

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 10CoPr/1/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2111899976
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 09. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dušan Čimo
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2013:2111899976.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedu Mgr. Dušana Čima a sudcov JUDr. Kataríny Slováčkovej a JUDr. Jána Mihala v právnej veci žalobcov: 1/ K. U., nar. XX. F. XXXX, bytom K., X. XX a 2/ M. I., nar. X. P. XXXX, bytom K., Q. XX, oboch zast. advokátom: JUDr. Juraj Trokan, Trnava, Radlinského 1, proti žalovanej: Swedwood Slovakia, s. r. o., Bratislava, Apollo Business Center II, Turčianska 2, zast. advokátkou: JUDr. Jana Mikulášová, Bratislava, Hlavné námestie 5, o neplatnosť okamžitých skončení pracovných pomerov a iné, o odvolaní žalobcov proti rozsudku Okresného súdu Trnava z 26. novembra 2012 č. k. 27Cpr/1/2011 - 129 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej, týkajúcej sa požiadaviek na určenie neplatnosti okamžitých skončení pracovných pomerov m e n í tak, že určuje, že okamžité skončenia pracovných pomerov oboch žalobcov žalovanou podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce dňom 9. augusta 2011 sú neplatné.

Vo zvyšku napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa r u š í a vec mu vracia na ďalšie konanie.

o d ť o v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol žalobu, ktorou sa obaja žalobcovia na žalovanej domáhali určenia neplatnosti okamžitých skončení ich pracovných pomerov žalovanou „uskutočnených“ (podľa žaloby „doručенých“) 9. augusta 2011 a náhrady mzdy (okrem náhrady trov konania). Žalovanej nepriznal náhradu trov konania. Rozhodnutie vo veci samej odôvodnil právne ust. § 68 ods. 1 písm. b/ a ods. 2, §§ 70 a 74, § 237 ods. 1 a § 111 ods. 1 - 3 Zák. práce (zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnení). Vecne mal za to, že postup žalovanej bol v súlade so Zák. práce, ak dôvodom okamžitých skončení pracovných pomerov oboch žalobcov bolo hrubé porušenie pracovnej disciplíny tým, že títo nenastúpili do práce a boli neprítomní na pracovisku od 18. do 22. júla 2011 a takýto dôvod v konaní bol aj preukázaný. Okamžité skončenie pracovného pomeru je síce aktom, ku ktorému možno pristúpiť len výnimočne, za porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce takúto výnimočnosť však možno považovať aj opakovanú neospravedlnenú neprítomnosť v práci a práve o taký prípad šlo aj (podľa súdu prvého stupňa) v tejto veci. Spornou medzi účastníkmi totiž nebola neprítomnosť žalobcov vo vyššie uvedenom čase na pracovisku, ale to, či šlo o neprítomnosť ospravedlnenú alebo neospravedlnenú. Ak sa potom žalobcovia bránili riadnym čerpaním dovolenky (v rozsahu 2 týždňov podľa kolektívnej zmluvy, ďalej tiež „KZ“), takúto ich obranu nešlo prijať, pretože vedeli o skrátenej plánovanej dovolenky (z 2 týždňov od 18. do 31. júla 2011 na jeden od 25. do 31. dňa rovnakého mesiaca i roka), nikoho o úmysle čerpať dovolenku v pôvodnom rozsahu neinformovali a na prvý týždeň neprítomnosti v práci si nevypísali ani (v zmysle obvyklej praxe u žalovanej) dovolenkový lístok. Žalovaná naopak preukázala prerokovanie zmeny termínu čerpania dovolenky so zástupcami odborov, súhlas odborov s takouto zmenou a tiež dodržanie všetkých formálnych náležitostí platného okamžitého skončenia pracovného pomeru (vrátane jeho prerokovania so zástupcami zamestnancov). Ak pritom

navzdory už uvedenému stále tu bola možnosť zamestnancov požiadať bezprostredne nadriadeného o čerpanie dovolenky v pôvodnom termíne, ani tú však žalobcovia nevyužili, žalovaná sa tak oprávnene mohla domnievať, že so zmenou dovolenky (nech aj konkludentne) súhlasili; dôvodil záverom súd prvého stupňa, ktorý napokon rozhodnutie o trovách konania odôvodnil právne ust. § 142 ods. 1 O. s. p. (Občianskeho súdneho poriadku č. 99/1963 Zb. v znení neskorších zmien a doplnení) a vecne úspechom žalovanej, ktorá pred vyhlásením rozsudku požadovala náhradu trov konania, túto však v zákonom ustanovenej lehote nevyčíslila (urobila tak až deň po uplynutí lehoty troch pracovných dní od vyhlásenia rozsudku a teda neskoro).

Proti tomuto rozsudku podali včas odvolanie len žalobcovia a navrhli ho zmeniť a ich žalobe vyhovieť. Namietali prakticky nesprávnym (neúplným) právnym posúdením veci súdom prvého stupňa, keďže tu kľúčový význam mala KZ (uzavretá medzi žalovanou a príslušným odborovým zväzom a platiaca aj v rozhodnom čase) a v tejto uvedení termín hromadnej dovolenky v rozsahu aj nimi (žalobcami) čerpanom (10 dní), pričom k žiadnej zmene KZ spôsobom v nej predpokladaným (teda písomnou formou) nedošlo. I s poukazom na citácie z výpovedí svedkov vyslúchnutých na návrh žalovanej bolo treba mať za preukázané, že všetky dohody, týkajúce sa zmeny dovolenky (jej skrátenia na týždeň) boli uzavreté len ústne a ak sa žalobcovia riadili úpravou v KZ (a naopak žalovaná nie), nebolo v ich konaní možno vidieť závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak navyše právny poriadok ani nepozná pojem dovolenkový lístok a v tomto prípade ide len o inštitút slúžiaci iba zamestnávateľovi a to výlučne na evidenčné účely.

Žalovaná navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť ako pre stotožnenie sa s jeho dôvodmi, tak i pre nesúhlas s názorom prezentovaným odvolaním, podľa ktorého na zmenu termínu čerpania dovolenky bola potrebnou písomná zmena KZ. Príslušné ustanovenie KZ totiž poskytovalo možnosť zmeny termínu dovolenky zamestnávateľovi po dohode so závodným výborom odborového zväzu (ďalej tiež „ZV OZ“), pre takúto dohodu ale zákon ani KZ nepredpisuje žiadnu osobitnú (čiže ani písomnú) formu a žalovaná trvá na tom, že dôkazmi v konaní produkovanými (predovšetkým listinami i niektorými svedeckými výpoveďami) bolo uzavretie takejto dohody bezpečne preukázané (vrátane obvyklosti formy, akou sa tak aj v tomto prípade stalo).

Odvolací súd prejednal podľa § 212 ods. 2 písm. b/ O. s. p. v medziach odvolania žalobcov celú vec, pretože od výslovne napadnutého rozhodnutia vo veci samej, rozsudkom i odvolaním rozobratého len pokiaľ šlo o neplatnosť okamžitých skončení pracovných pomerov (rozumej nie aj vo vzťahu k súbežne uplatneným nárokom na náhradu mzdy) bolo závislé i rozhodnutie o trovách konania a to podľa § 214 ods. 1 O. s. p. na pojednávaní, doplnil dokazovanie doplňujúcim výsluchom svedka P. A., resp. i oboznámením časti kolektívnej zmluvy uzavretej žalovanou a ZV OZ na obdobie od 1. septembra 2011 a na takomto základe dospel k záveru, že napadnutý rozsudok nemožno považovať za správny a to v dôsledku opodstatnene mu vytknutého nie celkom správneho (dostatočne úplného) posúdenia veci (súdom prvého stupňa) po právnej stránke.

V prejednávanej veci nebolo sporným, že základom úpravy pracovnoprávných vzťahov žalobcov a žalovanej boli takými osobami uzavreté pracovné zmluvy (zmluva č. 889/07-1 z 24. januára 2007 so žalobcom 1/ na č. I. 3 - 4 spisu a zmluva č. 1404/08-1 zo 7. augusta 2008 so žalobcom 2/ na č. I. 5 - 6 spisu), tie však vo vzťahu k dovolenke obsahujú len dojednanie o minimálnej zákonnej výmere dovolenky predĺženej o 1 týždeň (bod 8 písm. b/ oboch zmlúv na č. I. 3 a 5 spisu). Rovnako tu však v rozhodnom období bola i KZ (zmluva žalovanej, reprezentovanej jej trnavským odštepným závodom SPARTAN a ZV OZ pri takomto odštepnom závode, datovaná 1. septembrom 2010 s platnosťou na obdobie od takéhoto dňa do 31. augusta 2011, č. I. 13 - 23 spisu), ktorá ako súčasť článku 9 (nazvaného „Dovolenka“) obsahovala aj bod 4, formulovaný tak, že „Po vzájomnej dohode medzi ZV OZ a zamestnávateľom je plánované čerpanie dovolenky v termíne: 27.12.2010 - 02.01.2011 5 pracovných dní ak bude v T51 v sklade hotovej výroby min. 4 týždňová zásoba tovaru a 18.07.2011 - 31.07.2011 10 pracovných dní“ i s dovetkom, podľa ktorého „Zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po dohode s ZV OZ“ (č. I. 16) a okrem toho tiež odvolaním citovaný čl. 27 bod 1, ktorý v druhej vete ustanovil, že „Zmeny a doplnky ku kolektívnej zmluve sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zástupcov zmluvných strán“ (č. I. 23).

Za situácie, v ktorej medzi účastníkmi nebolo sporným tiež nedostavenie sa žalobcami do práce v celom období dvoch júlových týždňov v roku 2011 (podľa KZ), ani uzavretie len ústnej dohody ZV OZ so žalovanou o skrátení výmery dovolenky v takomto období z dvoch týždňov na jeden (s posunom začiatku nástupu na dovolenku takto až na deň 25. júla 2011), vedúce zjavne aj k vyhotoveniu nedatovanej (a nevedno i kedy na hlavičkovom papieri žalovanej vyhotovenej) listiny (podpísanej taktiež nevedno kedy generálnym riaditeľom OZ i predsedom ZV OZ) a nazvanej „Osvedčenie o zmene plánovaného termínu dovolenky podľa kolektívnej zmluvy zo dňa 01.09.2010“ (č. l. 59) a ostatné dve z takýchto skutkových zistení vyplynuli i z výsluchu dnes už len bývalého predsedu ZV OZ pri žalovanej pred odvolacím súdom; pre rozhodnutie o odvolaní bolo rozhodujúcim zodpovedanie prakticky dvoch otázok a to, 1/ či zmena úpravy čerpania dovolenky podľa KZ, ku ktorej došlo v prejednávanej veci, zodpovedala požiadavkám kladeným na takýto zásah zákonmi i kolektívnou zmluvou a 2/ či nedostavenie sa žalobcami na pracovisko v priebehu prvého týždňa dovolenky, zaneseného do kolektívnej zmluvy, bolo ospravedlniteľným (pre potrebu nazerania naň ako na žalobcami prezentované riadne čerpanie dovolenky) alebo neospravedlniteľným (v tomto prípade pre nutnosť prisvedčenia žalovanej, že žalobcovia neučinili zadosť požiadavkám, za ktorých dovolenku mohli čerpať).

Podľa § 111 ods. 2 vety prvej a druhej Zák. práce (v znení rozhodnom i pre prejednávajúcu vec, teda do 31. augusta 2011 vrátane, čiže pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 257/2011 Z. z. a ostatných po ňom nasledujúcich novelizácií Zák. práce - pozn. odvolacieho súdu) zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov, hromadné čerpanie dovolenky však nesmie byť viac ako dva týždne a v umeleckých súboroch z povolania štyri týždne. Podľa odseku 3 vety prvej rovnakého paragrafu ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Podľa § 2 ods. 1 písm. a/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (v znení neskorších zmien a doplnení) kolektívne zmluvy sú platné, ak sú uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií a podľa ods. 2 písm. a/ rovnakého paragrafu neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

I keď formálne zaiste možno súhlasiť so žalovanou v tom, že počínanie žalobcov predchádzajúce zámeru skončiť s nimi ich pracovné pomery okamžite nevykazovalo znaky takého počínania, ktoré by šlo označiť za celkom korektné, predvídateľné či jednoducho opatrné (v tejto súv. por. ako do istej miery bezmyšlienkovité uspokojenie sa s dovolenkovým lístkom „vykrývajúcim“ len týždeň dovolenky, tak i neobrátenie sa žiadnym zo žalobcov na svojho bezprostredného nadriadeného - s požiadavkou na čerpanie dovolenky v rozsahu vyplývajúcom z KZ predtým, než zamestnávateľ prejavil nespochybniteľný záujem plánovaný rozsah dovolenky v lete roku 2011 nedodržať a tento skrátiť), námietky žalovanej voči takémuto počínaniu bolo by možno vznášať nanajvýš v rovine etickej, morálnej či v rovine náležite kultivovanej úrovne komunikácie oboch strán diskutovaného pracovnoprávneho vzťahu a to navyše len za predpokladu, žeby pritom druhej strane vzťahu (tu zamestnávateľovi) nešlo nič vyčítať.

O taký prípad ale práve v tejto veci nešlo.

Ak je tu totiž (a i v čase uzavretia KZ, v čase urobenia žalovanou úkonov smerujúcich k skráteniu dovolenky podľa KZ a do tretice i v čase nenastúpenia žalobcami do práce a vyvedenia z toho žalovanou dôsledkov, urobených aj predmetom konania v prejednávanej veci bola) celkom jednoznačná právna (zákonná) úprava, ktorá limituje ako čas trvania hromadnej dovolenky (s ohľadom na prevádzkové potreby zamestnávateľa), tak i možnosti tzv. kúskovania dovolenky obdobím dvoch týždňov (pričom tu v prvom z opisovaných prípadov ide o hornú a v druhom o dolnú hranicu, teda s praktickým zákazom určenia hromadnej dovolenky na čas presahujúci dva týždne a zároveň s vylúčením možnosti, aby zamestnávateľ zamestnancovi poskytol dovolenku (pokiaľ sa obe strany pracovnoprávneho vzťahu výslovne nedohodnú na opaku) tak, aby ani jedna jej časť nebola v trvaní prinajmenšom dvoch po sebe nasledujúcich týždňov (čím aj s prihliadnutím k úprave z ust. § 110 ods. 1 Zák. práce je nutné rozumieť

najmenej štrnásť po sebe nasledujúcich dní), i tejto museli zodpovedať tiež dojednania v kolektívnej zmluve a to s priamo zákonom predpokladaným následkom v prípade akéhokoľvek nesúladu.

Ten (nesúlad) tu síce nebol v čase uzavretia KZ, keďže do tejto sa zjavne tiež s vedomím zákonných limitov pre príslušné dohody dostala i úprava o plánovanej dovolenke v júli 2011 (evidentne majúca byť na jednej strane vymienením si záujmu zamestnávateľa na hromadnej dovolenke a na strane druhej - hoc aj možbyť nie celkom si uvedomovaným - zaručením práva zamestnancov na minimálnu zákonom zaručovanú výmeru jednej časti dovolenky), takýto stav sa však mal práve zmeniť uplatnením tej časti ustanovenia čl. 9 ods. 4 KZ, ktorá poskytovala žalovanej (ako zamestnávateľovi) oprávnenie na zmenu termínu čerpania dovolenky po dohode so ZV OZ (pričom formulácia ustanovenia KZ, o ktoré tu ide, i v svetle následných postupov žalovanej i ZV OZ, nasvedčovala skôr záujmu na takom výklade, pri ktorom by tu malo existovať i len jednostranné oprávnenie zamestnávateľa zmeniť termín čerpania dovolenky, nech aj podmienené dohodou oboch strán KZ).

Takýto výklad však odvolací súd nemohol považovať za akceptovateľný. Nešlo pritom (podľa jeho názoru) až tak o formálnu stránku problému, teda či je vôbec možným zakotvenie takého mechanizmu pri menení obsahu kolektívnej zmluvy, ktorým sa jedna strana procesu kolektívneho vyjednávania (a to práve strana, ktorej úlohou je kolektívna ochrana práv zamestnancov, čiže odbory) prakticky vzdá práva na potvrdenie obsahu dojednania spôsobom predpokladaným pre platné uzavretie samotnej kolektívnej zmluvy (teda práva na robenie zmien v obsahu kolektívnej zmluvy výlučne písomnou dohodou oboch strán zmluvy), ale predovšetkým o stránku obsahovú (tu rozumej, či dohoda alebo iné úkony, majúce pôvod v kontraktáčnom procese podľa kolektívnej zmluvy, obstoja z pohľadu ich súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi).

I keď ani práve priblíženú formálnu stránku nemožno podceňovať a tunajší súd sa tu pri hľadaní objektívne prijateľnej odpovede prikláňa v prospech riešenia ponúkaného žalobcami, čiže v prospech nutnosti bezvýhradného trvania na robení aj zmien v kolektívnych zmluvách písomne a takto aj s logickým odmietnutím dohôd tomuto odporujúcich buď pre rozpor so zákonom alebo zámer tento (zákon) obísť (ak dôsledkom parciálneho dojednania v kolektívnej zmluve má byť v skutočnosti vymienenie si zamestnávateľom robenia zmien pôvodných zmluvných dojednaní aj jednostranne), v prejednávanej veci ďaleko dôležitejším bolo, že postup žalovanej, reprezentovaný zmenou výmery dovolenky v júli 2011 by mohol z pohľadu súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi obstať len vtedy, ak by žalovaná spôsobom vlastným dôkaznému konaniu (teda bezpečne, čiže spôsobom nevzbudzujúcim odôvodnené pochybnosti) preukázala, že ňou až dodatočne vytvorený nesúlad úpravy z KZ o dovolenke s ustanovením zákona o minimálnej dĺžke jednej časti dovolenky kompenzovala takou nadväzujúcou úpravou, ktorou by takýto nežiadúci dôsledok odvrátila.

To sa v prejednávanej veci nestalo a ani stať nemohlo, ak žalovaná jednak nevyužila (nerozhodno z akého dôvodu) možnosť takej úpravy dovolenky už v kolektívnej zmluve, o ktorú tu ide, resp. v opatreniach na túto zmluvu nadväzujúcich (na ktorých sama mala trvať), ktorou by zamestnancom zaručila doplnenie dovolenky v poslednom júlovom týždni ďalšou dovolenkou v prvom týždni augustovom (pričom jedine tak by sa opäť mohli stať zlučiteľnými požiadavky zákona na minimálnu dĺžku jednej časti dovolenky a maximálnu dĺžku hromadnej dovolenky), popri tom sa však výlučne odvolávaním sa na kolektívnu zmluvu, majúcu platiť až v období nasledujúcom po tom rozhodnom (a v intenciách prejednávanej veci dokonca až po prejavení úmyslu so žalobcami okamžite skončiť ich pracovné pomery) hodlala brániť tým, že dvojtýždňový rozsah dovolenky bol zaručený takouto zmluvou (na žalobcov pri vyjdení z predbežného záveru o dopustení sa nimi porušenia pracovnej disciplíny, kladeného im žalovanou za vinu, už nedopadajúcou a to za vytvorenia takto tiež stavu, v ktorom by bez významu nemalo byť to, či takéto zaručenie dovolenky až novou kolektívnou zmluvou za jej plynulého nadviazania na tú skoršiu nezakladá ďalšie obchádzanie zákona - pri ktorom by minimálnu dĺžku jednej časti dovolenky, kryjúcu sa s maximálnou dĺžkou hromadnej dovolenky, dosť ťažko šlo posudzovať izolovane od dovolenky zaručovanej skoršou kolektívnou zmluvou a pri nemožnosti nahliadania na takúto dovolenku aj inak než ako na hromadnú by tu zjavne už došlo k presahu nad pripustenú dvojtýždňovú výmeru).

Pri riadení sa takýmito úvahami samozrejme odklon dohôd žalovanej a ZV OZ pri nej od plánovaných termínov čerpania dovolenky podľa KZ (na ujmu zamestnancov bez vykompenzovania im ešte v čase existencie KZ majúcej byť takto zmenenej) nemohol byť platným a samozrejme ani takým, ktorý by zamestnancov k čomukoľvek zaväzoval (najmä nie v smere ukladania im ďalších povinností osobitne sa domáhať čerpania dovolenky v rozsahu plynúcom z platne nezmenenej KZ), pričom tu napokon so zreteľom k okolnostiam prípadu v prejednávanej veci bolo právne celkom bezvýznamným, či ktorýkoľvek zo žalobcov úmysel čerpať dovolenku v pôvodnom rozsahu dvoch týždňov žalovanej oznámil alebo či pre tieto účely mal aj vyplnený a/alebo podpísaný dovolenkový lístok.

Ak potom žalobcovia v konaní pred odvolacím súdom spresnili aj žalobný návrh (tzv. petit) v súlade s požiadavkami na jeho jasnosť a potrebu uvádzania v ňom len právne významných skutočností (ktorými je v prípade namietania platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru len to, kto taký úkon a voči komu urobil, o aké ustanovenie zákona sa pritom opiera a ktorým dňom malo dôjsť k nástupu zákonom predpokladaného účinku úkonu) a odstránili aj skoršie (súdom prvého stupňa rovnako neodstránené) pochybnosti o existencii jednej z podmienok konania (založené tým, že pôvodná podoba označenia žalovanej v žalobe zvädzala i k interpretácii, že tu žalovaným má byť len odštepný závod obchodnej spoločnosti /právnickej osoby/ ako niečo, čo nedisponuje vlastnou spôsobilosťou mať práva a povinnosti podľa hmotného a preto ani spôsobilosťou byť účastníkom konania podľa procesného práva - v tejto súv. por. najmä § 18 a nasl. Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. v znení neskorších zmien a doplnení, §§ 7 a 56 Obchodného zákonníka č. 513/1991 Zb. v znení neskorších zmien a doplnení a § 19 O. s. p.), namiesto bolo vyhovie ich žalobe v tej časti, v ktorej súd prvého stupňa usúdil na potrebu opaku a kde aj poskytol dôvody pre svoj odlišný názor (len v časti požiadaviek na určenie neplatnosti okamžitých skončení oboch pracovných pomerov).

Odvolací súd preto v takejto časti napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 220 O. s. p. zmenil tak, ako to vyplýva z prvej vety výroku tohto rozsudku (odvolacieho súdu).

Vo zvyšku potom musel byť napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 221 ods. 1 písm. f/ aj h/ O. s. p. zrušený a podľa odseku 2 takéhoto paragrafu vec vrátená súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, keď na jednej strane okresný súd vedený odchylným (so zreteľom k už uvedenému vyššie však nedostatočne analytickým a preto i nesprávnym) názorom pri otázke platnosti okamžitých skončení pracovných pomerov žalobcov nevykonával ďalšie dokazovanie (týkajúce sa ďalšej časti predmetu konania, teda požiadaviek na náhradu mzdy) a na strane druhej nevyhnutným produktom absencie takéhoto ďalšieho dokazovania musela byť aj neschopnosť vypraviť rozsudok dostatočným odôvodnením aj v takejto časti. Nutnosť zrušenia rozhodnutia o trovách konania napokon vyplývala z rozhodnutia odvolacieho súdu, ktorým sa konanie nekončí a pre ktoré akýkoľvek záver o úspechu či neúspechu ktorejkoľvek strany sporu (ako základ pre rozhodnutie o trovách) musí byť predčasným.

Povinnosťou súdu prvého stupňa tak v ďalšom konaní bude riadiť sa názorom odvolacieho súdu, ktorým je podľa § 226 O. s. p. viazaný, opätovne prejednať vec v časti, v ktorej táto ostala predmetom konania, bez meškania vykonať tiež pokus o odstránenie vady žaloby aj v takejto časti (kde z pôvodnej žaloby nemožno vybadať uvedomenie si žalobcami možnosti úspešného domáhania sa len už zročnej náhrady mzdy a o ďalších podaniach žalobcov rôzneho charakteru dosiaľ nebolo rozhodnuté), podľa výsledku takej snahy zvoliť ďalší postup, v závislosti na tom prinajmenšom v časti, v ktorej to bude možné potom doplniť v naznačenom smere dokazovanie, podľa § 132 O. s. p. náležite zhodnotiť výsledky celého konania a až potom opätovne rozhodnúť o veci, o trovách konania a podľa § 224 ods. 3 O. s. p. tiež o trovách tohto odvolacieho konania.

K prijatiu tohto rozsudku došlo pomerom hlasov 3 : 0, čiže jednomyseľne (čl. I § 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnení).

Poučenie:

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.