

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 24CoPr/3/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8616200619  
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 12. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eliška Wagshalová  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2017:8616200619.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Elišky Wagshalovej a členov senátu JUDr. Antónie Kandravej a JUDr. Martina Barana v spore žalobcu: H. X. Q., K. XX.XX.XXXX, I. O. K. X. XX, XXX XX W., právne zastúpeného Advokátska kancelária JUDr. Pavol Kollár, s.r.o., so sídlom Lehotského 4, 811 06 Bratislava, IČO: 36 757 276, proti žalovanému: JADLOVA, spol. s r.o., so sídlom Vyšná Jedľová 12, 089 01 Vyšná Jedľová, právne zastúpeného JUDr. Ernestom Vokálom, advokátom so sídlom Hlavná 61, 080 01 Prešov, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Svidník, č. k. 8Cpr/1/2016-78 zo dňa 22. 05. 2017 v spojení s opravným uznesením Okresného súdu Svidník, č. k. 8Cpr/1/2016-90 zo dňa 11. 07. 2017 takto jednohlasne

### rozhodol:

- I. Potvrdzuje rozsudok v spojení s opravným uznesením.
- II. Náhradu trov odvolacieho konania stranám sporu nepriznáva.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Svidník (ďalej len „súd prvej inštancie“) v pracovnom spore medzi stranami sporu určil, že výpoveď zo dňa 09. 11. 2015 zo strany žalovaného žalobcovi je neplatná a určil, že pracovný pomer medzi stranami sporu založený pracovnou zmluvou odo dňa 01. 08. 2012 skončí dňom 22. 05. 2017. Zároveň zaviazal žalovaného na povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 01. 03. 2016 do 22. 05. 2017 a priznal úspešnému žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie odôvodnil, cit.:

„Na pojednávaní žalovaný súhlasil so žalobou v rozsahu určenia, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná a taktiež s povinnosťou zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy. Súd tak túto skutočnosť považoval za nespornú, a preto vo výroku I. určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 09.11.2015 zo strany žalovaného žalobcovi je neplatná.

Sporným ostalo to, či má pracovný pomer naďalej trvať, alebo či od žalobcu nie je možné spravodlivo žiadať, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Žalobca žiadal, aby súd rozhodol, že pracovný pomer naďalej trvá, kým žalovaný žiadal, aby súd rozhodol o skončení pracovného pomeru z dôvodu správania sa žalobcu (zamestnanca) voči žalovanému (zamestnávateľovi).

Citované ustanovenie § 79 ods. 1 ZP výslovne nestanovuje prípady, kedy nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Takéto posúdenie preto prináleží súdu po vyhodnotení všetkých okolností daného prípadu. V prejednávanej spore žalovaný za takúto okolnosť žiadal uznať správanie sa žalobcu voči žalovanému, s čím sa súd stotožnil. Žalobca totiž podal na Okresnom súde Prešov dňa 17.08.2015 návrh na zrušenie a likvidáciu spoločnosti JADLOVA spol. s r.o., t.j. žalovaného - jeho zamestnávateľa. Ak by súd tomuto návrhu vyhovel (čo nie je vylúčené, nakoľko toto konanie dosiaľ nie je právoplatne skončené), malo by to za následok zrušenie žalovaného, jeho likvidáciu

a jeho následný zánik bez právneho nástupcu. To by malo za následok aj zánik pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom a žalovaným, ktorého sa týka tento spor. Žalobca sa tak na jednej strane domáha toho, aby ho žalovaný (zamestnávateľ) naďalej zamestnával, no súčasne (návrhom podaným na Okresný súd Prešov) žiada, aby žalovaný ako právnická osoba (a tým de facto aj tento pracovný pomer) zanikol. Dňa 21.08.2015, t.j. 4 dni podaní návrhu na zrušenie spoločnosti - žalovaného oznámil žalobca Pôdohospodárskej platobnej agentúre, že takýto návrh podal, pričom v oznámení výslovne uviedol, že tak robí z dôvodu, aby PPA posúdila vhodnosť uzatvárania nových zmlúv so žalovaným. Žalobca teda v oznámení výslovne vyjadril svoju motiváciu takéhoto úkonu - dosiahnuť prehodnotenie uzatvárania nových zmlúv zo strany PPA so žalovaným. Žalovaný ako obchodná spoločnosť (spoločnosť s ručením obmedzeným) je zriadený za účelom dosahovania zisku (účel podnikania v zmysle § 2 ods. 1 Obchodného zákonníka) a ak žalobca žiadal posúdenie vhodnosti uzatvárania nových zmlúv, čo podľa názoru súdu nie je možné vyhodnotiť inak ako žiadosť o neuzatváranie nových zmlúv, išlo o konanie žalobcu smerujúce proti základnému účelu podnikania žalovaného - svojho zamestnávateľa. Pokiaľ žalobca na pojednávaní uviedol, že oznámenie zaslal len na to, aby informoval PPA o podanom návrhu, tomuto sa výslovne prieči posledná veta oznámenia, kde je jeho motivácia jasne uvedená. Nešlo teda len o oznámenie o skutočnosti (podanom návrhu na zrušenie spoločnosti) s tým, aby PPA s touto informáciou naložila podľa vlastného uváženia, ale vyjadruje úmysel žalobcu poškodiť do budúca žalovaného (obmedziť jeho ďalšie aktivity súvisiace s PPA). Ak žalobca na pojednávaní uviedol, že on nemohol ovplyvniť kritéria uzatvárania zmlúv (tie sú dané vopred), podľa názoru súdu nie je dôležitý len následok takéhoto konania, ale aj samotný úmysel žalobcu poškodiť žalovaného.

Ak žalobca uviedol, že oznámenie zaslal PPA preto, že na okresnom súde sa rok nič nedialo, tak tu je nutné uviesť, že oznámenie zaslal už na štvrtý deň po podaní návrhu na zrušenie spoločnosti na súd. Až v prípade, že by súd rozhodol o zrušení spoločnosti a spoločnosť by vstúpila do likvidácie, likvidátor by mohol vykonávať len úkony smerujúce k likvidácii spoločnosti (§ 72 ods. 1 Obchodného zákonníka), a teda do tejto doby súd nevidí dôvod na zásah do riadneho fungovania spoločnosti. Vstupom do likvidácie vznikne povinnosť spoločnosti uvádzať pri svojom obchodnom mene dodatok „v likvidácii“ (§ 70 ods. 2 Obchodného zákonníka), pričom ide aj o údaj, ktorý sa zapisuje do obchodného registra (ktorý je verejný) tak, aby všetky subjekty prichádzajúce do kontaktu s úkonmi spoločnosti (štátne orgány, obchodní partneri a pod.) mali vedomosť o skutočnosti, že spoločnosť je v likvidácii a predpokladá sa jej zánik bez právneho nástupcu. Žalobca ale skutočnosť, že podal návrh na zrušenie spoločnosti a na jej vstup do likvidácie, čo ešte samé o sebe neznamená, že k tomu dôjde, oznámil PPA aj s prejavom dôvodu tohto oznámenia (posúdiť vhodnosť uzatvárania nových zmlúv) len po 3 dňoch po tom, ako návrh na zrušenie žalovaného podal, čo len podporuje záver o jeho úmysle poškodiť žalovaného - obmedziť ho v jeho budúcich podnikateľských aktivitách čo najskôr. Ak žalobca tvrdil, že uvedené podania (návrh na zrušenie spoločnosti a oznámenie zaslané PPA) urobil nie ako zamestnanec ale ako spoločník spoločnosti, tak súd sa nestotožnil s jeho tvrdením, že pri hodnotení toho, či od žalovaného možno spravodlivo žiadať, aby ho naďalej ako zamestnanca zamestnával, je potrebné tieto jeho rôzne postavenia zohľadňovať. Ide stále o tú istú fyzickú osobu, ktorá prejavovala svoju vôľu a postoje vo vzťahu k žalovanému a je irelevantné, ako sa vo svojich podaniach označovala. Žalobca vedel, že je zamestnancom žalovaného, musel vedieť, že vyhovením jeho návrhu na zrušenie spoločnosti (žalovaného) s likvidáciou bez právneho nástupcu dôjde k zrušeniu jeho zamestnávateľa a tým aj pracovného pomeru a chcel svojho zamestnávateľa poškodiť v jeho podnikateľských aktivitách vo vzťahu k Pôdohospodárskej platobnej agentúre.

Je pravdou, že nebolo preukázané, že by bezprostredným dôvodom povinnosti žalovaného vrátiť časť podpory Pôdohospodárskej platobnej agentúre bolo samotné oznámenie žalobcu o podaní návrhu na zrušenie a likvidácii spoločnosti (čo potvrdila aj pracovníčka PPA vo svojom e-maili). Ako ale bolo vyššie konštatované, je potrebné prihliadať nie iba na následok, ale aj na úmysel žalobcu (zamestnanca) poškodiť žalovaného (svojho zamestnávateľa). Nie je možné konštatovať ani to, že by žalobca oznámením skutočnosti o podaní návrhu na zrušenie spoločnosti PPA len realizoval svoje práva (a to či už práva spoločníka alebo zamestnanca spoločnosti), čo by mu pochopiteľne nemohlo byť na ujmu. Podľa názoru súdu týmto úkonom sledoval cieľ poškodiť žalovaného.

Súd tak dospel k záveru, že od žalovaného nie je možné spravodlivo žiadať, aby žalobcu naďalej zamestnával, a preto rozhodol o skončení pracovného pomeru ku dňu rozhodnutia, t.j. ku dňu 22.05.2017 (výrok II. rozsudku“).

3. Pri posúdení predmetu sporu súd prvej inštancie postupoval v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce a pri rozhodovaní o náhrade mzdy z ust. § 134 ods. 1 - 5 Zákonníka práce.

4. O náhrade mzdy rozhodol súd prvej inštancie, tak, že cit.:

„Žalobca po zmene petitu žaloby žiadal náhradu mzdy od 01.03.2016. Z mzdových listov žalobcu súd zistil, že žalobca mal v rozhodnom období podľa § 134 ZP priemerný mesačný zárobok vo výške 402,65 eur brutto. Tento priemerný zárobok je ale nižší, ako minimálna mzda stanovená Nariadeniami vlády SR, a preto v zmysle § 134 ods. 5 ZP sa tento zvyšuje na sumu zodpovedajúcu minimálnej mzde. Žalobca má nárok na náhradu mzdy v rozsahu 10 mesiacov v roku 2016 (03/2016 až 12/2016), t.j. 10 x 405,- eur (minimálna mzda v roku 2016) = 4.050,- eur a 4 mesiacov a 22 dní v roku 2017 (01/2017 až 22.05.2017), t.j. 4 x 435,- eur (minimálna mzda v roku 2017) + 435,- eur : 31 x 22 = 308,71 eur. Spolu teda vo výške 6.098,71 eur (4.050,- eur + 308,71 eur), ktoré je žalovaný povinný zaplatiť žalobcovi v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (výrok III. rozsudku).“

5. O náhrade trov konania rozhodol súd prvej inštancie tak, že vyslovil nárok žalobcu voči žalovanému na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, pričom v nevyhovujúcej časti určenia rozhodnutie záviselo od úvahy súdu, a preto toto rozhodnutie nebolo možné priradiť k neúspechu žalobcu, pričom aplikoval ust. § 255 ods. 1 CSP.

6. Proti uvedenému rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca, a to proti výroku II., ktorý v znení opravného uznesenia znel tak, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, ktorý vznikol odo dňa 01. 08. 2012 končí dňom 22. 05. 2017.

7. Žalobca vo svojom odvolaní voči napadnutému výroku II. uviedol, že tento výrok považuje za arbitrárne rozhodnutie, pričom podľa rozsudku Okresného súdu Svidník zo dňa 28. 04. 2012, č. k. 7Cpr/14/2012-86 vznikol medzi žalobcom a žalovaným nový pracovný pomer od 01. 08. 2012, pričom vo výroku II. je nesprávne uvedené, že tento pracovný pomer bol založený pracovnou zmluvou z 01. 06. 2004. Takýto výrok súdu je nevykonateľný a nepreskúmateľný, pričom ho nie je možné zmeniť ani opravným uznesením ako zrejmu chybu v písaní.

8. Samotné rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, nakoľko žalobca ako zamestnanec je nespravodlivo a nezákonne postihnutý za uplatnenie svojich práv, ktoré si uplatnil ako spoločník v konaní o návrhu na zrušenie a likvidáciu spoločnosti žalobcu. Je pravdou, že tento úkon vykonala tá istá fyzická osoba, teda žalobca, ktorý však tak konal ako spoločník obchodnej spoločnosti a ako zamestnanec by nemohol dať návrh na zrušenie a likvidáciu spoločnosti. Taktiež to, že ako spoločník oznámil aj poľnohospodárskej platobnej agentúre tento svoj postup, ktorá zistila finančné nezrovnalosti pri narábaní s finančnými prostriedkami, ktoré zverila žalovanému, nemôže byť posúdené ako konanie so zlým úmyslom poškodiť žalovanému v jeho podnikateľskej činnosti. Žalobca ako zamestnanec neporušil pracovnú zmluvu, ani Zákonník práce, pričom návrh na zrušenie a likvidáciu spoločnosti podával ako právoplatný spoločník v rozsahu svojich práv spoločníka a nie zamestnanca. Toto nemožno posudzovať ako dôvod na skončenie pracovného pomeru a z právneho úkonu, ktorý nepožíva právnu ochranu, nemožno zakladať iné práva. To, že žalovaný nezákonne čerpal príspevok, ktorý na základe vykonanej kontroly musel vrátiť, nemôže požívať právnu ochranu súdu tým, že súd rozhodne v záujme žalovaného o skončení pracovného pomeru žalobcu.

9. Súd prvej inštancie dospel teda k nesprávnym skutkovým zisteniam na základe vykonaných dôkazov, pričom konanie žalobcu ako zamestnanca nesprávne vyhodnotil ako konanie s úmyslom poškodiť žalovaného, pričom žalobca si len uplatňoval svoje práva spoločníka obchodnej spoločnosti. Žalobca nemôže byť postihovaný za uplatnenie svojich zákonných práv. Z týchto dôvodov žiadal, aby odvolací súd zmenil napadnutý výrok tak, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá naďalej, resp. vec zrušil a vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie z dôvodu porušenia práva žalobcu na spravodlivý proces.

10. Žalovaný sa k podanému odvolaniu nevyjadril napriek výzve súdu prvej inštancie, ktorá mu bola doručená dňa 18. 07. 2017.

11. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“) v zmysle zásad uvedených v § 470 ods. 1 a 2 CSP, vzhľadom na včas podané odvolanie preskúmal rozsudok v napadnutej časti, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a nasl. CSP bez nariadenia pojednávania (§

385 CSP a contrario) s tým, že miesto a čas vyhlásenia rozhodnutia oznámil na úradnej tabuli Krajského súdu v Prešove a na jeho webovej stránke, najmenej 5 dní vopred a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

12. Z obsahu pripojeného spisu bolo zistené, že súd prvej inštancie vydal dňa 11.7.2017 opravné uznesenie, ktorým opravil znenie rozsudku č.k. 8Cpr 1/2016-78 zo dňa 22.5.2017 vo výroku II tak, že tento správne znie: Pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, ktorý vznikol odo dňa 1.8.2012 končí dňom 22.5.2017.

13. Podľa § 224 CSP súd kedykoľvek aj bez návrhu opraví v rozsudku chyby v písaní a počítaní, ako aj iné zrejme nesprávnosti. O oprave súd vydá opravné uznesenie, ktoré doručí subjektom konania.

14. Ako vyplýva z odôvodnenia uznesenia súdu prvej inštancie zo dňa 11.7.2017, to, že pracovný pomer, ktorý je predmetom sporu, vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1.6.2004, nebola skutočnosť sporná medzi stranami sporu, preto takúto zrejmu nesprávnosť súd prvej inštancie opravil vydaním opravného uznesenia.

15. Podľa názoru odvolacieho súdu je dôvodné sa stotožniť so závermi súdu prvej inštancie ohľadom možnosti vydania opravného uznesenia pri oprave zrejmej nesprávnosti, nakoľko opačný záver o tom, aby súd prvej inštancie vychádzal z toho, že pracovný pomer medzi stranami sporu bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 1.6.2004, ako to pôvodne uviedol v rozsudku, nevyplýva ani z odôvodnenia citovaného rozsudku. Z týchto dôvodov po vydaní opravného uznesenia súdu prvej inštancie považoval odvolací súd odvolacie námietky žalobcu ohľadom dátumu vzniku jeho pracovného pomeru za nedôvodné a v danom prípade sa jednalo o zrejmu nesprávnosť.

16. Odvolací súd na zdôraznenie správnosti záverov napadnutého rozsudku zdôrazňuje, že zamestnanec v každom prípade má povinnosť lojality voči svojmu zamestnávateľovi, a to nielen na oblasti zamestnávateľov vo verejnej službe, ale aj vo vzťahu k súkromnoprávnym zamestnávateľom. Nepochybne aj podľa platnej judikatúry konanie zamestnanca, ktorý upozorňuje na nezákonné, resp. neetické praktiky jeho zamestnávateľa, požíva právnu ochranu, pričom však musí sa jednať o úzku skupinu zamestnancov, ktorí prichádzajú do kontaktu s údajmi signalizujúcimi takúto aktivitu zamestnávateľa, pričom je vo všeobecnom záujme, aby takéto informácie prenikli na verejnosť, resp. k zodpovedným orgánom. Úlohou súdu je preto určiť, čo vo svetle konkrétnych okolností prípadu sankcia zo strany zamestnávateľa je proporčná a či sleduje legitímny cieľ, teda ochrany práv zamestnávateľa. V danom prípade po zvážení všetkých okolností prípadu odvolací súd dospel k záveru, že primárnou motiváciou zamestnanca nebolo sledovanie verejnoprospešných cieľov, ako to bolo uvedené v jeho odvolaní, ale naopak dosiahnuť zásah do fungovania obchodnej spoločnosti, ktorý bol motivovaný zrejme jeho problémami ako spoločníka v obchodnej spoločnosti, ako to vyplýva aj z pripojených spisov. Z týchto je zrejme, že žalobca ako spoločník obchodnej spoločnosti mal spory s ostatnými spoločníkmi, preto nemožno toto jeho konanie, na ktoré poukázal súd prvej inštancie vo svetle zistených skutočností vyhodnotiť ináč, než tak, ako to vyhodnotil súd prvej inštancie. Vo svetle vykonaných dôkazov je nutné súhlasiť so súdom prvej inštancie, že konanie žalobcu nemožno striktné oddeliť na konanie žalobcu ako spoločníka a na konanie žalobcu ako zamestnanca spoločnosti, nakoľko reálne sa jedná o neoddeliteľné konania tak, ako to správne uviedol súd prvej inštancie. Pri hodnotení všetkých okolností prípadu je nepochybne brať do úvahy, že súd prvej inštancie pristúpil k najzávažnejšej sankcii, ktorá je možná pri pracovnom práve, teda v určení že pracovný pomer končí, no v danom prípade pri zhodnotení okolností, že žalobca dosiahol nárok na starobný dôchodok, nemožno takýto záver hodnotiť ako neproporcionálny alebo neprimeraný vzhľadom na konanie žalobcu, nakoľko v konaní nebolo sporné, že žalobca je poberateľom starobného dôchodku od 27.11.2015, a teda je zrejme, že skončením pracovného pomeru žalobca nestratí svoj príjem ako základný zdroj finančných prostriedkov.

17. Na podporu tvrdených skutočností možno poukázať na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, kedy súkromná aktivita pracovníka distribučnej spoločnosti, ktorý do plnenia svojich pracovných povinností neoprávnene zrejme využil svoje vedomosti zo zamestnania a neoprávnene odoberal médium svojho zamestnávateľa, bolo vyhodnotené ako dôvod pre skončenie pracovného pomeru. Ani v tomto prípade nešlo o aktivitu zamestnanca, ktorá by výlučne smerovala k plneniu, resp. porušeniu jeho pracovných povinností ustálených mu pracovnou zmluvou. Aj v tomto prípade však treba prihliadnuť na širší kontext a nemožno vychádzať len z čisto gramatického, resp. formálneho výkladu a formalisticky oddeľovať výkon určitých práv spoločníka obchodnej spoločnosti bez prihliadnutia na to, že tento spoločník je zároveň zamestnancom, čo nepochybne vnáša pre hodnotenie prípadu odlišné svetlo. Práve preto odvolací súd má za to, že súd prvej inštancie nepristúpil k prípadu formalisticky, ale individuálne citlivo posúdil okolnosti prípadu, kedy naozaj nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby toleroval u svojho zamestnanca určité konanie, v ktorého dôsledku môže byť zníženie zisku obchodnej

spoločnosti len z dôvodu, že zamestnanec je zároveň spoločníkom tejto obchodnej spoločnosti a zároveň medzi spoločníkmi pretrvávajú dlhotrvajúce rozpory.

18. Obdobný prípad bol predmetom posúdenia tiež Európskeho súdu pre ľudské práva (sťažnosť č. 14464/2011, prípad Langner proti Nemecku, kde ani ESLP aj keď šlo o zamestnanca vo verejnom sektore, nezistil porušenie čl. 10 Dohovoru ohľadom slobody prejavu, ktorý však zároveň zakladal pracovnoprávnu zodpovednosť a v dôsledku ktorého došlo k prepusteniu zamestnanca). Závery možno aplikovať aj v tomto konaní.

19. Z uvedených dôvodov odvolací súd postupom podľa § 387 ods. 1 C.s.p. napadnutý rozsudok potvrdil.

20. Rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

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 C.s.p.).