

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 24CoPr/1/2024  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2520202085  
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 07. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Erika Tischlerová  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2024:2520202085.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eriky Tischlerovej a členov senátu JUDr. Ľubice Spálovej a JUDr. Dominiky Horváthovej, v spore žalobkyne: A. A. B., nar. XX.X.XXXX, bytom C. XXXX/XX, B., zastúpenej advokátom: JUDr. Martin Hudák, so sídlom Družstevná 31A, Sered', proti žalovanej: Základná škola s materskou školou, so sídlom Školská 19, Sokolovce, IČO: 37 836 803, zastúpenej splnomocnencom: Roman Kvasnica a partneri s. r. o., so sídlom Žilinská cesta 130, Piešťany, IČO: 36 866 598, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. PN-20Cpr/48/2020 - 452 z 23. novembra 2023, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I. p o t v r d z u j e a vo zvyšných výrokoch II., III. a IV. r u š í a vec mu vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie vo výroku I. určil, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 9.12.2016 je neplatné; výrokom II. rozhodol, že pracovný pomer medzi sporovými stranami skončil 31.3.2020; výrokom III. uložil žalovanej povinnosť žalobkyňi ako náhradu mzdy v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce zaplatiť:

- 1.214,55 eura spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.214,55 eura od 10.1.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.2.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.3.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 p. a. % z 1.670 eur od 10.4.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 p. a. % z 1.670 eura od 10.5.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 p. a. % z 1.670 eur od 10.6.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 p. a. % z 1.670 eur od 10.7.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 p. a. % z 1.670 eur od 10.8.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.9.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.10.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.11.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.12.2017 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.1.2018 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.2.2018 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.3.2018 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.4.2018 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.5.2018 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.6.2018 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.7.2018 až do zaplatenia,
- 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.8.2018 až do zaplatenia,

21. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.9.2018 až do zaplatenia,  
22. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.10.2018 až do zaplatenia,  
23. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.11.2018 až do zaplatenia,  
24. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.12.2018 až do zaplatenia,  
25. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.1.2019 až do zaplatenia,  
26. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.2.2019 až do zaplatenia,  
27. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.3.2019 až do zaplatenia,  
28. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.4.2019 až do zaplatenia,  
29. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.5.2019 až do zaplatenia,  
30. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.6.2019 až do zaplatenia,  
31. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.7.2019 až do zaplatenia,  
32. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.8.2019 až do zaplatenia,  
33. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.9.2019 až do zaplatenia,  
34. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.10.2019 až do zaplatenia,  
35. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.11.2019 až do zaplatenia,  
36. 1.670 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % p. a. z 1.670 eur od 10.12.2019 až do zaplatenia; výrokom IV. priznal žalobkyni nárok na náhradu trov konania voči žalovanej v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

2. Rozhodnutie odôvodnil právne aplikáciou ust. § 3 ods. 1, 3 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 1 ods. 4, § 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej „zákon č. 552/2003 Z. z.“), § 29 ods. 1, 2, 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej „zákon č. 553/2003 Z. z.“), § 3 ods. 3 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej „zákon č. 596/2003 Z. z.“), § 13 ods. 5 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení, § 7 ods. 3, § 59 ods. 1, 2, § 61 ods. 1, 2, § 68 ods. 1, 2, § 70, § 77, § 79 ods. 1, 2, § 123, § 134 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“).

3. Vecne dôvodil, že žalobkyňa sa žalobou doručou súdu dňa 8.2.2017, po pripustení zmeny žaloby uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 7.2.2018, domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 9.12.2016 je neplatné alebo pracovný pomer medzi sporovými stranami trvá. Ďalej sa domáhala, aby súd uložil žalovanej povinnosť poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy v sume priemerného zárobku žalobkyne podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce odo dňa 12.12.2016 až do času, keď žalovaná umožní pokračovať žalobkyni v práci, ako aj povinnosť nahradiť žalobkyni trovy konania. Žalobu odôvodnila tým, že medzi žalobkyňou (ako zamestnankyňou) a žalovanou (ako zamestnávateľom) vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy od 1.4.2015. Pracovnú zmluvu žalovaná nevyhotovila v písomnom znení ani napriek výzvam žalobkyne. Žalobkyňa pracovala u žalovanej ako riaditeľka školy. Dňa 9.12.2016 doručila žalovaná (prostredníctvom zriaďovateľa) žalobkyni odvolanie z funkcie, na základe ktorého malo dôjsť k odvolaniu žalobkyne z funkcie riaditeľky žalovanej z dôvodu závažného porušenia všeobecne záväzných právnych predpisov, a to konkrétne zákona o ochrane nefajčiarov a zákona o slobode informácií. Podľa textu odvolania z funkcie sa mal týmto odvolaním skončiť aj pracovný pomer. Dňa 12.12.2016 doručila žalobkyňa žalovanej, ako aj zriaďovateľovi žalovanej, oznámenie o tom, že žalobkyňa trvá na tom, aby naďalej vykonávala prácu. Dňa 13.12.2016 odpovedal zriaďovateľ žalovanej, že pracovný pomer skončil a že žalobkyňa nie je oprávnená ani vstupovať do budovy žalovanej (školy). Podľa odvolania z funkcie mal skončiť pracovný pomer dňa 9.12.2016. V odvolaní z funkcie sa len konštatuje, že dôvodom odvolania je závažné porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, avšak absentuje akékoľvek skutkové vymedzenie konania žalobkyne, teda odvolanie z funkcie neurčité, a teda neplatné a neplatné je aj skončenie pracovného pomeru. U žalovanej mala žalobkyňa plat vo výške 1.670 eur od 1.9.2016, o ktorý prišla, zo dňa na deň sa stala nezamestnaná a nevie, či sa môže uchádzať o prácu u iného zamestnávateľa. Na základe uvedeného sa žalobkyňa nachádza v stave právnej neistoty a je tak daný naliehavý právny záujem na vyriešení tohto stavu. Žalovaná so žalobou nesúhlasila, mala za to, že došlo k platnému odvolaniu žalobkyne z funkcie riaditeľky a žiadala žalobu zamietnuť.

4. Súd prvej inštancie vo veci rozhodol (v poradí prvým) rozsudkom č.k. 18Cpr/7/2017-102 tak, že žalobu zamietol z dôvodu absencie pasívnej vecnej legitímácie žalovanej v spore. Krajský súd

v Trnave rozsudkom z 19.12.2018 sp. zn. 11CoPr/3/2018 potvrdil odvolaním žalobkyne napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie. Na základe dovolania žalobkyne Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením z 17.9.2020 sp. zn. 8Cdo/140/2019 rozsudok Krajského súdu v Trnave z 19.12.2018 sp. zn. 11CoPr/3/2018 a rozsudok Okresného súdu Piešťany zo 7.3.2018 č. k. 18Cpr/7/2017-102 zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Pri posúdení otázok vznikajúcich v okolnostiach danej veci bolo podľa dovolacieho súdu potrebné, uplatňujúc zásadu *lex specialis derogat legi generali*, aplikovať a správne vyložiť ustanovenia právnych predpisov upravujúcich vznik a skončenie pracovného pomeru riaditeľa školy, pri tomto výklade dôsledne rozlišovať dve roviny vzťahov riaditeľa školy, a to rovinu funkčnú, t. j. funkčný vzťah riaditeľa v škole a k obci (zriaďovateľovi), a rovinu pracovnoprávnú, t. j. pracovnoprávny vzťah riaditeľa k škole.

5. Súd prvej inštancie po zrušení a vrátení veci dovolacím súdom, vec opätovne prejednal. Vo veci nariadil pojednávanie, na ktorom vykonal dokazovanie navrhnuté stranami sporu, pričom bol viazaný právnym názorom dovolacieho súdu.

6. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa bola menovaná do funkcie riaditeľky ZŠ s MŠ v Sokolovciach s účinnosťou od 1.4.2015 do 31.3.2020. Súd prvej inštancie mal za to, že aj keď pracovná zmluva v zmysle § 3 ods. 3 zákona č. 596/2003 Z. z. nebola uzatvorená písomne, táto skutočnosť nespôsobuje neplatnosť tejto zmluvy a v zmysle predmetného ustanovenia zákona mal za to, že bola uzatvorená na dobu funkčného obdobia riaditeľky školy od 1.4.2015 do 31.3.2020, a teda medzi stranami konania vznikol pracovný pomer na dobu funkčného obdobia riaditeľky, t. j. od 1.4.2015 do 31.3.2020.

7. Vzhľadom na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/140/2019 zo dňa 17.9.2020 súd prvej inštancie uviedol, že bolo nesporné, že dňa 9.12.2016 bolo žalobkyni doručené „Odvolanie z funkcie“, na základe ktorého malo dôjsť k odvolaniu žalobkyne z funkcie riaditeľky školy a zároveň z textu listiny vyplýva, že odvolaním z funkcie končí aj pracovný pomer žalobkyne, keďže tento je viazaný na dobu výkonu funkcie riaditeľky školy. Odvolaním z funkcie pracovný pomer nekončí. Skončenie pracovného pomeru, keďže zákon č. 552/2003 Z. z. ani zákon č. 596/2003 Z. z. neustanovuje inak, upravuje Zákonník práce (§ 59 a nasl.).

8. Súd prvej inštancie sa v konaní nezaoberal platnosťou, resp. neplatnosťou odvolania žalobkyne z funkcie riaditeľky školy, keďže predmetom konania bol výlučne pracovný pomer žalobkyne, jeho skončenie a nároky plynúce z jeho neplatného skončenia. Keďže v odvolaní z funkcie v časti týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom nie je výslovne uvedené, o ktorý spôsob rozviazania pracovného pomeru ide, súd prvej inštancie podľa skutkového opísania v texte, prípadne z okolností, za ktorých bol prejav vôle zamestnávateľa urobený, posúdil, ktorým zo spôsobov uvedených v § 59 ods. 1 ZP bol pracovný pomer rozviazaný. Keďže žalobkyni po doručení predmetnej listiny nebolo umožnené vykonávať ďalej pracovnú činnosť, súd by túto listinu podľa okolností mohol posúdiť ako okamžité skončenie pracovného pomeru, keďže žalovaná po doručení tejto listiny odmietla žalobkyni pridelovať prácu, a teda nedošlo k plynutiu výpovednej doby. Či by už išlo o výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, v oboch prípadoch musí byť v skončení pracovného pomeru uvedený dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Keďže je v ňom len konštatované údajné porušenie právnych predpisov zo strany žalobkyne, avšak nie je zjavné kedy a čím konkrétne sa týchto porušení mala dopustiť, ani nie je uvedené, či ich žalovaný považuje za porušenie pracovnej disciplíny a akej intenzity, súd prvej inštancie mal za to, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Vzhľadom na neuvedenie konkrétnych dôvodov nebolo možné posúdiť ani dodržanie lehoty na doručenie takéhoto skončenia pracovného pomeru zamestnankyni, ktorej nedodržanie by bolo taktiež dôvodom jeho neplatnosti.

9. Keďže žalobný návrh bol formulovaný alternatívne, a to buď, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 19.12.2016 je neplatné alebo, že pracovný pomer medzi sporovými stranami trvá, súd prvej inštancie vzhľadom na okolnosti, ktoré sú dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako aj vzhľadom na to, že mal za to, že pracovný pomer uplynutím funkčného obdobia skončil, rozhodol, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 9.12.2016 je neplatné. Vzhľadom na vzájomnú žalobu žalovanej, ktorá sa domáhala určenia, že pracovný pomer skončil, ako aj spornosť trvania predmetného pracovného pomeru, súd prvej inštancie posúdil tento žalobný návrh za dôvodný a výrokom II. rozhodol, že pracovný pomer medzi stranami konania skončil dňa 31.3.2020. K spôsobu skončenia pracovného

pomeru súd uviedol, že pracovný pomer nebol skončený ani jedným zo spôsobov, ktorý Zákonník práce pripúšťa, a preto mal za to, že žaloba v časti neplatného skončenia pracovného pomeru je dôvodná. K trvaniu pracovného pomeru mal súd za to, že aj keď pracovná zmluva nemala písomnú podobu, v zmysle § 3 ods. 3 zákona č. 596/2003 Z. z., mali byť dohodnuté na dobu funkčného obdobia podmienky podľa osobitného predpisu v pracovnej zmluve. Súd prvej inštancie mal za to, že vzhľadom na predmetné ustanovenie mala byť pracovná zmluva uzatvorená na funkčné obdobie, teda do 31.3.2020.

10. Pre rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy súd prvej inštancie vykonal dokazovanie predovšetkým oboznámením osobného spisu žalobkyne ako zamestnanca a výsluchom strán, ako aj navrhnutých svedkov.

11. Sporným podľa súdu prvej inštancie zostal podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce len celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi (žalobkyni) poskytnúť náhrada mzdy presahujúca 12 mesiacov, najviac však 36 mesiacov. Súd tu pripomenul, že ide o hranice voľnej úvahy, ktorými je limitovaný súd pri svojom rozhodovaní a je úlohou súdu aby túto úvahu riadne odôvodnil. Poukázal pritom na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 14.9.2011 sp. zn. 6Cdo/157/2010, nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 19.11.2019 sp. zn. I.ÚS/331/2019 a na odbornú právnickú literatúru, ktorými sa pri svojej úvahu riadil a vychádzal tiež z nasledovných skutočností. Z dokazovania vyplynulo, že žalovaná nevydala žiadne iné rozhodnutie o výške a zložení funkčného platu žalobkyne ako to, ktoré predložila žalobkyňa zo dňa 2.9.2016, ktorým jej bol určený s účinnosťou od 1.9.2016 funkčný plat v celkovej výške 1.670 eur. V oznámení o výške a zložení funkčného platu bolo uvedené, že vyplácanie doteraz ustanoveného funkčného platu bolo žalobkyni zastavené dňa 31.8.2016. Z predloženej listiny vyplýva, že žalovaná neurobila žiadny úkon smerujúci k úprave výšky funkčného platu žalobkyne, preto súd vychádzal z tohto jediného predloženého listinného dôkazu zo strany žalobkyne, keďže zo strany žalovanej nebol produkovaný žiadny iný dôkaz, ktorý by mal vplyv na výšku priznanej náhrady platu. Zároveň k všetkým produkovaným dôkazom žalovanou, ktoré smerovali k preukázaniu konania žalobkyne v rozpore so zákonom, resp. jej povinnosťami ako riaditeľky základnej školy, porušovanie zákona o ochrane nefajčiarov, súd prvej inštancie uviedol, že tieto dôvody sú subsumované ako dôvody pre odvolanie z funkcie riaditeľky a nesúvisia s pracovnoprávnym vzťahom žalobkyne a žalovanej. Keďže súd mal za nesporné, že k odvolaniu z funkcie riaditeľky došlo platne a ani strany sporu túto skutočnosť nerozporovali, nebolo potrebné, aby sa v ďalšom závermi dokazovania v tomto smere zaoberal.

12. Súd prvej inštancie pri určovaní dĺžky náhrady vyhodnotil správanie žalovanej, navrhnuté vykonanie dokazovania, v ktorom chcela preukázať konanie žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi, ako aj v záverečnú reč právneho zástupcu žalovanej, v ktorej bolo uvádzané, že požadoval nepriznať náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov z dôvodu, že toto jej prináležalo maximálne do 21.5.2017, teda do dňa, ktorý predchádzal dňu vymenovania novej riaditeľky na jediné miesto žalovaného, rovnako poukazoval na konanie žalobkyne, ktorým mala porušovať zákon na ochranu nefajčiarov, neplniť si povinnosť zverejňovať povinne zverejňované zmluvy a rovnako tak namietal pracovný pomer žalobkyne so zamestnávateľom Základná škola Červeník, ktorý bol ukončený zo strany žalobkyne dohodou a spochybnil jej nárok na náhradu mzdy od žalovaného za obdobie, počas ktorého bola v pracovnom vzťahu so zamestnávateľom ZŠ Červeník. Spochybňoval tiež jej pracovnú náplň, ako aj pravosť listín a navrhoval vykonať znalecké dokazovanie v tomto smere. Uvedené súd prvej inštancie vyhodnotil ako nedôvodné, pretože z vyššie uvedeného odôvodnenia rozhodnutia, ako aj vykonaného dokazovania mal za dostatočne preukázané, že k skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou zo strany žalovanej platne nedošlo. V ďalšom už len súd prvej inštancie odkázal na uznesenie a právne posúdenie veci Najvyšším súdom Slovenskej republiky pod sp. zn. 8Cdo/140/2019. Záverom súd prvej inštancie poznamenal, že žalovaná produkovala množstvo dôkazov, či už výsluchom svedkov, resp. listinami, ktoré však neboli spôsobilé a nemali vplyv na skutočnosť, že určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je základným nárokom zamestnanca, ktorý môže uplatniť na súde a od ktorého sa potom odvodzujú aj ďalšie peňažné nároky s tým súvisiace. Keďže v tomto prípade, bola žalobkyňa úspešná čo do právneho základu, t. j. čo do určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vznikol jej v tomto prípade zákonný nárok na náhradu mzdy. Rozhodnutie o výške náhrady mzdy závisí od úvahy súdu, ktorý posúdi dôvodnosť uplatňovaného nároku na náhradu mzdy čo do jeho výšky a na základe konkrétnych skutkových zistení týkajúcich sa danej veci.

13. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne

znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 ZP nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.

14. Pokiaľ žalobkyni trvá pracovný pomer u žalovaného v zmysle § 79 ods. 1 ZP, obdobie výplaty dávky v nezamestnanosti nie je v Zákonníku práce upravenou prekážkou pre priznanie nároku na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru alebo priznanie takéhoto nároku len v časti. Povinnosť žalovaného zamestnávateľa nahradiť žalobkyni mzdu v súvislosti s neplatne rozviazaným pracovným pomerom žalobkyne nesupluje Sociálna poisťovňa, pokiaľ žalovaný zamestnávateľ neplatne rozviazal pracovný pomer so žalobkyňou, ktorá bola schopná vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Vzťah žalobkyne a Sociálnej poisťovne v súvislosti s vyplatenou dávkou v nezamestnanosti je vzťahom upraveným v zákone č. 461/2003 Z. z., ktorý upravuje aj povinnosti poberateľa dávky a jeho zodpovednosť. Iná je situácia v prípade pracovnej neschopnosti žalobkyne, kedy za čas pracovnej neschopnosti by žalobkyni nepochybne nevznikol nárok na náhradu mzdy. Náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru patrí aj zamestnancovi, ktorý je starobným dôchodcom, pretože skutočnosť, že mu bol priznaný starobný dôchodok neznamená, že nie je schopný a ochotný vykonávať prácu, na ktorú sa podľa pracovnej zmluvy zaviazal. Navyše povinnosť zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy je určená druhou vetou § 79 ods. 1 ZP.

15. Keďže o znížení, resp. nepriznaní tejto náhrady môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, má dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie zamestnávateľ. Žalovaná splnenie takýchto podmienok nepreukázala, a preto k zníženiu náhrady mzdy, resp. jej nepriznaniu nedošlo. Žalovaná splnenie týchto podmienok síce tvrdila, avšak nepreukázala rozpornosť uplatňovaných nárokov žalobkyne s dobrými mravmi. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.

16. Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer nekončí a ostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti plynúce mu z § 47 ZP. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

17. Žalobkyňa bola u žalovanej zamestnaná ako pedagogický zamestnanec v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z.. Pre účely určenia náhrady mzdy súd vychádzal z funkčného platu, lebo podľa § 29 ods. 1 až 4 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného v čase dania výpovede, sa na výpočet náhrady mzdy použije funkčný plat priznaný zamestnancovi podľa § 1 ods. 1, § 4 ods. 4 až 6 a § 30 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.; v danom prípade sa pri výpočte náhrady mzdy nepoužije § 134 a § 135 ZP. Je taktiež zrejmé, že priznaný mzdový nárok žalobkyne je v hrubej mzde, z ktorej žalovaná vykoná odvody odpočítaním súm poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v príslušnom v mesiaci a žalobkyni vyplatí čistú mzdu vrátane úrokov z omeškania z čistej mzdy, pričom úroky z omeškania sú príjmom oslobodeným od dane. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí žalobkyni v sume funkčného platu mesačne odo dňa, keď oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, čo bolo v tomto prípade dňa 13.12.2016. Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 2.9.2016 vyplýva, že funkčný plat žalobkyne bol od 1.9.2016 až do momentu neplatného skončenia pracovného pomeru v sume 1.670 eur.

18. Z predložených dôkazov nevyplývalo, že by bol medzi žalobkyňou a žalovanou dohodnutý termín výplaty mzdy, a tak súd prvej inštancie postupoval v zmysle § 123 ZP a splatnosť mzdy bola do konca nasledujúceho mesiaca, a tak do omeškania s výplatom mzdy sa žalovaná dostala od prvého

dňa nasledujúceho mesiaca, od ktorého dňa súd žalobkyni priznal uplatnené úroky z omeškania. Pri posudzovaní dôvodnosti nároku zamestnanca na úroky z omeškania zo žalovanej sumy vychádzal súd z právneho názoru, ktorý už dlhodobo ustálila súdna prax (rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo 76/2011, 5MCdo 8/2012, 7Cdo 370/2015, a tiež uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 494/2013 z 9. októbra 2013, sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo 4. júla 2017).

19. Keďže sa žalovaná dostala s plnením peňažného dlhu do omeškania, súd ju zaviazal v zmysle cit. ustanovenia zákona aj k zaplateniu úrokov z omeškania vo výške 5 % ročne z jednotlivých súm (t.j. deň nasledujúci po dni, v ktorom bol dohodnutý výplatný termín) do zaplatenia. Priznaná výška úrokov z omeškania je v súlade s § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z..

20. V časti o trovách konania súd prvej inštancie rozhodnutie odôvodnil právne ust. § 251, 255 ods. 1, § 257, § 262 ods. 1, 2 zákona č. 160/2015 Z. z. civilný sporový poriadok (ďalej „CSP“), vecne plným procesným žalobkyne a nezistením žiadnych dôvodov hodných osobitného zreteľa pre nepriznanie náhrady trov konania.

21. Proti tomuto rozsudku súdu prvej inštancie podala včas v celom rozsahu odvolanie žalovaná s návrhom na jeho zmenu tak, aby odvolací súd žalobu v celom rozsahu zamietol. Odvolanie odôvodnila ust. § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP. Napadnutý rozsudok považovala za nepreskúmateľný, arbitrárny a vnútorne rozporný. Uviedla, že z napadnutého rozsudku vyplýva, že súd prvej inštancie dospel k záveru, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 9.12.2016 je neplatné, tento pracovný pomer skončil 31.3.2020, pričom žalovaná je povinná žalobkyni ako náhradu mzdy (i presahujúcich 12 mesiacov) v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce zaplatiť náhradu mzdy vo výške funkčného platu napriek zákonu č. 553/2003 Z.z. (bod 60. rozsudku), spolu s úrokom z omeškania z hrubej mzdy, napriek tomu, že žalovaná má vyplatiť úroky z omeškania z čistej mzdy (bod 61. rozsudku), a to vždy od 10. dňa tohto ktorého mesiaca, napriek tomu, že medzi žalobkyňou a žalovanou nebol dohodnutý termín výplaty mzdy (bod 63. rozsudku) so súčasným dohodnutým výplatným termínom (bod 64. rozsudku).

22. Žalovaná tvrdila, že nielen funkcia riaditeľky, ale i pracovný pomer, ak by existoval, skončil platne, a to jednostranným právnym úkonom starostu obce z 9.12.2016, ktorý vo vzťahoch riaditeľa školy koná za zamestnávateľa, teda okamžitým skončením pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce najmä v hrubom porušení a žalobkyňou potvrdeným porušením a trvácim porušovaním zákazu fajčenia na akademickej pôde práve osobou, ktorá má povinnosť dohliadať a vynucovať plnenie tejto zákonnej povinnosti. Žalobkyňa bola povinná, ak sa domnieva, že došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, podať žalobu najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Žalobkyňa podala žalobu o určenie, že pracovný pomer trvá, dňa 8.2.2017, pričom Zákonník práce takúto žalobu nepredpokladá. Ak bola takáto žaloba podaná, žalobkyňa musí preukázať naliehavý právny záujem, pričom tento nepreukázala. Ak by aj bol naliehavý právny záujem daný, v čase rozhodovania súdu už nebol ani daný. Okrem tohto žalobkyňa túto žalobu zmenila podaním z 26.6.2017, teda po uplynutí 2 mesačnej prekluzívnej lehoty, pričom súd konal v súlade s CSP až o tejto zmenenej žalobe, čomu nebola venovaná pozornosť. V určenej lehote teda žalobkyňa nepodala žalobu o neplatné skončenie pracovného pomeru podľa § 77 ZP, jej právo zaniklo, a to aj za predpokladu, že by bol inak zrušovaci prejav neplatný. Žalobkyňa bola vymenovaná len do funkcie riaditeľky najdlhšie do 31.3.2020. Z uvedeného dôvodu sa nemôže ani domáhať, že jej pracovný pomer trvá a v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru nemožno od žalovanej ani spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala vo funkcii riaditeľky, ktorá je obsadená a vykonávaná treťou osobou, ktorá nie je stranou tohto sporu, ale ani ako „radovú“ učiteľku. Tretia osoba bola do funkcie riaditeľky vymenovaná dňom 22.5.2017. Na základe uvedeného žalovaná podala i návrh, aby súd, v prípade, ak má za to, že k neplatnému skončeniu pracovného pomeru došlo, rozhodol tak, že nemožno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala a rozhodol o skončení pracovného pomeru ku dňu 21.5.2017.

23. Žalobkyňa sa podľa žalovanej nevykonateľne domáhala i náhrady mzdy, a to žalobným návrhom v znení: žalovaný je povinný poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy, pričom zmena žaloby túto neurčitosť a nevykonateľnosť neodstránila a obsahuje len bližšie nešpecifikovaný odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, ktorú časť súd dokonca prevzal do výroku III. rozsudku, pričom tieto sa na základe osobitného predpisu ani nepoužijú, čím súd zdôvodňoval výšku náhrady mzdy vo výške funkčného platu.

Takýmto spôsobom uplatnený nárok na náhradu mzdy nemožno považovať za nárok uplatnený na súde, ktorým sa má uložiť povinnosť. Na základe uvedeného žalovaná navrhla žalobu zamietnuť, pretože nebola podaná v prekluzívnej lehote 2 mesiacov, pričom súd sa tejto námietke v rozsudku nevenoval vôbec. V prípade, ak súd dospel k záveru, že pracovný pomer bol skončený neplatne, žalovaná navrhla, aby zamietol žalobu v časti náhrady mzdy z dôvodu premlčania vo vzťahu k uplatneniu a k vyčísleniu náhrady mzdy až na pojednávaní dňa 7.9.2021, kedy prvýkrát došlo zo strany žalobkyne k umožneniu žalovanej uplatňovať prostriedky procesnej obrany v plnej šírke, pričom ani tejto námietke sa súd nevenoval vôbec a nevyporiadal sa s ňou.

24. Podľa žalovanej žalobkyňa porušila povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu, pretože okrem toho, že náhradu mzdy (vo výške funkčného platu) si uplatnila a vyčísliła až 7.9.2021, v žalobe úmyselne zamlčala zamestnanie sa od 15.9.2017 na Základnej škole v Červeníku, a z jej strany bezdôvodné ukončenie tohto pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Žalobkyňa sa účelovo vzdala tohto zamestnania, v tomto konaní si bezdôvodne a v rozpore s dobrými mravmi, s poukazom na jej prístup a konanie, uplatňuje náhradu mzdy od žalovanej nielen za obdobie 36 mesiacov, ale i za obdobie od 15.9.2017 – 14.12.2017, kedy pracovala na Základnej škole v Červeníku, ako i za obdobie od 15.12.2017 – 30.6.2018, kedy mohla na Základnej škole v Červeníku ďalej pôsobiť. Podľa § 9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z.z. žalobkyňa ani nemôže vykonávať funkciu riaditeľky, pretože vykonávala inú zárobkovú činnosť na Základnej škole v Červeníku, a je teda rozporné i s dobrými mravmi požadovať náhradu mzdy z funkčného platu riaditeľky za obdobie kedy vykonávala, resp. mohla vykonávať inú zárobkovú činnosť a rovnako nie je zrejmé, ak súd má za nesporné platné odvolanie z funkcie riaditeľky (bod 49. rozsudku), prečo rozhodol výrokom II., že pracovný pomer skončil 31.3.2020, teda v deň keď jej mala skončiť funkcia riaditeľky, ktorá ňou už nebola.

25. Ak žalobkyňa pracovala od 15.9.2017 na Základnej škole v Červeníku, aby nedošlo ku kolízii s § 9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z.z., bolo potrebné vyhovieť návrhu žalovanej, že nemožno od nej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa naďalej zamestnávala a rozhodlo sa o skončení pracovného pomeru už ku dňu 21.5.2021 (ktorý predchádza dňu vymenovaniu do funkcie novej riaditeľky). Žalobkyňa si uplatnila náhradu mzdy až 7.9.2021, a to zmenou rozhodujúcich skutočností (oproti žalobe podľa Zákonníka práce si uplatnila dňa 7.9.2021 podľa zákona 553/2003 Z.z. vo vzťahu k spôsobu a výšky výpočtu) čím zmenila žalobu, a vznesená námietka premlčania je tak plne dôvodná, pričom ani tejto sa súd vôbec nevenoval.

26. Rovnako bolo preukázané, že žalobkyňa ako riaditeľka, okrem porušovania zákona na ochranu nefajčiarov, si neplnila ani povinnosť zverejňovať povinne zverejňované zmluvy. Predmetné ani nepoprela a neprodukovala žiadne dôkazy o tom, že si túto povinnosť plnila. Konanie žalobkyne bolo v rozpore s dobrými mravmi, pre ktoré jej nemôže byť priznaná náhrada mzdy nad 12 mesiacov, dokonca v maximálnom rozsahu 36 mesiacov tak, ako jej bola priznaná rozsudkom. Z výtlačku z EDUPAGE je zrejmé, že počas funkčného obdobia žalobkyne u žalovaného neboli zverejňované žiadne povinne zverejňované zmluvy a iné dokumenty a tieto boli zverejnené až po odvolaní z funkcie riaditeľky dňa 14.12.2016, pretože jeden z dôvodov, pre ktorý bola odvolaná, bolo práve nezverejňovanie povinne zverejňovaných zmlúv a iných dokumentov a týmto zverejnením sa mal tento dôvod spochybníť, avšak nebolo možné tieto zverejniť späť. Z výsluchu svedkyne D. je zrejmé, že žalovaná mala riadne funkčné webové sídlo, na ktorom sa počas funkčného obdobia žalobkyne nezverejňovali povinne zverejňované zmluvy a iné dokumenty a z výsluchu svedkyne je rovnako zrejmé, že svedkyňa E. klamala, pretože nenosila svedkyňa D. žiadne povinne zverejňované zmluvy a iné listiny týkajúce sa žalovanej.

27. Žalobkyňa nepredložila listinu, ktorou skončila pracovný pomer na Základnej škole v Červeníku a ani jej náplň, z ktorej mal dokonca vyplývať cieľ, pre ktorý bola prijatá, napriek tomu, že s touto disponuje a súd ju 2x vyzval na jej predloženie. Tento pracovný pomer účelovo zatajila i v žalobe, ako aj počas súdneho sporu, a nárokuje si náhradu mzdy od žalovaného i za toto obdobie (15.9.2017 do 12.12.2017 alebo 15.12.2017), ako i za obdobie, počas ktorého ešte mohla tento pracovný pomer vykonávať (do 30.6.2018). Žalobkyňou uvádzaný argument, že sa jej na to nikto nepýtal, neobstojí, pretože strana sporu je povinná uvádzať pravdivo a úplne všetky rozhodujúce skutočnosti, pričom tento pracovný pomer je rozhodujúcou skutočnosťou. Svedkyňa F. pri svojom výsluchu dňa 13.6.2023 úmyselne klamala, keď uviedla, že pracovný pomer bol skončený z jej strany, a následne zmätočne dohodou, pretože sama žalobkyňa pri výsluchu dňa 12.7.2022 uviedla, že tento skončila v skúšobnej dobe jednostranne žalobkyňa. Žalovaná tvrdila, že listina, ktorá bola predložená, vykazuje znaky jej sfaľšovania (čo zrejme

z podpisu žalobkyne, pri ktorom je i voľným okom zistiteľné porovnaním dokumentov z roku 2017, že ide o iný podpis, ktorý v roku 2017 nebol používaný) s úmyslom použiť túto listinu ako dôkaz.

28. Podľa názoru žalovanej, rozhodnutie a odôvodnenie súdu nespĺňa náležitosti riadneho rozhodnutia, a najmä presvedčivého odôvodnenia rozhodnutia vyplývajúce z § 220 ods. 2 CSP a súd tak porušil právo na súdnu ochranu spočívajúce v arbitrárnom a svojvoľnom rozhodnutí s nepreskúmateľným odôvodnením.

29. Žalobkyňa sa k odvolaniu žalovanej nevyjadřila.

30. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom – zároveň stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie prípúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľka použila zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na úradnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP), a dospel k záveru, že boli splnené podmienky pre potvrdenie rozhodnutia súdu prvej inštancie vo výroku I. v zmysle § 387 ods. 1 CSP, avšak vo zvyšných častiach bolo potrebné rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušiť s použitím ust. § 389 ods. 1 písm. b/ CSP a podľa § 391 ods. 1 CSP vrátiť vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

31. Predmetom prieskumu odvolacieho súdu s poukazom na uplatnené odvolacie dôvody a na odôvodnenie preskúmaného rozsudku bolo posúdiť, či súd prvej inštancie na základe ním vykonaného dokazovania a realizovaného právneho posúdenia veci rozhodol vecne správne, pokiaľ určil, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 9.12.2016 je neplatné; rozhodol, že pracovný pomer medzi sporovými stranami skončil 31.3.2020 a uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyňi ako náhradu mzdy vo výške funkčného platu od 10.1.2017 do 10.12.2019 spolu so zákonným úrokom z omeškania, pričom v tejto časti vychádzal zo žalobného návrhu žalobkyne.

32. Žalovaná v podanom odvolaní so závermi súdu v napadnutom rozhodnutí nesúhlasila a namietala nesprávne skutkové zistenia z vykonaných dôkazov, nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie a nesprávny procesný postup súdu prvej inštancie, ktorým porušil právo žalovanej spravodlivý súdny proces.

33. Zo zisteného skutkového stavu, ktorý odvolací súd preberá, vyplýva, že žalobkyňa bola Obcou Sokolovce (ďalej „zriaďovateľ“) menovaná do funkcie riaditeľky žalovanej na funkčné obdobie 5 rokov od 1.4.2015 do 31.3.2020. Žalobkyňa pred vymenovaním do funkcie riaditeľky nebola zamestnaná u žalovanej. Písomná pracovná zmluva so žalobkyňou uzatvorená nebola. Dňa 9.12.2016 doručil zriaďovateľ, v ktorého mene konal starosta obce, žalobkyňi odvolanie z funkcie, na základe ktorého malo dôjsť k odvolaniu žalobkyne z funkcie riaditeľky žalovanej z dôvodu závažného porušenia všeobecne záväzných právnych predpisov. Podľa textu odvolania z funkcie sa mal týmto odvolaním skončiť aj pracovný pomer. Dňa 12.12.2016 doručila žalobkyňa žalovanej, ako aj zriaďovateľovi žalovanej, oznámenie o tom, že žalobkyňa trvá na tom, aby naďalej vykonávala prácu. Dňa 13.12.2016 odpovedal zriaďovateľ žalovanej, že pracovný pomer skončil a že žalobkyňa nie je oprávnená ani vstupovať do budovy žalovanej (školy). Žalovaná neuskutočnila žiaden právny úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne.

34. Pokiaľ ide o tvrdenie žalovanej, že nielen funkcia riaditeľky, ale i pracovný pomer, ak by existoval, skončil platne, a to jednostranným právnym úkonom starostu obce z 9.12.2016, ktorý vo vzťahoch riaditeľa školy koná za zamestnávateľa, teda okamžitým skončením pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny, odvolací súd poukazuje na ods. 21 rozhodnutia dovolacieho súdu sp. zn. 8Cdo/140/2019 v tejto veci. Dovolací súd za zjavne nesprávny považoval aj záver odvolacieho súdu, že

„Obec Sokolovce okamžite skončila pracovný pomer so žalobkyňou, čo je potrebné vyvodiť z posledného odseku odvolania z funkcie zo dňa 9.12.2016, v ktorom sa uvádza, že „odvolaním z funkcie sa končí aj Váš pracovný pomer u vášho zamestnávateľa Základná škola s materskou školou Sokolovce, keďže tento bol viazaný na dobu výkonu funkcie riaditeľky školy“ a dodal, že odvolaním z funkcie pracovný pomer nekončí a skončenie pracovného pomeru, keďže zákon č. 552/2003 Z. z. ani zákon č. 596/2003 Z. z. neustanovuje inak, upravuje Zákonník práce (§ 59 a nasl.).

35. Nemožno preto súhlasiť so žalovanou, že posledný odsek odvolania z funkcie žalobkyne predstavuje okamžité skončenie pracovného pomeru, keďže jednak išlo o úkon starostu obce v mene zriaďovateľa (obce), nie v mene zamestnávateľa (žalovanej) a navyše konštatovanie „odvolaním z funkcie sa končí aj Váš pracovný pomer u vášho zamestnávateľa“ je celkom zjavne nesprávne. V pracovnoprávných vzťahoch riaditeľa školy koná za zamestnávateľa (v jeho mene, a nie teda v mene jeho zriaďovateľa) starosta obce a odvolaním z funkcie sa pracovný pomer nekončí. Pracovný pomer žalobkyne teda nebol zo strany zamestnávateľa skončený spôsobom predpokladaným Zákonníkom práce. V konaní pritom nebolo sporné, že okrem odvolania z funkcie nebol žalobkyni (zo strany žalovanej) doručený iný písomný právny úkon, ktorý by smeroval ku skončeniu pracovného pomeru. Súd prvej inštancie vzhľadom na to, že v odvolaní z funkcie v časti týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom nebolo výslovne uvedené, o ktorý spôsob rozviazania pracovného pomeru ide, podľa skutkového opísania v texte a z okolností, za ktorých bol prejav vôle zamestnávateľa urobený, vyhodnotil, že túto listinu by bolo možné posúdiť ako okamžité skončenie pracovného pomeru, keďže žalovaná po doručení tejto listiny odmietla žalobkyni pridelovať prácu, a teda nedošlo k plynutiu výpovednej doby. Súd prvej inštancie uzavrel, že či by išlo o výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, v oboch prípadoch musí byť v skončení pracovného pomeru uvedený dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Keďže je v ňom len konštatované údajné porušenie právnych predpisov zo strany žalobkyne, avšak nie je zjavné kedy a čím konkrétne sa týchto porušení mala dopustiť, ani nie je uvedené, či ich žalovaný považuje za porušenie pracovnej disciplíny a akej intenzity, súd prvej inštancie mal za to, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Vzhľadom na neuvedenie konkrétnych dôvodov nebolo možné posúdiť ani dodržanie lehoty na doručenie takéhoto skončenia pracovného pomeru zamestnankyni, ktorej nedodržanie by bolo taktiež dôvodom jeho neplatnosti. S týmto záverom súdu prvej inštancie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemá odvolací súd dôvod nesúhlasiť.

36. Nedôvodnou bola i námietka žalovanej, že žalobkyňa v určenej lehote nepodala žalobu o neplatné skončenie pracovného pomeru podľa § 77 ZP, a teda jej právo zaniklo, a to aj za predpokladu, že by bol inak zrušovacím prejav neplatný.

37. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobkyňa podala dňa 8.2.2017 žalobu, ktorou podľa žalobného petitu žiadala, aby súd určil, že pracovný pomer medzi sporovými stranami trvá, uložil žalovanej povinnosť poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy a nahradiť trovy súdneho konania. Zo skutkového odôvodnenia žaloby pritom vyplýva, že žalobkyňa tvrdila, že skončenie pracovného pomeru je neplatné a podanou žalobou si uplatňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Odvolanie z funkcie z 9.12.2016 bolo žalobkyni doručené dňa 9.12.2016 a týmto dňom sa podľa žalovanej mal skončiť i pracovný pomer žalobkyne. Súd prvej inštancie uznesením z 5.6.2017 (č.l. 16) vyzval žalobkyňu na doplnenie žaloby, aby uviedla určitý, zrozumiteľný a vykonateľný petit, či sa domáha určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, špecifikovala nárok na náhradu mzdy čo do výšky a predložila listinné dôkazy preukazujúce priemerný zárobok. Žalobkyňa v nadväznosti na výzvu súdu doplnila žalobu dňa 28.6.2017 (elektronickým podaním bez autorizácie /č.l. 19/, ktoré následne doplnila /č.l. 28/) s tým, že navrhla, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 9.12.2016 je neplatné alebo pracovný pomer medzi sporovými stranami trvá; uložil žalovanej povinnosť poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy v sume priemerného zárobku zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce 12.12.2016 až do času, keď žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci a nahradiť trovy konania. Súd prvej inštancie zmenu žaloby pripustil uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 7.2.2018 (č.l. 95).

38. V súvislosti s vyššie uvedeným uznesením o pripustení zmeny petitu, vyhláseným súdom prvej inštancie na pojednávaní dňa 7.2.2018, je potrebné prisvedčiť žalovanej v tom, že o zmene žaloby súd prvej inštancie nemal rozhodovať. V danom prípade totiž nešlo o zmenu žaloby, ale o odstraňovanie väd žaloby na výzvu súdu (§ 129 CSP). Pre úplnosť, i v prípade, ak by išlo o zmenu žaloby, došlo k nej pred jej doručením žalovanej, a teda nebol daný dôvod na rozhodovanie o pripustení jej zmeny (§

141 CSP). V nadväznosti na uvedené je tiež potrebné konštatovať, že žalobkyňa už v žalobe podanej 8.2.2017 uplatnila neplatnosť skončenia pracovného pomeru, i keď to nepremietla do žalobného návrhu (tzv. petitu). Žaloba je však procesný úkon strany, ktorý je potrebné posudzovať ako každé podanie podľa jeho obsahu, teda za žalobný nárok (predmet konania) nemožno považovať iba žalobný návrh, ale aj jeho skutkové odôvodnenie, čo spolu so žalobným návrhom vymedzuje predmet žaloby. Následne potom na výzvu súdu na odstránenie väd podania vo veci samej podľa § 129 CSP žalobkyňa svoj žalobný návrh (petit) doplnila dňa 28.6.2017 aj o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V danom prípade platí, že ak bola žaloba podaná v lehote stanovenej hmotným právom doplnená v priebehu konania tak, že spĺňa zákonom stanovené náležitosti, sú tým vady pôvodného podania zhojené a podanie má účinky uplatnenia práva na súde (por. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 30Cdo 794/2006). Dvojmesačná prekluzívna hmotnoprávna lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce tak bola zachovaná, keďže žalobkyňa podala žalobu súd dňa 8.2.2017, pričom odvolanie z funkcie obsahujúce konštatovanie o skončení pracovného pomeru ku dňu 9.12.2016 jej bolo doručené dňa 9.12.2016.

39. Z vykonaného dokazovania tiež vyplýva, že žalobkyňa bola vymenovaná do funkcie riaditeľky žalovanej s účinnosťou od 1.4.2015 do 31.3.2020 (na 5 rokov). Žalovaná mala za to, že žalobkyňa sa nemôže ani domáhať, že jej pracovný pomer trvá a v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru nemožno od žalovanej ani spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala vo funkcii riaditeľky, ktorá je obsadená a vykonávaná treťou osobou od 22.5.2017, ktorá nie je stranou tohto sporu, ale ani ako „radovú“ učiteľku. Na základe uvedeného žalovaná podala i návrh, aby súd, v prípade, ak má za to, že k neplatnému skončeniu pracovného pomeru došlo, rozhodol tak, že nemožno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala a rozhodol o skončení pracovného pomeru ku dňu 21.5.2017. Súd prvej inštancie vo výroku II. napadnutého rozsudku rozhodol, že pracovný pomer medzi sporovými stranami skončil 31.3.2020. Svoje rozhodnutie v tejto časti odôvodnil tým, že žalobný návrh bol formulovaný alternatívne (a to buď, že skončenie pracovného pomeru medzi sporovými stranami na základe odvolania z funkcie zo dňa 19.12.2016 je neplatné alebo, že pracovný pomer medzi sporovými stranami trvá), pričom vzhľadom na vzájomnú žalobu žalovanej, ktorá sa domáhala určenia, že pracovný pomer skončil a spornosť trvania predmetného pracovného pomeru, posúdil tento žalobný návrh za dôvodný a výrokom II. rozhodol spôsobom uvedeným vo výroku II rozhodnutia. K trvaniu pracovného pomeru mal súd prvej inštancie za to, že aj keď pracovná zmluva nemala písomnú podobu, v zmysle § 3 ods. 3 zákona č. 596/2003 Z. z. na dobu funkčného obdobia mali byť dohodnuté podmienky podľa osobitného predpisu v pracovnej zmluve a s poukazom na toto ustanovenie mala byť pracovná zmluva uzatvorená na funkčné obdobie, teda do 31.3.2020.

40. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, 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.

41. Podľa § 3 ods. 3 zákona č. 596/2003 Z.z., zriaďovateľ súčasne s vymenovaním riaditeľa s ním dohodne na dobu funkčného obdobia podmienky podľa osobitného predpisu 4) v pracovnej zmluve a určí mu platové náležitosti podľa osobitného predpisu.

42. Zo zisteného skutkového stavu nevyplýva, že by žalobkyňa pred vymenovaním do funkcie riaditeľky bola zamestnaná u žalovanej, a teda pracovný pomer medzi stranami sporu vznikol tým, že žalobkyňa na základe vymenovania do funkcie nastúpila do práce a začala vykonávať funkciu riaditeľky u žalovanej. Zákon o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v § 3 ods. 3 odkazuje na § 42 ods. 2 ZP, podľa ktorého, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. Zákon č. 596/2003 Z. z. teda rozlišuje medzi pracovnoprávnym vzťahom riaditeľa a funkciou riaditeľa s tým, že predpokladom vzniku pracovného pomeru riaditeľa je vždy

pracovná zmluva. Vymenovanie samo osebe je právnym základom pre vykonávanie funkcie riaditeľa, nie je však právnym základom pre pracovný pomer riaditeľa. Zákon č. 596/2003 Z.z. predpokladá, že na rozdiel od vymenovania, ktoré je jednostranným právnym úkonom, pracovná zmluva s riaditeľom ako dvojstranný právny úkon je výsledkom dohody oboch zmluvných strán. Pri vymenovaní riaditeľa do funkcie treba rozlišovať, či do funkcie riaditeľa bude na základe výsledkov výberového konania vymenovaná osoba, ktorá už je alebo nie je zamestnancom danej školy, ktorej má byť riaditeľom. Ak je do funkcie riaditeľa vymenovaná osoba, ktorá predtým nebola zamestnancom danej školy (čo je prejednávany prípad), uzatvára zriaďovateľ v mene školy alebo školského zariadenia novú pracovnú zmluvu s riaditeľom. Pri aplikácii zákonného textu "dohodne na dobu funkčného obdobia" tak zrejme dospel súd prvej inštancie k výkladu, že na ust. § 3 ods. 3 ustanovenie zákona o štátnej správe v školstve a školskej samospráve sa hľadí ako na lex specialis k Zákonníku práce. V takom prípade prichádza do úvahy výklad, podľa ktorého s riaditeľom možno uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce, a to v trvaní funkčného obdobia, t.j. päť rokov, keďže Zákonník práce v § 3 ods. 1 a 2 priznáva v prípade pedagogických zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme osobitným predpisom prednosť pred Zákonníkom práce. Ďalším možným spôsobom pri uzatváraní pracovného pomeru s riaditeľom, je uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú a v tomto prípade po skončení funkčného obdobia riaditeľa školy môže zamestnávateľ pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, t.j. zamestnanec prestal spĺňať predpoklad vymenovania, alebo sa dohodnúť na zmene pracovných podmienok a na vykonávaní pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca. Oba prístupy sú v súlade so znením zákona o štátnej správe v školstve a školskej samospráve.

43. V danom prípade však súd prvej inštancie opomenul, že pracovný pomer na určitú dobu musí byť dohodnutý písomne (§ 48 ods. 1 Zákonníka práce), ktorá podmienka však splnená nebola. Pri zakladaní pracovného pomeru na určitú dobu teda musí mať pracovná zmluva písomnú formu, inak sa tento pracovný pomer považuje za pracovný pomer na neurčitý čas. Pracovný pomer na dobu neurčitú medzi stranami sporu teda platne vznikol. Zároveň je potrebné poukázať na to, že podľa odbornej literatúry (Brančová H., zákonník práce. Komentár 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015), ku skončeniu pracovného pomeru na základe súdneho rozhodnutia môže dôjsť, ak súd rozhodne, že od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Súd však nemôže rozhodnúť o skončení pracovného pomeru spätne, ale ku skončeniu pracovného pomeru by malo dôjsť až ku dňu nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu. Najvyšší súd SR však v rozhodnutí sp. zn. 7Cdo/146/2022 zo 6.12.2023, potom ako nezistil existenciu relevantnej judikatúry dovolacieho súdu k uvedenej právnej otázke, konštatoval, že v zmysle § 79 ods. 1 ZP môže súd rozhodnúť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V týchto prípadoch je nevyhnutné zohľadniť, že návrh zamestnávateľa, aby súd takto rozhodol má úzku skutkovú súvislosť s prebiehajúcim konaním o žalobe zamestnanca o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Z uvedeného potom možno dôvodiť, že takýto návrh by mal zamestnávateľ urobiť formou vzájomnej žaloby podľa § 147 CSP. Dovolací súd vychádzal z toho, že ak by právoplatnosť rozsudku o neplatnom skončení platobného pomeru mala byť podmienkou vzájomnej žaloby zo strany zamestnávateľa, išlo by o výklad ad absurdum, pretože nárok uplatnený vzájomnou žalobou by nebol ešte actio nata. Konštatoval, že z ustanovenia § 79 ods. 1 ZP pre podanie návrhu zamestnávateľa nevyplýva, že jeho podmienkou je právoplatné skončenie konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Dovolací súd dospel k záveru, že pre uplatnenie výnimky v zmysle § 79 ods. 1 ZP je rozhodujúcim dňom ten deň, odkedy nebolo možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby svojho zamestnanca naďalej zamestnával a nie až deň, kedy sa právoplatne rozhodlo o neplatnom skončení pracovného pomeru. Ďalej zdôraznil, že právoplatný rozsudok súdu o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemá účinky ex nunc, ale účinky ex tunc, ku dňu, kedy mal pracovný pomer skončiť. Pracovný pomer sa obnovuje s účinkom ex tunc, ako keby nebol skončil. Nie je preto daná právna prekážka, ktorá by bránila rozhodnúť aj vzájomnom návrhu zamestnávateľa, že pracovný pomer žalobu skončí dňom nasledujúcim potom, ako mal pracovný pomer neplatne skončiť.

44. Pokiaľ teda súd prvej inštancie vo výroku II. rozsudku konštatoval, že pracovný pomer skončil ku dňu 31.3.2020 a dôvodil len uplynutím doby funkčného obdobia, potom je dôvodná i tá námietka odvolateľky, že nie je zrejme, ak súd mal za nesporné platné odvolanie z funkcie riaditeľky (bod 49. rozsudku), prečo rozhodol výrokom II., že pracovný pomer skončil 31.3.2020, teda v deň keď jej mala skončiť funkcia riaditeľky, ktorá ňou už nebola. Odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie musí určiť, ktorého dňa končí pracovný pomer žalobkyne u žalovanej, ak zistí, že nemožno od žalovanej

spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala. V odôvodnení rozhodnutia súdu prvej inštancie tak absentujú akékoľvek úvahy o tom, prečo mal pracovný pomer žalobkyne skončiť dňa 31.3.2020 (navyše ak považoval odvolanie z funkcie za platné), a to vymedzením konkrétnych dôvodov, pre ktoré nemožno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala. V danom prípade je nepostačujúce konštatovanie súdu prvej inštancie (ako deklaratórny výrok), že pracovný pomer skončil uplynutím funkčného obdobia a chyba teda argumentácia súdu prvej inštancie, ktorú by odvolací súd mohol preskúmať.

45. Žalovaná ďalej namietala, že žalobkyňa sa nevykonateľne domáhala i náhrady mzdy, a to žalobným návrhom v znení: žalovaný je povinný poskytnúť žalobkyňi náhradu mzdy, pričom zmena žaloby túto neurčitosť a nevykonateľnosť neodstránila a obsahuje len bližšie nešpecifikovaný odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, ktorú časť súd dokonca prevzal do výroku III. rozsudku, pričom tieto sa na základe osobitného predpisu ani nepoužijú, čím súd zdôvodňoval výšku náhrady mzdy vo výške funkčného platu. Takýmto spôsobom uplatnený nárok na náhradu mzdy však podľa žalovanej nemožno považovať za nárok uplatnený na súde, ktorým sa má uložiť povinnosť. Na základe uvedeného žalovaná navrhla žalobu zamietnuť, pretože nebola podaná v prekluzívnej lehote 2 mesiacov, pričom súd sa tejto námietke v rozsudku nevenoval vôbec. Žalovaná tiež v konaní pred súdom prvej inštancie navrhla, aby zamietol žalobu v časti náhrady mzdy z dôvodu premlčania vo vzťahu k uplatneniu a k vyčísleniu náhrady mzdy už na pojednávaní dňa 7.9.2021, kedy prvýkrát došlo zo strany žalobkyne k umožneniu žalovanej uplatňovať prostriedky procesnej obrany v plnej šírke, pričom ani tejto námietke sa súd nevenoval vôbec a nevysporiadal sa s ňou.

46. Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia nevyplýva, že by sa touto argumentáciou žalovanej súd prvej inštancie zaoberal, preto v tomto smere bola odvolacia námietka žalovanej dôvodná. Odvolací súd preto dopĺňa, že z vecného hľadiska táto odvolacia argumentácia žalovanej nemohla obstať, pretože dvojmesačná prekluzívna lehota vyplývajúca z ust. § 77 Zákonníka práce sa týka len uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a nie aj uplatnenia nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Tieto nároky môžu byť úspešne uplatnené nielen súčasne so žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale aj neskôr s rizikom ich možného premlčania, ak by boli uplatnené až po uplynutí premlčacej doby (5Cdo 36/2000). Taktiež nemožno súhlasiť so žalovanou v tom, že si žalobkyňa náhradu mzdy uplatňovala nevykonateľne. V tejto súvislosti ide o formuláciu petitu, ktorú si súd môže upraviť aj sám, keďže navrhnutým petitom nie je doslovne viazaný a v prípade, ak zistí, že táto formulácia je nesprávna, nemal by ju prevziať do výroku rozsudku. Žalobkyňa už v podanej žalobe (8.2.2017) žiadala, aby súd uložil žalovanej povinnosť poskytnúť žalobkyňi náhradu mzdy a uvádzala, že u žalovanej mala platiť 1.670 eur od 1.9.2016 (k čomu predložila aj oznámenie o výške a zložení funkčného platu z 2.9.2016), o ktorý v dôsledku konania žalovanej prišla, pričom listom zo dňa 12.12.2016 oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V nadväznosti na výzvu súdu na doplnenie žaloby (§ 129 CSP), žalobkyňa petit v časti náhrady mzdy formulovala tak, že žalovaná je povinná poskytnúť žalobkyňi náhradu mzdy v sume priemerného zárobku žalobkyne podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce odo dňa 12.12.2016 do času, keď žalovaný umožní žalobkyňi pokračovať v práci. Zo skutkového odôvodnenia doplnenia žaloby tiež vyplýva, že žalobkyňa má k dispozícii len informácie o funkčnom platu, ktorý poberala (1.670 eur od 1.9.2016), iné dokumenty preukazujúce jej mzdové nároky k dispozícii nemá a požiadala súd, by ich vyžiadala od žalovanej (č.l. 29). Po zrušení veci dovolacím súdom a vrátení veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, súd prvej inštancie vyzval prípisom z 10.2.2021 žalobkyňu opätovne na vyčíslenie náhrady mzdy (č.l. 224), na čo žalobkyňa reagovala rovnako ako v prípade doplnenia žaloby a opätovne žiadala, aby súd vyžiadal potrebné dokumenty od žalovanej a nemala námietky, aby výpočet náhrady mzdy vykonal konajúci súd. Žalovaný súd prvej inštancie prípisom z 10.2.2021 vyzval na predloženie pracovnej zmluvy žalobkyne, resp. jej osobného spisu (č.l. 225), na čo žalovaná zaslala súdu osobný spis žalobkyne (č.l. 332, 333). Na pojednávaní dňa 7.9.2021 žalobkyňa predložila zmenu žalobného petitu, kde popri funkčnom platu vyčíslenom v sume 59.664,55 eura požadovala i zákonný úrok z omeškania od 10. dňa toho ktorého mesiaca, počínajúc 10.1.2017 do 10.12.2019. Zmenu petitu súd prvej inštancie pripustil uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 7.9.2021 (č.l. 254). Z vyššie uvedeného je zrejmé, že žalobkyňa si uplatnila náhradu mzdy už pri podaní žaloby, pričom v prípade zmeny žaloby na pojednávaní došlo k vyčísleniu tejto náhrady za obdobie 36 mesiacov (§ 79 ods. 2 ZP) s tým, že navyše uplatnila i zákonný úrok z omeškania. Z hľadiska včasnosti uplatnenia nároku podľa § 79 ZP nerozhoduje, že zamestnanec neskôr v priebehu konania vymedzil rozsah svojho nároku tak, že namiesto pôvodne požadovanej náhrady podľa § 79 ods. 1 ZP žiadal náhradu len podľa § 79 ods. 2 ZP (R 90/1970). Pretože

žalobkyňa si nárok na náhradu mzdy uplatnila už v podanej žalobe, jej právo na náhrady mzdy nie je premlčané (por. R 10/1969, R 33/1996, 1Cdo 180/2009). Avšak pokiaľ žalobkyňa na pojednávaní dňa 7.9.2021 rozšírila žalobu v časti náhrady mzdy aj o príslušenstvo, t.j. úrok z omeškania, a žalovaná na tomto pojednávaní vzniesla námietku premlčania práva na náhradu mzdy v celom rozsahu, je potrebné sa zaoberať otázkou premlčania i vo vzťahu k príslušenstvu pohľadávky, k čomu však zo strany súdu prvej inštancie nedošlo.

47. Pokiaľ ide o náhradu mzdy priznanú súdom prvej inštancie žalobkyni vo výroku III. napadnutého rozsudku, odvolací súd námietky žalovanej v tejto časti vyhodnotil ako dôvodné, pokiaľ namietala, že napadnutý rozsudok je vnútorne rozporný. Žalovaná v tejto súvislosti namietala, že súd prvej inštancie uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni ako náhradu mzdy (i presahujúcich 12 mesiacov) v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce vo výške funkčného platu napriek zákonu č. 553/2003 Z.z. (bod 60. rozsudku), spolu s úrokom z omeškania z hrubej mzdy, napriek tomu, že žalovaná má vyplatiť úroky z omeškania z čistej mzdy (bod 61. rozsudku), a to vždy od 10. dňa tohto ktorého mesiaca, napriek tomu, že medzi žalobkyňou a žalovanou nebol dohodnutý termín výplaty mzdy (bod 63. rozsudku) so súčasným dohodnutým výplatným termínom (bod 64. rozsudku). V danom prípade tak je teda zjavný rozpor medzi výrokom a odôvodnením napadnutého rozhodnutia, čo zakladá jeho nepreskúmateľnosť. Túto odvoláciu argumentáciu potom vyhodnotil odvolací súd ako dôvodnú, a teda v danom prípade bol naplnený odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b/ CSP.

48. Súd prvej inštancie vo výroku III. napadnutého rozsudku uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni sumy tam špecifikované ako náhradu mzdy v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom následne v odôvodnení napadnutého rozsudku (ods. 60, 61) toto svoje rozhodnutie neguje tým, že pre účely určenia náhrady mzdy súd vychádzal z funkčného platu, lebo podľa § 29 ods. 1, ods. 2, ods. 3, ods. 4 Zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinného v čase dania výpovede sa na výpočet náhrady mzdy použije funkčný plat priznaný zamestnancovi podľa § 1 ods. 1, § 4 ods. 4 až 6 a § 30 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. v danom prípade sa pri výpočte náhrady mzdy nepoužije § 134 a § 135 Zákonníka práce. Tiež uviedol, že je zrejmé, že priznaný mzdový nárok žalobkyne je v hrubej mzde, z ktorej žalovaná vykoná odvody odpočítaním súm poisťného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v príslušnom v mesiaci a žalobkyni vyplatí čistú mzdu vrátane úrokov z omeškania z čistej mzdy, pričom úroky z omeškania sú príjmom oslobodeným od dane. Pre úplnosť odvolací súd poznamenáva, že súd prvej inštancie správne vychádzal pri náhrade mzdy, resp. platu žalobkyne z jej funkčného platu (ako priemernej hrubej mzdy), pričom v ods. 61 napadnutého rozsudku zrejme uvádza spôsob výplaty súdom priznanej náhrady mzdy. Uvedené je však potrebné zrozumiteľným spôsobom vyjadriť v odôvodnení rozsudku, pretože odôvodnenie rozhodnutia musí stranám konania umožňovať spoznať úvahy súdu, ktoré boli relevantné pre výsledok konania, a tým preskúmateľnosť súdneho rozhodnutia z hľadiska zákonnosti a vecnej správnosti.

49. Rozporuplné s ohľadom na výrok III. napadnutého rozsudku sú taktiež i odseky 63 a 64 napadnutého rozsudku, keď súd prvej inštancie uviedol, že z predložených dôkazov nevyplýva, že by bol medzi žalobkyňou a žalovanou dohodnutý termín výplaty mzdy, a tak súd postupoval v zmysle § 123 Zákonníka práce (zrejme § 129 Zákonníka práce – pozn. odvolacieho súdu) a splatnosť mzdy bola do konca nasledujúceho mesiaca, a tak do omeškania s výplatou mzdy sa žalovaná dostala od prvého dňa nasledujúceho mesiaca, od ktorého dňa súd žalobkyni priznal uplatnené úroky z omeškania. Súd prvej inštancie tiež uviedol, že keďže sa žalovaná dostala s plnením peňažného dlhu do omeškania, súd ju zaviazal v zmysle cit. ustanovenia zákona aj k zaplateniu úrokov z omeškania vo výške 5 % ročne zo jednotlivých súm (t.j. deň nasledujúci po dni, v ktorom bol dohodnutý výplatný termín) do zaplatenia. Takéto odôvodnenie vyznieva zmätočne. Súd prvej inštancie musí vysvetliť, prečo považoval za výplatný termín 9-ty deň príslušného mesiaca, keď táto otázka bola medzi stranami sporná, resp. musí sa vysporiadať sa s tým, prečo považoval túto skutočnosť za nespornú napriek tomu, že ju žalovaná namietala.

50. Vo vzťahu k výroku III. napadnutého rozsudku je tiež potrebné uviesť, že tento je zjavne nesprávne formulovaný, pričom sa jedná o zmenu formulácie petitu, ktorú môže súd prvej inštancie vykonať aj sám.

Odvolací súd poznamenáva, že do výroku na peňažné plnenie nepatrí tiež jeho právne odôvodnenie, keďže to je náležitou odôvodnenia rozhodnutia.

51. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

52. Žalovaná tiež namietala, že súd prvej inštancie sa nevysporiadal s jej argumentáciou pokiaľ žiadala, aby súd náhradu mzdy nad 12 mesiacov žalobkyňi nepriznal, pretože žalovaná nemá možnosť žalobkyňu ďalej vo funkcii riaditeľky zamestnávať, keďže táto funkcia je obsadená. Súd prvej inštancie v tejto súvislosti poukazoval na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 331/2019 a jeho odôvodnenie (ktoré z väčšej časti odcitoval) a v ďalšom uviedol, že k všetkým produkovaným dôkazom žalovanou, ktoré smerovali k preukázaniu konania žalobkyne v rozpore so zákonom, resp. jej povinnosťami ako riaditeľky základnej školy, porušovanie zákona o ochrane nefajčiarov, uviedol, že tieto dôvody sú subsumované ako dôvody pre odvolanie z funkcie riaditeľky a nesúvisia s pracovnoprávnym vzťahom žalobkyne a žalovanej. Súd prvej inštancie uzavrel, že mal za nesporné, že k odvolaniu z funkcie riaditeľky došlo platne a ani strany sporu túto skutočnosť nerozporevali, preto nebolo potrebné, aby sa v ďalšom závermi dokazovania v tomto smere zaoberal. Tiež uviedol, že pri určovaní dĺžky náhrady vyhodnotil správanie žalovanej, navrhnuté vykonanie dokazovania, v ktorom chcela žalovaná preukázať konanie žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi a požadovala nepriznať náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov z dôvodu, že toto jej prináležalo maximálne do 21.5.2017, teda do dňa, ktorý predchádzal dňu vymenovania novej riaditeľky na jediné miesto žalovanej, poukazovala na konanie žalobkyne, ktorým mala porušovať zákon na ochranu nefajčiarov, neplniť si povinnosť zverejňovať povinne zverejňované zmluvy, spochybnila nárok žalobkyne na náhradu mzdy od žalovanej za obdobie, počas ktorého bola v pracovnom vzťahu so zamestnávateľom ZŠ Červeník, pracovnú náplň, ako aj pravosť listín a navrhla vykonať znalecké dokazovanie v tomto smere. Všetko uvedené súd prvej inštancie vyhodnotil ako nedôvodné, pretože mal za dostatočne preukázané, že k skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou zo strany žalovanej platne nedošlo. Súd prvej inštancie tiež uviedol, že skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu. Týmto však žalovaná v konaní neargumentovala a predmetný ods. 55 je len odcitovaný z nálezu I. ÚS 331/2019, pričom je tiež potrebné uviesť, že rozhodujúcou skutočnosťou, ktorú ústavný súd v predmetom náleze posudzoval bolo to, že náhrada mzdy sťažovateľovi priznaná nebola, pretože v čase dania mu neplatnej výpovede bol poberateľom starobného dôchodku. Ústavný súd tu konštatoval, že z ústavnoprávneho hľadiska neobstojí právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že „okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb.“

53. Odvolací súd má za to, že súd prvej inštancie sa v danom prípade argumentáciou žalovanej, ktorou uplatnila nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce dostatočne nevysporiadal, pretože len zhrnul, že nebola dôvodná. Súd prvej inštancie však i zmysle záverov Ústavného súdu SR vo veci sp. zn. I. ÚS 331/2019, na ktoré i sám odkazuje, a aj jeho vlastného odôvodnenia v ods. 34, že žalovanej po doručení predmetnej listiny (odvolania z funkcie) nebolo umožnené vykonávať ďalej pracovnú činnosť, teda súd by túto listinu podľa okolností mohol posúdiť ako okamžité skončenie pracovného pomeru, mal zaoberať konkrétnymi žalovanou tvrdenými dôvodmi, pre ktoré nebolo od nej spravodlivé požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala. Za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z

konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca.

54. Súd prvej inštancie teda musí vyhodnotiť, prečo žalovaná neumožnila žalobkyni pokračovať v práci po tom, ako jej žalobkyňa oznámila, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala, resp. zistiť, či na strane žalovanej nastali také skutočnosti, ktoré jej objektívne znemožnili, aby žalobkyni umožnila pokračovať v práci a zároveň jej objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Týmito skutočnosťami sa súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí nezaoberal a neposkytol žalovanej odpovede na jej argumentáciu.

55. Právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo účastníka (strany) na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia, je jedným z aspektov práva na spravodlivý proces. Účelom odôvodnenia rozhodnutia je vysvetliť postup súdu a dôvody jeho rozhodnutia. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia patrí medzi základné zásady spravodlivého súdneho procesu, jednoznačne vyplýva aj z ustálenej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. Judikatúra tohto súdu nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s. 12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

56. O zjavnú neodôvodnenosť alebo arbitrárnosť súdneho rozhodnutia ide spravidla vtedy, ak zo strany súdu došlo k takej interpretácii a aplikácii právnej normy, ktorá zásadne popiera účel a význam aplikovanej právnej normy, alebo ak dôvody, na ktorých je založené súdne rozhodnutie, absentujú, sú zjavne protirečivé alebo popierajú pravidlá formálnej a právnej logiky, prípadne ak sú tieto dôvody zjavne jednostranné a v extrémnom rozpore s princípmi spravodlivosti (III. ÚS 305/08, IV. ÚS 150/03, I. ÚS 301/06).

57. Kritériom pre posúdenie (ne)preskúmateľnosti rozhodnutia je splnenie náležitostí odôvodnenia ustanovených zákonom, ktoré ukladá súdu povinnosť podať výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozsudku a tým preukázať jeho správnosť. Rozhodnutie súdu preto musí obsahovať úplné a výstižné odôvodnenie, v ktorom súd logicky, vnútorne kompaktné a neprotirečivo vysvetlí svoj postup a dôvody svojho rozhodnutia. Pritom sa musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Odôvodnenie musí byť súčasne i prostriedkom kontroly správnosti postupu súdu pri vydávaní rozhodnutí, t. j. musí byť preskúmateľné.

58. Odôvodnenie rozhodnutia súdu, z ktorého nemožno zistiť, akým spôsobom súd postupoval pri posudzovaní rozhodných skutočností v prejednávanej veci, nevyhovuje zákonným požiadavkám, ktoré CSP kladie na obsah odôvodnenia rozhodnutia a v konečnom dôsledku takéto rozhodnutie zasahuje do základných práv účastníka súdneho konania, ktorý má nárok na to, aby bola jeho vec spravodlivo posúdená. Civilný súd je preto povinný svoje rozhodnutie riadne odôvodniť, je povinný tiež zrozumiteľným spôsobom vysvetliť, ako a prípadne prečo sa určitou námietkou nezaoberal. Odôvodnenie rozhodnutia musí stranám konania umožňovať spoznať úvahy súdu, ktoré boli relevantné pre výsledok konania, a tým preskúmateľnosť súdneho rozhodnutia z hľadiska zákonnosti a vecnej správnosti. Pre presvedčivosť súdneho rozhodnutia je kľúčové, aby súdy reagovali na substantívne argumenty a námietky strán sporu a aby vysvetlili, prečo ich neprijali.

59. Riadne a presvedčivé odôvodnenie písomnej formy rozsudku je nielen formálnou požiadavkou, ktorou sa má zamedziť vydaniu obsahovo nezdôvodnených, nepresvedčivých alebo neurčitých a nezrozumiteľných rozsudkov, ale má byť v prvom rade prameňom poznania úvah súdu tak v otázke zisťovania skutkového stavu veci, ako aj v právnom posúdení veci. Tieto požiadavky však napadnutý

rozsudok v časti určenia, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával a priznanej náhrady mzdy nespĺňa.

60. V kontexte všetkého vyššie uvedeného odvolací súd konštatuje, že v danom prípade došlo nesprávnym procesným postupom súdu prvej inštancie (zmätočným výrokom II., rozporom výroku III. s odôvodnením rozhodnutia a neodôvodnením časti rozhodnutia v súlade so zákonnými požiadavkami) k znemožneniu stranám realizovať ich procesné právo na vysvetlenie dôvodov rozhodnutia v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, pričom s poukazom na mieru zlyhania súdu prvej inštancie, keď rozhodnutie v relevantných záveroch vo vzťahu k vzájomnej žalobe žalovanej na určenie, že nemožno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnávala, ako aj priznanej náhrady mzdy riadne a dostatočne neodôvodnil, nie je dobre možné tento nedostatok napraviť až v konaní pred odvolacím súdom.

61. S poukazom na vyššie uvedenú argumentáciu potom odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch II. a III., s použitím ust. § 389 ods. 1 písm. b/ CSP vrátane závislého výroku IV. o náhrade trov konania (§ 379 písm. a/ CSP) zrušil a v zrušenom rozsahu vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

62. Povinnosťou súdu prvej inštancie, súc pritom viazaný vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 CSP), bude v konaní pokračovať a o žalobe žalobkyne, v časti ktorá zostala predmetom konania a vzájomnej žalobe žalovanej (t.j. určenie, že od žalovanej nemožno spravodlivo považovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnávala), opätovne rozhodnúť, pričom v ďalšom konaní súd prvej inštancie riadne vyhodnotí vykonané dokazovanie, v nadväznosti na to opätovne posúdi vzájomnú žalobu žalovanej a uplatnený nárok žalobkyne na náhradu mzdy, vrátane žiadosti žalovanej na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy, ak by táto povinnosť žalovanej nahradiť mzdu presahovala 12 mesiacov, pričom sa bude zaoberať formuláciou petitu v časti náhrady mzdy a vznesenou námietkou premičania aj v časti uplatneného príslušenstva. Zároveň súd prvej inštancie zväží, o aký druh uplatneného žalobného petitu (v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo určenia, že pracovný pomer trvá) sa v danom prípade jedná, resp. odôvodní prečo o časti žalobného petitu v časti určenia, že pracovný trvá, nerozhodol, pričom v tejto súvislosti dáva odvolací súd do pozornosti rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/147/2008 z 11.12.2008. Súd prvej inštancie pri písomnom vyhotovení rozhodnutia bude dbať na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo určité a presvedčivé, s uvedením obsahových náležitostí podľa § 220 ods. 2 CSP, vrátane uvedenia použitých prostriedkov procesného útoku a procesnej obrany, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal a ako ich vyhodnotil, prípadne prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Povinnosť súdu riadne odôvodniť rozhodnutie je odrazom práva účastníka na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktoré sa vysporiada aj so špecifickými námietkami strán konania.

63. V novom rozhodnutí rozhodne súd prvej inštancie opätovne o náhrade trov prvoinstančného, aj tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

64. Senát odvolacieho súdu toto rozhodnutie prijal 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 podľa § 421 CSP 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 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 príslušenstvom 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).

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

Povinnosť podľa ods. 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).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

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).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).