

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 5CoPr/1/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8313213900
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 06. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Világiová
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2018:8313213900.2

Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Világiovej a členov senátu JUDr. Zlaty Simkovej a JUDr. Karola Krochtu, v individuálnom pracovnoprávnom spore žalobkyne: O. O. G., D. XX.XX.XXXX, N. G. XXX, zast. JUDr. Lýdiou Farbakyovou, advokátkou, Floriánova 12, Prešov proti žalovanej: R. Š. Z. O. Š. G. XX, G., zast. JUDr. Martinou Řeřichovou, advokátkou, Mierová 2529/87, Humenné, o náhradu mzdy, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Humenné, č.k. 11Cpr/3/2013 - 282 z 19.04.2017 takto

rozhodol:

Zrušuje rozsudok v jeho napadnutej časti, t.j. okrem výroku o zamietnutí žaloby v prevyšujúcej časti a vec v rozsahu zrušenia vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol nasledovne:

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 28 135,93 eur s úrokom z omeškania vo výške:

- 9,5% ročne zo sumy 226,93 eur od 15.7.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.8.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.9.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.10.2011 do zaplattenia,
- 9,25% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.11.2011 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.12.2011 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.1.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.2.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.3.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.4.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.5.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.6.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.7.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.8.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.9.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.10.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.11.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.12.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.1.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.2.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.3.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.4.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.5.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.6.2013 do zaplattenia,

- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.7.2013 do zaplataenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.8.2013 do zaplataenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.9.2013 do zaplataenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.10.2013 do zaplataenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.11.2013 do zaplataenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.12.2013 do zaplataenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.1.2014 do zaplataenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.2.2014 do zaplataenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.3.2014 do zaplataenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.4.2014 do zaplataenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.5.2014 do zaplataenia,
- 5,15% ročne zo sumy 841 eur od 15.6.2014 do zaplataenia,
- 5,15% ročne zo sumy 841 eur od 15.7.2014 do zaplataenia

a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V prevyšujúcej časti žalobu žalobkyne zamieta.

Priznáva žalobkyňi náhradu trov konania v rozsahu 88,72%.

Žalovaná je p o v i n á zaplatiť na účet Okresného súdu Humenné súdny poplatok za návrh vo výške 1688 eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

2. Svoje rozhodnutie právne odôvodnil ustanoveniami § 1 ods. 4, § 79 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce, § 29 zák. č. 553/2003Z.z., § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995Z.z. Výrok o trovách konania ustanoveniami § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP.

3. Vychádzal zo zistenia, že rozsudkom Okresného súdu Humenné sp. zn. 21C/155/2010 zo dňa 19.04.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove zo dňa 11.06.2014, ktorý rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 31.07.2014 a vykonateľnosť 05.08.2014 súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce daný žalobkyňi listom žalovanej zo dňa 30.06.2010 je neplatné. Žalovaná bola zaviazaná uhradiť náhradu trov konania žalobkyňi a náhradu trov konania štátu. Podanou žalobou sa žalobkyňa v súlade so svojím návrhom na zmenu žalobného petitu a v súlade so späťvzatím žalobného návrhu domáhala zaplataenia sumy 29.817,93 eur s príslušným úrokom z omeškania od 15.07.2011 do 15.09.2014. S prihliadnutím na ust. § 29 zák. č. 553/2003 Z.z. súd prvej inštancie mal za preukázané aj výšku priemerného zárobku žalobkyne za roky 2011, 2012, 2013 a 2014, pričom vychádzal s platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenia platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe, kde podľa týchto taríf mala byť zaradená žalobkyňa do platovej triedy 11 a kde jej funkčný plat v roku 2011 činil sumu 703,50 eur, v roku 2012 jej funkčný plat pozostával so sumy 622 eur ako základná platová tarifa a z príplatku za 27 odpracovaných rokov vo výške 134 eur, celková suma v roku 2012 bola 756 eur, v roku 2013 bola celková suma 793,50 eur a pozostávala zo základného tarifného platu 653,50 eur a z príplatku za odpracovaných 28 rokov 144 eur, za rok 2014 bola celková výška mesačného príjmu 841 eur, ktorá pozostávala zo základného tarifného platu 686,50 eur a príplatku za odpracovaných 29 rokov vo výške 154,50 eur. Taktiež z predložených listinných dôkazov mal súd prvej inštancie za preukázané, že v čase od 22.06.2011 do 31.12.2011 bola vyplatená žalobkyňi dávka v nezamestnanosti v celkovej výške 1.395 eur a to za obdobie od 22.06.2011 do 30.06.2011 vo výške 68,60 eur, za mesiac júl 2011 vo výške 236,30 eur, za mesiac august vo výške 236,30 eur, za september vo výške 228,70 eur, za mesiac október vo výške 236,30 eur, za mesiac november vo výške 228,70 eur, za obdobie mesiaca december od 01.12.2011 do 21.12.2011 vo výške 160,10 eur. Takisto bolo preukázané, že od 13.02.2012 nastúpila žalobkyňa do pracovného pomeru s obcou N., pričom rozsah pracovného času bol 20 hodín týždenne a bol jej priznaný funkčný plat vo výške 336 eur od 13.02.2012. Za obdobie od 03.09.2012 jej bol priznaný funkčný plat 336 eur ako to vyplýva z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 03.09.2012. Za obdobie od 01.01.2013 jej bol priznaný plat 354,50 eur ako to vyplýva z oznámenia o výške a zložení funkčného platu od 02.01.2013. Z Dodatku č. 1 zo dňa 16.12.2013 vyplýva, že sa pracovný pomer žalobkyne so zamestnávateľom obec N. predĺžil na dobu do 18.06.2014. Taktiež bolo potvrdením Sociálnej poisťovne preukázané, že od 22.06.2011 bol žalobkyňi priznaný invalidný dôchodok vo výške 284,10 eur, ktorý bol od 01.01.2012 v sume 293,50 eur mesačne, od 01.01.2013 vo výške 299,40 eur mesačne, od 01.01.2014 vo výške 303,90 eur mesačne. Od 08.01.2014 bol

znižený na 218,80 eur mesačne. Taktiež z lekárskej správy Sociálnej poisťovne zo dňa 11.10.2016 vyplýva, že môže pracovať žalobkyňa na pôvodnom pracovisku, môže vykonávať prácu učiteľky a administratívne práce a jej obmedzenie pracovných schopností spočíva v tom, že môže vykonávať prácu len v prostredí bez nočných zmien, fyzicky namáhavej práce s možnosťou diétného stravovania. Taktiež nebolo spochybnené, že od 30.06.2010 do 21.06.2011 bola žalobkyňa práceneschopná.

4. V prvom rade žalovaná namietala odôvodnenosť priznania nároku na náhradu mzdy za obdobie nad 12 mesiacov a žiadala, aby súd prvej inštancie nepriznal žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 22.06.2012 do 31.08.2014 kde za dôvody nepriznania náhrady mzdy žalovaná považuje skutočnosť, že žalobkyňa bola od 22.06.2011 zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie a bola jej vyplácaná dávka v nezamestnanosti a od 13.02.2012 žalobkyňa nastúpila na Základnú školu N. ako asistent učiteľa kde jej bola vyplácaná mzda. Pokiaľ žalobkyňa argumentuje, že pracovala u tohto zamestnávateľa na polovičný pracovný úväzok len so zaradením do 10 platovej triedy, argumentovala žalovaná tým, že žalobkyňa nepredložila žiadne doklady potvrdzujúce, že by sa snažila zabezpečiť si výhodnejšie zamestnanie. Žalobkyňa si prácu riadne nehľadala a bola dobrovoľne nezamestnaná od 22.06.2011 do nástupu na Základnú školu N. dňom 13.02.2012. Prácu, ktorá jej bola ponúkaná zo strany žalovanej v školskom klube odmietla s odôvodnením, že je táto práca pre ňu ponižujúca. Taktiež žalovaná poukázala aj na skutočnosť, že žalobkyni bolo vyplatené aj odstupné vo výške 2.110,50 eur vo výplatnom termíne v júni 2011. Skutočnosť tvrdenia žalovanej, že si žalobkyňa nehľadala prácu, táto vyvrátila predložením listinných dôkazov, z ktorých vyplýva, že 08.02.2012 žiadala Základnú školu N. o prijatie do pracovného pomeru. Predložila list Cirkevnej základnej školy v C. zo dňa 19.06.2012, z ktorého vyplýva, že na základe výberového konania zo dňa 18.06.2012 nebola prijatá do pracovného pomeru. Taktiež na preukázanie jej tvrdení bola predložená pozvánka na výberové konanie zo dňa 23.01.2012 kde bola pozvaná žalobkyňa na výberové konanie na funkciu riaditeľa Základnej školy S. Z. na deň 31.01.2012 a takisto svedčí o tom oznámenie výsledkov tohto výberového konania zo dňa 03.02.2012, že na funkciu riaditeľa základnej školy nebola žalobkyňa vybraná. Je treba poukázať na skutočnosť, že v čase od 30.06.2010 do 21.06.2011 bola žalobkyňa práceneschopná. Od januára 2012 sa snažila zamestnať a aj po tom čo si našla prácu na Základnej škole N., snažila si nájsť výhodnejšie zamestnanie. Príjem žalobkyne, ktorý dosiahla v pracovnom pomere na Základnej škole N. však nedosahoval príjem, ktorý by dosahovala v pôvodnom zamestnaní a ktorého výška príjmu v roku 2012 by dosahovala sumu 756 eur, v roku 2013 793,50 eur v roku 2014 841 eur, pričom príjem z pracovného pomeru na Základnej škole N. bol vo výške 336 eur v roku 2012, vo výške 354,50 eur v roku 2013 a 2014, čo nedosahuje ani polovicu príjmu, ktorý by dosiahla žalobkyňa v predchádzajúcom zamestnaní. Pokiaľ bolo preukázané, že bola poberateľkou invalidného dôchodku od roku 2012, tak invalidný dôchodok nemôže nahrádzať príjem z pracovného pomeru a je evidentné z predloženej lekárskej správy Sociálnej poisťovne, že jej pracovné obmedzenie nebráni vykonávať prácu učiteľky a administratívne práce, pretože ide prevažne o žalúdočné problémy a nie problémy pohybového charakteru, ktoré by jej bránili vykonávať prácu učiteľky. Podľa názoru súdu prvej inštancie zo strany žalovaného nebolo preukázané, že by žiadala žalovaná náhradu mzdy nad dobu 12 mesiacov v rozpore s dobrými mravmi. Žiadne takého dôvody zo strany žalovaného neboli. Naopak, žalobkyňa preukázala, že sa snažila zamestnať ako aj že sa zamestnala, avšak jej príjem z pracovného pomeru nedosahoval výšku príjmu z predchádzajúceho pracovného pomeru. Taktiež bolo preukázané, že sa snažila nájsť si aj výhodnejšie zamestnanie. Čo sa týka ponuky práce zo strany žalovanej na miesto vedúcej školského klubu s rovnakým platom a s rovnakým tarifným zaradením, tak bolo preukázané a žalobkyňa to nepoprela, že túto prácu odmietla s odôvodnením, že na túto prácu je potrebné iba stredoškolské vzdelanie a že čo sa týka náhrady mzdy, tak o tom sa so žalovanou vôbec nebavili, pretože žalobkyňa predpokladala automaticky, že takéto miesto je spojené aj s nižšou mzdou a okrem toho sa chcela žalobkyňa uplatniť na mieste, ktoré vykonávala predtým než s ňou bol rozviazaný pracovný pomer. V zmysle § 79 Zákonníka práce je možné priznať náhradu mzdy najdlhšie za dobu 36 mesiacov. Žalobkyňa si uplatnila náhradu mzdy od júna 2011 do augusta 2014. Návrh žalobkyne na náhradu mzdy presahuje 36 mesiacov a žalovaná namietala zaplatenie mzdy za obdobie 22.06.2012 do 31.08.2014, súd prvej inštancie preto nepriznal náhradu mzdy žalobkyni za mesiac júl 2014 s výplatou v auguste 2014 vo výške 841 eur a za mesiac august 2014 s výplatou v mesiaci september vo výške 732,59 eur vrátane príslušného úroku z omeškania. Celková výška náhrady mzdy predstavuje sumu 28.135,93 eur. Priznaná suma pozostáva z náhrady mzdy za mesiac jún 2011 od 22.06.2011 vo výške 226,93 eur, za mesiace júl - december 2011 vo výške 703,50 eur mesačne t.j. $6 \times 703,50 = 4.221$ eur, za rok 2012 - $12 \times 756 = 9.072$ eur, za rok 2013 - $12 \times 797,50 = 9.570$ eur, za január až jún 2014 - $6 \times 841 = 5.046$ eur. Na základe všetkých vyššie uvedených skutočností súd prvej inštancie priznal žalobkyni náhradu mzdy vo výške 28.135,93 eur a v prevyšujúcej časti návrh zamietol.

5. Ďalšou spornou otázkou, ktorá vznikla medzi stranami sporu je otázka, či patria žalobkyni úroky z omeškania za čas kedy jej nebol vyplácaný funkčný plat. V tejto súvislosti sa súd prvej inštancie stotožnil s názorom, ktorý bol vyslovený v rozhodnutí Najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo/76/2011 z 31.05.2012 kde sa uvádza, že vo všeobecnosti platí, že v prípade ak zamestnávateľ mešká s výplatom platu a plat neposkytne v dohodnutej dobe a v prípade absencie takejto dohody najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca je v omeškani. Z toho dôvodu súd prvej inštancie mal za to, že patria žalobkyni aj úroky z omeškania. Je pravdou, že žiaden pracovnoprávny predpis nezakotvuje výšku úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch, sa v tomto prípade postupuje podľa občianskoprávných predpisov v súlade s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a preto by sa malo postupovať podľa týchto ustanovení aj v prípade omeškania s výplatom u zamestnávateľa. Podľa vyjadrenie žalobkyne bol výplacný termín k 14. dňu v mesiaci. Žalovaná tento termín nepoprela, preto súd priznal žalobkyni úrok z omeškania každý mesiac odo dňa nasledujúce po dni výplaty, t.j. od 15. dňa v mesiaci.

6. Proti tomuto rozsudku podala odvolanie žalovaná majúc za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f/ CSP) a že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP). Jej odvolacie námietky možno zhrnúť do nasledovných rovín: (i) pri pripustení názoru, že ak ustanovenia Zák. práce o výpočte priemerného mesačného zárobku neplatia pre pracovníkov školstva, potom za priemerný zárobok nemožno považovať hrubý funkčný plat, (ii) nebolo preukázané, že zo strany žalobkyne došlo k doručeniu oznámenia o ďalšom zamestnaní, pričom na tento okamih je naviazaný začiatok poskytovania náhrady mzdy a možno ho uplatniť do rozhodnutia súdu o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v nadväznosti na to považuje žalovaná za premlčaný nárok uplatnený podaním zo dňa 03.09.2014, (iii) súd prvej inštancie pri rozhodovaní o výške náhrady mzdy nevzal do úvahy: a/ prečo sa žalobkyňa počas obdobia, kedy jej bola vyplácaná dávka v nezamestnanosti nezapojila do práce, b/ že samotná žalovaná ponúkla žalobkyni inú prácu, c/ že žalobkyňa v období po oznámení, že trvá na ďalšom zamestnaní poberala aj nemocenské dávky, neskôr aj invalidný dôchodok, d/ že žalobkyňa v tomto období bola zamestnaná aj u iného zamestnávateľa, (iv) namietala opodstatnenosť priznania úrokov z omeškania poukazujúc na uznesenie ÚS SR, sp. zn. II. ÚS 494/2013, (v) žalobkyňa má za to, že je na mieste pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania aplikovať § 257 CSP s poukazom na dĺžku sporu, ako aj to, že žalovaná je rozpočtovou organizáciou. Navrhla napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, alternatívne ho zmeniť tak, že žalobkyni náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov a úroky z omeškania nepriznať.

7. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť ako vecne správny poukazujúc na to, že (i) s otázkou priznanej výšky náhrady mzdy sa súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí dostatočne vypořiadal, (ii) v rozsudku OS HN sp. zn. 21C/155/2010 z 19.04.2013 sa uvádza, že bolo vykonané dokazovanie aj oznámením žalobkyne zo dňa 26.07.2010 o trvaní na ďalšom zamestnaní, (iii) súd prvej inštancie správne priznal žalobkyni náhradu mzdy až od júna 2011 do júna 2014, lebo žalobkyňa bola od 30.06.2010 do 21.06.2011 PN, (iv) nárok uplatnený podaním zo dňa 03.09.2014 premlčaný nie je s poukazom na § 119 ods. 1, § 263 Zák. práce, (v) príjem, ktorý dosahovala žalobkyňa v novej práci, nedosahoval ten v starej práci, (vi) právu požadovať náhradu mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru nebráni skutočnosť, že žalobkyňa je na čiastočnom invalidnom dôchodku, (vii) požadovaná náhrada mzdy zo strany žalobkyne nad 12 mesiacov nie je v rozpore s dobrými mravmi poukazujúc na uznesenie NS SR, sp. zn. 6Cdo 157/2010 z 14.09.2011, (viii) v otázke úrokov z omeškania poukázala na rozsudok NS SR, sp. zn. 2Cdo 76/2011 z 31.05.2012.

8. Žalovaná v reakcii na vyššie uvedené sa s tvrdeniami žalobkyne nestotožnila zotrúvajúc na dôvodoch uvedených vo svojom odvolaní. Naproti tomu, žalobkyňa zotrvala na svojom vyjadrení a súčasne uplatnila trovy konania.

9. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenou osobou (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 355 CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a nasl. CSP, bez nariadenia pojednávania (§ 385 CSP a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej je dôvodné.

10. Predmetom tohto sporu je náhrada mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. Základný a rozhodujúci zákonný predpoklad pre vznik nároku na náhradu mzdy naplnený je, lebo rozsudkom Okresného súdu Humenné, sp. zn. 21C/155/2010 z 19.04.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove z 11.06.2014 bolo o.i určené, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou, ktorú dala žalovaná žalobkyňi listom zo dňa 30.06.2010, je neplatné.

11. Nároky žalobkyne z tohto sporu je potrebné posudzovať podľa právnej úpravy účinnej v čase dania neplatnej výpovede.

12. Podľa § 79 Zákonníka práce účinného v spornom období

Ods. 1 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Ods. 2 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

13. Podľa § 1 ods. 2 zákona č. 552/2003Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov účinného v spornom období (ďalej len „zákon o výkone práce“) Tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú

- a) štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,
- b) právnické osoby zriadené zákonom a právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného zákona,¹⁾
- c) právnické osoby založené štátnym orgánom, Fondom národného majetku Slovenskej republiky, obcou alebo vyšším územným celkom, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, Fondu národného majetku Slovenskej republiky, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67 %,
- d) iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.

14. Podľa § 1 zák. č. 553/2003Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“)

Ods. 1 Tento zákon upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme¹⁾ u zamestnávateľov, ktorými sú

- a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,²⁾
- b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,³⁾
- c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku³⁾ okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,
- d) vyššie územné celky a obce, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- e) štátne fondy,³⁾
- f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,⁴⁾
- g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
- h) Slovenský pozemkový fond,
- i) Slovenská akadémia vied,

- j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie^{4a}) v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti^{4b}) a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby,^{4c}) ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,
- k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti^{4b}) a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby,^{4c}) ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- l) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis.

Ods. 2 Tento zákon sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý je zamestnancom zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý poskytuje starostlivosť v profesionálnej rodine,⁵) ktorý je vrcholovým športovcom, výkonným letcom, členom palubného personálu alebo technikom údržby lietadiel.⁶)

Ods. 3 Tento zákon sa nevzťahuje na

- a) hlavného kontrolóra obce a hlavného kontrolóra vyššieho územného celku,
- b) zamestnancov vyššieho územného celku a obce, ak vyšší územný celok alebo obec pri odmeňovaní zamestnancov okrem zamestnancov, ktorí sú zaradení v škole a v školskom zariadení bez právnej subjektivity, postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce; mzdové podmienky zamestnancov obce a vyššieho územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona.

Ods. 4 Tento zákon sa nevzťahuje na pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov základnej umeleckej školy, materskej školy, jazykovej školy a školského zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak základná umelecká škola, materská škola, jazyková škola a školské zariadenie pri odmeňovaní postupuje podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa Zákonníka práce.

15. Podľa § 29 zákona o odmeňovaní

Ods. 1 Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona.

Ods. 2 Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

Ods. 3 Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z funkčného platu 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 mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje.

Ods. 4 Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 a 3, § 119 ods. 2, § 120 až 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.

16. Podľa § 134 Zákonníka práce

Ods. 1 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Ods. 2 Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca

nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ods. 3 Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Ods. 4 Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Ods. 5 Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

Ods. 6 Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

Ods. 7 Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

Ods. 8 Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzujú sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

Ods. 9 Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

Ods. 10 Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

Ods. 11 Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.

17. 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 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi súčasne 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. V súdenom spore nateraz nie je ustálený rozhodujúci okamih, a to, kedy žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá, aby ju naďalej zamestnávala.

18. Možno prisvedčiť žalobkyni, že v rozsudku Okresného súdu Humenné, sp. zn. 21C/155/2010 z 19.04.2013 sa konštatuje, že bolo vykonané dokazovanie aj oznámením žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 26.07.2010, nie je však jasné, kedy sa uvedené oznámenie dostalo do sféry žalovanej. Podstatný obsah spisu sp. zn. 21C/155/2010, z ktorého by bolo možné uvedené vyvodiť, postupom podľa § 204 CSP oboznámený v súdenom spore nebol.

19. 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. Ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť, keď mu patrí nemocenské) alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy. Poberanie čiastočného invalidného dôchodku, obmedzujúcim kritériom v tomto smere nie je.

20. Základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy brať zreteľ, je skutočnosť, či sa pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž uvážiť, či pracovník mal možnosť obstarat' si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností. K zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy môže súd pristúpiť len vtedy, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu možno vyvodiť, že zamestnanec sa zapojil (mohol zapojiť) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by zamestnávateľ plnil svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu.

21. Zamestnávateľ, u ktorého sa vykonávajú práce vo verejnom záujme, pri realizácii pracovnoprávných vzťahov uplatňuje predovšetkým tri základné zákony. Je to Zákonník práce, zákon o výkone práce a zákon o odmeňovaní. Zákonník práce, ako základný zákon pracovného práva, upravuje postupné kroky zamestnávateľa od vzniku pracovného pomeru so zamestnancom až po jeho skončenie a všetky náležitosti s tým súvisiace, ak zákon o výkone práce, zákon o odmeňovaní alebo iný osobitný predpis neustanovuje inak. Vo vzťahu k zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme ide teda o subsidiárnu pôsobnosť Zákonníka práce.

22. Do pôsobnosti zákona o výkone práce patria zamestnanci zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v jeho osobnom rozsahu (§ 1 ods. 2) vrátane zamestnancov, u ktorých sa uplatňuje zákon o odmeňovaní.

23. Pôsobnosť zákona o výkone práce je širšia, ako je pôsobnosť zákona o odmeňovaní.

24. Zákon o odmeňovaní upravuje podmienky odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a určuje pôsobnosť tohto zákona. Do osobného rozsahu zákona o odmeňovaní patria zamestnávateľia, ktorí sú uvedení v § 1 ods. 1.

25. Vyššie uvedenými kritériami a zákonnými ustanoveniami sa súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní dôsledne neriadil. Na prvom mieste odvolací súd uvádza, že je potrebné predovšetkým bezpečne zistiť okamih, kedy žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Od uvedeného sa potom odvíja celková doba, za ktorú je možno žalobkyni priznať náhradu mzdy. Táto doba zahŕňa aj obdobie práceneschopnosti žalobkyne, za ktoré potom náhrada mzdy žalobkyni nepatrí. Naopak, poberanie invalidného dôchodku netvorí prekážku priznania náhrady mzdy. Vzhľadom na vznesenú žiadosť žalovanej na zníženie náhrady mzdy je potrebné zohľadniť potom aj všetky kritéria (uvedené pod bodom 20.), ktoré by mohli viesť k prípadnému zníženiu požadovanej náhrady mzdy. Z obsahu spisu nateraz nemožno ani vyvodiť „štatút“ žalovanej ako zamestnávateľa, ktorý je rozhodujúci pre posúdenie otázky, či na právny vzťah z predmetu tohto sporu je potrebné aplikovať ustanovenia Zákonníka práce, alebo ustanovenia Zákon o odmeňovaní. V tomto treba vychádzať z ustanovenia § 1 ods. 1 zákona o odmeňovaní, ktorý stanovuje predmet a rozsah svojej úpravy. Pri aplikácii ustanovenia zákona o odmeňovaní, sa pri určení náhrady mzdy vychádza z ustanovenia § 29 cit. zák., v opačnom

prípade z ustanovenia § 134 Zák. práce. Tieto ustanovenia celkom jasne určujú kritéria a pravidlá, z ktorých súd musí vychádzať pri určovaní výšky náhrady mzdy. Tu je potrebné zdôrazniť, že ak súd neuvedie v odôvodnení rozsudku o náhrade mzdy, akým spôsobom dospel k zisteniu priemerného zárobku, z ktorého vychádzal pri určení výšky náhrady mzdy, je výrok rozsudku o priznaní náhrady mzdy nepreskúmateľný.

26. Pokiaľ ide o priznanie úrokov z omeškania. Súd prvej inštancie v tomto prípade iba odkázal na rozhodnutie NS SR, sp. zn. 6Cdo/76/2011, s ktorým sa stotožnil, a vôbec nereflektoval na úplne opačnú právnu argumentáciu žalovanej strany, ktorá bola podporená rozhodnutím ÚS SR, sp. zn. II. ÚS 494/2013. Povinnosťou súdu je vždy dostatočným a rozumným spôsobom vyrovnať sa s argumentmi sporových strán, ktoré môžu mať vplyv na jeho rozhodnutie. Neznamená to však, že súd musí rozhodnúť v súlade so skutkovým a právnym názorom tej ktorej strany, postačuje, že sa s jej argumentmi vo svojom rozhodnutí ústavne akceptovateľným spôsobom vyrovná. Ak tak súd neučiní, zaťažuje svoje rozhodnutie vadou nepreskúmateľnosti.

27. K výroku o trovách konania odvolací súd uvádza, že výrok o nároku na náhradu trov konania musí byť formulovaný tak, že v ňom musí byť uvedené nielen kto a komu má zaplatiť náhradu trov konania ale musí v ňom byť uvedená aj formulácia, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením. Len takouto formuláciou výroku o náhrade trov konania bude splnená požiadavka zákona, aby rozhodnutie súdu o nároku na náhradu trov konania v spojení s rozhodnutím o výške tejto náhrady bolo vykonateľné, teda aby bolo spôsobilým exekučným titulom pre prípadné vynútenie ním uloženej povinnosti (pozri, NS SR, sp. zn. 6Cdo/222/2016). V súdenom spore vo výroku rozsudku o trovách konania súd prvej inštancie opomenul uviesť, vo vzťahu ku komu priznáva žalobkyni náhradu trov konania v rozsahu 88,72% (správe má byť výrok formulovaný tak, že sa priznáva nárok na náhradu trov konania...), ako aj to, kto o výške tejto náhrady rozhodne. Toto robí uvedený rozsudok v tejto časti nevykonateľným. Pokiaľ ide o možnú aplikáciu § 257 CSP, tá nebude vylúčená, ale iba za predpokladu, že bude neplnená hypotéza právnej normy - kumulatívne zistenie dôvodov hodné osobitného zreteľa a výnimočných okolností.

28. Preto odvolací súd s poukazom na vyššie uvedené postupom podľa § 389 ods. 1 písm. b/ CSP zrušil rozsudok v napadnutej časti a postupom podľa § 391 CSP vrátil vec v rozsahu zrušenia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

29. Úlohou súdu prvej inštancie tak bude znova vo veci konať v intenciách naznačených odvolacím súdom, následne vo veci znova rozhodnúť, a samozrejme, svoje rozhodnutie v zmysle zásad uvedených v § 220 ods. 2 CSP aj náležite odôvodniť. Nemožno tu opomenúť ani fakt, že ide o individuálny pracovnoprávny spor, ktorý je o.i. ovládaný aj vyšetrovacou zásadou podľa § 319 CSP.

30. V novom rozhodnutí vo veci samej súd prvej inštancie rozhodne aj o náhrade všetkých trov konania (§ 396 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

Podľa § 420 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.

Podľa § 421 ods. 1 CSP, dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

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

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

Podľa § 423 CSP, dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Podľa § 424 CSP, dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Podľa § 427 ods. 1 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.

Podľa § 427 ods. 2 CSP, dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

Podľa § 428 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).

Podľa § 429 ods. 1 CSP, dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Podľa § 429 ods. 2 CSP, povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) 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.