

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 5Cpr/8/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4616206432
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 03. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dagmar Snopeková
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2017:4616206432.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudkyňou Mgr. Dagmar Snopekovou v právnej veci žalobkyne: Q. A., A.. XX.XX.XXXX, W. A. M. XXX/X, XXX XX A. - M. O., občan SR, zast.: JUDr. Dalibor Motyčka, advokát so sídlom 949 01 Nitra, Štefánikova trieda 52 proti žalovanému: HEKIDENT s.r.o., so sídlom Hviezdoslavova 1, 949 10 Nitra, IČO: 47 681 101, zast. : JUDr. Pavol Gráčik, advokát so sídlom 949 01 Nitra , Farská 40 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a dohodou , takto

rozhodol:

- I. Súd žalobu **z a m i e t a** .
- II. Žalovaný má právo na náhradu trov konania vo výške 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 16.09.2016 domáhala proti žalovanému určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30.08.2015 a Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 30.07.2015 a určenia, že pracovný pomer naďalej trvá. Žalobu odôvodnila tým, že dňa 18.12.1995 uzatvorila s MUDr. Tatianou Turčekovou, bytom Na Hôrke 9, Nitra Pracovnú zmluvu za účelom vykonávania práce na pracovnej pozícii „zdravotná sestra“ s miestom výkonu práce „zubná ambulancia - PK Klokočina Nitra, Hviezdoslavova 1, Nitra“. Zmenou právnej subjektivity pôvodného zamestnávateľa na obchodnú spoločnosť HEKIDENT, s.r.o., IČO: 47 681 101, so sídlom Hviezdoslavova 1, Nitra, zapísanej v obchodnom registri dňa 11.03.2014, ktorej bo pôvodný zamestnávateľ jediným spoločníkom od jej založenia do 02.07.2015, prevodom celého obchodného podielu na nového a jediného spoločníka MDDr. Ingrid Kozlovú, bytom Svätoplukovo 208, obchodný podiel pôvodného zamestnávateľa v spoločnosti HEKIDENT, s.r.o. ako súčasného zamestnávateľa, zanikol. V dôsledku zmeny právnej subjektivity pôvodného zamestnávateľa prešli práva a povinnosti zamestnávateľa z pracovno-právneho vzťahu na žalovaného, pričom pracovný pomer žalobkyne bez prerušenia trval aj naďalej. Dňa 28.08.2014 uzatvorila so žalovaným Pracovnú zmluvu v novom znení, za účelom vykonávania práce na totožnej pracovnej pozícii „zdravotná sestra“ s miestom výkonu práce Hviezdoslavova 1, Nitra, pričom druh, náplň a miesto výkonu práce sú totožné s doposiaľ vykonávanou prácou na základe pôvodne uzatvorenej Pracovnej zmluvy zo dňa 18.12.1995. V priebehu mesiac júl 2015 jej žalovaný pri bežnom rozhovore uviedol, že má v úmysle zamestnať svoju kamarátku, ktorá toho času pracovala ako zdravotná sestra v stomatologickej ambulancii MUDr. Jarmily Holecovej, pre údajne nezhody so zamestnávateľom bola toho času vo výpovednej dobe. Po oznámení tejto skutočnosti sa žalovaného spýtala, či budú mať novú kolegyňu, na čo nedostala žiadnu odpoveď. Viackrát sa o tejto skutočnosti žalovaný nezmienil. S odstupom času meno a priezvisko predmetnej osoby uviesť nevedela. Koncom mesiaca júl 2015 začala pociťovať zdravotné problémy, o ktorých bez odkladu informovala žalovaného ako svojho zamestnávateľa, následne odo dňa 03.08.2015 do 31.07.2016 bola práceneschopná. V čase pred začatím práceneschopnosti dňa 30.07.2015 jej bolo zo strany žalovaného oznámené, že s ňou končí pracovný pomer. Predložil jej listiny a to: - Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm.

b) Zákonníka práce (ZP), ktorá nebola zo strany žalovaného podpísaná a súčasne na nej bo uvedený dátum 30.08.2015 (od 03.08.2015 do 31.07.2016 bola práceneschopná) a súčasne - Dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorá nebola opäť zo strany žalovaného podpísaná a datovaná ku dňu 30.07.2015. Predmetnú Výpoveď a Dohodu odmietla podpísať a prevziať bez poskytnutia riadneho „odstupného“ (vzhľadom na skutočnosť, že pracovný pomer ku dňu predloženia návrhu trval nepretržite od 28.12.1995) a súčasne v nej uvádzané tvrdenia nezodpovedali skutočnosti a boli v nej uvádzané zrejme rozpory, najmä dĺžka trvania pracovného pomeru a nárok na odstupné, bez podpisu žalovaného a taktiež rozporuplný dátum pri Výpovedi. Pracovný pomer so žalovaným sa mal podľa jeho vyjadrení skončiť Výpoveďou špecifikovanou v bode 1.7., ktorá bola z jeho strany podpísaná, riadne doručená, datovaná na čas, kedy bola práceneschopná, a ktorá obsahovala zrejme rozporuplné skutočnosti. Ku dňu podania žaloby jej nebola zo strany žalovaného riadne doručená a podpísaná Výpoveď. Listom zo dňa 08.08.2016 žalovanému oznámila, že „výpoveď ani dohodu o skončení pracovného pomeru nepovažuje z jeho strany za platné a teda chce naďalej pokračovať v pracovnom pomere“, teda, že trvá na ďalšom prideľovaní práce zo strany zamestnávateľa - žalovaného, na čo jej ku dňu podania žaloby zo strany žalovaného nebola doručená žiadna odpoveď. Skončenie pracovného pomeru Výpoveďou zamestnávateľ odôvodnil postupom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP v znení neskorších predpisov, teda zrušením pracovnej pozície „zdravotná sestra“. V čase jej práceneschopnosti sa dozvedela skutočnosť, že žalovaný na uvedenú pracovnú pozíciu zamestnal približne od septembra 2015 inú osobu, ktorú uviedla v bode 1.5. Ďalej uviedla, že nikdy na mieste výkonu práce neodmietla prevziať doručované písomnosti, ale tieto odmietla podpísať bez ich podrobného preštudovania, skontrolovania a najmä opravy nepravdivých skutočností popísaných v bode 1.8. Naliehavý právny záujem v zmysle § 137 písm. c) Zákona č. 160/2015 Z. z. nie je v tomto prípade potrebné preukazovať, nakoľko tento je priamo prezumovaný v ustanoveniach Zákonníka práce, ktoré oprávňujú zamestnanca ako aj zamestnávateľa k podaniu žaloby v zákonom stanovenej prekluzívnej lehote. Zároveň poukázala na konštantnú judikatúru R51/1997.

2. Žalovaný v písomných vyjadreniach k žalobe uviedol, že podanú žalobu považuje za nedôvodnú a nároky v nej uplatnené neuznáva v plnom rozsahu, keď v tomto ohľade poukazuje na nižšie uvedené dôvody a skutočnosti. V prvom rade namietal skutočnosť uvádzanú žalobkyňou, že pracovný pomer žalobkyne mal trvať nepretržite od roku 1995 s ohľadom na fakt, ako uvádza žalobkyňa, že v dôsledku zmeny právnej subjektivity pôvodného zamestnávateľa prešli práva a povinnosti zamestnávateľa z pracovnoprávneho vzťahu na žalovaného. Takáto argumentácia nemá žiadne zákonné opodstatnenie. Rovnako je pre žalovaného nepochopiteľné, akú relevanciu majú žalobkyňou uvádzané tvrdenia, že obchodný podiel pôvodného zamestnávateľa v spoločnosti HEKIDENT, s.r.o. ako súčasného zamestnávateľa, zanikol. Zo žalobkyňou predložených listinných dôkazov vyplýva jednoznačný fakt, že dňom 01.09.2014 vznikol medzi účastníkmi tohto konania pracovnoprávny vzťah - pracovný pomer. Žiaden iný pracovný pomer - predchádzajúci pracovný pomer - založený medzi žalobkyňou a iným subjektom (či už bol tento subjekt spoločníkom v našej obchodnej spoločnosti alebo nie), nie je relevantný. Tvrdí, že tento pracovný pomer bol riadne a legitímne skončený výpoveďou osobne žalobkyňi doručenou 30.07.2015 (v texte výpovede je písárska chyba ohľadne dátumu, keď tu je uvedený dátum 30.08, správne má byť 30.07), pri uplatnení fikcie doručenia v dôsledku odmietnutia prevzatia tohto právneho úkonu žalobkyňou ako zamestnancom - viď § 38 ods. 4 Zákonníka práce (ďalej len ZP) (túto skutočnosť samotná žalobkyňa potvrdzuje v žalobe).

Pokiaľ žalobkyňa zdôvodňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru skutočnosťou, že žalovaný na zrušené pracovné miesto prijal iného zamestnanca, tak takéto tvrdenie nie je správne, nakoľko takéto pracovné miesto otvorené nebolo, aj keď momentálne v ich spoločnosti pracuje P. L.Í. na pracovnej pozícii (druh práce) administratívno-technická asistentka, čo je iné pracovné zaradenie ako mala žalobkyňa (zdravotná sestra). V každom prípade vo všeobecnosti tvrdí, že vytvorenie nového pracovného miesta nečiní bez ďalšieho samotnú výpoveď neplatným právnym úkonom.

Vo vzťahu k uplatňovaniu si žalovaného nároku taktiež namietal aj rozpor s dobrými mravmi, keď je úplne evidentné, že žalobkyňa sa ihneď po doručení výpovede nechala vypísať za práceneschopnú a v takejto pozícii zotrvala rok. V tomto ohľade v rámci doplnenia dokazovania navrhol, aby žalobkyňa predložila všetky relevantné lekárske správy, ktoré by mali potvrdzovať jej údajnú práceneschopnosť na účely posúdenia opodstatnenosti vzniku a trvania práceneschopnosti, teda či vôbec došlo k plynutiu ochrannej doby, resp. či táto neuplynula pred tým, ako je jej ukončenie formálne deklarované. Tieto okolnosti majú relevanciu k posúdeniu otázky, či nedošlo k uplynutiu lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, resp. či takýto postup žalobcu nie je v rozpore s dobrými mravmi, v rámci ktorého by výkon práv nepožíval právnú ochranu.

K prekludovaniu žalobkyňou uplatňovaného práva žalovaný uviedol, že nesúhlasí s tvrdením žalobkyne, že citovaný judikát NS SR 5Cdo /31/97 bol vydaný za predchádzajúcej pracovnoprávnej úpravy a táto je podľa názor žalobkyne odlišná, že závery z nej nemožno aplikovať na právnu úpravu účinnú v súčasnosti. Zotrúva na tom, že závery judikátu R119/99 sú v plnej miere aplikovateľné aj na súčasnú právnu úpravu, toto v plnej miere podporuje ustálenou rozhodovacou praxou súdov zo súčasnosti, ktoré v plnej miere predmetný judikát (jeho závery) rešpektujú aj v čase v súčasnosti účinnej právnej úpravy. Sú to: - Rozsudok KS v Bratislave zo dňa 12.04.2012 vo veci vedenej pod sp.zn. 3Co/88/2012, - Rozsudok KS v Prešove zo dňa 22.03.2016 vo veci vedenej pod sp.zn. 17Copr/1/2016, - Rozsudok KS v Košiciach zo dňa 15.01.2015 vo veci vedenej pod sp.zn. 11Copr/7/2014, - Rozsudok KS v Banskej Bystrici vo veci vedenej pod sp.zn. 13Copr/6/2016. Rozhodovacia prax jemu známa je zhodná s povahou judikátu, čo je zákonom želaný stav v zmysle čl. 2 ods. 2 CSP. Žalobkyňou uvádzané tvrdenia o neaplikovateľnosti nimi poukazovaného judikátu R119/99 vyplývajú z nepochopenia textu a účelu ZP § 64 ods. 2 a § 77, keď ustanovenie § 77 rieši časový rozsah uplatnenia práv vyplývajúcich z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý je naviazaný na skončenie pracovného pomeru bez ohľadu na prípadné plynutie ochrannej lehoty po daní výpovede.

3. Žalobkyňa v písomných vyjadreniach uviedla, že má za to, že pracovný pomer trval nepretržite od 18.12.1995, k dnešnému dňu žalobkyňa nebola preukázateľne zo strany žalovaného ako zamestnávateľa doručená výpoveď, ktorá spĺňa obligatórne náležitosti takéhoto právneho úkonu v súlade so zákonom, preto považuje skončenie pracovného pomeru fikciou doručenia za neplatnú v celom rozsahu. Dôkazné bremeno splnenia podmienky nadbytočnosti zamestnanca je v prípadnom súdnom konaní výlučne na zamestnávateľovi. Ponukovú povinnosť musí zamestnávateľ splniť pred doručením výpovede, túto povinnosť si žalovaný nesplnil. Je zřejmé, že žalovaný skončil pracovný pomer so žalobkyňou v rozpore so zákonom, nesplnením obligatórných náležitostí, ktoré zákon vyžaduje pri takomto právnom úkone, zákon obchádza a tak svojim konaním konal v rozpore s dobrými mravmi.

K uplynutiu prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyňa uviedla, že s poukazom na ustanovenie §64 ZP rozhodnou skutočnosťou (okamihom) pre začatie plynutia prekluzívnej lehoty je podstatný rozväzovací prejav (právny úkon). Zákonodarca začiatok plynutia prekluzívnej doby naviazal výlučne na rozviazanie pracovného pomeru právny úkonom smerujúcim k zániku pracovného pomeru (ku dňu tohto právneho úkonu (teda výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe. S poukazom na znenie § 48 ods. 2 ZP, ak bola výpoveď daná pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala plynúť v tejto dobe, ochranná doba sa do výpovednej doby nezapočítava- teda počas ochrannej doby, výpovedná doba spočíva, pričom pracovný pomer sa skončí len uplynutím zvyšnej časti výpovednej doby po skončení ochrannej doby. Plynutie výpovednej doby počas ochrannej doby nemalo za následok akúkoľvek odkladaciu podmienku vo vzťahu k určaniu začiatku plynutia prekluzívnej lehoty, ktorá podľa tejto právnej úpravy uplynula aj počas ochrannej doby. Formulácia §77ZP začiatok plynutia prekluzívnej lehoty spája výlučne s dňom skončenia pracovného pomeru. Predmetom prebiehajúceho konania je plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z., kedy zákonodarca fakticky určil, že rozhodujúcim okamihom pre začatie plynutia prekluzívnej lehoty je výlučne deň skončenia pracovného pomeru a v tejto súvislosti určil, že podľa §48 ods.2 ZP pracovný pomer sa končí dňom uplynutia ochrannej doby, teda prvý deň po skončení ochrannej doby je prvým dňom prekluzívnej lehoty v zmysle ustanovenia §77 ZP. Akýkoľvek iný výklad ustanovení §77 a nasl.§48 ods.2ZP je v rozpore so základnými princípmi tohto zákona a je ústavne neprípustný. Žalovaným namietané uplynutie prekluzívnej doby, ktoré odôvodňuje Rozsudkom NS SR zo dňa 19.5.1997 je výlučne účelovým výkladom predmetného rozsudku/zákona, takýto výklad je v hrubom rozpore s platnými, účinnými ustanoveniami súčasného Zákonníka práce.

4. Žalobkyňa na pojednávaní vo svojej výpovedi uviedla, že pracovala u pôvodnej doktorky od roku 1989, od roku 2005 je ambulancia neštátna a v marci 2014 prešla ambulancia do s.r.o. Pôvodná pani doktorka išla na dôchodok, s touto pracovala 27 rokov. Nová pani doktorka si prevzala ambulanciu v júli 2015. Jej pani doktorka uviedla, že bude meniť zubárske kreslo, nakoľko je ľaváčka, teda bude ordinovať z opačnej strany, či jej to nevadí a ona uviedla, že nie. Taktiež sa jej pýtala, či si môže v septembri čerpať dovolenku a ona uviedla, že áno. Nová pani doktorka jej 30.07. doniesla do ambulancie dva papiere, aby jej to podpísala, že je to výpoveď. Ona jej povedala, že nevidí dôvod a musí si to preštudovať. Boli to dve tlačivá, ktoré mali rozdielny dátum, boli bez podpisu. Pani doktorka jej hovorila, že ich musí podpísať, že ju nepustí domov, že sa rozhodla jej dať výpoveď, lebo potrebuje zamestnať kamarátku. Tak sa jej opýtala, že budú zamestnané dve v ambulancii. Povedala jej, že si zoberie tlačivá preštudovať

domov. Na ďalší deň bola PN, najskôr išla k lekáre na vyšetrenia, ktorá jej doporučila PN, bola PN od 03.08.2015 do 31.07.2016. Po PN chcela nastúpiť do práce, ale pani doktorka povedala, že má už za ňu náhradu, ktorú nazvala administratívno-technický pracovník, pričom jej neponúkla žiadne voľné miesto a výpoveď ani dohoda nebola podpísaná. V ambulancii musí byť lekár a sestra, nestačí, aby tam bol iba administratívno-technický pracovník, lebo to je ekonóm. Jej od žalovaného neprišlo žiadne rozhodnutie, ani výpoveď ani dohoda neboli podpísané.

5. Právny zástupca žalobkyne na pojednávaní uviedol, že po preštudovaní predmetného vyjadrenia zo dňa 27.03.2017 a následne po preštudovaní s dôrazom na úplné znenie rozhodnutí, ktoré žalovaný uvádza v predmetnom vyjadrení, musí konštatovať, že tieto jednotlivé rozsudky tak, ako sú uvedené v tomto vyjadrení, sú neúplné, účelové a zavádzajúce, pričom z predmetných znení rozhodnutí vyplýva, že tieto vychádzajú z pôvodnej právnej úpravy Zákonníka práce, tým pádom nie je možné tieto rozhodnutia aplikovať na súčasnú právnu úpravu. Tak ako právny zástupca žalovaného správne uviedol, v zmysle princípu právnej istoty žalovaných strán je potrebné konštatovať, že rozhodnutia OS ani KS nie sú schopné tvoriť rozhodovaciu prax, nakoľko nie sú to inštitúty najvyššej súdnej moci v dôsledku čoho sú povinné spravovať sa rozhodnutiami NS SR, prípadne ÚS SR. V tejto súvislosti zakladá do spisu rozhodnutie NS SR sp. zn. 7MCdo/1/2010, titulom ktorého bolo konštatované, že prekluzívna lehota v spojení s § 64 ods. 2 má odkladný účinok, nakoľko v zmysle gramatického a logického výkladu Zákonníka práce pri zachovaní princípov dobrých mravov, ktoré sú podkladom pre spravovanie sa zmluvných strán nie je možné odvodiť iný záver iba ten, že prekluzívna lehota začína plynúť v zmysle dikcie predmetného ustanovenia dňom skončenia pracovného pomeru, pričom deň skončenia pracovného pomeru je v zmysle § 64 ods. 2 za splnenia skutkových predpokladov končí posledným dňom práceneschopnosti zamestnanca a z tohto dôvodu vyplýva, že prekluzívna lehota nemôže plynúť v rámci PN zamestnanca, ale výlučne odo dňa skončenia pracovného pomeru, teda posledného dňa práceneschopnosti. V zmysle predmetného rozhodnutia NS SR je zrejmé, že akékoľvek rozhodnutia OS alebo KS, teda súdov nižšej právnej sily nie je možné považovať za rozhodnutia, ktoré vy prekovali právnu silu rozhodnutia NS SR, v dôsledku čoho nemôže zastávať názor, že účelovo vyťahnuté znenia rozsudkov tak ako boli žalovaným uvedené vo vyjadrení sú v súlade so zákonom a tým pádom by potvrdzovali právny názor právneho zástupcu žalovaného. V zmysle pôvodného Zákonníka práce bola prekluzívna lehota určená explicitne tým spôsobom, že mala plynúť od rozviazania pracovného pomeru, teda fakticky od skutočností, kedy mal byť pracovný pomer skončený. Táto právna úprava ako bola zákonodarcom prijatá, neupravovala okamih skončenia pracovného pomeru a teda je zrejmé, že takýto záver vyplýva z rozhodnutí, ktoré uviedol právny zástupca žalovaného. Napriek tomu prijaté úplné nové znenia Zákonníka práce, aktuálne t.č. zákonodarcom explicitne uvádza moment, ktorý je rozhodnou skutočnosťou na začatie plynutia prekluzívnej doby a súčasne ako podporné ustanovenie ZP explicitne určuje, v ktorých prípadoch končí pracovný pomer a teda táto skutočnosť je začiatkom plynutia prekluzívnej lehoty. V opačnom prípade plynutie prekluzívnej lehoty v rozpore s gramatických a logickým výkladom § 77 ZP a následne § 64 ZP zakladá neprimeranú rovnováhu v právach a povinnostiach zamestnanca a zamestnávateľa a súčasne sa prieči dobrým mravom ako základných princípom pracovno-právnych vzťahov. Záverom uviedol, že procesná obrana právneho zástupcu žalovaného nebola v takom rozsahu, resp. takej kvalite, aby preukázal, akýmkoľvek rozhodnutím NS SR alebo Ústavného súdu také skutočnosti, ktoré by preukazovali záver v rozpore s explicitne uvedenými normami Zákonníka práce, že prekluzívna lehota začína plynúť odo dňa skončenia pracovného pomeru a v priamom rozpore s explicitne uvedením znenia § 64 ods. 2 ZP. S poukazom na uvedené skutočnosti bola žaloba žalobcu podaná v prekluzívnej lehote v zmysle § 77 ZP v súlade s ustanoveniami ZP vychádzajúc z gramatického a logického výkladu predmetných ustanovení, ktorých správnosť a výklad bol potvrdený rozsudkom NS SR, a z tohto dôvodu považujú žalobu za podanú riadne a včas. Tiež poukazuje aj na rozsudok KS Trnava sp. zn. 11Co/471/2013 zo dňa 25.06.2014.

6. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že žalovaný nesúhlasí s podanou žalobou a žiadal ju v celom rozsahu zamietnuť. Pridržal sa podaného písomného vyjadrenia k žalobe. Zároveň žiadal, aby súd prihliadol na uplynutie prekluzívnej doby, nakoľko mal za to, že samotná žaloba bola podaná po uplynutí prekluzívnej dvojmesačnej lehoty. V tejto súvislosti poukázal na rozsudok NS SR zo dňa 19.05.1997 sp.zn. 5Cdo/31/1997, z ktorého citoval: „počiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru podľa ustanovenia § 64 Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca“. V tejto súvislosti poukázal aj na systematické zaradenie ustanovenia § 77 Zákonníka práce, ktoré je zaradené až po ustanovení § 64 Zákonníka práce, v § 77 Zákonníka práce nie je uvedená žiadna zmienka ani odkaz na § 64, preto

nie je prípustný iný výklad než ten, že odo dňa, kedy sa mal skončiť pracovný pomer, plynie prekluzívna doba dvoch mesiacov, pričom táto sa nepredlžuje vplyvom ochrannnej lehoty. Z toho dôvodu žiadal súd, aby prihliadol na uplynutie prekluzívnej doby, ktoré vytvára priestor pre zamietnutie žaloby, pričom mal za to, že s touto skutočnosťou sa súd musí vysporiadať v prvom rade, a to ešte predtým, než by sa pristúpilo k vykonaniu akéhokoľvek dokazovania. Odmietajú tvrdenia o účelovosti alebo zavádzaní, ktoré právny zástupca žalobkyne predniesol. Ním poukazované rozhodnutie NS SR je skutkovo odlišné od predmetnej veci. Bolo by vhodné, keby právny zástupca žalobkyne pri poukazovaní na rozhodnutia poznal v nich uvádzaný skutkový stav. Rozhodnutie NS SR 7MCdo/1/2010 nie je aplikovateľné z dôvodu, že výpoveď bola daná počas práceneschopnosti zamestnanca, teda v ochrannnej dobe. K tvrdeným konfliktom nimi poukazovaného rozhodnutia s povahou judikátu R119/1999 a rozhodnutím 7MCdo/1/2010 sa zaoberal aj Krajský súd v Prešove, ktorého rozhodnutie v ich podaní zo dňa 27.03.2017 citovali, pričom okrem iného je v ňom výslovne uvedené cituje: " odborne sa k tomu vyjadril aj NS SR vo svojom rozhodnutí 2Cdo/80/2009, pričom v rozhodnutí 7MCdo/1/2010 situácia u zamestnanca bola odlišná od žalobkyne, pretože v čase doručenia výpovede bol práceneschopný". Vzhľadom na uvedené je zrejmé, že možnosť aplikovateľnosti právnym zástupcom žalobkyne poukazovaného rozhodnutia nie je daná. Pre aplikovanie právnych záverov súdnych rozhodnutí je potrebné, aby bol skutkový stav natoľko podobný, aby bolo možné právne závery z takýchto rozhodnutí sťahovať aj na iné obdobné veci. Rovnako neuspeje argumentácia PZ žalobkyne v tej súvislosti, že by krajské sudy ako sudy odvolacie nemohli vytvárať rozhodovacia prax, ktorá je ustálená. Ak právny zástupca žalobkyne, hoci nesprávne, poukazuje na rozhodnutie NS SR 7MCdo/1/2010, mal by si byť vedomý aj toho, že prelomenie judikatúry (tým sa rozumie rozhodnutie tzv. R, t. j. zverejnené v zbierke rozhodnutí a stanovísk NS SR), muselo by dôjsť k riadnemu vysporiadaniu sa so závermi rozhodnutia, ktoré takto zmenenej rozhodovacej praxi predchádzali. K tomuto však neprišlo a nebolo by to ani na mieste, pretože rozhodovacia prax sa v právnej veci ako je aj táto nijakým spôsobom nezmenila, čo jednoznačne preukázali odlišným skutkovým stavom.

7. Súd vykonal dokazovanie vypočutím žalobkyne, oboznámením s predloženými dokladmi od strán sporu a zistil tento skutkový stav:

8. Z Pracovnej zmluvy zo dňa 18.12.1995 medzi zamestnávateľom - MUDr. Tatiana Turčeková a zamestnancom - žalobkyňou vyplýva - nástup do práce dňom 02.01.1996, - miesto výkonu PK Klokočina, Nitra, Hviezdoslavova 1, zubná ambulancia, druh práce - zdravotná sestra.

9. Z Vyjadrenia žalobkyne k Dohode o skončení pracovného pomeru a Výpovedi zo dňa 08.08.2016 vyplýva, že žalobkyňa oznámila žalovanému, že podľa jej názoru nedošlo k platnému skončeniu pracovného pomeru formou dohody zo dňa 30.07.2015, pretože táto nebola uzatvorená zamestnávateľom ani zamestnancom a následne nedošlo ani k platnému skončeniu pracovného pomeru formou výpovede zo dňa 30.08.2015. Vzhľadom na uvedené nepovažuje skončenie tohto pracovného pomeru za platné a chce ďalej pokračovať v pracovnom pomere so žalovaným. Týmto zároveň žiadala, aby jej žalovaný bezodkladne prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy a súčasne sa písomne vyjadril k jej žiadosti.

10. Z Pracovnej zmluvy zo dňa 28.08.2014 vyplýva, že bola uzatvorená medzi zamestnávateľom - HEKIDENT, s.r.o., Hviezdoslavova 1, Nitra, IČO: 47681101, a žalobkyňou. Nástup práce bol dňom 01.09.2014, na vykonávanie práce - zdravotná sestra, s miestom výkonu práce - Nitra, Hviezdoslavova 1, pracovný pomer dohodnutý na dobu neurčitú.

11. Z Oznámenia Sociálnej poisťovne zo dňa 27.06.2016 vyplýva, že žalobkyňi bolo Sociálnou poisťovňou oznámené, že v prípade dočasnej PN číslo N835719 so začiatkom 3.8.2015 uplynie podporné obdobie dňom 31.07.2016 c, t.j. týmto dňom jej zanikne nárok na nemocenské, ak dočasná PN nezanikne skôr.

12. Z Výpovede podľa §-u 63 ods. 1 písm. b) ZP žalovaného adresovanej žalobkyňi s dátumom 30. augusta 2015, ktorá nie je podpísaná konateľom žalovaného ani žalobkyňou vyplýva, že žalovaný dal žalobkyňi výpoveď podľa §-u 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu, že dňa 28.07.2015 bola na základe rozhodnutia konateľa č. 01/2015 zrušená pracovná pozícia zdravotná sestra u žalovaného ku dňu 01.09.2015, a tým sa stala žalobkyňa nadbytočnou, pričom žalovaný nemá ďalej možnosť ju

zamestnávať v pracovnom pomere, ani nemá inú vhodnú prácu pre žalobkyňu. Dĺžka výpovednej doby je 1 mesiac, pracovný pomer sa skončí dňom 31.08.2015.

13. Z Dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 60 ZP zo dňa 30.07.2015, ktorá nie je podpísaná stranami sporu vyplýva, že podľa tejto dohody sa mali žalobkyňa so žalovaným dohodnúť, že sa rozväzuje pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 28.08.2014 a končí sa dňom 31.08.2015. Zamestnancovi malo byť s poslednou výplatom vyplatené aj jednomesačné odstupné.

14. Z Oznámenia MUDr. Tatiany Turčekovej, Na Hôrke 9, Nitra zo dňa 28.08.2014 adresovaného žalobkyňi k jej žiadosti zo dňa 26.07.2016 vyplýva, že pracovný pomer v stomatologickej ambulancii MUDr. Tatiany Turčekovej začal dňom 02.01.1996 (pracovná zmluva bola spísaná a podpísaná dňa 18.12.1995), zmenou právnej subjektivity stomatologickej ambulancie na HEKIDENT, s.r.o., žalobkyňa plynule prešla do pracovno-právneho vzťahu v tomto subjekte, u totožného zamestnávateľa dňom 01.09.2014 (zmluva podpísaná dňa 28.08.2014), pôvodná pracovná zmluva z 18.12.1995 uvedenou zmenou právnej subjektivity jej zamestnávateľa zanikla, dňa 30.06.2015 MUDr. Tatiana Turčeková ukončila svoju pracovnú činnosť odchodom so starobného dôchodku. Pracovný pomer žalobkyne v HEKIDENT s.r.o. bez prerušenia pokračoval ďalej, jedinou zmenou bola zmena konateľa pracoviska, stala sa ňou MDDr. Ingrida Kozlová. Pracovnú zmluvu žalobkyňa nepochybne podpisovala s ňou a pokračovala v zamestnaneckom pomere na totožnom pracovisku. Trvanie pracovnej zmluvy z 18.12.1995 (ako bolo vysvetlené vyššie) je nesprávnou subjektívnou interpretáciou, keďže žalobkyňa nemohla pracovať na totožnom pracovisku na základe dvoch pracovných zmlúv - zmluva zo dňa 28.08.2014 automaticky zrušila platnosť predchádzajúcej zmluvy a preto k uvedenej veci už niet čo ďalšie dodať.

15. Z Potvrdenia o zamestnaní zo dňa 05.08.2016 vyplýva, že zamestnávateľom - HEKIDENT, s.r.o., Hviezdoslavova 1, Nitra, IČO: 47681101 bolo potvrdené, že pracovníčka - žalobkyňa bola v ich organizácii zamestnaná v dobe od 01.09.2014 do 31.07.2016 na pozícii - zdravotná sestra. V ich organizácii sa pracovníčke započítal 1 rok 335 dní do doby trvania pracovného pomeru. V období spadajúcom do jedného roku pred skončením zamestnania bola pracovníčka v ich organizácii práceneschopná od 03.08.2015 do 31.07.2016 - 364 dní. Pracovníčka nemá žiadne súdom nariadené zrážky. Pracovníčke nebolo vyplatené odchodné podľa § 76a Zákonníka práce.

16. Podľa §-u 61 ods. 1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa §-u 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa §-u 63 ods.1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určeny zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
4. neuspokojivo pln pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných ˇsiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom ˇase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s nm zamestnávateľ mohol okamžite skonit pracovný pomer, alebo pre menej záväzné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej záväzné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných ˇsiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornen na možnosť výpovede.

Podľa § -u 64 ods. 1, 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannéj dobe, a to

a) v dobe, keď je zamestnanec uznan dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavne ošetrovanie alebo od nástupu na kupefn liečbu až do dňa ich skončenia,

b) pri povoln na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povoln na výkon mimoriadnej služby doruenm povolvacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povoln mobilizanou výzvou alebo mobilizanm oznmenm, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariaden, až do uplynutia dvoch tydnov po jeho prepusten z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alterntívnej služby podľa osobitného predpisu,

c) v dobe, keď je zamestnanec uvoľnen na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelne cvicenie alebo na plnenie úloh ozbrojených sil Slovenskej republiky (dalej len "ozbrojené sily") podľa osobitného predpisu,

d) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starší u dieťa mladšie ako tri roky,

e) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnen na výkon verejnej funkcie,

f) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznan na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na non prácu.

Ak je zamestnancovi dan výpoveď pred začiatkom ochrannéj doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannéj dobe, pracovný pomer sa skoni uplynutím posledného dňa ochrannéj doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznmi, že na predlnen pracovného pomeru netrvá.

Podľa §-u 38 ods. 1-4 Zákonníka práce, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a znku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť dorueny zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a znku prv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnut. Ak to nie je možné, možno písomnosť doruit poštovým podnikom ako doporuen zásielku.

Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na posledn adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporuen zásielku s doručenkou a poznmkou "do vlastných rúk".

Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a znku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a znku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporuen zásielku.

Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doruit písomnosť sa splní, len ˇo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len ˇo ju potovy podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoruiteln, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmaren konaním alebo

opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Podľa § -u 60 ods.1-3 Zákonníka práce , ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Podľa §-u 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

17. Súd najskôr skúmal, či žaloba bola podaná včas, t.j. či neuplynula prekluzívna lehota na podanie žaloby v zmysle §-u 77 Zákonníka práce. Súd má ex offio prihliadať na uplynutie prekluzívnej lehoty.

18. Zo žaloby, z výsluchu žalobkyne a z Oznámenia Sociálnej poisťovne zo dňa 27.06.2016 mal súd preukázané, že žalobkyňa bola odo dňa 03.08.2015 do 31.07.2016 práceneschopná. V čase pred začatím práceneschopnosti dňa 30.07.2015 jej bolo zo strany žalovaného oznámené, že s ňou končí pracovný pomer. Žalovaný predložil žalobkyni listiny a to: - Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ZP), ktorá nebola zo strany žalovaného podpísaná a súčasne na nej bo uvedený dátum 30.08.2015 a súčasne - Dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorá nebola opäť zo strany žalovaného podpísaná a datovaná ku dňu 30.07.2015.

19. Predmetnú Výpoveď a Dohodu žalobkyňa dňa 30.07.2015 odmietla podpísať a prevziať, podľa jej vyjadrenia z dôvodu, že jej malo byť poskytnuté riadne odstupné (vzhľadom na skutočnosť, že pracovný pomer ku dňu predloženia návrhu trval nepretržite od 28.12.1995) a súčasne v nej uvádzané tvrdenia nezodpovedali skutočnosti a boli v nej uvádzané zrejmé rozpory, najmä dĺžka trvania pracovného pomeru a nárok na odstupné, bez podpisu žalovaného a taktiež rozporuplný dátum pri Výpovedi. Pracovný pomer sa mal na základe predmetnej Výpovede aj Dohody skončiť dňom 31.08.2015.

20. Na základe vyššie uvedeného, pracovný pomer sa mal skončiť výpoveďou alebo dohodou, ktoré boli žalobkyni doručené dňa 30.07.2015, a to dňom 31.08.2015, pri uplatnení fikcie doručenia v dôsledku odmietnutia prevzatia výpovede žalobkyňou ako zamestnancom v zmysle §-u 38 ods. 4 Zákonníka práce.

21. Žalobkyňa sa v danej veci domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30.08.2015 a Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 30.07.2015 s tým, že pracovný pomer naďalej trvá. Súd žalobu zamietol z dôvodu, že žalobkyňa podala žalobu po uplynutí prekluzívnej lehoty.

22. K § 64 ZP z výkladu rozsudku NS SR 5Cdo/31/97 vyplýva, že najvyšší súd uzavrel, že aj z citácie ustanovenia §-u 64 ZP vyplýva, že pre plynutie dvojmesačnej lehoty je podstatný rozvazovací prejav, čo treba vyvodiť zo slov „ v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť rozviazaním“. Z toho treba vyvodiť, že prípadná práceneschopnosť zamestnanca, ktorá môže trvať aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže ovplyvňovať lehotu na uplatnenie prípadnej neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. (Rozsudok NS SR 5Cdo/31/97).

Počiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti výpovede nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca (R119/99), neplatnosť výpovede v zmysle §77ZP možno uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, uvedená prekluzívna lehota je teda viazaná na deň, kedy sa mal pracovný pomer skončiť na základe danej výpovede resp. dohody.

23. Žalobkyňa mala možnosť podať žalobu v uvedenej lehote, keď predmetnú Výpoveď z pracovného pomeru a Dohodu o skončení pracovného pomeru odmietla žalobkyňa prevziať dňa 30.07.2015, výpoveď aj dohoda jej boli doručené pred nástupom na PN, teda v čase výpovede resp. dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyňa nebola v ochrannej dobe a za riadneho chodu okolností sa

mal pracovný pomer skončiť dňa 31.08.2015. Následne bola žalobkyňa uznaná za práceneschopnú od 03.08.2015, preto nedošlo k skončeniu pracovného pomeru, čo však nemá vplyv na lehotu vyplývajúcu z ustanovenia §-u 77 Zákonníka práce, kedy sa prekluzívna lehota skončila dňa 31.10.2015, keď pracovný pomer sa mal podľa predmetnej výpovede aj dohody skončiť dňa 31.08.2015. Dvojmesačná lehota na podanie žaloby potom žalobkyni uplynula dňa 31.10.2015, žaloba bola podaná po uvedenej lehote dňa 16.09.2016, teda po uplynutí prekluzívnej lehoty, a jej uplynutím už nemožno neplatnosť skončenia pracovného pomeru napadnúť na súde a súd sa už nemôže zaoberať otázkou neplatnosti výpovede resp. dohody o skončení pracovného pomeru, preto rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku.

24. Keďže žalobkyňa sa stala PN až dňa 03.08.2015, v čase výpovede sa na ňu nevzťahovala ochranná doba a bez ohľadu na platnosť výpovede resp. dohody o skončení pracovného pomeru za normálneho chodu okolností sa mal pracovný pomer skončiť dňa 31.08.2015. Keďže žalobkyňa sa počas výpovednej lehoty stala PN dňa 03.08.2015, platí ustanovenie §-u 64 ods.2 Zákonníka práce, podľa ktorého ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. Teda reálne sa pracovný pomer vzhľadom na práceneschopnosť žalobkyne skončil až dňa 31.07.2016, v skutočnosti sa mal pracovný pomer skončiť dňa 31.08.2015, žalobkyňa podala žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dňa 16.09.2016, túto žalobu podala po uplynutí prekluzívnej lehoty vyplývajúcej z ustanovenia §-u 77 Zákonníka práce. Žaloba bola podaná oneskorene. Nie je možné za danej situácie aplikovať zákonné ustanovenie z predchádzajúceho Zákonníka práce, ani pokiaľ by to bolo výhodnejšie pre zamestnanca, že výpovedná doba začína plynúť po ukončení práceneschopnosti a od toho sa odvodzujú aj prípadné ďalšie lehoty v súvislosti s uplatňovaním nároku na súde.

25. Pokiaľ ide o rozhodnutie NS SR 7MCdo1/2012 predložené žalobkyňou, situácia u zamestnanca tu bola odlišná od žalobkyne, pretože v čase doručenia výpovede bol práceneschopný. Pre posúdenie plynutia lehoty vyplývajúcej z ustanovenia §77 ZP je rozhodujúce, či v čase doručenia výpovede existovala právna skutočnosť, s ktorou ZP spája zákaz výpovede, teda v danom prípade žalobca bol v ochrannej dobe.

26. Na základe hore uvedeného preto súd rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku a žalobu žalobkyne zamietol z dôvodu, že žalobkyňa podala žalobu po uplynutí prekluzívnej lehoty.

27. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP a žalovaného, ktorý mal v konaní plný úspech, priznal právo na náhradu trov konania vo výške 100%, o ktorej výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

- e) súd prvej inštancie nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností ,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci .

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok konania,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ nemohol bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Exekučný poriadok).