

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 17CoPr/3/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6719205130  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 02. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jaroslav Mikulaj  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2023:6719205130.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom z predsedu JUDr. Jaroslava Mikulaja a sudcov JUDr. Jaroslava Galla a JUDr. Klaudie Koskovej, v právnej veci žalobkyne: G.. D. Q., rod. H., nar. XX.XX.XXXX, D. XXX/XX, XXX XX Q. O., občianka SR, zast. Advokátska kancelária Krnáč s.r.o., IČO: 47 232 293, Námestie slobody 2, 974 01 Banská Bystrica, proti žalovanému: Stredná odborná škola Veľký Krtíš, IČO: 37890051, Poľná 10, 990 01 Veľký Krtíš, zast. P. B. P. D. Q. O., Y., F. T. X., XXX XX N. A. M., o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru Okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 27.08.2019, o určenie že pracovný pomer naďalej trvá a o zaplatenie náhrady mzdy v sume 27 816 Eur brutto s prísl. a o návrhu žalovaného na určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Zvolen zo dňa 8. apríla 2022, č. k.: 19Cpr/8/2019 - 733, takto

### rozhodol:

- I. Rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e**.
- II. Žalovaný **j e p o v i n n ý** zaplatiť žalobkyňi náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % do troch dní od právoplatnosti uznesenia, ktorým súd prvej inštancie rozhodne o ich výške.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd rozhodol tak, že:
  - „I. Súd protinávrh žalovaného na určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019 zamieťa.
  - II. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.08.2019 je neplatné.
  - III. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá.
  - IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy za obdobie od 01.05.2020 do 31.12.2021 vo výške 27 816 Eur brutto spolu s úrokom z omeškania v miere 5 % ročne  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.06.2020 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.07.2020 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.08.2020 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.09.2020 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.10.2020 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.11.2020 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.12.2020 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.01.2021 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.02.2021 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.03.2021 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.04.2021 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.05.2021 až do zaplatenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.06.2021 až do zaplatenia,

zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.07.2021 až do zaplataenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.08.2021 až do zaplataenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.09.2021 až do zaplataenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.10.2021 až do zaplataenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.11.2021 až do zaplataenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.12.2021 až do zaplataenia,  
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.01.2022 až do zaplataenia,  
a to do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti tohto rozsudku.

V. Žalovaný je povinný nahradiť žalobkyni trovy konania v rozsahu 100 % a to do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov konania.“

2. Žalobkyňa sa žalobou doručenu okresnému súdu dňa 23.10.2019 domáhala určenia, že: a) okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 27.08.2019 je neplatné; b) pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá; c) žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku, a to odo dňa, keď doručila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci.

3. Okresný súd medzitimným rozsudkom č. k. 19Cpr/8/2019-491 z 11.12.2020 rozhodol, že: I. Dôvod na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru Okamžitým skončením pracovného pomeru, vyhotoveným dňa 27.08.2019, je daný a II. o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým súd rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch.

4. O odvolaní žalovaného voči medzitimnému rozsudku rozhodol Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom č. k. 15CoPr/3/2021-570 z 20.10.2021 tak, že medzitimný rozsudok potvrdil.

5. Žalovaný podaním zo dňa 15.12.2021 žiadal súd, aby pri rozhodovaní aplikoval ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce a podaním zo dňa 10.01.2022, aby (medzitimným rozsudkom) určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019.

6. Na základe návrhu žalobkyne z 12.01.2022 súd uznesením č.k. 19Cpr/8/2019-684 zo dňa 03.02.2022 pripustil zmenu žaloby, v dôsledku ktorej sa žalobkyňa okrem určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer naďalej trvá, domáhala zaplataenia konkrétnej výšky náhrady mzdy (27 816 Eur brutto s prísl.) a náhrady trov konania

7. Návrhu na určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.08.2019 je neplatné, vyhovel. Odkázal odôvodnenie a závery už skôr uvedené v medzitimnom rozsudku (vrátane uvedenia sporných a nesporných skutkových tvrdení, uvedenia ktoré dôkazy súd vykonal a aké právne závery z dokazovania vyvodil) a taktiež aj na závery uvedené v rozsudku odvolacieho súdu. Dôvodom pre vyhovenie žaloby v tejto časti bolo, že nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru príslušným orgánom vopred; účinky doručenia Okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni nastali už dňom 28.08.2019 v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce (konanie žalobkyne dňa 28.08.2019 pri doručovaní Okamžitého skončenia pracovného pomeru v mieste jej bydliska súd vyhodnotil ako odmietnutie prevziať predmetnú listinu), pričom dňa 28.08.2019 ešte neuplynula lehota dvoch pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o prerokovanie (26.08.2019) v zmysle zákonnej fikcie (§ 74 Zákonník práce).

8. K argumentu žalovanej, že žalobkyňa nemá záujem na ďalšom zamestnávaní dospel k záveru, že žalobkyňa toto tvrdenie poprela, opakovane uvádzala, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a to aj bezprostredne pred skončením dokazovania a vyhlásením rozsudku.

9. V konaní nebolo sporné, že žalovaný umožnil nastúpiť žalobkyni do práce na jej pôvodné pracovné miesto oznámením zo dňa 15.12.2021, ktoré bolo žalobkyni doručené 31.12.2021. Od 01.01.2022 (resp. nasledujúcim pracovným dňom) mohla žalobkyňa do práce nastúpiť, avšak žalobkyňa logicky vysvetlila, prečo tak neurobila. Bolo to z dôvodu, že žalovaný jej neoznámil rozsah jej úväzku, čo potvrdil riaditeľ žalovaného na pojednávaní dňa 08.04.2022 s tým, že žalovaný čakal, že predmetnú listinu "Stanovenie úväzku pre šk. rok 2021/2022" si žalovaná prevezme pri nástupe do zamestnania. Súd vyslovil názor, že žalovaný predmetnú listinu mohol a mal v zmysle § 38 ods. 1 Zákonníka práce poštovým podnikom ako doporučenú zásielku, keďže sa žalobkyňa na pracovisku v danom čase nenachádzala, doručiť žalobkyni spolu s oznámením o možnosti nastúpiť do práce, nakoľko je datovaná zhodne ako oznámenie k 15.12.2021. Žalovaný ju predložil (aj to len súdu) dňa 07.04.2022, t. j. deň pred vyhlásením rozsudku, súd preto konštatoval, že nie je možné vylúčiť, že aj táto listina bola žalovaným vyhotovená účelovo a späťne a tiež záver, že rozsah záväzku má nepochybne vplyv aj na výšku mzdy žalobkyne, ktorá takto nebola oboznámená s výškou mzdy, ktorú mala po návrate do zamestnania u žalovaného dostávať.

10. Súd dospel k záveru, že žalobkyňa bola v dôsledku stratu príjmu po okamžitom skončení pracovného pomeru a po ukončení PN nútená nájsť si nový zdroj príjmu na zabezpečenie jej potrieb a potrieb jej

dieťaťa, o ktoré sa stará, pričom je od 16.07.2020 dočasne zamestnaná na H. Q. O. na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky iného zamestnanca. Ešte pred vznikom pracovného pomeru na dobu určitú u tohto zamestnávateľa žalobkyňa pre tohto zamestnávateľa vykonávala zárobkovú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti od 08.06.2020 do 15.07.2020. Následne k dátumu 16.07.2020 bola žalobkyňa vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Potom je logické, že žalobkyňa čakala, že jej bude doručené nielen oznámenie, že môže nastúpiť do práce, ale aj rozsah jej úväzku, aby tak vedela posúdiť, či jej žalovaný umožní nastúpiť do zamestnania za pôvodných platobných podmienok a je tiež logické, že ešte neukončila (dočasný) pracovný pomer s H. Q. O., keďže doposiaľ nemala možnosť posúdiť a porovnať pracovné podmienky aj čo výšky mzdy. Súd preto dospel k záveru, že z tohto konania žalobkyne (nenastúpenie do práce po 1.1.2022) nevyplýva, že nemá záujem na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, a to ani výkladom prejavu vôle (§ 35 Občianskeho zákonníka), ako to tvrdil žalovaný. Naopak, žalobkyňa sa výslovne, jednoznačne a opakovane vyjadrovala, že na ďalšom zamestnávaní trvá. Zo žiadneho konania žalobkyne nevyplývalo, že nemá záujem na ďalšom zamestnávaní, a to ani jej prejavu v rámci snahy o mimosúdne urovnanie sporu. Žalobkyňa bola ochotná pristúpiť na ukončenie pracovného pomeru ku dňu 8. 12. 2021, nie však spätne ku dňu 30. 8. 2020 podľa návrhu žalovaného, toto však podmienila vyplatením všetkých nárokov na náhradu mzdy za obdobie od 1. 5. 2020 do 8. 12. 2020. Nakoľko k žiadnej dohode nedošlo, žalobkyňa konkretizovala výšku náhradou mzdy. V tejto súvislosti okresný súd poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu ČR R 24/1996, 21 Cdo 591/2010. Zdôraznil, že žalobkyňa mohla svoje stanovisko k ďalšiemu zamestnávaní meniť, podstatným je stanovisko v čase vyhlásenia rozsudku, pričom v tejto súvislosti odkázal na rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2905/2000, rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. 1. 2012, sp. zn. 2 Cdo 181/2010.

11. Vo vzťahu k aplikácii § 79 ods. 1 Zákonníka práce súd zdôraznil, že treba prihliadať na návrhovú povinnosť zamestnávateľa, ktorý musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré odôvodňujú určenie, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo žiadať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. Zdôraznil, že žalovaný v spore návrh na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, ani neuplatnil, pričom poukázal na judikát R 78/2016. Preto vyhovel aj v tejto časti a určil, že pracovný pomer naďalej trvá, a pretože neboli splnené podmienky podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce, vzájomný návrh žalovaného o určenie, že došlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou ku dňu 30. 8. 2019, zamietol.

12. Žalobkyňi z týchto dôvodov patrí nárok na náhradu mzdy odo dňa, keď oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. od 3. 9. 2019, až do času, keď jej žalovaný umožnil pokračovať v práci (1. 1. 2022). Pretože žalobkyňa bola od 3. 9. 2019 do 30. 4. 2020 práceneschopná, správne žalobkyňa žiadala náhradu mzdy za obdobie až od 1. 5. 2020. Uplatnená výška náhrady mzdy medzi stranami nebola sporná.

13. Pokiaľ žalovaný žiadal aplikovať § 79 ods. 2 Zákonníka práce, súd rozhodnutie odôvodnil tým, že žalovaný návrh relevantne neodôvodnil, keď len poukázal na poberanie nemocenských dávok žalobkyňou, dávok v nezamestnanosti, na zamestnanie u iného zamestnávateľa a okolnosti neplatného skončenia pracovného pomeru, pričom z návrhu nie je zrejmé, či žalovaný žiadal toto ustanovenie aplikovať tak, že by súd vôbec nemal priznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, alebo jej tento nárok znížiť. Hoci žalobkyňa bola od 1. 5. 2020 až do 15. 7. 2020 nezamestnaná a poberala dávky v nezamestnanosti a od 16. 7. 2020 je dočasne zamestnaná u iného zamestnávateľa, súd konštatoval, že tieto dôvody nemôžu byť dôvodom pre aplikáciu § 79 ods. 2 Zákonníka práce, pretože v dôsledku konania žalovaného žalobkyňa prišla o svoj príjem a bola nútená si hľadať zdroj obživy pre seba a svoje dieťa aj cez Úrad práce, poberaním dávok v nezamestnanosti, ktorých výška nezodpovedala výške príjmu, ktorý by dosahovala pred neplatným skončením pracovného pomeru. Aj z tohto dôvodu si musela nájsť iné zamestnanie, a to dočasne na určitú dobu. Žalovaný neeliminoval riziko náhradovej povinnosti umožnením žalobkyňi pokračovať v práci, prípadne poskytnutím náhrady mzdy. V tejto súvislosti poukázal na Nález Ústavného súdu SR zo dňa 19. 11. 2019, sp. zn. I. ÚS 331/2019. Zdôraznil, že k eliminácii žalovaný nepristúpil ani po vyslovení predbežného právneho posúdenia a ani po vyhlásení medzitimného rozsudku. Zdôraznil tiež, že povinnosť náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má charakter sankcie pre zamestnávateľa a tiež má satisfakčnú povahu, pričom poukázal na rozhodnutia súdnych autorít. Taktiež nedospel k záveru, že by žalobkyňou uplatnený nárok na náhradu mzdy bol výkonom práva v rozpore s dobrými mravmi. Pokiaľ žalovaný odôvodňoval svoj návrh okolnosťami neplatného skončenia pracovného pomeru, nie je zrejmé, aké okolnosti mal na mysli a prečo by sa mali tieto uplatniť. Súd priznal náhradu mzdy spolu s úrokom z omeškania a zároveň rozhodol aj o trovách konania.

14. Proti rozsudku sa odvolal žalovaný v celom rozsahu. Žiadal, aby odvolací súd postupom podľa § 389 ods. 1 písm. a), b), c) CSP napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie alebo ho zmenil tak, že určí, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dňa 30. 8. 2019 dohodou, a to s poukazom na § 79 ods. 4 Zákonníka práce.

15. V súlade s odvolacím dôvodom podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP, teda že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, uviedol, že podľa jeho názoru súd nesprávne interpretoval dôkazy smerujúce k záujmu, resp. nezáujmu žalobkyne naďalej byť zamestnancom žalovaného. Z dokazovania jednoznačne vyplynulo to, že žalobkyňa nemá záujem zotrvať v pracovnom pomere u žalovaného, pričom v tejto súvislosti poukázal na to, že žalobkyňa je vo vzťahu k H. na základe služobnej zmluvy zo dňa 16. 7. 2020 od 16. 7. 2020 v štátnozamestnaneckom pomere, pričom je dĺžka určeného služobného času 37,5 hodín týždenne, teda už takmer 2 roky pracuje na plný úväzok u iného zamestnávateľa, pričom jej funkčný plat je od 1. 1. 2022 vo výške 1.398,50 EUR, t. j. jej plat je porovnateľný aj s platom, ktorý dosahovala u žalovaného. Žalobkyňa sa do pojednávania dňa 23. 3. 2022 nevyjadрила, či má alebo nemá záujem byť zamestnaná u žalovaného a zúčastňovať sa vyučovacieho procesu na škole. V tomto smere sú zavádzajúce jej tvrdenia, že má záujem ďalej učiť, nakoľko je v súčasnosti zamestnaná na nepedagogickej pracovnej pozícii. Doteraz sa nedostavila do školy a ani školu nekontaktovala za účelom zúčastnenia sa vyučovacieho procesu. V čase, keď bola práceneschopná v súvislosti s ochorením Covid-19, im túto skutočnosť neoznámila. Žalobkyňa žiadnym spôsobom nezdôvodnila, prečo nenastúpila do zamestnania. Po celú dobu sa nesprávala a nespráva ako ich zamestnanec. Poukázal tiež na to, že žalobkyňa nie je objektívne schopná byť zamestnaná u iného zamestnávateľa z časových dôvodov (žalobkyňa objektívne nie je schopná u nich vykonávať prácu učiteľky vzhľadom na to, že má druhý plný úväzok u svojho súčasného zamestnávateľa. Zároveň poukázal na to, že doteraz žalobkyňa nepredložila súhlas na spracovanie osobných údajov potrebných pre overenie bezúhonnosti jej osoby.

16. K tvrdeniam žalobkyne, ktorými odôvodnila, prečo nenastúpila do zamestnania, uviedol, že ich považuje výlučne za účelové. Popiera, že by nemali pre žalobkyňu vytvorený celý úväzok, pričom v tomto smere sú toho názoru, že aj z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynulo, že žalobkyňa mohla kedykoľvek u nich nastúpiť. To, že na pojednávaní predložili rozsah úväzku pre žalobkyňu, nemožno interpretovať ako účelové konanie, a to vzhľadom na to, že vyžiadanie si predmetného mohol učiť aj sám súd, resp. aj samotná žalobkyňa, a to kedykoľvek, pokiaľ bola v neistote. Nesúhlasí ani s tvrdením súdu, že mali listinu doručiť aj žalobkyňi, pretože táto povinnosť im zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva. Súd založil svoju interpretáciu dôkazov výlučne na jednostranných tvrdeniach žalobkyne, pričom odignoroval všetky nimi uvádzané skutočnosti a predložené dôkazy.

17. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP, teda že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci uviedol, že za predpokladu, ak by medzi žalovaným a žalobkyňou nedošlo k ukončeniu pracovného pomeru podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce, čo vylučuje, súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil, resp. nelegitímnym spôsobom priznal žalobkyňi náhradu mzdy v ňou požadovanej výške. Vyslovil názor, že súd prvej inštancie nebol oprávnený priznať žalobkyňi náhradu mzdy, a to s odôvodnením, že táto (ako vyplynulo z vykonaného dokazovania) nemala záujem nastúpiť opätovne k nim do zamestnania a súčasne aj z dôvodu, že žalobkyňa je v súčasnosti riadne zamestnaná. Súd nesprávne právne posúdil legitimitu žalobkyňou uplatňovaných nárokov cez prizmu dobrých mravov. V tejto súvislosti poukázal na čl. 2 veta tretia základných zásad Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa názoru žalovaného uplatňované nároky žalobkyne nemožno priznať aj z dôvodu, že sú v rozpore s dobrými mravmi a zo strany žalobkyne ide vo vzťahu k žalovanému o šikanózne konanie. Pripúšťajúc argumentáciu súdu, že žalobkyňa ako zamestnanec môže meniť názor, je potrebné poukázať aj na to, že žalobkyňa zmenila názor na jej nástup do zamestnania až po tom ako súd prvej inštancie nariadil vo veci pojednávanie a vyzval ju, aby sa k predmetnému vyjadрила, pričom žalobkyňa ani sama nevedela súdu ozrejmiť, z akého dôvodu zmenila názor a nadobudla záujem opätovne nastúpiť k žalovanému na pozíciu učiteľky. Z tohto dôvodu žalovaný vyslovil záver, že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil interpretáciu vôle žalobkyne, pričom poukázal na § 35 ods. 1, 2 OZ. Tiež je toho názoru, že žalobkyňa skutočne neprejavila záujem nastúpiť do zamestnania a že pracovný pomer bol ukončený dohodou podľa § 79 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce. Z tohto dôvodu celý postup súdu považoval za arbitrárny. Namietal vady rozsudku, ktorými bolo porušené právo žalovaného na spravodlivý proces.

18. K odvolaniu žalovaného sa písomne vyjadрила žalobkyňa. Napadnutý rozsudok žiadala potvrdiť ako vecne správny a priznať náhradu trov odvolacieho konania. Stotožnila sa s právnym názorom súdu prvej inštancie, rozsudok považuje za zákonný. Podľa jej názoru súd sa dostatočne a náležite venoval dokazovaniu ako aj samotnému rozsudku, odôvodnenie je precízne spracované, rozsudok je dostatočne

zdôvodnený. Preto ho považuje za presvedčivý a nevykazujúci znaky arbitrárnosti. V celom rozsahu sa stotožnila s odôvodnením napadnutého rozsudku, so skutkovými a právnymi závermi.

19. K námietke žalovaného, že súd nesprávne interpretoval dôkazy smerujúce k záujmu, či nezáujmu žalobkyne naďalej byť zamestnancom spoločnosti uviedla, že s námietkami nesúhlasí, považuje ich za právne bez základové, ktoré nezodpovedajú skutočnosti a nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní. Odkázala na závery vyslovené súdom, ktorý uviedol, že žalobkyňa už dňa 3. 9. 2019 písomne oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní a aj v priebehu konania opakovane uvádzala, že trvá na ďalšom zamestnávaní, keď svoju prácu robila 30 rokov, zvyšovala si kvalifikáciu a takto sa vyjadrila aj bezprostredne pred skončením dokazovania a pred vyhlásením rozsudku. Argumenty žalovaného, ktoré majú demonštrovať, že nemá záujem naďalej zotrvať v pracovnom pomere, právne neobstoja. Opakovane v priebehu konania uviedla, že trvá na ďalšom zamestnávaní, čo vyjadrila aj na pojednávaní pred skončením dokazovania.

20. Nepopiera, že žalovaný jej umožnil nastúpiť do práce na jej pôvodné pracovné miesto oznámením doručeným 31. 12. 2021, a teda od 1. 1. 2022, avšak logicky vysvetlila, prečo tak neurobila. Dôvodom bolo to, že jej žalovaný neoznámil rozsah jej úväzku, čo na pojednávaní potvrdil samotný riaditeľ žalovaného. Sú správne túto skutočnosť posúdil tak, že žalovaný túto listinu mohol a mal doručiť žalobkyni spolu s oznámením o možnosti nastúpiť do práce. Do zamestnania nenastúpila z dôvodu informácií, ktorými disponovala, podľa ktorých žalovaný pre ňu nemal úväzok v plnom rozsahu na tie hodiny, na ktoré bola kvalifikovaná, čo by pre ňu znamenalo, že by klesla o jednu platovú triedu nižšie. Zároveň nedisponovala písomným oznámením o rozsahu jej úväzku. Vzhľadom na okolnosti neplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj konanie žalovaného počas trvania súdneho sporu, keď tento viac ako 2 roky od 3. 9. 2019 až do 1. 1. 2022 jej neumožnil vykonávať prácu podľa jej pracovnej zmluvy, pričom žalovaný dobre poznal jej osobné pomery, pretože pracovala u žalovaného od roku 2013 a vedel, že je odkázaná na príjem zo zamestnania, aby sa mohla postarať o rodinu a maloletého syna, čím ju donútil hľadať si počas trvania súdneho procesu iný zdroj príjmov. Preto argumentáciu uvedenú v odvolaní, ale aj počas konania v tomto smere považuje za účelovú.

21. V priebehu konania žalovaný žiadnym spôsobom nezrejmlil, prečo ako zamestnávateľ neumožnil žalobkyni pokračovať v práci po tom, ako mu oznámila, že trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával. Z dokazovania vyplynulo, že na strane žalovaného ako zamestnávateľa nenastali také skutočnosti, ktoré by žalovanému objektívne znemožnili, aby jej umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Zdôraznila, že žalovaný bol v konaní účelovo pasívny a napriek tomu, že súd rozhodol medzitýmym rozsudkom dňa 11. 12. 2020, ktorý nadobudol právoplatnosť v spojení s rozhodnutím odvolacieho súdu, jej neumožnil pokračovať v práci, pričom tak nepochybne mohol urobiť omnoho skôr ako 31. 12. 2021. S poukazom na tieto skutočnosti je preto obrana žalovaného uvádzaná počas konania ako aj v odvolaní nepochopiteľná, pretože žalovaný mohol eliminovať výšku nároku na náhradu mzdy. Žalovaný účelovo nespravil v tomto smere žiaden úkon, nakoľko mu zrejme tento stav vyhovoval.

22. Zároveň upriamila pozornosť na názor súdu ohľadom konštatovania, že listina označená ako "Rozsah úväzku" bola zrejme žalovaným vyhotovené účelovo a spätne. Zdôraznila, že obdobná situácia sa zo strany žalovaného v priebehu konania opakovala niekoľkokrát, keď žalovaný počas konania dodatočne predkladal listiny, ktoré by nepochybne bol súdu predložil už skôr, keby tieto účelovo nevyhotovil až počas konania pod ťarchou vykonávaných dôkazov, ktoré svedčili v neprospech žalovaného. Je logické a nemožno to pripisovať na jej ťarchu, že ešte neukončila (dočasný) pracovný pomer s H. Q. Q. O., pretože doteraz nebola možnosť posúdiť a porovnať pracovné podmienky aj čo sa týka výšky mzdy. Súd teda dospel správne záveru, že z tohto je konanie nevyplýva, že nemá záujem na ďalšom zamestnávaní. Naopak, výslovne, jednoznačne a opakovane sa vyjadrovala, že na zamestnávaní trvá.

23. Súd sa správne vysporiadal s otázkou, či možno od žalovaného požadovať určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ju naďalej zamestnával. Žalovaný v konaní žiadnym relevantným spôsobom neodôvodnil, prečo by mal súd takémuto návrhu žalovaného vyhovieť a určiť, že pracovný pomer skončil dňa 30. 8. 2019 dohodou. Táto požiadavka nie je dostatočne odôvodnená, ale nemá ani reálny právny základ.

24. V súvislosti s uplatnením § 79 ods. 2 Zákonníka práce návrh žalovaného je všeobecný, tento absolútne neodôvodňuje a nekonkretizuje, prečo by mal konajúci súd toto ustanovenie použiť. V tejto súvislosti poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR uverejnené v Zbierke stanovísk NS a rozhodnutí súdov pod číslom R 90/1970, z ktorého vychádzal aj okresný súd. Taktiež argument, že nárok nemožno priznať z dôvodu, že je v rozpore s dobrými mravmi, považuje za nepodložený a bez akejkoľvek opory vo vykonanom dokazovaní. Rovnako neobstoja ani argument, že súd nebol oprávnený

priznať náhradu mzdy z dôvodu, že žalobkyňa nemala záujem nastúpiť opätovne do zamestnania k žalovanému a aj z dôvodu, že je zároveň v súčasnosti zamestnaná. Vyslovila paradox, že práve počas súdneho konania pred súdom prvej inštancie práve žalobkyňa spochybňovala konanie žalovaného aj s poukazom na rozpor tohto konania s dobrými mravmi, pričom žalovaný tak učinil aj v podanom odvolaní, keď žiadnym relevantným spôsobom toto svoje tvrdenie neodôvodnil. Je pre ňu nepochopiteľné, čím konkrétne by sa mala dopustiť konania v rozpore s drobnými mravmi vo vzťahu k žalovanému. Zdôraznila, že len zákonným spôsobom bráni svoje práva.

25. Žalobkyňa a žalovaný v replike a duplike zotrvali na svojich tvrdeniach.

26. Krajský súd, ako súd odvolací, preskúmal vec podľa § 379, 380 ods. 1, 2 CSP a bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods. 1 (a contrario) CSP rozsudok okresného súdu podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

27. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Podľa ods. 2 ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

28. Preskúmaním veci odvolací súd nezistil, že by sa súd prvej inštancie dopustil pochybenia, ktoré mu je žalovaným vytýkané. Z odôvodnenia rozhodnutia ako aj z obsahu spisu je zrejmé, ktoré dôkazy súd vykonal, ako ich vyhodnotil. Okresný súd dôkazy vyhodnotil jednotlivito, ako aj vo vzájomnej súvislosti, súd uviedol svoje závery, úvahy, ktorými sa riadil, ako vyhodnotil vykonané dokazovanie a ustálil skutkový stav, pričom dal konkrétne odpovede na argumentáciu žalovaného. V rozhodnutí sa vyporiadal so všetkými námietkami, ktoré žalovaný uvádza v odvolaní. Odvolací súd nepovažuje za dôvodnú námietku, že by dané rozhodnutie arbitrárne, pretože samotný žalovaný v odvolaní reaguje na jednotlivé skutkové zistenia a právne závery súdu, s ktorými sa nestotožňuje, čo samo osebe vylučuje arbitrárnosť rozhodnutia. Okresný súd uviedol, k akým skutkovým záverom dospel a na základe čoho, tieto závery sú súladné s vykonaným dokazovaním, na zistený skutkový stav sú aplikoval správne právne normy, tieto aj správne interpretoval.

29. Odvolací súd poukazuje na svoje skoršie rozhodnutie, rozsudok zo dňa 20. októbra 2021, č. k.: 15 CoPr/3/2021-570, ktorým potvrdil rozsudok okresného súdu zo dňa 11. 12. 2020, č. k.: 19Cpr/8/2019-491, ktorým rozhodol, že dôvod na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru vyhotoveným dňa 27. 8. 2019 je daný. V tomto rozsudku odvolací súd podrobne odôvodnil, prečo okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Okresný súd v konečnom rozhodnutí správne odkázal na závery tohto rozsudku, keďže ním bolo rozhodované o základe sporu medzitémnom rozsudkom. Podstatnou skutočnosťou bolo aj to, že neuveril tvrdeniam žalovaného o tom, že okamžité zrušenie pracovného pomeru vopred prejednal s odborovou organizáciou, pričom poukázal na jednotlivé rozpory dokazovania, spôsob vykonania zápisnice, resp. čas vyhotovenia, pravosť a pod.. Aj v konečnom rozhodnutí okresný súd spochybnil listinu „Stanovenie úväzku pre šk. rok 2021/2022“, ktorú žalovaný predložil súdu dňa 7. 4. 2022, a to deň pred vyhlásením rozsudku, ktorá bola datovaná 15. 12. 2021, teda rovnako, ako oznámenie o možnosti nastúpiť do práce.

30. Odvolací súd (tak, ako aj okresný súd) poukazuje na ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce (v znení ku dňu oznámenia), podľa ktorého písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

31. V tejto súvislosti neobstojí argument, že žalobkyňa sa nijako nekontaktovala so žalovaným, resp. nejavila záujem o zamestnanie, pretože žalovaný ju mohol a mal minimálne už po rozhodnutí odvolacieho súdu o medzitémnom rozsudku okresného súdu zamestnať, čím by eliminoval prípadnú povinnosť náhrady mzdy. Žalobkyňa tento postup mohla legitímne očakávať. Je samozrejmé, že vzhľadom na postoje žalovaného v konaní, jeho obranu a argumentáciu ani odvolací súd nemôže akceptovať účelovú výhovorku, ktorou sa snaží zvýrazniť nezáujem žalovanej nastúpiť do práce, hoci bolo nepochybné, že už po rozhodnutí odvolacieho súdu tak mal urobiť. Ak sa tak nestalo, za žalované obdobie musí nahradiť náhradu mzdy žalobkyňi. Žalobkyňa vzhľadom na odmietavý postoj bola nútená nájsť si zamestnanie, čo ju však nediskvalifikuje z možnosti nárokovať si práva, ktoré aj uplatnila. Z vykonaného dokazovania, zistených skutočností ohľadom uchádzania sa žalobkyne o funkciu riaditeľky, priebeh výberového konania, je úplne zjavná animozita žalovaného voči žalobkyňi a tvrdenie o tom, že by ju „zamestnal“ podľa predchádzajúcich podmienok je len iluzórna, pretože vzhľadom na prezentované postoje možno uveriť žalobkyňi, že mala obavu, že príde o dočasné zamestnanie, ale bez vedomosti o jej úväzku by podstupovala neprimerané riziko. Ak žalovaný tvrdí, že by jej toto doručil pri nástupe do

práce, hoci existuje vysoká pravdepodobnosť o neexistencii tejto listiny (vzhľadom na svoju obranu a postoje v konaní, keď aj teraz tvrdí, že pracovný pomer zanikol dohodou ku dňu 30.8.2019), je ťažko uveriteľné, že tvrdené Stanovenie úväzku existovalo a počítalo so žalobkyňou.

32. Ak teda žalobkyňa nebola na pracovisku, žalovaný mal aj túto písomnosť doručiť žalobkyni podľa § 38 ods. 1 ZP v jej byte alebo inde, prípadne poštovým podnikom ako doporučenú zásielku, čo nevykonala. Daná písomnosť (ak by existovala) sa rozhodne týkala vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, resp. jej pracovného pomeru, ktorý skončil a neplatnosti ktorého skončenia sa domáhala. Práve naopak, bol to zjavne žalovaný, ktorý nepočítal s opätovným nástupom žalobkyne do zamestnania, preto sa aj tak správal.

33. V úzkej spojitosti s uvedeným je aj tvrdenie žalovaného, že žalobkyňa neprejavila záujem na trvaní pracovného pomeru. Tento argument nie je dôvodný, keď okresný súd sa k daným námietkam dostatočne a zrozumiteľne vyjadril. Žalobkyňa podala žalobu na súd dňa 23. 10. 2019, pričom okrem iného sa domáhala aj výroku, že pracovný pomer naďalej trvá, čím jednoznačne prejavila vôľu v zamestnaní pokračovať. Bolo nepochybne preukázané, že oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní bolo doručené žalovanému dňa 3. 9. 2019. Z vykonaného dokazovania nijako nevyplýval názor, že by tento postoj nejakým spôsobom zmenila. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu poukázala na svoje nemenné postoje. Odvolací súd konštatuje, že zo Zápisnice o pojednávaní zo dňa 8. 4. 2022 vyplýva, že žalobkyňa uviedla: „Ja trvám na ďalšom zamestnávaní“.

34. Nemožno považovať za dôvodný argument žalovaného s odkazom na to, že žalobkyňa sa zamestnala na plný úväzok, keď dokazovaním bolo preukázané, že ide len o dočasnú prácu na zastupovanie počas materskej dovolenky, pričom nie je zrejmé, prečo poukazuje na dĺžku služobného času, resp. že pracuje na plný úväzok u iného zamestnávateľa, pretože je logické, že pokiaľ jej žalovaný neumožnil pracovať v zmysle pracovnej zmluvy, musela si nájsť zdroj obživy, pričom rozsah príjmu nie je nijako limitovaný, ani dĺžka určeného pracovného času v danom prípade. Žalovaný nemohol žalobkyni diktovať, či sa vôbec môže zamestnať, aký príjem môže dosahovať, keď spôsobil svojím neodborným postupom neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Neobstojí ani argument, že žalovanému neoznámila, že je práceneschopná v súvislosti s ochorením Covid-19, keďže v tom čase nemohla u žalovaného pracovať, resp. táto povinnosť sa mohla vzťahovať vo vzťahu k inému zamestnávateľovi.

35. Absolútne neprijateľný je argument, že žalobkyňa nie je objektívne schopná byť zamestnaná u iného zamestnávateľa z časových dôvodov, teda u nich vykonávať prácu učiteľky z dôvodu, že má druhý plný úväzok u svojho súčasného zamestnávateľa. Žalobkyňa dostatočne uviedla, že ide o dočasné zamestnanie, pričom bola nútená nájsť si novú prácu. To však neznamená, že po nástupe na prácu učiteľky podľa pracovnej zmluvy by aj naďalej vykonávala prácu u doterajšieho zamestnávateľa (že by mala naďalej dve zamestnania), u ktorého preklenula obdobie, v ktorom prebiehal spor. Okresný súd sa dostatočne vyporiadal aj s argumentom ohľadom súhlasu na spracovanie osobných údajov a pre rozhodnutie vo veci ide o irelevantnú otázku. Ani odvolací súd neverí tvrdeniu žalovaného, že žalobkyňa mohla kedykoľvek nastúpiť, pretože žalovaný tak dokonca neurobil ani po rozhodnutí odvolacieho súdu. Žiadnym spôsobom žalobkyni negarantoval, že môže pracovať na základe doterajších podmienok a pracovnej zmluvy a že bude dodržiavať Zákoník práce. Argument žalovaného, že súd si sám mohol zabezpečiť dokument ohľadom rozsahu úväzku, odvolací súd považuje za neakceptovateľný s poukazom na zásadu koncentrácie konania. Nie je pravdou, že by súd vychádzal z jednostranných tvrdení žalobkyne, pretože vychádzal zo zistení, ktoré vyplývali z predložených dôkazov, ktoré predkladal aj žalovaný. Práve listinné dôkazy boli v danej veci podstatné, ale aj výpovede svedkov. Civilný sporový poriadok nekvalifikuje jednotlivé dôkazy podľa ich sily. Práve z listinných dôkazov vyplynulo, že žalobkyňa písomne oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a zo žiadnej listiny nevyplývalo, že by došlo ku skončeniu pracovného pomeru dohodou. Pokiaľ by tomu tak bolo, vzhľadom na subjekt žalovaného možno legitímne predpokladať, že právne úkony budú mať patričnú úroveň a budú vykonané písomne. vo vzťahu k vykonaným dôkazom práve okresný súd interpretáciu dôkazov nezaložil iba na tvrdení žalobkyne, ale vychádzal z predložených dôkazov žalovaným, z ktorých vyšlo najavo, že konal protiprávne a neodborne.

36. K odvolacej námietke v zmysle § 365 ods. 1 písm. h) CSP uvádza, že odvolací súd sa s námietkou, že súd priznal žalobkyni náhradu mzdy nelegitímnym spôsobom, nestotožnil. Okresný súd sa aj s touto otázkou vo svojom odôvodnení dostatočne vyporiadal a odvolací súd sa s jeho závermi stotožňuje. Opakovane v tejto súvislosti žalovaný argumentuje, že súd nebol oprávnený priznať náhradu mzdy, pretože žalobkyňa nemala záujem nastúpiť opätovne do zamestnania ako aj preto, že je riadne zamestnaná. Odvolací súd odkazuje na svoju argumentáciu vo vyššie uvedených bodoch, keď námietku, že žalobkyňa nemala záujem nastúpiť do práce považuje za nedôvodnú. To, že v súčasnosti je žalobkyňa

riadne zamestnaná, je odôvodnené tým, že nemožno od nej spravodlivo požadovať, aby počas dlhej doby súdneho konania bola bez relevantného príjmu. Ako odvolací súd už vyššie konštatoval, žalovaný mohol eliminovať povinnosť výšky náhrady mzdy, čo neurobil. Okresný súd s prihliadnutím na § 79 ods. 2 ZP zohľadnil, že žalobkyňa je po určitú dobu zamestnaná, pričom táto doba zamestnania netrvala počas celej doby od neplatného skončenia pracovného pomeru, v určitom čase bola žalobkyňa nezamestnaná, taktiež práceneschopná, čo všetko správne zohľadnil súd pri rozhodovaní. Súd priznal náhradu v súlade s ust. § 79 ods. 2 ZP. Ust. 79 upravuje následky, ktoré vyvoláva právne relevantná skutočnosť, a to že skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo súdom vyhlásené za neplatné. Za predpokladu, že zamestnanec svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe prejaví podaním žaloby o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zákonnej dvojmesačnej lehote a zároveň oznámi zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce, je takýto zamestnanec oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy.

37. Zákonník práce pozná jedinú výnimku z tohto zákonného pravidla, a to situáciu, keď pracovný pomer netrvá, ale končí a povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu zamestnancovi alebo mu platiť náhradu mzdy je predčasne ukončená právoplatným rozhodnutím súdu z dôvodu, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Uplatnenie tejto výnimky prichádza do úvahy len na základe právoplatného rozhodnutia súdu, ktorý má za to, že zamestnávateľ preukázal tzv. ospravedlniteľný dôvod, na základe ktorého je v rozpore s dobrými mravmi alebo inak nespravodlivé žiadať od zamestnávateľa, aby prideloval prácu zamestnancovi, s ktorým neplatne skončil pracovný pomer. V tomto smere okresný súd rozhodnutie taktiež odôvodnil a odvolací súd sa s ním stotožňuje, keď pracovný pomer trvá, pričom nebol nebol preukázané podmienky pre uplatnenie výnimky.

38. Okresný súd neporušil ani namietaný čl. 2 a § 13 ods. 3 Zákonníka práce, pretože žalobkyňa uplatňuje právo, ktoré jej v zmysle platnej právnej úpravy prináleží a je dôsledkom vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, čo logicky vylučuje možnosť porušenia dobrých mravov. Nič nebránilo žalovanému minimálne po medzitýmnom rozsudku žalobkyňu zamestnať. Z tohto dôvodu nemôže ísť ani o šikanózne konanie, pokiaľ sa v súlade so zákonom žalobkyňa domáha svojho práva. Nie je pravdou, že by žalobkyňa zmenila svoj názor ohľadom nastúpenia do práce, keďže okamžite po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. To, že reálne žalobkyňa nenastúpila do zamestnania, keď mala vedomosť o ekonomickej situácii školy aj o tom, že pre ňu nie je garantovaný plnohodnotný úväzok, neznamená, že by došlo k ukončeniu pracovného pomeru dohodou, ako to tvrdí žalovaný. Podľa názoru odvolacieho súdu nebolo možné na žalobkyni požadovať, aby nastúpila do práce bez poznatku o výške mzdy za situácie, keď sa starala aj o maloleté dieťa, ktoré nemohla nechať bez riadnej starostlivosti a zabezpečenia, inak povedané, žalovaný ju síce mohol zamestnať, avšak na nízky úväzok a nižšiu mzdu, čo by vlastne znemožnilo žalobkyni zabezpečiť si finančné prostriedky pre rodinu a maloleté dieťa. Takáto eliminácia zo strany žalovaného, ak by jej ponúkol prácu bez primeranej mzdy, by mohla vykazovať prvky šikany prípadne konania v rozpore s dobrými mravmi.

39. Ak žalovaný odkazuje na vady, ktorými bolo porušené ich právo na spravodlivý proces, tieto vady v odvolaní dostatočne, resp. vôbec nekonkretizuje. Ak má na mysli, že ide o rozhodnutie arbitrárne, odvolací súd sa s týmto názorom nestotožňuje. Dodáva, že súd nie je povinný rozhodnúť v súlade so subjektívnym názorom strany sporu, ale rozhoduje na základe zisteného skutkového stavu, ktorý aplikuje príslušné právne normy. Rozhodnutiu prvoinštančného súdu spĺňa všetky tieto predpoklady.

40. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol v súlade s ustanovením § 396 ods. 1 CSP, § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP, keď v odvolacom konaní bola v celom rozsahu úspešná žalobkyňa, preto jej odvolací súd priznal náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu, pričom o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

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).

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. 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) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 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) (§ 422 ods. 1 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

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

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 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 plynie 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 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) (§ 428 CSP).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené,
- b) kto ho robí,
- c) ktorej veci sa týka,

- d) čo sa ním sleduje a
  - e) podpis.
- (§ 127 ods. 1 CSP)

Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 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).