

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 16CoPr/2/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6710201619
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 02. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Štefan Baláž
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2023:6710201619.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Štefana Baláža a členov senátu JUDr. Ivica Hanuskovej a JUDr. Alexandra Mojša, v právnej veci žalobkyne W. E. G., Q., narodená XX. XX. XXXX, bytom XXX XX X., I. XX, zastúpenej: JUDr. Viera Petrášová, advokátka, s. r. o. so sídlom 831 04 Bratislava, Šancová 33, IČO: 47 257 245, proti žalovanému Národné lesnícke centrum, so sídlom 960 92 Zvolen, T. G. Masaryka 22, IČO: 42 001 315, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 7C/11/2010-1418 zo dňa 15. októbra 2020 v spojení s dopĺňacím rozsudkom č. k. 7C/11/2010-1518 zo dňa 7. apríla 2022, takto

rozhodol:

I. Rozsudok okresného súdu vo výroku o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za mesiace júl 2009 až júl 2013 s príslušenstvom v časti o povinnosti zaplatiť istinu - náhradu mzdy p o t v r d z u j e;

II. vo výroku o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za mesiac august 2013 m e n í tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za mesiac august do 27. 08. 2013 v sume 911,83 eur.

III. Rozsudok okresného súdu vo zvyšku m e n í tak, že žalobu z a m i e t a.

IV. Dopĺňací rozsudok okresného súdu č. k. 7C/11/2010-1518 zo dňa 07. 04. 2022 ostáva nedotknutý.

V. Rozsudok okresného súdu vo výroku o náhrade trov konania m e n í tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v konaní o neplatnosť výpovede vo výške 100 %, o výške ktorej rozhodne po právoplatnosti tohto rozhodnutia súd prvej inštancie samostatným uznesením;

VI. žiadna zo strán nemá nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v konaní o náhradu mzdy.

VII. Žiadna zo strán sporu nemá nárok na náhradu trov odvolacieho konania o náhradu mzdy.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd uložil povinnosť žalovanému zaplatiť k rukám žalobkyne náhradu mzdy za mesiace júl 2009 až júl 2019, okrem septembra a októbra 2013, v tam uvedených sumách a s úrokom z omeškania z jednotlivých súm od 23. 10. 2016 do zaplatenia (výrok I.). Zároveň uložil žalovanému povinnosť nahradiť žalobkyni trovy konania v rozsahu 100% v súdom určenej lehote (výrok II.). Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa pôvodne domáhala určenia, že žalovaný porušil

zásadu rovnakého zaobchádzania voči nej a dopustil sa priamej diskriminácie tým, že s ňou dňa 23. 03. 2009 rozviazal pracovný pomer, hoci na to nemal zákonný dôvod. Žiadala, aby súd určil, že výpoveď, ktorú jej dal žalovaný, je neplatná, aby jej priznal náhradu mzdy od 01. 07. 2009 do dňa, kedy jej umožní v práci pokračovať a žiadala zaplatiť z titulu diskriminácie nemajetkovú ujmu vo výške 33.000,- eur.

2. Súd uznesením zo dňa 21. 12. 2009, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 12. 01. 2010, vylúčil návrh žalobkyne o určenie, že výpoveď daná jej žalovaným dňa 23. 03. 2009 je neplatná a o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy od 01. 07. 2009 až do času, kedy jej žalovaný umožní pokračovať v práci, na samostatné konanie a medzitimným rozsudkom č. k. 7C/11/2010-543 zo dňa 03. 12. 2012 určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni zo dňa 23. 03. 2009, je neplatná. O odvolaní žalovaného rozhodol Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom č. k. 16Copr/2/2013-590 zo dňa 20. 06. 2013, ktorým medzitimný rozsudok okresného súdu potvrdil, avšak Najvyšší súd SR po podanom dovolaní uznesením 5Cdo 56/2014-691 zo dňa 24. 03. 2015 rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici vo výroku, ktorým potvrdil rozsudok Okresného súdu Zvolen zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Krajský súd uznesením č. k. 16Copr 4/2015-713 zo dňa 04. 05. 2016 medzitimný rozsudok Okresného súdu Zvolen č. k. 7C 11/2010-543 zo dňa 03. 12. 2012 zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie s poukazom, že vzhľadom na právne závery Najvyššieho súdu SR, najmä ohľadom skutočnosti, že súdu nič nebráni okrem skúmania procesných a hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede vyplývajúcej zo Zákonníka práce preskúmať aj diskriminačný charakter podanej výpovede. Okresný súd následne svojím medzitimným rozsudkom č. k. 7C 11/2010-818 zo dňa 17. 03. 2017 určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni zo dňa 23. 03. 2019 je neplatná a Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom č. k. 16CoPr 4/2017-1004 zo dňa 23. 05. 2019, medzitimný rozsudok okresného súdu potvrdil a opravným uznesením č. k. 16CoPr 4/2017-1032 zo dňa 27. 08. 2019 opravil chyby v písaní, ako aj iné zrejme nesprávnosti. Následne potom súd prvej inštancie v konaní rozhodoval už len o nároku žalobkyne na náhradu mzdy, poťažne o zmenenej žalobe, ktorej zmenu súd prvej inštancie pripustil uznesením č. k. 7C/11/2010-1241 zo dňa 09. 03. 2020. Súd mal za to, že voči žalobkyni došlo aj k priamej diskriminácii (z dôvodov uvedených v bode 53 dôvodov napadnutého rozsudku) a mal za to, že samotná výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni zo dňa 23. 03. 2009 bola len vyústením diskriminačných aktov žalovaného voči žalobkyni, pričom táto diskriminácia bola priamou diskrimináciou v porovnaní s doc. P., ale aj v porovnaní s X. K., keďže voči nim žalovaný v podobných situáciách, v akých sa ocitla žalobkyňa, postupoval inak, a to v prospech menovaných. K priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu pohlavia a rodu (viď bod 55 dôvodov napadnutého rozsudku) a platnosť výpovede posudzoval aj z dôvodu tvrdeného priameho porušenia kolektívnej zmluvy časť III článok 5 ods. 4 (bod 56. dôvodov napadnutého rozsudku).

3. Okresný súd po vykonanom dokazovaní zistil, že pracovný pomer žalobkyne sa mal skončiť na základe danej výpovede dňa 30. 06. 2009. Do tohto dňa poberala žalobkyňa od žalovaného mzdu. Žalobkyňa si preto náhradu mzdy, spolu s úrokmi z omeškania uplatňovala až od 01. 07. 2009. Súd mal za to, že z listiny „oznámenie platu“ žalobkyne zo dňa 25. 02. 2009 vyhotovenej žalovaným prislúcha žalobkyni s účinnosťou od 01. 01. 2009 mesačný funkčný plat 1 183,50 eur, ktorý sa v zmysle § 29 ods. 2 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce pri verejnom záujme považuje za priemernú mzdu na účely určenia výšky náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Tento funkčný plat sa menil v období od 01. 07. 2009 vždy podľa príslušných nariadení vlády k uvedenému zákonu. Z časti IV. článku 1 bodu 6 Kolektívnej zmluvy žalovaného, vyplýva, že zamestnávateľ bol povinný zamestnancom vyplácať plat v termíne k 12-temu dňu mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa plat poskytuje na účet zamestnanca. Žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní dňa 25. 06. 2009. Žalobkyňa upravila svoj nárok na náhradu mzdy podaním zo dňa 22. 10. 2019, doručeným súdu 23. 10. 2019, ktorým si uplatnila okrem náhrady mzdy aj prísľušenstvo - úroky z omeškania od 01. 07. 2009.

4. Okresný súd v konaní ďalej zistil, že žalobkyňa dňa 26. 07. 2013 zaslala žalovanému oznámenie o nástupe do zamestnania a pridelenie práce - žiadosť, ktorou žalovaného žiadala o oznámenie, kedy môže nastúpiť do zamestnania a o oznámenie o obsahu práce a zaradení do práce. Žalovaný zaslal žalobkyni odpoveď svojím listom zo dňa 16. 08. 2013, v ktorom vyzval žalobkyňu, aby sa dňa 21. 08. 2013 dostavila na útvár generálneho riaditeľa s tým, že bude oboznámená s pracovnými úlohami a dohodnú podrobnosti výkonu práce. Z oznámenia žalovaného, ktoré v mene žalovaného urobil generálny riaditeľ W.. C. M. M. dňa 16. 08. 2013, vyplýva, že žalovaný žalobkyni nemôže zabezpečiť dlhodobé vykonávanie práce, akú vykonávala pred vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene, a že jej pracovné

miesto bolo zrušené a ponúkajú jej formálne pracovné podmienky. Ďalej okresný súd v konaní zistil, že žalobkyni bolo umožnené pracovať u žalovaného od 28. 08. 2013, avšak súd jej pracovný pomer považoval za formálny a za formálny ho považoval aj žalovaný, čo vyplýva z listu zo dňa 16. 08. 2013 adresovanom žalobkyni. Žalovaný následne nevyhovel žiadosti žalobkyne o úpravu pracovnej doby, preto žalobkyňa žiadala uzavrieť dohodu o neplatenom voľne, ktorú však žalovaný so žalobkyňou neuzavrel, vôbec s ňou nerokoval o žiadnych náležitostiach ako usporiadať vzájomné pracovnoprávne vzťahy, neprideloval žalobkyni prácu tak, ako mal. Žalovaný nesúhlasil s úpravou pracovného času len so všeobecným odôvodnením, že sa odvolával „na všeobecný princíp právnej istoty“. Následne žalobkyňa požiadala o možnosť čerpať dovolenku za obdobie, keď spĺňa podmienky podľa Zákonníka práce, na čo žalovaný reagoval tým, aby o nárok na dovolenku požiadala súdnou cestou, a následne žalobkyňa požiadala o možnosť čerpať neplatené voľno, na čo síce žalovaný reagoval tým, že jej zaslal oznámenie o tom, že jej umožňuje čerpať neplatené voľno, avšak podľa názoru súdu mala byť uzatvorená dohoda o neplatenom voľne v písomnej forme. Keďže k tomu nedošlo, žalobkyňa nemohla čerpať neplatené voľno. Vzhľadom na uvedené skutočnosti bol súd toho názoru, že nie je daný dôvod, aby sa krátila náhrada mzdy žalobkyne za obdobie po údajnom nástupe do práce od 28. 08. 2013. Žalovaný síce umožnil žalobkyni, aby chodila na pracovisko, avšak de facto so žalobkyňou o náplni jej práce nerokoval, prácu jej neprideloval a toto nemožno klásť za vinu žalobkyni. Vzhľadom na tieto okolnosti okresný súd potom mal za to, že je dôvodné správanie sa žalobkyne, ktorá pracovala ako pedagogický pracovník na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre.

5. Pokiaľ právny zástupca žalovaného namietal tú skutočnosť, že žalobkyňa mala príjem z obchodnej spoločnosti Vipik, s. r. o., súd zistil, že žalobkyňa sa stala konateľkou a spoločníčkou až v roku 2013, keď sa vedúcou prevádzky prekladania a tlmočného stala jej dcéra. Do tej doby bola spoločníčkou uvedenej firmy práve dcéra žalovanej. Uvedenú obchodnú spoločnosť založila dcéra žalobkyne, ktorá má rovnaké meno a priezvisko, ako aj trvalý pobyt ako žalobkyňa. Pokiaľ z podnikateľskej činnosti mala príjem dcéra žalobkyne, nemôže sa to chápať ako príjem samotnej žalobkyne (bod 65. napadnutého rozsudku).

6. Pokiaľ právny zástupca žalovaného poukazoval na pedagogickú činnosť vykonávanú žalobkyňou, a teda, že de facto po priznaní náhrady mzdy, by mala za jednotlivé mesiace dvojnásobný príjem, jednak ako náhradu mzdy od žalovaného a jednak ako poberanie mzdy od Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre. Súd z výročných správ žalovaného za obdobie rokov 1998 až 2006 zistil, že v týchto správach sám žalovaný viackrát uvádza, ktorí jeho zamestnanci vykonávali pedagogickú činnosť na rôznych univerzitách v rámci Slovenska a Českej republiky, pričom podľa jeho názoru, pokiaľ pôvodne žalobkyňa vykonávala pedagogickú činnosť na Lesníckej fakulte TU vo Zvolene po jednostrannom akte ukončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného, bola nútená ďalej vykonávať pedagogickú činnosť v STÚ Nitra. Okrem toho žalovaný nepredložil žiadny dôkaz o tom, že by z toho dôvodu, že zamestnanci žalovaného vykonávali pedagogickú činnosť na iných univerzitách, im bol krátený príjem u žalovaného, resp. že s nimi bol ukončený pracovný pomer z tohto dôvodu (bod 66. dôvodov napadnutého rozsudku). K námietke žalovaného, že okresný súd nemal valorizovať náhradu mzdy žalobkyne, súd uviedol, že žalobkyňa si uplatnila valorizovaný plat, nakoľko v zmysle ust. § 29 ods. 2 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme považuje sa za priemernú mzdu na účely určenia výšky náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce funkčný plat, ktorý sa menil v období od 01. 07. 2009 vždy podľa príslušných nariadení vlády k uvedenému zákonu, a takto bol zo strany žalobkyne uplatnený (a súdom aj priznaný - pozn. odvolacieho súdu).

7. Pokiaľ žalovaný žiadal, aby súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížil, prípadne náhradu mzdy žalobkyni vôbec nepriznal (v zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce) súd prvej inštancie poukázal na čl. 18 smernice Európskeho parlamentu a rady 2006/54/ES z 05. 07. 2006 o vykonávaní zásady rovnosti, príležitosti a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania, v zmysle ktorého „členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. Takáto náhrada alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovami hornej hraničnej hodnoty vopred, okrem prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ dokázať, že finančná škoda, ktorú žiadateľ utrpel v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice, je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie“. Náhradou, resp. nápravou pri diskriminačnej výpovedi, resp. výpovedi porušujúcej zásadu rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia, je aj náhrada mzdy. Okresný súd

poukázal aj na uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 24. 03. 2015, podľa ktorého: „je nesporné, že pokiaľ k prepusteniu došlo v dôsledku diskriminácie zo strany zamestnávateľa, je prostriedkom na odstránenie protiprávneho stavu reštitučná žaloba v zmysle § 9 ods. 2 Antidiskriminačného zákona, ktorou sa žalobca domáha napravenia protiprávneho stavu (diskriminácie) a odstránenia následkov protiprávneho konania. V takomto prípade bude mať žaloba o určenie neplatnosti výpovede a náhrady mzdy charakter reštitučnej žaloby v zmysle § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona...“. Najvyšší súd sa v citovanom uznesení odvolal aj na rozsudok Súdneho dvora EÚ v prípade Marshall (C 271/91), v ktorom sa Súdny dvor EÚ zaoberal nárokmi z diskriminačnej výpovede z dôvodu pohlavia, pričom uviedol, že tam, kde sa členské štáty rozhodnú v prípade diskriminačných výpovedí pre znovunastolenie rovnosti prostredníctvom finančnej kompenzácie, táto kompenzácia musí byť adekvátna v zmysle, že sa musí zabezpečiť, aby skutočne utrpená strata a škoda mohli byť plne odškodnené. Súd na základe uvedeného dospel k záveru, že v konaní o náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je irelevantné, či existovala ďalšia zárobková činnosť na strane zamestnanca, alebo či mal iný príjem, pretože ide o tzv. reštitučnú žalobu, teda takú žalobu, ktorá by mala prinavrátiť reálny stav do pôvodného stavu. V takýchto prípadoch náhrada mzdy nemôže byť obmedzená nejakým časovým limitom.

8. Pokiaľ žalobkyňa žiadala priznať okrem náhrady mzdy aj úroky z omeškania, tento svoj nárok prvýkrát uplatnila podaním došlým okresnému súdu dňa 23. 10. 2019, v ktorom upresnila, akú sumu náhrady mzdy požaduje a za ktoré mesiace, a súčasne žiadala priznať aj úroky z omeškania, ktoré si dovtedy v pôvodnej žalobe neuplatňovala. Vzhľadom k tomu, že žalovaný vzniesol námietku premlčania úrokov z omeškania, súd mal za to, že premlčacia doba je 3 ročná a že pre jednotlivé úroky z omeškania z týchto náhrad už uplynula v čase od 13. 08. 2009 do 23. 10. 2016. Z dôvodov napadnutého rozsudku (viď bod 70.) vyplýva, že súd zamietol žalobu žalobkyne na zaplatenie úrokov z omeškania za obdobie od 13. 08. 2009 do 23. 10. 2016, avšak táto skutočnosť z výroku napadnutého rozsudku nevyplýva. Z uvedeného dôvodu odvolací súd vec vrátil súdu prvej inštancie na vydanie dopĺňacieho rozsudku, ktorý okresný súd vydal pod č. k. 7C/11/2010-1518 zo dňa 07. 04. 2022, a ktorým žalobu žalobkyne v prevyšujúcej časti zamietol.

9. O náhrade trov konania pred súdom prvej inštancie rozhodol okresný súd podľa ust. § 255 ods. 1 CSP, teda podľa úspechu v konaní, a keďže v konaní bola žalobkyňa neúspešná len v pomerne nepatrnej časti, čo do zaplatenia úrokov z omeškania za obdobie od 13. 08. 2009 do 23. 10. 2016, súd priznal žalobkyňu plnú náhradu trov konania.

10. Okresný súd vec právne posúdil podľa ust. § 47 ods. 1 písm. a), § 79 ods. 1, 2 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, podľa § 29 ods. 2 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v znení účinnom v rozhodnom čase, ďalej podľa § 100 ods. 1, § 101, § 517 ods. 1 veta prvá a ods. 2 OZ, a podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. O náhrade trov konania rozhodol okresný súd podľa § 255 ods. 1 CSP podľa zásady úspechu v konaní.

11. Žalovaný proti rozsudku okresného súdu podal v zákonnej lehote (§ 362 ods. 1 veta prvá CSP) odvolanie, v ktorom namietal, že súd rozhodol o priznaní náhrady mzdy žalobkyňu za obdobie 10 rokov od júla 2009 do júla 2019, hoci žalobkyňa sa po neplatnom skončení pracovného pomeru vrátila do práce dňa 28. 08. 2013 a následne od 15. 22. 2013 bola až do júna 2019 na základe svojej žiadosti na neplatenom voľne. Namietal, že súd priznal žalobkyňu náhradu mzdy s tým, že mal dokazovaním zistené, že žalobkyňa od septembra 2009 mala viaceré príjmy z iných zdrojov, ktoré boli nielen svojou výškou obdobné príjmu u žalovaného, ale tento príjem v sumári aj prevyšovali. Vzhľadom na tento skutkový stav žalovaný požiadal súd o nepriznanie náhrady mzdy žalobkyňu presahujúcej 12 mesiacov, prípadne o zníženie náhrady mzdy s prihliadnutím na príjmové pomery žalobkyne za relevantné obdobia, za ktoré súbežne požadovala aj náhradu mzdy od žalovaného. Odvolanie teda podal z dôvodu, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d), f) a h) CSP). Rozsudok považoval za svojvoľný, žalovaná sama potvrdila, že prácu od 28. 08. 2013 riadne vykonávala, a preto súd nesprávne právne posúdil, keď priznal žalobkyňu náhradu mzdy aj za obdobie po 28. 08. 2013. Namietol aj nesprávne chápanie a nesprávnu aplikáciu záverov rozhodnutia ESD vo veci C-271/91 M. H. Marshall. Mal za to, že ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce nelimituje výšku sumy náhrady mzdy, ale určuje dokedy patrí zamestnancovi právo na náhradu mzdy, a to dokonca určením objektívnej skutočnosti,

ktorou je návrat zamestnanca do práce. Náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov vo výške 14 202,- eur považoval žalovaný za primeranú a postačujúcu satisfakciu pre žalobkyňu a súčasne aj primeranú sankciu pre žalovaného. Primeraným znížením náhrady mzdy by mohlo byť priznanie iba rozdielu medzi potenciálnym nárokom na náhradu mzdy z tohto neplatného skončenia pracovného pomeru a príjmami žalobkyne z nového pracovného pomeru a samostatnej zárobkovej činnosti, ak by takýto rozdiel v neprospech žalobkyne existoval.

12. Žalovaný zároveň namietal aj nesprávne určenie výšky náhrady mzdy podľa jej valorizácie príslušnými nariadeniami vlády SR k zákonu č. 553/2003 Z. z. V tejto veci ale ide o náhradu mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru, preto sa určuje náhrada mzdy k začiatku relevantného obdobia pre jej priznanie a takto určená výška náhrady sa uplatňuje po celý čas poskytovania tejto náhrady. Je tomu tak preto, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť, ako napr. pri náhrade mzdy za dovolenku. Táto náhrada mzdy má funkciu satisfakčnú pre zamestnanca a sankčnú pre zamestnávateľa. Podľa jeho názoru sa suma, ktorá sa určí na začiatku relevantného obdobia pre jej priznanie sa nijak počas tohto relevantného obdobia nemení. Z dôvodu nesprávneho rozhodnutia vo veci samej žalovaný považoval za nesprávny aj výrok rozsudku okresného súdu o náhrade trov konania ako výrok závislý od rozhodnutia vo veci samej.

13. Žalobkyňa sa v písomnom vyjadrení k odvolaniu nestotožnila s názorom žalovaného, že je daný dôvod na krátenie náhrady mzdy kvôli údajnému nástupu do práce od 28. 08. 2013 tak, ako to požadoval právny zástupca žalovaného. Žalovaný síce umožnil žalobkyňi, aby chodila na pracovisko, avšak de facto s ňou o náplni jej práce nerokoval, prácu jej neprideľoval a toto nemožno klásť za vinu žalobkyňi. Poukázala na reštitučný charakter žaloby v zmysle § 9 ods. 2 Antidiskriminačného zákona (uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 24. 03. 2015 sp. zn. 5Cdo/56/2014). Tvrdila, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru z dôvodu diskriminácie nie je možné v zmysle rozsudku Súdneho dvora EÚ C-271/91 M. H. Marshall a Southampton and South west Hampshire Area Health Authority uplatňovať zákonné obmedzenia na výšku náhrady mzdy. Tento právny názor zastáva aj Najvyšší súd SR, ktorý sa vo svojom uznesení 5Cdo/56/2014 odvolal aj na uvedený rozsudok Súdneho dvora EÚ. Závazná judikatúra bola následne potvrdená aj ďalšou judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie rozsudkom C-407/14 Arjona Camacho: „32. Z týchto striktných požiadaviek nevyhnutne vyplýva zohľadnenie vlastností typických pre každý prípad porušenia zásady rovnosti. V prípade diskriminačného prepustenia však opätovné nastolenie situácie rovnosti nemožno dosiahnuť, kým nebude diskriminovaná osoba reintegrovaná, alebo subsidiárne kým nedôjde k peňažnej náhrade za vzniknutú ujmu (rozsudok Marshall C-271/91, EU:C: 1993:335, bod 25)“. „33. Napokon podľa judikatúry Súdneho dvora, pokiaľ je peňažná náhrada opatrením uplatneným na dosiahnutie cieľa, ktorým je opätovné nastolenie skutočnej rovnosti príležitostí, potom musí byť toto opatrenie primerané v tom zmysle, že musí umožniť, aby bola škoda, ktorá bola skutočne spôsobená v dôsledku diskriminačného prepustenia, nahradená v celom rozsahu podľa uplatniteľných vnútroštátnych pravidiel (pozri rozsudky Marshall, C-271/91, EU:C: 1993:335, bod 26, a Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, bod 46)“. „45. Vzhľadom na uvedené skutočnosti treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 18 smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že na zabezpečenie toho, aby bola škoda, ktorá bola spôsobená v dôsledku diskriminácie na základe pohlavia, skutočne napravená alebo nahradená odrádzajúcim a primeraným spôsobom, tento článok ukladá členským štátom, ktoré si zvolia peňažnú formu náhrady, povinnosť, aby do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov zaviedli podľa pravidiel, ktoré stanovujú, opatrenia upravujúce to, že poškodenej osobe sa poskytne náhrada škody pokrývajúca spôsobenú ujmu v plnom rozsahu“. Ďalej žalobkyňa tvrdila, že ak bolo možné uplatniť náhradu mzdy až potom, ako tunajší súd medzitýmnym rozsudkom konštatoval, že výpoveď je neplatná, takýto právny režim by sa mal vzťahovať aj na úroky z omeškania týkajúce sa jednotlivých častí miezd splatných s hlavnou pohľadávkou. Pokiaľ žalovaný poukazoval na to, že žalobkyňa mala v období, za ktoré požaduje náhradu mzdy „lepšie príjmové pomery“ ako dosahovala u žalovaného, poukázala na to, že žalovaný má vedomosť, že žalobkyňa je znalkyňa a podľa § 2 ods. 9 zák. č. 384/2004 Z. z. o znalcoch a tlmočníkoch a prekladateľoch, v znení neskorších predpisov, výkon činnosti podľa tohto zákona nie je podnikanie. Žalovaný sa vyjadruje o príjmoch, ktoré ani nevidel a v tomto prípade uvádza nepravdivé tvrdenia. Žalobkyňa mala vyšší príjem v SPU oproti NLC len v období odmien. Žalobkyňa sa nestotožnila ani s právnym názorom žalovaného, že s prihliadnutím na všetky okolnosti tejto veci by priznanie náhrady mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi. Rozsudok žiadala potvrdiť ako vecne správny.

14. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne k odvolaniu uviedol, že trvá na svojom odvolaní v plnom rozsahu. Zopakoval svoje predchádzajúce vyjadrenia v konaní a žiadal rozhodnúť tak ako je uvedené v petite odvolania.

15. Žalobkyňa vo svojom ďalšom písomnom vyjadrení zopakovala svoje doterajšie písomné vyjadrenia v konaní a rozsudok žiadala ako vecne správny potvrdiť.

16. Krajský súd, ako súd odvolací (§ 34 CSP), odvolanie prejednal viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP) na pojednávaní nariadenom na prejednanie odvolania a rozsudok okresného súdu čiastočne podľa ust. § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne správny potvrdil a čiastočne podľa ust. § 388 CSP zmenil z nasledovných dôvodov:

17. Ako je uvedené vyššie, odvolací súd je pri prejednávaní odvolania viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania. Podstatné je, že okresný súd po vydaní medzitémneho rozsudku vo veci rozhodoval v tomto štádiu konania už len o náhrade mzdy. Posudzovanie otázky platnosti alebo neplatnosti výpovede, ktorá bola daná žalobkyni, či už z dôvodov daných Zákonníkom práce alebo z dôvodov podľa Antidiskriminačného zákona, je už v tomto štádiu konania irelevantné. Základom pre rozhodovanie o náhrade mzdy je medzitémny rozsudok Okresného súdu Zvolen č. k. 7C/11/2010-818 zo dňa 17. 03. 2017 v spojení s opravným uznesením č. k. 7C/11/2010-896 zo dňa 28. 04. 2017, keď medzitémnym rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni zo dňa 23. 03. 2009, je neplatná s tým, že medzitémny rozsudok okresného súdu bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 16CoPr/4/2017-1004 zo dňa 23. 05. 2019. Okresný súd v dôsledku týchto skutočností dôvodne skúmal, či sú v súdnej veci splnené podmienky, za ktorých môže žalobkyňa dôvodne požadovať od žalovaného náhradu mzdy, a teda skúmal, či sú splnené podmienky uvedené v ust. § 79 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase (do 31. 08. 2013), podľa ktorého ustanovenia, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď, alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, alebo ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej 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 zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. V súdnej veci je teda nepochybne rozhodnuté o tom, že žalovaný dal žalobkyni výpoveď, ktorá bola následne určená za neplatnú, pričom nie je sporné, že žalobkyňa včas oznámila svojmu zamestnávateľovi - žalovanému, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával. V dôsledku tejto skutočnosti pracovný pomer žalobkyne sa u žalovaného neskončil a ako zamestnávateľ je povinný žalobkyni poskytnúť náhradu mzdy. Že žalobkyňa požiadala zamestnávateľa o jej ďalšie zamestnávanie, žalovaný v konaní nespochybnil. Pracovný pomer žalobkyne mal skončiť 30. 06. 2009, pričom žalobkyňa uviedla zamestnávateľovi, že trvá na jej ďalšom zamestnávaní dňa 29. 06. 2009 (viď č. I. 1198 spisu). Žalobkyňa si zároveň uplatnila aj náhradu mzdy od 01. 07. 2009.

18. Z odvolania žalovaného vyplýva, že žalovaný namieta 4 skutočnosti, v dôsledku ktorých považuje rozsudok okresného súdu za nesprávny.

1. Žalovaný namietal, že žalobkyňa by nemala mať nárok na náhradu mzdy od 28. 08. 2013, kedy jej umožnil nastúpiť do práce a kedy žalobkyňa v skutočnosti do práce aj nastúpila. Vzhľadom na túto skutočnosť považoval nárok žalobkyne na náhradu mzdy od 28. 08. 2013 za nedôvodný.

2. Žalovaný namietal priznanie náhrady mzdy žalobkyni aj po uplynutí obdobia 12 mesiacov, za ktoré obdobie by sa mala žalobkyni poskytnúť náhrada mzdy. Poukázal v tomto smere na ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého v takomto prípade môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. V tomto smere poukázal na satisfakčný charakter náhrady mzdy pre zamestnanca a sankčný charakter pre zamestnávateľa. Tvrdil, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú zamestnanec nemohol zarobiť.

3. Žalovaný ďalej namietal, že žalobkyňa založila 17. 03. 2013 spoločnosť VIPIK, s. r. o., a od 16. 09. 2013 pracovala na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre do 31. 06. 2016, a teda mala príjem z podnikania v priemere 1.463,22 - 1.801,- eur a v Nitre cca 1.000,- eur mesačne. Vzhľadom na túto skutočnosť nie je dôvodné, aby za uvedené obdobie, kedy žalobkyňa dosahovala príjem aj u iného zamestnávateľa, resp. z podnikania, jej bola priznaná náhrada mzdy.

4. Napokon žalovaný namietal v konaní nesprávne určenú výšku náhrady mzdy, ktorú súd valorizoval, hoci mala byť určená vo výške danej k začiatku relevantného obdobia po celý čas jej poskytovania.

Ad 1)

19. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce účinného v rozhodnom období, 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.

20. V súdnej veci je nesporné, že žalovaný dal žalobkyni neplatnú výpoveď a žalobkyňa včas oznámila svojmu zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, a teda jej pracovný pomer sa neskončil, a že súd v súdnej veci nerozhodol o tom, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Za tohto stavu veci potom je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, a to v sume jeho priemerného zárobku až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci (alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru). V súdnej veci odvolací súd aj na základe vyjadrenia žalobkyne na pojednávaní pred odvolacím súdom mal za nepochybne preukázané, že žalovaný umožnil žalobkyni pokračovať v práci dňom 28. 08. 2013, pričom táto skutočnosť vyplýva aj z toho, že žalobkyni bol za obdobie od 28. 08. 2013 a za mesiace september a október 2013 poskytnutý plat, teda žalobkyňa za uvedené obdobie poberala mzdu. Žalobkyňa potvrdila, že nastúpila do práce u zamestnávateľa dňa 28. 08. 2013 a že na jeden až dva mesiace jej síce zadali prácu, pripravovala odborné stanoviská, ktoré boli potom neskôr predkladané ministerstvu a pracovala aj na znaleckých posudkoch v mene žalovaného, ale okolo 14. 11. 2013 jej už žiadna práca nebola pridelená. Je bezpredmetné, či za obdobie po 14. 11. 2013 čerpala alebo nečerpala neplatené voľno. Rozhodné je, že zamestnávateľ jej umožnil pokračovať v práci a dňom umožnenia pokračovania v práci žalobkyni vznikol nárok na mzdu ako takú, a zanikol jej nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu krajský súd rozsudok okresného súdu zmenil a žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za mesiace júl 2009 až 2013. Rozsudok okresného súdu vo výroku o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za mesiac august 2013 zmenil tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za mesiac august do 27. 08. 2013 v sume 911,83 eur z toho dôvodu, že žalobkyňa do práce nastúpila u žalovaného 28. 08. 2013, a teda nárok na náhradu mzdy za obdobie od 28. 08. 2013 jej zanikol.

Ad 2)

21. Pokiaľ súd prvej inštancie náhradu mzdy po uplynutí 12. mesiacov, teda celkového času, za ktorý by sa mala zamestnankyni poskytnúť náhrada mzdy, náhradu mzdy neznížil, prípadne žalobkyni túto vôbec nepriznal, odvolací súd sa stotožňuje s právnymi závermi súdu prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí v celom rozsahu a na tieto dôvody v konaní len odkazuje. Akékoľvek ďalšie dôvody v tomto smere by boli vlastne len opakovaním dôvodov rozsudku súdu prvej inštancie. Okresný súd správne poukázal na reštitučný, nie sankčný, prípadne satisfakčný charakter náhrady mzdy. Okresný súd preskúmal všetky tvrdené dôvody neplatnosti podanej výpovede, ktoré boli rozhodujúce z hľadiska rozsahu priznania náhrady mzdy a správne dospel k záveru, že k výpovedi žalobkyni došlo nielen z dôvodov daných v Zákonníku práce, ale aj z dôvodov priamej diskriminácie žalobkyne, v dôsledku ktorej skutočností náhrada utrpenej straty a ujmy poškodenej osoby ako výsledok diskriminačného skončenia pracovného pomeru nemôže byť obmedzený na stanovenú vyššiu hranicu a priori (viď vyššie citovaný rozsudok Súdneho dvora Európskej únie M. H. Marshall C-271/1991 zo dňa 02. 08. 1993, ako aj čl. 6 smernice rady 76/2007/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami).

Ad 3)

22. Pokiaľ žalovaný namietal, že žalovaná v období, za ktoré požaduje náhradu mzdy, od 17. 03. 2013 aj podnikala a od 16. 09. 2009 pracovala aj na SPÚ v Nitre, táto skutočnosť nemá žiadny vplyv na určenie výšky náhrady mzdy práve z dôvodu reštitučného charakteru tohto nároku na náhradu mzdy. Odvolací súd pritom poukazuje aj na tú skutočnosť, že pokiaľ by žalobkyni nevznikol nárok na

náhradu mzdy z dôvodu neplatného zrušenia pracovného pomeru výpoveďou len z toho dôvodu, že po daní výpovede zamestnanec bol zamestnaný u iného zamestnávateľa, bol by takýto postup vrcholne nespravodlivý, pretože pri uplatnení takéhoto právneho názoru by v každej veci bol zamestnanec vystavený nebezpečenstvu, že počas trvania konania o neplatnosť výpovede nebude mať zabezpečený žiadny zdroj príjmu, ak by sa zamestnal u iného zamestnávateľa z dôvodu zabezpečenia svojich základných životných potrieb, a že mu náhrada mzdy u pôvodného zamestnávateľa nebude vôbec poskytnutá.

Ad 4)

23. Okresný súd nepovažoval námietku žalovaného, že žalobkyni mala byť určená výška náhrady mzdy vo výške k začiatku relevantného obdobia po celý čas jej poskytovania, teda, vo výške priemernej mzdy žalobkyne v júli 2009, za oprávnenú odvolací súd v tomto smere poukazuje na ust. § 79 ods. 1, vetu tretiu Zákonníka práce, účinného v rozhodnom období, podľa ktorého ustanovenia táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, a teda z tohto ustanovenia žalovaným tvrdené určenie výšky náhrady mzdy nevyplýva. Z uvedeného ustanovenia je zrejmé, že zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, z čoho nie je možné vyvodiť tú skutočnosť, že mu patrí náhrada mzdy vo výške v čase oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Keďže nárok na náhradu mzdy vzniká za každý jednotlivý mesiac, za ktorý by inak zamestnancovi patrila mzda, zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku za celé obdobie poskytovania náhrady mzdy. Aj v tomto smere sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje so závermi súdu prvej inštancie, na ktoré v ďalšom len poukazuje.

24. Odvolací súd vo zvyšku žalobu zamietol, a teda žalobu zamietol v časti, v ktorej sa žalobkyňa domáhala náhrady mzdy od 28. 08. 2013, ďalej v časti, v ktorej sa domáhala náhrady mzdy vo výške rozdielu medzi náhradou mzdy za mesiac august 2013 v sume 1 055,80 eur a sumou 911,83 eur, keďže žalobkyni podľa názoru odvolacieho súdu patrí za mesiac august náhrada mzdy len do 27. 08. 2013, a napokon, odvolací súd zamietol žalobu v časti, v ktorej sa žalobkyňa domáhala úrokov z omeškania od 24. 10. 2016 do 13. 08. 2019. Odvolací súd tento nárok považoval za nedôvodný z toho dôvodu, že žalobkyni bola priznaná náhrada mzdy len do 28. 08. 2013.

25. Dopĺňacím rozsudkom č. k. 7C/11/2010 - 1518 zo dňa 07. 04. 2022 okresný súd zamietol nárok žalobkyne na úroky z omeškania od 13. 08. 2009 do 23. 10. 2016 a proti výroku dopĺňacieho rozsudku nebolo podané odvolanie ani zo strany žalobkyne a ani zo strany žalovaného. Z uvedeného dôvodu dopĺňací rozsudok odvolací súd ponechal nedotknutým. Žalovaná sa síce vyjadrovala k otázke úrokov z omeškania vo svojom vyjadrení k odvolaniu, avšak toto vyjadrenie odvolací súd považoval za bezpredmetné vzhľadom k tomu, že odvolanie proti tomuto výroku nepodala.

26. Odvolací súd napokon zmenil rozsudok okresného súdu aj vo výroku o náhrade trov konania podľa zásady úspechu v konaní, keď rozlišoval úspech v konaní o neplatnosť výpovede a v konaní o náhradu mzdy. Žalobkyňa bola v konaní o neplatnosť výpovede v celom rozsahu úspešná, a preto podľa pomeru úspechu vo veci (§ 255 ods. 1) CSP odvolací súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v konaní o neplatnosť výpovede vo výške 100%.

27. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Podľa ods. 2 toho istého ustanovenia, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

28. V konaní o náhradu mzdy boli žalobkyňa i žalovaný čiastočne úspešní, a preto s poukazom na ust. § 255 ods. 2 CSP odvolací súd o nároku na náhradu trov konania rozhodol tak, že žiadna zo strán nemá nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v konaní o náhradu mzdy.

29. Podľa rovnakého ustanovenia § 255 ods. 2 CSP rozhodol odvolací súd aj o nároku na náhradu trov odvolacieho konania o náhradu mzdy.

30. Podľa ust. § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodol odvolací súd aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, pričom podľa ust. § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady

trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

31. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Podľa § 422 ods. 1, 2 CSP, dovolanie nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie.

Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) CSP (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP). Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytykaná v dovolaní (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP).

Je povinnosťou dovolateľa v dovolaní vysvetliť, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP).

Dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. Nedostatky dovolania vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f/ CSP.