny. Súd preto priznal trovy právneho zastúpenia za 5 úkonov práv. pomoci á 71,37 eur (prevzatie veci a príprava zastúpenia, podanie návrhu, pís.vyjadrenie z 28.2.2012, účasť na pojednávaniach 3.9.2012 a 3.6.2013 a 1/2 hodnoty úkonu t.j. 35,68 eur za podané pís. vyjadrenie, keďže v tejto hodnote si právny zástupca za toto podanie vyčíslil. Súd tiež priznal RP podľa ustanov. § 16 ods.3/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. a to za úkony vykonané v roku 2011- 2x á 7,41 eur a za úkony vykonané v roku 2012 - 2x á 7,81 eur. Keďže práv.zástupca má sídlo kancelárie mimo sídlo súdu, súd mu priznal aj náhradu za stratu času podľa § 15 písm.b/ a 17 ods.1 cit.vyhl. za účasť na pojednávaniach 3.9. 2012 a 3.6.2013 vždy za 4 polhodiny á 12,71 eur, pretože tak si náhradu za stratu času práv.zástupca uplatnil. Súd nepriznal práv.zástupcovi náhradu titulom uplatneného cestovného pri použití vlastného mot.vozidla z dôvodu, že nepripojil k vyúčtovaniu trov práv.zastúpenia aj fotokopiu techn.preukazu tohto vozidla, preto mu súd priznal cestovné len v cene cestovného lístka autobusovou dopravou na trase Senica - Pov.Bystrica a späť, t.j. za účasť na 2 pojednávaniach 3.9.2012 a 3.6.2013 v cene podľa <<http://cp.atlas.sk/bus/spojenie/>> á lístok 6,95 € jedna cesta, t.j. za 2 cesty tam aj späť spolu súd priznal cestovné 27,80 eur. Zároveň súd priznal práv.zástupcovi uplatnenú DPH vzhľadom k tomu, že preukázal, že je platcom DPH, a to podľa ustanov. § 18 ods. 3 cit. vyhl. z odmeny a náhrad, teda zo sumy 557,71 eur z čoho 20% predstavuje sumu 111,54 eur, spolu súd priznal trovy právneho zastúpenia vrátane DPH vo výške 669,25 eur.

Podľa ustanov. § 2 ods. 2 zák. č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov súd uložil odporcovi z priznaných nárokov povinnosť zaplatiť súdny poplatok, a to z dôvodu, že navrhovateľka bola podľa ustanov. § 4 ods.2 písm.d/ cit. zákona, pričom odporca bol v konaní prevažne neúspešný. Súd preto podľa pol.1 Sadzobníka súdnych poplatkov písm.b/ uložil odporcovi zaplatiť za určovací žalobu 99,50 eur a podľa pol. 1/ písm.a/ sadzobníka z priznanej hodnoty 6%, t.j. 735,- eur.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia prostredníctvom tohto súdu na Krajský súd v Trenčíne v dvoch vyhotoveniach.

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. Podanie 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 účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

V odvolaní sa má popri 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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Zákona č. 233/1995 Z.z. o exekútoroch a exekučnej činnosti v platnom znení.