

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 25CoPr/1/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2113212199  
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 05. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Spálová  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2014:2113212199.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Ľubica Spálová a členov senátu: JUDr. Anton Jaček a JUDr. Martina Valentová, v právnej veci navrhovateľky: P. O., nar. X.XX.XXXX, bytom V., F. XXXX/X., zastúpenej advokátom: JUDr. Timotej Minarovič, so sídlom Trnava, A. Žarnova 1, proti odporcovi: Fakultná nemocnica Trnava, IČO: 00 610 381, Trnava, A. Žarnova 11, zastúpenému advokátkou: JUDr. Marta Srncová, so sídlom Bratislava, Seberíniho 9, o zaplatenie 4.378,53 Eur s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Trnava zo dňa 23.1.2014 č.k. 10Cpr/2/2013-164, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e .**

Odporca **j e p o v i n n ý** zaplatiť navrhovateľke náhradu trov odvolacieho konania na trovách právneho zastúpenia v sume 202,86 Eur, k rukám právneho zástupcu navrhovateľky, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom prvostupňový súd odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke 4.378,53 Eur s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 4.378,53 Eur od 16.5.2012 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zároveň odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke náhradu trov právneho zastúpenia v sume 1.215,56 Eur a náhradu iných trov konania v sume 262,50 Eur, do troch dní od právoplatnosti rozsudku k rukám jej právneho zástupcu.

Rozhodnutie prvostupňový súd odôvodnil právne aplikáciou ust. § 63 ods. 1 písm. b), § 60 ods. 1, 2, § 76 ods. 1, 2, 5, § 77, § 129 ods. 1, 2 Zákonníka práce v znení účinnom v čase dania výpovede, § 41a ods. 1, 2 a § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ako i § 3 ods. 2 Nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. Vecne súd argumentoval tým, že na základe výsledkov dokazovania dospel k záveru, že návrh navrhovateľky je dôvodný. Vychádzal pritom zo zistení, že odporca dal dňa 21.3.2012 navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu jej nadbytočnosti, nakoľko miesto navrhovateľky bolo zrušené písomným rozhodnutím zamestnávateľa zo dňa 21.3.2012, s účinnosťou od 1.5.2012. Následne navrhovateľka využila svoje právo v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce a pred uplynutím výpovednej doby písomne požiadala odporcu o skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 30.4.2012, ktorej žiadosti odporca vyhovel a s navrhovateľku uzavrel dňa 10.4.2012 dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 30.4.2012. V uvedenej dohode sa strany dohodli na odstupnom pre navrhovateľku vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku. Súd uzavrel, že všetky zákonné predpoklady pre vznik nároku navrhovateľky na odstupné v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce boli v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru splnené.

Pokiaľ sa odporca bránil tvrdením, že dodatočne bolo rozhodnutie riaditeľa o zrušení daného miesta zrušené rozhodnutím riaditeľa zo dňa 18.4.2012 s účinnosťou od 19.4.2012 a navrhovateľka mohla zotrvať v pracovnom pomere, v dôsledku čoho považoval časť dohody o skončení pracovného pomeru v časti vzniku nároku navrhovateľky na odstupné za neplatnú, prvostupňový súd poukázal predovšetkým na to, že dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranným právnym úkonom, ktorá bola uzavretá slobodne, vážne určite a zrozumiteľne a preto môže byť menená len na základe prejavu vôle oboch zmluvných strán. Rozhodnutie o zrušení predchádzajúcich organizačných zmien nemá povahu právneho úkonu a rozhodne nemôže jednostranne meniť obsah už uzatvorenej dohody. Skutočnosť, že navrhovateľka mohla zotrvať v pracovnom pomere nič nemení na závere súdu o opodstatnenosti nároku navrhovateľky, keďže dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzavretá platne v súlade so zákonom a ako taká je pre zmluvné strany záväzná. K námietke odporcu, že uzavretou dohodou sa simuloval dôvod skončenia pracovného pomeru, teda nadbytočnosť navrhovateľky, súd poukázal na to, že je irelevantné, že o organizačnej zmene mali vedomosť len pracovníčky, ktorých sa organizačná zmena týkala a nikto iný zo zamestnancov. V danom prípade právnym titulom založenia povinnosti odporcu poskytnúť navrhovateľke odstupné je dohoda o skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov. Neplatnosť tejto dohody nebola napadnutá žiadnym z účastníkov pracovného pomeru na súde. Ide pritom o relatívnu neplatnosť právneho úkonu, čo znamená, že jeho neplatnosť sa nemôže dovolávať ten, kto ju sám spôsobil a bez rozhodnutia súdu sa považuje skončenie pracovného pomeru za platné aj keby mal právny úkon podstatné právne vady. Navyše navrhovateľka uviedla, že o žiadnej simulácii pri uzatváraní danej dohody nemala vedomosť a jej vôľou bolo uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru s obsahom v nej uvedeným. Pokiaľ odporca namietal, že dohoda o skončení pracovného pomeru bola simulovaným právnym úkonom, prvostupňový súd s poukazom na § 41a Občianskeho zákonníka zdôraznil, že v danom prípade nedošlo zo strany účastníkov k predstieraniu uzavretia určitej zmluvy s tým, že nechceli uzavrieť žiadnu zmluvu, ani v skutočnosti nechceli uzavrieť inú zmluvu. Navyše neplatnosť právneho úkonu sa nemožno dovolávať voči účastníkovi - navrhovateľke, ktorá ho považovala za nezastretý.

V odôvodnení preskúmaného rozhodnutia prvostupňový súd tiež vyargumentoval prečo odmietol vykonať odporcom navrhnutý dôkaz výsluchom svedkov, keďže z hľadiska organizačných zmien nie je rozhodujúce, či mal niekto u zamestnávateľa vedomosť o ich plánovaní, ale či bolo realizované osobou k tomu kompetentnou, pričom ak zamestnanci nemali vedomosť o týchto organizačných zmenách a pri danej uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru nebol nikto iný prítomný, svedectvo ktoréhokolvek iného zamestnanca odporcu by bolo irelevantné.

Z výsledkov vykonaného dokazovania potom súd dospel k záveru, že navrhovateľke vznikol nárok na zaplatenie dohodnutého odstupného vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku, pričom výška priemerného zárobku v rozhodnom období 1.459,51 Eur nebola sporná. Navrhovateľke teda vznikol nárok na zaplatenie odstupného v sume 4.378,53 Eur i s uplatneným úrokom z omeškania vo výške 9% ročne, s prihliadnutím na to, že mzda za mesiac apríl 2012 bola splatná 15.5.2012 a odporca sa nasledujúcim dňom dostal do omeškania.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a úspešnej navrhovateľke priznal náhradu trov právneho zastúpenia v sume 1.215,56 Eur za šesť vymenovaných úkonov právnej služby po 161,01 Eur, k čomu pripočítal príslušný režijný paušál a 20% DPH; a iných trov spočívajúcich zo zaplateného súdneho poplatku za návrh v sume 262,50 Eur.

Proti tomuto rozsudku v celom jeho rozsahu podal prostredníctvom svojej advokátky odvolanie odporca, ktorým sa domáhal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že návrh navrhovateľky v celom rozsahu zamietne a zároveň navrhovateľke uloží povinnosť zaplatiť odporcovi náhradu trov konania na súdnom poplatku za odpor a odvolanie po 262,50 Eur. Ako odvolacie dôvody uviedol, že rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, že súd neúplne zistil skutkový stav, pretože nevykonal a nevyhodnotil navrhnuté dôkazy a že na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam. Ako prvé odvolateľ s poukazom na judikatúru zdôraznil, že keďže pracovný pomer medzi účastníkmi bol skončený dohodou, súd uplynutím lehoty stanovenej v § 77 Zákonníka práce nemôže skúmať ne/platnosť skončenia pracovného pomeru a to ani ako otázku

predbežnú. Poukázal na svoje stanoviská v podanom odpore zo dňa 15.5.2013 a v písomnom vyjadrení zo dňa 10.11.2013. Uviedol, že v priebehu konania predložil súdu všetky významné dôkazy z obsahu ktorých mal súd možnosť bez akýchkoľvek skutkových a právnych pochybností zistiť, že na strane odporcu nebola uskutočnená ku dňu skončenia predmetného pracovného pomeru s účinnosťou od 1.5.2012 ani následne žiadna organizačná zmena, že navrhovateľka bola pred skončením pracovného pomeru riadne oboznámená zamestnávateľom, že jej pracovné miesto sekretárky nie je a ani nebude zrušené a že má možnosť pracovať u zamestnávateľa naďalej v pôvodnom pracovnom zaradení a že navrhovateľka dňa 30.4.2012 odovzdala zamestnávateľovi písomnosť v obsahu ktorej vyjadrila svoju vôľu skončiť pracovný pomer dohodou k 30.4.2012 a že oznámenie o skutočnosti, že sa jej pracovné miesto neruší považuje za irelevantné. Prvostupňový súd následné rozhodnutie riaditeľa zo dňa 18.4.2012, ktorým sa zrušilo predchádzajúce rozhodnutie o organizačných zmenách nezohľadnil. Rovnako súd neprihliadol ani na to, že z kolektívnej zmluvy vyplýva povinnosť zamestnávateľa informovať zástupcov zamestnancov o zamýšľaných organizačných zmenách s dopadom na pracovné postavenie zamestnancov. Do pozornosti súdu dal skutočnosť, že dohoda bola uzavretá dňa 10.4.2012 a riaditeľ bol odvolaný z funkcie dňa 13.4.2012, pričom zamestnankyne osobného oddelenia, ktoré mali vedomosť o uzavretí danej dohody, mali byť tiež nadbytočné. Zopakoval, že predmetné organizačné zmeny neboli prerokované napriek tomu, že tento štandardný postup zo strany zamestnávateľa bol vždy dodržiavaný, k čomu ako dôkaz predložila zápisnice z porád riaditeľa z marca 2012. Podľa odvolateľa súd sa nevyssporiadal s tvrdeniami odporcu, že nedošlo ku kvalifikovanému skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti k 30.4.2012. Nárok na odstupné je podmienený kauzalitou medzi platnou organizačnou zmenou na strane zamestnávateľa a nadbytočnou zamestnanca, k čomu súd nezaujal žiaden relevantný názor. S poukazom na § 41 Občianskeho zákonníka napriek platne uzavretej dohode o skončení pracovného pomeru časť právneho úkonu o vyplatení odstupného odporcu považoval za neplatnú pre rozpor so zákonom. Podľa odporcu je názor súdu „pacta sunt servanda“ omylom chybnou aplikáciou zákona vzťahujúceho sa na predmet konania a postavenie procesných strán v predchádzajúcom pracovnoprávnom vzťahu. Súd prehliadol postavenie odporcu ako subjektu verejného práva, v dôsledku čoho na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vrátane vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom sa spravuje ustanoveniami zákona č. 522/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a povinnosti a obmedzenia zamestnancov sú taxatívne stanovené v § 8 tohto zákona. V ďalšom odvolateľ poukázal na judikáty NS ČR sp. zn. 21Cdo 983/2013, 21Cdo 1779/2010, 21Cdo 1667/2001, a na potrebu ústavne konformného výkladu zákonov s tým, že obsah zákonnej právnej normy nemôže byť interpretovaný izolovane mimo zmyslu a účelu zákona, cieľu a právnej regulácie, ktorý zákon sleduje.

Navrhovateľka vo svojom písomnom vyjadrení k doručenému odvolaniu odporcu prostredníctvom svojho právneho zástupcu navrhla, aby odvolací súd odvolanie v celom rozsahu zamietol (?) a napadnutý rozsudok v celom rozsahu potvrdil a zároveň odporcu zaviazal k zaplateniu trov odvolacieho konania navrhovateľke za 1 úkon právnej služby - vyjadrenie k odvolaniu (161,01 Eur), plus paušálna náhrada 8,04 Eur, spolu 330,06 (?), DPH 20% 66,01 Eur, trovy vrátane DPH 396,01 (?) Eur. Po poukázaní na časovú os ako došlo ku skončeniu pracovného pomeru navrhovateľky u odporcu danou dohodou zdôraznil, že navrhovateľka a odporca konali v intenciách zákonnej úpravy danej Zákonníkom práce platným a účinným v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru. O tom, že sa nejednalo o simulovaný zastretý úkon svedčí rozhodnutie odporcu zo dňa 21.3.2012, ktorým boli zrušené štyri pracovné miesta vrátane miesta navrhovateľky, pričom odporca toto svoje rozhodnutie ako platné nespochybnil, len ho zmenil ďalším rozhodnutím zo dňa 18.4.2012. Akékoľvek nasledujúce jednostranné kroky odporcu ako zamestnávateľa nemajú možnosť jednostranne zvrátiť či zmeniť dvojstranne lege artis uzatvorenú dohodu o skončení pracovného pomeru a vyplatení odstupného. Argumentácia odvolateľa smerujúca k povinnosti prerokovať organizačné zmeny podľa kolektívnej zmluvy, je pre posúdenie platnosti rozviazania pracovného pomeru dohodou a k povinnosti vyplatiť odstupné irelevantná. Rovnako pre túto vec nie je rozhodujúce posúdenie povinnosti zamestnanca podľa zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. V zmysle zásady civilného práva „pacta sunt servanda“ súd správne vyhodnotil predmetnú dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 10.4.2012 okolnosti ktoré predchádzali jej vzniku a ju samotnú a rozhodol správne v súlade s aktuálnou zákonnou úpravou.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku - ďalej O.s.p.), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 O.s.p.), oprávnenou osobou - účastníkom konania (§ 201 O.s.p.), proti ktorému je možné podať odvolanie (§ 201 a § 202 O.s.p.), po skonštatovaní,

že odvolanie má zákonom predpísané náležitosti (§ 205 ods. 1 O.s.p.) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 písm. c), d), f) O.s.p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 O.s.p.), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.), keď deň vyhlásenia rozsudku bol zverejnený minimálne 5 dní vopred na úradnej tabuli súdu (§ 156 ods. 3 v spojení s § 211 ods. 2 O.s.p.) a v elektronickej podobe na webovej stránke súdu v ten istý deň ako sa vyvesil na úradnej tabuli (§ 21 ods. 2 vyhl. č. 543/2005 Z.z.) a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je v žiadnej svojej časti dôvodné a preto boli splnené podmienky pre potvrdenie napadnutého rozsudku v zmysle § 219 O.s.p.

Pretože odvolací súd v celom rozsahu preberá súdom prvého stupňa zistený skutkový stav pokiaľ ide o skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie navrhovateľkou uplatneného nároku, keď prvostupňový súd vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom pre posúdenie veci a ďalšie odporcom navrhnuté dôkazy boli i podľa názoru odvolacieho súdu nadbytočné, vykonané dôkazy správne vyhodnotil a dospel k správnym skutkovým záverom, a pretože odvolací súd v celom rozsahu zdieľa i právne závery prvostupňového súdu vo veci, ktorý na vec aplikoval správne ustanovenia dotknutých právnych noriem a tieto i správnym spôsobom vyložil, s poukazom na ust. § 219 ods. 2 O.s.p. už iba odkazuje na správne, presvedčivé a vyčerpávajúce odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku. Odvolací súd ani s prihliadnutím na odvolacie argumenty nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od záverov prvostupňového súdu odchýliť a nemôže preto dať za pravdu odvolateľovi. Na zdôraznenie správnosti záverov prvostupňového súdu sa žiada dodať už iba nasledovné:

Odvolací súd sa plne stotožňuje so závermi prvostupňového súdu, že v čase, keď došlo k uzavretiu predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 10.4.2012 boli splnené všetky zákonné podmienky súdom prvého stupňa aplikovaných v ust. § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom období pre jej uzavretie, ako i pre vznik nároku odporkyne na žalované odstúpené, ktorého výška v konaní nebola sporná. Keďže žiaden z účastníkov platnosť dohody žalobou v zmysle § 77 Zákonníka práce na súde v stanovenej dvojmesačnej zákonnej lehote nenapadol, podľa konštantnej súdnej judikatúry súd v takomto konaní už ne/platnosť dohody riešiť nemohol ani ako otázku predbežnú. Prvostupňový súd tiež správne uzavrel, že pokiaľ dodatočne došlo k zrušeniu predchádzajúceho rozhodnutia riaditeľa odporcu o organizačnej zmene, ktoré viedlo k uzavretiu predmetnej dohody, nemôže to mať žiaden relevantný vplyv na už platne uzavretý dvojstranný právny akt, a to ani vtedy, ak rozhodnutie o organizačných zmenách bolo zrušené predtým, ako došlo k skončeniu predmetného pracovného pomeru na základe uzavretej dohody. K zmene alebo zrušeniu dvojstrannej zmluvy by muselo dôjsť iba dohodou zmluvných strán (§ 493 Obč. zák. k § 1 ods. 4 Zák. práce)), pričom vzhľadom na to, že daná dohoda bola uzavretá písomne, i k takejto zmene alebo zrušeniu by muselo, v zmysle § 40 ods. 2 Občianskeho zákonníka s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, dôjsť výlučne písomne. Existencia takejto dohody ale v konaní nebola preukázaná a napokon ani tvrdená. Rovnako jednostranné odstúpenie od zmluvy má svoje zákonné limity, keď v zmysle § 48 ods. 1 Občianskeho zákonníka, s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, od zmluvy môže účastník odstúpiť len ak je to v tomto alebo v inom zákone ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. Možnosť odstúpenia od zmluvy pritom účastníkmi dohodnutá nebola a rovnako v tomto prípade nie je daná ani zákonná možnosť odstúpenia od dohody o skončení pracovného pomeru. Z uvedeného potom vyplýva jediný záver, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru je platná a zmluvné strany zaväzuje - vyplýva z nej povinnosť odporcu zaplatiť navrhovateľke žalovanú sumu (§ 489 a § 494 Obč. zák. v spojení s § 1 ods. 4 Zák. práce). Zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva, že to, že dodatočne odpadli dôvody, pre ktoré bola predmetná dohoda uzavretá (zrušením predchádzajúceho rozhodnutia o organizačných zmenách), by malo spôsobiť dodatočnú neplatnosť dohody a to ani čiastočne. Záverom sa opätovne žiada zdôrazniť, že v danom prípade je rozhodujúce časové hľadisko teda, že v čase, keď došlo k uzavretiu predmetnej dohody boli splnené všetky zákonné podmienky pre jej uzavretie v danej podobe a preto pokiaľ až po jej uzavretí (bez ohľadu na to, že pred skončením predmetného pracovného pomeru) došlo po nástupe nového štatutára odporcu k zrušeniu predchádzajúcej organizačnej zmeny, táto skutočnosť nemohla mať žiaden reálny právny dopad na platne uzavretú dohodu o skončení daného pracovného pomeru a to ani sčasti. V zmysle už konštantnej súdnej judikatúry pritom platí, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom a preto neprichádza do úvahy posudzovať jeho ne/platnosť v zmysle Zákonníka práce, súd môže skúmať iba, či také rozhodnutie bolo prijaté a či ho urobila osoba na to oprávnená. V danom prípade obe tieto podmienky boli splnené.

Vzhľadom na to, že podľa konštantnej judikatúry sa nevyžaduje, aby na každý argument aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia, odvolací súd sa s ďalšou odvolacou argumentáciou odporcu, ktorá bola buď plne vyriešená v odôvodnení preskúmaného rozsudku, alebo je vzhľadom na argumentáciu súdov oboch stupňov irelevantná, nezaoberal.

S poukazom na vyššie uvedené potom odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa ako v celom rozsahu vecne správny včítane závislého, odvolacími dôvodmi osobitne nenapadnutého, výroku o náhrade trov konania, s použitím § 219 O.s.p. potvrdil.

I v odvolacom konaní bola plne úspešná navrhovateľka a preto jej v zmysle § 142 ods. 1 v spojení s ust. § 224 ods. 1 O.s.p. vzniklo právo na náhradu trov odvolacieho konania voči neúspešnému odporcovi. Trovy odvolacieho konania navrhovateľky spočívajú z trov právneho zastúpenia za jeden úkon právnej služby - písomné vyjadrenie k odvolaniu vo veci samej vychádzajúc z výšky žalovaného peňažného plnenia z tarifnej odmeny 161,01 Eur (§ 10 ods. 1 a 2, § 14 ods. 1 písm. b) vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z.), k čomu v zmysle § 16 ods. 3 vyhl. náleží i tzv. režijný paušál vo výške 1/100 výpočtového základu, ktorý v roku 2014 činí 8,04 Eur, k čomu je potrebné v zmysle § 18 ods. 3 cit. vyhl. (keďže advokát navrhovateľky preukázal, že platiteľom DPH) pripočítať i 20% DPH, t.j. sumu 33,81 Eur. Celkom trovy právneho zastúpenia navrhovateľky v odvolacom konaní predstavujú sumu 202,86 Eur. Vo vyčíslení trov odvolacieho konania advokátom navrhovateľky pritom zrejme došlo ku sčítavacej chybe.

Odvolací súd preto odporcovi uložil tiež povinnosť zaplatiť navrhovateľke náhradu trov odvolacieho konania spočívajúcej z trov právneho zastúpenia v sume 202,86 Eur (§ 151 ods. 8 O.s.p.), k rukám právneho zástupcu navrhovateľky (§ 149 ods. 1 O.s.p.), do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku (§ 160 ods. 1 O.s.p.).

Senát krajského súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je možné podať odvolanie.