

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 9CoPr/3/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2116214613
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 08. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Bibiána Ťažiarová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2018:2116214613.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Bibiána Ťažiarová a sudcov: JUDr. Martin Holič a Mgr. Renáta Gavalcová, v právnej veci žalobkyne: Q. K., nar. XX.X.XXXX, bytom K., Q. XXXX/XX, zastúpenej AK: Mgr. Viera Laczová, so sídlom Trnava, Dolné Bašty 25, proti žalovanej: K. V. - Q. C., IČO: 46 345 566, so sídlom Bratislava, Riazanská 104, zastúpenej splnomocnencom: Advokátska kancelária Mihalda, Valach, Kišac, s. r. o., IČO: 36 663 051, so sídlom Bratislava, Gogoľova 18, o určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru, náhradu mzdy a iné, na odvolanie žalobkyne proti IV. výroku a na odvolanie žalovanej proti I., II., IV. a V. výroku rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. 19Cpr/5/2016-67 zo dňa 22. mája 2017, takto

rozhodol:

I. Odvolací súd napadnutý I. a V. výrok rozsudku súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

II. Napadnutý II. výrok **m e n í** tak, že žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 406,58 Eur mesačne od 25.5.2016 do 25.5.2019 a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku a vo zvyšku žalobu o náhradu mzdy zamietá.

III. Žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov na súde prvej inštancie a na odvolacom súde.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie I. výrokom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru doručené žalobkyni dňa 28.4.2016 je neplatné, II. výrokom uložil žalovanej zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy v sume priemerného zárobku vo výške 406,58 Eur mesačne od 2.5.2016 do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku, III. výrokom vo zvyšku žalobu zamietol, IV. výrokom, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo, V. výrokom uložil žalovanej zaplatiť Okresnému súdu Trnava súdny poplatok vo výške 416,50 Eur, do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil právne aplikáciou § 41 ods. 1 písm. a), § 68 ods. 1 písm. b), ods. 2, § 70, § 77, § 79 ods. 1, ods. 2, § 134 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení k 26.4.2016 (ďalej len Zákonník práce), s poukazom aj na procesné ustanovenia § 137 písm. c), § 255 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku, § 2 ods. 2, § 4 ods. 2 písm. d), § 8 ods. 4 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch.

3. Okresný súd vychádzal zo skutkových zistení, že dňa 30.9.2015 uzavreli strany pracovnú zmluvu, pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú so skúšobnou dobou tri mesiace, s miestom výkonu práce O. XX, K. kozmetička/depilátorka s nástupom do zamestnania dňa 1.10.2015. Podľa návrhu dohody o skončení pracovného pomeru sa strany dohodli na skončení pracovného pomeru ku dňu 20.4.2016 s tým, že dohoda je uzavretá na návrh zamestnávateľa a to z dôvodu dlhodobého a závažného porušovania pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca (nie je datovaná a ani podpísaná).

Oznámením zo dňa 21.4.2016 žalobkyňa oznámila žalovanej, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru na základe predloženej Dohody o skončení pracovného pomeru dňa 20.4.2016 z dôvodu dlhodobého a závažného porušovania pracovnej disciplíny, teda nedošlo k platnému skončeniu pracovného pomeru, preto pracovný pomer naďalej trvá a ona trvá na ďalšom zamestnaní, t.j. aby jej bolo umožnené pracovať, nakoľko dňa 20.4.2016 jej bol odobratý kľúč a tým zabránený vstup na pracovisko. Výzvou na nástup do zamestnania zo dňa 21.4.2016 zamestnávateľ vyzval zamestnanca na nástup do práce s poukazom na to, že dňa 21.4.2016 nenastúpil do práce a svoju neprítomnosť nenahlásil nadriadenému a ani sa neospravedlnil, čím vznikla neospravedlnená neprítomnosť v práci. Výzvou na nástup do zamestnania zo dňa 22.4.2016 zamestnávateľ vyzval zamestnanca na nástup do práce s poukazom na to, že dňa 22.4.2016 nenastúpil do práce a svoju neprítomnosť nenahlásil nadriadenému a ani sa neospravedlnil, čím vznikla neospravedlnená neprítomnosť v práci. Výzvou na nástup do zamestnania zo dňa 25.4.2016 zamestnávateľ vyzval zamestnanca na nástup do práce s poukazom na to, že dňa 25.4.2016 nenastúpil do práce a svoju neprítomnosť nenahlásil nadriadenému a ani sa neospravedlnil, čím vznikla neospravedlnená neprítomnosť v práci. Okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 26.4.2016 zamestnávateľ so zamestnancom okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 Zákonníka práce, keď uviedol: „Vychádzajúc z ustanovení § 81 Zákonníka práce má každý zamestnanec zákonom stanovené povinnosti, ktoré je povinný dodržiavať. Medzi základné povinnosti zamestnanca okrem iného patrí aj povinnosť byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a pracovať zodpovedne a riadne. Opakovane ste vyššie uvedené povinnosti zamestnanca porušili a to tým, že ste dňa 21.4.2016, 22.4.2016 a dňa 25.4.2016 nenastúpili do práce a svoju neprítomnosť ste nenahlásili svojmu nadriadenému a ani ste ju neospravedlnili, čím Vám vznikla neospravedlnená neprítomnosť v práci. Ďalšie porušenie pracovnej disciplíny závažného charakteru bol Váš výkon práce pre seba, prípadne iné osoby v pracovnom čase, kedy ste sa mali nachádzať na pracovisku. Zamestnávateľ zistil a to od klientov alebo bývalých klientov, že ste opakovane a to aj počas pracovnej doby preberali zamestnávateľovi zákaznikov a vykonávali tak prácu pre seba, dlhodobo a za odplatu bez akéhokoľvek oprávnenia. Takýmto konaním zamestnanca a preberaním klientely zamestnávateľovi vznikli zamestnávateľovi škody. Na základe vyššie uvedených dôvodov s Vami v zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce okamžite ukončujem pracovný pomer pre porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Pracovný pomer sa skončí dňom prevzatia tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru“. Výzvou zo dňa 2.5.2016 žalobkyňa nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru, ktoré jej bolo doručené dňa 28.4.2016, preto pracovný pomer naďalej trvá a trvá na ďalšom zamestnaní. Listom zo dňa 25.5.2016 označeného ako „Odpoveď na list zo dňa 2.5.2016“ žalovaná oznamuje žalobkyňu, že má za to, že boli naplnené zákonné predpoklady pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Výplatnými páskami za mesiace január 2016 až marec 2016 bola žalobkyňu vyúčtovaná mesačne hrubá mzda vo výške 486,- Eur a čistá mzda vo výške 406,58 Eur. Výplatnými páskami za mesiac za mesiace január 2016 a február 2016 (vystavených dodatočne) bola žalobkyňu vyúčtovaná mesačne hrubá mzda vo výške 456,- Eur a čistá mzda vo výške 387,48 Eur. Výplatnou páskou za mesiac marec 2016 (vystavenej dodatočne) bola žalobkyňu vyúčtovaná mesačne hrubá mzda vo výške 456,97 Eur a čistá mzda vo výške 388,- Eur. Podľa záznamu z mobilného telefónu žalobkyne žalobkyňa dňa 21.4.2016 telefonovala žalovanej niekoľkokrát, taktiež jej zaslala SMS o 8.46 hod. na ktorú nereagovala.

4. Prvoinštančný súd právne uzavrel, že predmetná žaloba bola podaná v zákonnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, vo veci skúmal, či sa žalobkyňa dopustila konania uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru - závažného porušenia pracovnej disciplíny - absencie. Existenciu ďalšieho dôvodu uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru - porušenie pracovnej disciplíny závažného charakteru, za ktoré žalovaná považovala výkon práce žalobkyňou pre seba, prípadne iné osoby, okresný súd neskúmal, keď v tejto časti bolo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné z dôvodu nesplnenia zákonnej náležitosti v zmysle citovaného ustanovenia § 70 Zákonníka práce a to presného skutkového vymedzenia tohto dôvodu porušenia pracovnej disciplíny tak, aby ho nebolo možné zameniť, t.j. aby bolo zrejmé kedy a k akému konkrétnemu konaniu došlo. Okresný súd nevyhodnocoval dôkazy predložené žalobcom - písomné prehlásenie A. V. bez uvedenia dátumu, písomné prehlásenie L. A. zo dňa 29.3.2017 a nepripustil ani navrhované dokazovanie - výsluchy svedkov navrhovaných oboma stranami za účelom preukázania porušenia resp. neporušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou.

5. Okamžité skončenie pracovného pomeru i z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny - absencie žalobkyne je neplatné, keď neboli dané dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu, keď okresný mal za to, že sama žalovaná znemožnila žalobkyni výkon práce tým, že jej odobrala všetky tri kľúče t. j. od hlavného vchodu do budovy, od dverí na druhom poschodí do chodby, v ktorej sa nachádza predmetný salón ako i od salónu, mobilný telefón a tablet s objednávkami, čím dala žalobkyni jednoznačne najavo, že nemá záujem aby u nej ďalej pracovala. Z takéhoto konania zamestnávateľa - žalovanej vyplýva, že jej záujmom bolo skončiť pracovný pomer so žalobkyňou, o čom svedčí i to, že predložila žalobkyni návrh Dohody o skončení pracovného pomeru, ku ktorej žalobkyňa nepristúpila, nakoľko si nebola vedomá porušenia pracovnej disciplíny (uvedeného ako dôvod skončenia pracovného pomeru v návrhu). Tvrdenia žalovanej, že dôvodom prečo chcela ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou bolo porušovanie pracovnej disciplíny okresný súd považoval za účelové, čo vyplýva zo samotnej výpovede žalovanej, ktorá nevedela súdu objasniť viaceré podstatné skutočnosti a to z akého dôvodu nikdy nič žalobkyni nevytýka, nedožadovala sa vysvetlenia ani nápravy, prečo neuviedla v okamžitom skončení pracovného pomeru konkrétne akého porušenia pracovnej disciplíny a kedy sa žalovaná dopustila. Z dokazovania vyplýva, že všetky skutkové okolnosti nasvedčujú tomu, že záujmom žalovanej bolo za každých okolností ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou a ukončiť ho tak, aby jej neplynuli žiadne nároky, čo vyplýva zo samotnej výpovede žalovanej, ktorá nevedela vôbec vysvetliť ako mienila ďalej postupovať, keď žalobkyňa odmietla podpísať Dohodu o skončení pracovného pomeru. Je ale zrejmé, že konanie žalovanej (návrh dohody na ukončenie pracovného pomeru, odobratie kľúčov, služobného telefónu, tabletu s objednávkami), smerovalo k tomu, že žalovaná nemala záujem zotrvať v pracovnom vzťahu so žalobkyňou. O tom, že žalovaná nemala záujem o vykonávanie ďalšej práce žalobkyňou svedčí i jej tvrdenie, že v dňoch kedy vykázala žalobkyni absenciu prišla žalovaná na pracovisko do K. vybaviť objednávky. Je potom nelogické správanie žalovanej - vykázanie absencie žalobkyni, bez toho aby sa kontaktovala so žalobkyňou za účelom zistenia aký bude ďalší postup (či bude pracovný pomer ukončený, resp. či bude žalobkyňa pokračovať v práci). Naopak, žalobkyňou tvrdený skutkový stav - že sa dohodli na stretnutí nasledujúci deň po tom, keď nepodpísala dohodu o skončení pracovného pomeru za účelom doriešenia ich pracovného vzťahu je vierohodný, nakoľko pracovný vzťah zostal nevyriešený a malo byť v záujme oboch strán vec doriešiť. Napokon žalobkyňa preukázala, že sa snažila dňa 21.4.2016 kontaktovať so žalovanou telefonicky i sms správou, žalovaná nereagovala, sama neprejavila žiadnu iniciatívu na zistenie prečo sa žalobkyňa nedostavila na pracovisko a ako budú ďalej postupovať. Uvedené svedčí tvrdeniu žalobkyne, že konanie žalovanej smerovalo k zrušeniu prevádzky v K. ktorá bola následne podľa vyjadrenia zástupcu žalovanej i skutočne zrušená krátko po skončení pracovného pomeru so žalobkyňou.

6. Ďalej okresný súd uzavrel, že nebolo podstatné skúmať, či žalobkyňa sa skutočne dostavila v dňoch, kedy jej bola vykázaná absencia na pracovisko, keď z konania žalovanej ako zamestnávateľa (predloženie návrhu dohody o ukončení pracovného pomeru, odobratie kľúčov od pracoviska, služobného telefónu, tabletu s objednávkami) vyplýva, že nemala záujem, aby žalovaná ďalej vykonávala svoju prácu a takýmto konaním jej znemožnila jej výkon. Preto nevyhodnocoval záznamy z kamerového systému a predloženú fotodokumentáciu žalovanou svedčiacu o tom, kedy bola žalovaná na pracovisku, čím chcela žalovaná preukázať, že žalobkyňa sa v dňoch kedy jej vykázala absenciu na pracovisko nedostavila a ani nevyhodnocoval tento dôkaz i s poukazom na to, že v konaní nebolo sporné, že kamera sa nachádzala až pri vstupe do salónu (pracovisko žalobkyne) za uzamknutými dverami od ktorých žalobkyňa už v tom čase kľúče nemala, a napokon žalobkyňa ani netvrdila, že by v uvedených dňoch bola až na pracovisku, tvrdila, že sa dostala iba po uzamknuté dvere. Okresný súd rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, keď vzhľadom na všetky okolnosti - správanie žalovanej, správanie žalobkyne nemal preukázané porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou - neospravedlnenú absenciu.

7. Prvoinštančný súd zároveň rozhodol o priznaní nároku na náhradu mzdy žalobkyni v sume jej priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď jej zamestnávateľ umožní pokračovať v práci (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce). Listom zo dňa 2.5.2016 žalobkyňa žalovanej oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní, o doručení tohto oznámenia žalovanej svedčí jej list zo dňa 25.5.2016. Žalovaná neumožnila žalobkyni pokračovať v práci, preto v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce jej patrí náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku (§ 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce). Okresný súd pri výpočte náhrady mzdy vychádzal z priemernej mzdy, ktorú žalobkyňa dosahovala u žalovanej za mesiace január 2016 až marec 2016. Podľa predložených dokladov o mzde žalobkyne v rozhodujúcom období (január 2016 až marec 2016) boli vystavené každý

mesiac dve výplatné pásky z rozdielnymi údajmi, pôvodne bola hrubá mzda v mesiacoch január a február 2016 456,- Eur, čistá mzda 387,48 Eur; hrubá mzda v mesiaci marec 2016 bola 456,97 Eur, čistá mzda 388,13 Eur. Následne bola na základe vykonanej kontroly Inšpektorátom práce vykonaná oprava, hrubá mzda bola vyúčtovaná vo výške 486,- Eur a čistá mzda vo výške 406,58 Eur. Nakoľko si žalobkyňa uplatnila náhradu mzdy vo výške iba čistej mzdy 406,58 Eur, teda sumu nižšiu ako bola vyúčtovaná pôvodne, okresný súd neskúmal správnosť vyúčtovania náhrady mzdy v rozhodnom období a žalovaná nemala žiadne námietky k výške uplatnenej náhrady mzdy.

8. Vo zvyšnej časti - určenia, že pracovný pomer trvá a uloženia povinnosti žalovanej pridelovať žalobkyni prácu podľa uzatvorenej zmluvy zo dňa 30.9.2015 okresný súd žalobu ako nedôvodnú zamietol, keď v zmysle citovaného ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce v závislosti od rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru v plnej miere pokračuje trvanie pracovného pomeru alebo zo zákona končí. Podľa zákona, ak súd rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pracovný pomer trvá a zamestnávateľ má preto i povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu zmysle § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, bez toho, aby súd o tom musel rozhodnúť. Vzhľadom na uvedené žalobkyňa na takomto určení nemá naliehavý právny záujem tak, ako to vyžaduje § 137 písm. c) Civilného sporového poriadku, keď pri žalobe o vyslovenie, že pracovný pomer trvá a zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu je potrebné preukazovať naliehavý právny záujem, nakoľko tento nevyplýva z osobitného predpisu, v danom prípade zo Zákonníka práce.

9. Okresný súd vyhovel žalobe v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy a vo zvyšku žalobu zamietol (určenia, že pracovný pomer trvá, uloženia povinnosti žalovanému pridelovať jej prácu podľa uzatvorenej zmluvy zo dňa 30.9.2015) ako nedôvodnú. Konštatoval, že pomer úspechu strán sporu bol rovnaký, preto v súlade s citovaným ustanovením § 255 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku rozhodol, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

10. Záverom uložil žalovanej povinnosť zaplatiť súdny poplatok za žalobu v časti v ktorej bola neúspešná, podľa položky 1 písm. a) a písm. b) Sadzobníka súdnych poplatkov tvoriaceho prílohu citovaného zákona vo výške 416,50 Eur (99,50 Eur za návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru + 317,- Eur, t.j. 6 % zo sumy náhrady mzdy za obdobie od 2.5.2016 do vyhlásenia rozhodnutia, t.j. 13 mesiacov krát 406,58 Eur = 5.285,54 eur, keď uvedená suma bola predmetom konania. Žalovanej vyplýva povinnosť zaplatiť súdny poplatok v zmysle citovaných zákonných ustanovení nakoľko žalobkyňa bola v konaní oslobodená od súdnych poplatkov a okresný súd jej žalobe vyhovel v časti, z ktorej bol súdny poplatok vyrubený.

11. Proti tomuto rozsudku výlučne IV. výroku podala odvolanie žalobkyňa a navrhla jej priznať náhradu trov konania v rozsahu 100 % alebo napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na nové konanie. Argumentovala tým, že žalobou, ktorá bola podaná za účinnosti OSP sa domáhala aj určenia, že pracovný pomer naďalej trvá. Po podaní žaloby vstúpil do účinnosti Civilný sporový poriadok, ktorého ust. § 137, písm. c) hovorí o obsahu žaloby. V konečnom dôsledku bola úspešná aj v tejto časti žaloby, keď po účinnosti CSP ak súd rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pracovný pomer trvá a zamestnávateľ má povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce bez toho, aby súd musel o tom rozhodnúť. Vo veci mala úspech v celom rozsahu, preto nemohol okresný súd skonštatovať, že pomer úspechu strán bol rovnaký.

12. Proti tomuto rozsudku výlučne výrokmi I., II., IV., V. podala odvolanie žalovaná a navrhla žalobu zamietnuť s poukazom na odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. d), f), h) Civilného sporového poriadku. Argumentovala tým, že skutkové zistenie, že by žalovaná chcela za každých okolností ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou a ukončiť ho tak, aby jej neplynuli žiadne nároky, nevyplýva zo žiadneho dokazovania, vôbec nie zo skutočnosti, že nevedela vôbec vysvetliť ako mienila ďalej postupovať, keď žalobkyňa odmietla podpísať Dohodu o skončení pracovného pomeru. Tak žalobkyňa ako aj žalovaná mali dňa 20.4.2016 záujem na skončení ich pracovného pomeru dohodou v znení v akom túto dohodu predložila žalovaná žalobkyni dňa 20.4.2016 s výnimkou uvedenia dôvodu, pre ktorý obe strany mali túto dohodu podpísať, zrejme z dôvodu straty vzájomnej dôvery, pričom k uzavretiu malo dôjsť dňa 21.4.2016, s poukazom na výpovede strán na pojednávaní dňa 12.4.2017. Dňa 21.4.2016 prišla žalovaná na pracovisko s očakávaním, že ich pracovný pomer ukončia dohodou bez uvedenia dôvodu. Súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, že práve žalovaná tlačila na

žalobkyňu, aby uzatvorila dohodu o skončení ich pracovného pomeru, a keď žalobkyňa odmietla takúto dohodu uzatvoriť, tak účelovou prekážkou v práci vyvolala absenciu žalobkyne, z ktorého dôvodu následne okamžite skončila ich pracovný pomer. Uvedené skutkové zistenie súdu prvej inštancie nevyplýva ani, podľa názoru okresného súdu, z nelogického správania žalovanej, ktorá vykázala absencie žalobkyňi, bez toho aby sa kontaktovala so žalobkyňou za účelom zistenia, aký bude ďalší postup (či bude pracovný pomer ukončený, resp. či bude žalobkyňa pokračovať v práci). Práve úvaha okresného súdu je nelogická, keďže sa tento sa bez akéhokoľvek právneho zdôvodnenia domnieva, že práve zamestnávateľ má povinnosť zisťovať u zamestnancov dôvody prekážok v ich práci resp. prečo nenastúpili do práce. Poukázala na § 144 ods. 2 Zákonníka práce. Ak žalobkyňi nebola prekážka v práci vopred známa (čo jej zjavne nebola, keďže sa snažila dostať na pracovisko aj bez kľúčov, ktoré odovzdala, keďže v tom čase nemala úmysel v práci ďalej pokračovať) mala práve žalobkyňa povinnosť upovedomiť žalovanú, že nemôže nastúpiť do práce, z akého dôvodu nemôže nastúpiť do práce a následne prekážku v práci žalovanej aj preukázať. Skutočnosť, že strany boli v procese vyjednávania podmienok skončenia ich pracovného pomeru dohodou, však neoprávňovala žalobkyňu, aby porušovala svoje základné povinnosti zamestnanca a bez akéhokoľvek ospravedlnenia nenastúpila do práce na začiatku pracovného času v dňoch 21.4.2016, 22.4.2016 a 25.4.2016. Z výpovede žalobkyne uskutočnenej na pojednávaní dňa 12.4.2017 vyplýva, že nakoľko dňa 21.4.2016 bola prvá klientka objednaná na 10.00 hod., tak pracovný čas žalobkyne začínal najskeôr o 9.00 hod. tak, aby mohla pripraviť pracovisko. Vo výpovedi žalobkyne ohľadom odomykania hlavného vstupu do budovy, v ktorej sa nachádzala prevádzka žalovanej, uskutočnenej na pojednávaní dňa 12.4.2017 žalobkyňa uviedla, že „dňa 21.4.2016 som sa dostala iba pred hlavný vstup do budovy, lebo budova sa zamykala a otvárala sa ráno medzi ôsmou a deviatou hodinou, podľa toho ako prichádzali zamestnanci do budovy, bolo to rôzne, kedy sa odomykalo, nie vždy v ten istý čas“. Napriek tomu, že žalobkyňa vedela, že dňa 21.4.2016 mala nastúpiť do práce až po 9.00 hod., ako aj napriek skutočnosti, že žalobkyňa vedela, že nemá kľúče od budovy, ktorá sa otvára medzi ôsmou a deviatou hodinou, sa však dňa 21.4.2016 snažila dostať na pracovisko práve o 8.00 hod., t.j. vtedy, kedy nikto nedokáže dosvedčiť, či tam žalobkyňa skutočne bola alebo nie. Keby žalobkyňa mala skutočne záujem nastúpiť dňa 21.4.2016 do práce, mohla prísť v čase spolu s objednanou klientkou o 10.00 hod. resp. krátko pred tým, t.j. v čase, kedy už bola budova určite otvorená, a dostala by sa až po dvere na chodbu, na ktorej sa nachádzalo pracovisko žalovanej. Následne, tak isto, ako to urobila aj objednaná klientka, mohla žalobkyňa zazvoniť žalovanej na zvonček pri chodbových dverách, na základe čoho by jej žalobkyňa otvorila chodbové dvere tak, ako to urobila aj objednanej klientke, dôsledkom čoho by sa žalobkyňa dostala až pred dvere pracoviska žalovanej. Práve žalobkyňa účelovo zavádza svojimi tvrdeniami, že v dňoch 21.4.2016 a 22.4.2016 sa snažila nastúpiť do práce, avšak jej tomu bránila prekážka, že nemala sadu kľúčov, prostredníctvom ktorých by sa na pracovisko dostala. Prítomnosť žalobkyne pred budovou dňa 21.4.2016 a pred chodbou dňa 22.4.2016 však nie je ničím preukázaná, okrem výpovede samotnej žalobkyne a tvrdenia jej právnej zástupkyne, ktorá je vo veci zaujatá, keďže zastupuje žalobkyňu, a jej vyjadrenia nemožno hodnotiť ako svedeckú výpoveď resp. iný dôkaz. Vykonaným dokazovaním bol preukázaný opak a to, že na chodbu pred pracovisko žalovanej bolo možné sa dostať aj bez kľúčov, čoho dôkazom sú predložené videozáznamy, z ktorých nesporne vyplýva, že na predmetnej chodbe sa v dňoch 21.4.2016 a 22.4.2016 pohybovalo viacero ľudí, medzi ktorými boli aj klienti žalovanej, ktorý nemali kľúče od žiadnych dverí umiestnených v predmetnej budove. Žalobkyňi nebránila žiadna prekážka v tom, aby v dňoch 21.4.2016, 22.4.2016 a 25.4.2016 nastúpila do práce na začiatku jej pracovného času a aby tým žalobkyňa neporušila svoju základnú povinnosť zamestnanca v zmysle § 81 písm. b) Zákonníka práce. Ak sa zamestnávateľ rozhodne skončiť so zamestnancom pracovný pomer, tak tomu vždy predchádza jeho rozhodnutie resp. záujem, aby zamestnanec už nevykonával pre zamestnávateľa svoju prácu. Má za to, že v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je vždy nutné skúmať, či boli splnené dôvody skončenia pracovného pomeru alebo nie. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny spočívajúceho v opakovanej neospravedlnenej absencii zamestnanca na pracovisko, tak bolo povinnosťou okresného súdu skúmať, či žalobkyňa bola v dňoch uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru na pracovisku alebo nie a ak nie, tak z akého dôvodu.

13. Súd prvej inštancie však vôbec neskúmal či žalovaná nastúpila v dňoch 21.4.2016, 22.4.2016 a 25.4.2016 do práce alebo nie, a v prípade ak nenastúpila, tak či jej bránila nejaká prekážka alebo nie, a ak áno, tak či táto prekážka bola na strane žalovanej alebo žalobkyne. Súd prvej inštancie sa uspokojil iba so skutočnosťou, že žalovaná mala záujem skončiť pracovný pomer so žalobkyňou, ktorá nemá právny význam pri posudzovaní platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z

dôvodov uvedených predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru. Samotný záujem žalovanej skončiť pracovný pomer so žalobkyňou nemožno považovať za konanie, ktorým by žalovaná bránila žalobkyni vo výkone jej práce. Z výpovede žalobkyne nesporne vyplýva, že spočiatku dňa 20.4.2016 mali strany spoločný záujem skončiť ich pracovný pomer, pričom uzatvorenie dohody sa malo uskutočniť po preformulovaní prvotného návrhu dohody o skončení pracovného pomeru, a to v nasledujúci deň na pracovisku žalovanej. Až na základe následného opakovaného nenastúpenia do práce zo strany žalobkyne sa žalovaná rozhodla okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Okresný súd neskúmal či žalobkyňa nastúpila v dňoch 21.4.2016, 22.4.2016 a 25.4.2016 do práce alebo nie, ktorá skutočnosť preukazuje pravdivosť dôvodov, pre ktoré žalovaná okamžite skončila pracovný pomer so žalobkyňou, a ktorá skutočnosť je tak významná pre posúdenie platnosti sporného okamžitého skončenia pracovného pomeru.

14. Súd prvej inštancie vôbec neskúmal v zmysle § 79 Zákonníka práce, či možno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala. V konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhoduje aj o tom, či pracovný pomer nekončí, bez potreby osobitného výroku, alebo rozhodne, že pracovný pomer skončí ak nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Okresný súd v tomto konaní žiadnym spôsobom neskúmal, či sú splnené predpoklady na ukončenie pracovného pomeru strán alebo nie, a bez konkrétneho odôvodnenia ponechal pracovný pomer strán v platnosti. Poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.5.2014, sp. zn. 25Co/43/2014. Má za to, že od žalovanej nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, z dôvodu, že žalovaná prevádzku, v ktorej žalobkyňa vykonával svoju prácu zatvorila ešte v júni 2016, žalovaná tak nemá voľné pracovné miesto, kde by mohla žalobkyňa pracovať, že vzájomná nedôvera strán narúša potrebnú vzájomnú spoluprácu v rámci ich pracovnoprávneho vzťahu, že aj sama žalobkyňa mala dňa 20.4.2016 záujem skončiť pracovný pomer so žalovanou dohodou pre vzájomnú nedôveru, ako to uviedla vo svojej výpovedi zo dňa 12.4.2017.

15. Z vykonaného dokazovania nevyplýva, že by žalobkyňa dňa 2.5.2016 oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Listom zo dňa 25.5.2016, ktorým žalovaná reagovala na predmetné oznámenie žalobkyne, priamo nevyplýva deň, kedy bolo žalovanej oznámené, že žalobkyňa trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovanej bola skutočnosť, že žalobkyňa trvá na ďalšom zamestnávaní, oznámená najneskôr dňa 25.5.2016, pričom skorší dátum nebol zo strany žalobkyne žiadnym spôsobom preukázaný, takéto skutkové zistenie súdu prvej inštancie nevyplýva z vykonaného dokazovania.

16. Okresný súd v konaní vôbec neskúmal možnosť zníženia resp. nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce zákonom vymedzenú dobu po prípadnom určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru medzi stranami. Podľa platnej judikatúry, náhrada mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom (R 90/1970). Preto toto ustanovenie pripúšťa primerané zníženie náhrady mzdy, resp. jej nepriznanie za obdobie presahujúce zákonom vymedzenú dobu. Súd prvej inštancie mal v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce pri rozhodovaní o tom, za aké obdobie prizná náhradu mzdy skúmať, či sa žalobkyňa počas trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru so žalovanou zamestnala alebo nie resp. či si aktívne hľadala nové zamestnanie. Napriek skutočnosti, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce obmedzuje priznanie nároku na náhradu mzdy zákonom vymedzenou dobou, súd prvej inštancie bez akéhokoľvek právneho zdôvodnenia a hlbšieho skúmania priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy od 2.5.2016 až do času, ktorý nikdy nemusí skončiť.

17. K odvolaniu žalobkyne sa vyjadrila žalovaná, ktorá uviedla, že navrhuje potvrdiť IV. výrok napadnutého rozsudku. Okresný súd žalobkyni vyhovel len čiastočne (I., IV. výrok) a vo zvyšnej časti žalobu ako nedôvodnú zamietol. Úspech vo veci sa zisťuje porovnaním žalobnej žiadosti (petitu) a výroku rozhodnutia, ktorých sa vo veci rozhodlo. Okresný súd správne rozhodol, že pomer úspechu strán bol v spore rovnaký. Poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 5Co/300/2016.

18. K odvolaniu žalovanej sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá uviedla, nie je pravdou, že strany mali záujem ukončiť pracovný pomer, ku ktorému malo dôjsť dňa 21.4.2016, keď žalovaná nikdy žalobkyni

nepredložila upravenú Dohodu o skončení pracovného pomeru. Nie je dôvod na poukaz na § 144 ods. 1, 2 Zákonníka práce, keďže žalobkyni nebol umožnený vstup na pracovisko, dňa 20.4.2016 jej bol odobratý kľúč, zoznam objednávok, zamestnávateľ s ňou vôbec nepočítal, hoci mu žalobkyňa písomne oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Po dátume 20.4.2016 neboli strany v žiadnom kontakte a žalovaná bola rozhodnutá ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer a zatvoriť prevádzku potvrdzuje konanie žalovanej (odobratie kľúčov, zoznamu objednávok, odovzdanie osobných vecí žalobkyni....). Pokiaľ mala žalovaná potrebu zavrieť prevádzku v K., mala to urobiť zákonným spôsobom. Ak žalobkyňa nevykonávala po 20.4.2016 svoju prácu, bolo to jedine z dôvodu, že jej žalovaná neumožnila vstup na pracovisko, neumožnila jej vykonávať prácu. Zo strany Inšpektorátu práce bolo preukázané pochybenie žalovanej a bola jej udelená pokuta. Skutočnosť trvania na ďalšom zamestnávaní bola jednoznačne preukázaná listinnými dôkazmi čo konštatoval okresný súd aj Inšpektorát práce.

19. K vyjadreniu žalobkyne k odvolaniu žalovanej sa vyjadrila žalovaná a uviedla, že s poukazom na výpovede strán na pojednávaní dňa 12.4.2017 nesporne vypláva, že strany mali dňa 20.4.2016 záujem ukončiť ich pracovný pomer dohodou, pričom k uzatvoreniu dohody malo dôjsť dňa 21.4.2016. Zotrvála na poukaze na § 144 ods. 2 Zákonníka práce a poukázala na uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo/81/2010. Žalobkyni nebránila žiadna prekážka, aby v dňoch 21.4. 2016, 22.4.2016, 25.4.2016 nastúpila do práce na začiatku jej pracovného času a aby tým neporušila svoju základnú povinnosť zamestnanca v zmysle § 81 písm. b) Zákonník práce.

20. K vyjadreniu žalovanej k vyjadreniu žalobkyne k odvolaniu žalovanej sa žalobkyňa vyjadrila a uviedla, že sa pridržiava svojho vyjadrenia zo dňa 13.10.2017.

21. Dňa 1. júla 2016 nadobudol účinnosť Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z. z., ďalej CSP), ktorý nahradil a zrušil do 30.6.2016 účinný zák. č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej OSP). Odvolací súd pristupujúci k rozhodovaniu v tejto veci po 1. júli 2016, postupoval na základe prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 CSP (podľa ktorého, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti) už podľa CSP.

22. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolania žalobkyne (I., II., IV., V. výrok) a žalovanej (IV. výrok) boli podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenými subjektami - zároveň stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie v čase jeho podania pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolania majú zákonné náležitosti (§ 363 CSP) a že odvolatelia použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. d/, f, /h/ CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolaní (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), bez potreby doplnenia dokazovania, keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP), a dospel k záveru, že odvolaniu žalovanej v I. a V. výroku nie je možné vyhovieť, keďže rozsudok súdu prvej inštancie je v napadnutom rozsahu vecne správny, v dôsledku čoho boli splnené podmienky pre jeho potvrdenie v zmysle § 387 CSP, v II. výroku je odvolanie dôvodné, v dôsledku čoho boli splnené podmienky pre jeho zmenu podľa § 388 CSP.

23. Predmetom konania na súde prvej inštancie bola požiadavka žalobkyne na určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru doručené žalobkyni dňa 28.4.2016 je neplatné a preto pracovný pomer trvá. Uloženie žalovanej povinnosť pridelovať žalobkyni prácu podľa uzatvorenej zmluvy zo dňa 30.9.2015. Uloženie žalovanej zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy v sume priemerného zárobku vo výške 406,58 Eur mesačne od 2.5.2016 do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci alebo súd rozhodne o platnom skončení pracovného pomeru.

24. Žalovaná ani žalobkyňa nenapadli odvolaním III. výrok napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie o zamietnutí žaloby (určenie, že pracovný pomer trvá a uloženie povinnosti žalovanej pridelovať žalobkyni prácu podľa uzatvorenej zmluvy zo dňa 30.9.2015), preto je tento právoplatný.

25. Predmetom prieskumu odvolacieho súdu vymedzeným rozsahom a dôvodmi odvolaní strán bolo posúdiť, či súd prvej inštancie rozhodol vo veci správne, ak určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru doručené žalobkyni dňa 28.4.2016 je neplatné (I. výrok), uložil žalovanej zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy v sume priemerného zárobku vo výške 406,58 Eur mesačne od 2.5.2016 do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku (II. výrok), že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo (IV. výrok), uložil žalovanej zaplatiť Okresnému súdu Trnava súdny poplatok vo výške 416,50 Eur, do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku (V. výrok) a to s poukazom na odvolacie argumenty uplatnené odvolateľmi.

26. Pretože odvolací súd preberá súdom prvej inštancie zistený skutkový stav, pokiaľ ide o skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobcom tvrdeného nároku (s výnimkou vzniku a doby trvania povinnosti zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy), ktorý vo vyčerpávajúcom rozsahu vykonal dokazovanie potrebné na posúdenie uplatneného nároku, výsledky dokazovania jednotlivo i vo vzájomných súvislostiach dôkladne a správne vyhodnotil, pričom i podľa odvolacieho súdu dospel k správnym skutkovým zisteniam, a pretože v celom rozsahu zdieľa i jeho právny záver vo veci (s uvedenou výnimkou), keď vec aj v napadnutom rozsahu i správne právne posúdil (s uvedenou výnimkou), s poukazom na ust. § 387 ods. 2 OSP, odvolací súd odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia preskúmaného rozsudku v napadnutej časti. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od týchto záverov súdu prvej inštancie odchýliť a preto nemôže dať za pravdu odvolateľovi (s uvedenou výnimkou).

27. Vzhľadom na odvolaciu argumentáciu žalobcu, odvolací súd považuje za podstatné uviesť nasledovné:

28. Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

29. Medzi základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z pracovného pomeru (§ 81 Zákonníka práce) patrí osobný výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny, ktoré spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva alebo pokyny vedúceho zamestnanca.

30. Odvolací súd má za to, že odobratie (okrem iného) troch kľúčov žalovanou žalobkyni dňa 20.4.2016 bolo v konaní pred okresným súdom preukázané a takéto konanie žalovanej mohla žalobkyňa jednoznačne považovať za prejav vôle neprideľovať jej ďalej prácu a za pokyn, aby nechodila do práce, aj keď sa pracovný pomer neskončil. Odvolací súd má za to, že okresný súd správne uzavrel, že žalovaná znemožnila žalobkyni výkon práce, tým že jej odobrala kľúče. V tejto súvislosti odvolací súd konštatuje, že ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, porušenie tejto povinnosti má za následok, že ani zamestnanec si nemôže plniť povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. Účastník, ktorý spôsobil túto situáciu, v tomto prípade žalovaná, ktorá dala žalobkyni neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru, je povinná druhému účastníkovi vyjadriť ochotu plniť si povinnosti a oznámiť mu odstránenie prekážky brániacej výkonu práce. Len ten z účastníkov, ktorý je ochotný, resp. pripravený plniť si svoje povinnosti z pracovného pomeru, t.j. žalovaná, sa môže domáhať zodpovedajúceho plnenia od druhého účastníka, t.j. žalobkyne. Ak zamestnanec prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia (čo bolo v prejednávanej veci žalobkyňou preukázané), ale z dôvodov na strane zamestnávateľa, môže ho vyzvať na plnenie povinností, avšak nie je povinný prideľovanie práce vyžadovať. Z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v takom prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky. V konaní bolo preukázané, že žalovaná vyzvala žalobkyňu na nástup do práce listami zo dňa 21.4.2016, zo dňa 22.4.2016, zo dňa 25.4.2016, ktoré boli žalobkyni doručené (až) dňa 28.4.2016 (spolu s okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 26.4.2016). Podľa názoru odvolacieho súdu uvedené písomnosti možno považovať za písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku (resp. zmeny) povinnosti zamestnanca vyplývajúcej z pracovnej zmluvy a pre doručovanie takejto písomnosti je potrebné aplikovať § 38 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce. Povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť zamestnancovi sa splní, len čo zamestnanec písomnosť prevezme, alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo

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

31. Okresný súd žalobe v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru správne vyhovel, keď bolo povinnosťou žalovanej vyzvať žalobkyňu na nástup do práce, resp. na prevzatie kľúčov, ktorá by preukázateľne došlo do sféry vnímania žalobkyne (bola by s ňou preukázateľným spôsobom oboznámená), pretože práve žalovaná spôsobila, že žalobkyňa prestala vykonávať prácu u žalovanej potom, ako jej prestala prideľovať prácu. Pričom až do prevzatia výziev na nástup do práce dňa 28.4.2016, nebolo povinnosťou žalobkyne dostaviť sa do práce. Ako porušenie pracovnej disciplíny by mohla žalovaná hodnotiť to, ak by žalobkyňa neprišla do práce napriek výzve na nastúpenie do práce prípadne v danej veci na prevzatie kľúčov, ktorou by bol odvolaný predchádzajúci prejav vôle žalovanej neprideľovať žalobkyňi prácu. Dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 26.4.2016 však nie je možné dodatočne meniť a podľa tejto listiny je (odvolaním v napadnutom rozsahu) dôvodom neospravedlnená neprítomnosť v práci (nenastúpenie do práce a nenahlásenie nadriadenému, neospravedlnenie v dňoch 21.4.2016, 22.4.2016, 25.4.2016). Žalovaná nepreukázala, že by bola (vzhľadom na predchádzajúce odobratie kľúčov) relevantným spôsobom vyzvala žalobkyňu pred okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 26.4.2016, aby opätovne nastúpila do práce. Za takýchto okolností považoval okresný súd správne neprítomnosť žalobkyne v práci v dňoch od 21.4.2016, 22.4.2016, 26.4.2016 za oprávnenú a odôvodnenú neplnením si povinnosti zo strany práve žalovanej podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, prideľovať zamestnancovi prácu, teda podľa odvolacieho súdu zákonnou prekážkou v práci na strane zamestnávateľa, preto nešlo o neospravedlnenú absenciu tak to správne uzavrel aj okresný súd. V kontexte uvedeného teda neobstojí námietka žalovanej, že okresný súd neskúmal či žalovaná nastúpila v dňoch 21.4.2016, 22.4.2016 a 25.4.2016 do práce alebo nie, keďže sa v uvedených dňoch sa nejednalo o absenciu.

32. Námietka žalovanej, že strany mali dňa 20.4.2016 záujem na skončení ich pracovného pomeru dohodou v znení v akom túto dohodu predložila žalovaná žalobkyňi dňa 20.4.2016, s výnimkou uvedenia dôvodu, pre ktorý obe strany mali túto dohodu podpísať, zrejme z dôvodu straty vzájomnej dôvery, pričom k uzavretiu malo dôjsť dňa 21.4.2016, je nedôvodná, keďže k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru pred dňom okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 26.4.2016 nedošlo. Pričom predmetom konania bola požiadavka žalobkyne na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo dňa 26.4.2016, keďže k tomuto dňu nebolo preukázané, že by pracovný pomer medzi stranami zanikol iným spôsobom.

33. Ani poukaz žalovanej na § 144 ods. 2 Zákonníka práce ako aj námietka, že práve žalobkyňa mala povinnosť upovedomiť žalovanú, že nemôže nastúpiť do práce, z akého dôvodu a následne prekážku v práci aj preukázať neobstoja, keďže vykonaným dokazovaním okresného súdu bolo preukázané, že žalovaná znemožnila žalobkyňi výkon práce, tým že jej odobrala kľúče a teda neprideľovala žalobkyňi prácu v dňoch 21.4.2016, 22.4.2016, 25.4.2016 (žalovanou označených ako neospravedlnená absencia v okamžitom skončení pracovného pomeru), čím porušila povinnosť zamestnávateľa podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce prideľovať zamestnancovi prácu tak ako to už skonštatoval odvolací súd v odseku 31, a zákonná prekážka v práci je na strane práve žalovanej a nie žalobkyne.

34. Podľa § 366 písm. a) CSP, prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak a) sa týkajú procesných podmienok, b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

35. Podľa § 384 ods. 3 CSP, odvolací súd môže doplniť dokazovanie za podmienok uvedených v § 366.

36. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď

oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

37. Konania o nárokoch z neplatného rozviazania pracovného pomeru sú už tradične teóriou procesného práva i judikatúrou považované za tzv. sporové konania ovládané dispozičným princípom (teda za konania, v ktorých len strane prislúcha formulovať nimi nastoľované požiadavky a súdom naopak takéto požiadavky len akceptovať alebo neakceptovať, nie však do nich aj akokoľvek zasahovať) a pri vyjdení z uvedeného tak neexistoval dôvod, pre ktorý by sa na riadnej formulácii žalobného návrhu na výrok požadovaného rozhodnutia súdu nemalo trvať aj u žalobkyne z prejednávanej veci.

38. Formuláciu z príslušného hmotnoprávneho ustanovenia „ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával“ totiž nemožno vykladať izolovane od časti ustanovenia reprezentujúcej pravidlo (z ktorého je uvedené výnimkou), teda od prvej časti prvej vety § 79 ods. 1 Zákonníka práce tvorenej slovami „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“ a práve z takéhoto kontextu plynie podľa odvolacieho súdu záver, že súd by nemal priamo rozhodovať o skončení pracovného pomeru.

39. Odvolací súd konštatuje, že napriek námietke žalovanej, že odvolací súd vôbec neskúmal v zmysle § 79 Zákonníka práce, či možno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, žalovaná v konaní pred okresným súdom nežiadala aplikáciu výnimky v zmysle ustanovenia citovaného v odseku 36 a ohľadom uvedeného ani nepodala vzájomnú žalobu. S poukazom na uvedené odseku 37 a 38 má odvolací súd za to, že postup okresného súdu, ktorý ohľadom aplikácie uvedenej výnimky v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce v konaní nič neskúmal bol namieste, preto ani námietka žalovanej nie je dôvodná.

40. V súvislosti s poukazom žalovanej na aplikáciu výnimky podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ďalej odvolací súd konštatuje, že s poukazom na § 366 v spojení s § 384 ods. 3 CSP nedoplnil dokazovanie, keď neboli splnené zákonné predpoklady v zmysle § 366 CSP.

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

42. Z citovaného ustanovenia v odseku 41 podľa odvolacieho súdu jednoznačne vyplýva, že je výlučne v kompetencii súdu rozhodnúť o možnom znížení (prípadne nepriznaní) požadovanej náhrady mzdy, iba na základe žiadosti samotného zamestnávateľa.

43. Odvolací súd sa stotožnil s postupom okresného súdu, ktorý v predmetom konaní nepostupovať podľa § 79 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce citovaný v odseku 41, keďže samotná žalovaná (ako zamestnávateľ) v priebehu celého konania na okresnom súde nežiadala primerane znížiť náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, resp. nepriznať (pozri uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo/157/2010). Preto nie je dôvodná námietka žalovanej, ktorá takúto žiadosť urobila až v rámci podaného odvolania.

44. V súvislosti s predmetnou žiadosťou žalovanej označenou v odseku 43 odvolací súd konštatuje, že s poukazom na § 366 v spojení s § 384 ods. 3 CSP nedoplnil dokazovanie, keď neboli splnené zákonné predpoklady v zmysle § 366 CSP.

45. Je notoriou, že výrok o náhrade mzdy v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru je závislý od rozhodnutia súdu o určení platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Bez kladného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemožno sa s úspechom domáhať nároku na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 <., <. Zákonníka práce. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 <., ods. 2 <. Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorý si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi,

ktorý neplatne zrušil pracovný pomer so zamestnancom. Tento nárok teda nie je možné považovať za opakujúcu sa dávku so splatnosťou toho-ktorého mesiaca tak, ako je tomu pri mzde za vykonanú prácu. Náhrada mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce zamestnancovi (v preskúmvanej veci žalobkyni) patrí odo dňa, kedy zamestnávateľovi (v preskúmvanej veci žalovanej) oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, do času, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

46. Odvolací súd konštatuje, že z obsahu spisového materiálu vyplýva, že listom zo dňa 2.5.2016 (č.l. 13) oznámila žalobkyňa žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Listom zo dňa 25.5.2016 (č.l. 16) označenom ako odpoveď na list zo dňa 2.5.2016 reagovala žalovaná na list žalobkyne zo dňa 2.5.2016, avšak z listu nevyplýva deň doručenia listu zo dňa 2.5.2016 žalovanej. Pričom ani z vykonaného dokazovania okresným súdom nebol preukázaný deň doručenia listu žalobkyne zo dňa 2.5.2016 žalovanej.

47. V súvislosti s doručením listu žalobkyne zo dňa 2.5.2016 žalovanej odvolací súd konštatuje, že z vykonaného dokazovania na okresnom súde nevyplýva, že by žalobkyňa dňa 2.5.2016 oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, tak ako to uzavrel okresný súd, keď II. napadnutým výrokom rozsudku uložil žalovanej povinnosť zaplatiť náhradu mzdy žalobkyni vo výške 406,58 Eur mesačne od 2.5.2016 do času keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci, s čím žalovaná podaným odvolaním nesúhlasí. Žalovaná podľa odvolacieho súdu správne namieta, že z vykonaného dokazovania nevyplýva, že by žalobkyňa dňa 2.5.2016 oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, teda že dňa 2.5.2016 bol žalovanej doručený list zo dňa 2.5.2016. Z vykonaného dokazovania pred okresným súdom vyplynulo, že list žalobkyne zo dňa 2.5.2016 bol žalovanej doručený, keďže táto naň reagovala listom zo dňa 25.5.2016, čo bolo preukázané pred okresným súdom. Odvolací súd v tejto súvislosti prisvedčil žalovanej, že najskôr bolo žalovanej oznámené, že žalobkyňa trvá na ďalšom zamestnávaní dňa 25.5.2016 (listom žalobkyne zo dňa 2.5.2016), keďže skorší deň nebol žalobkyňou v konaní preukázaný. V tejto súvislosti je nutné opäť poukázať na § 38 ods. 3 a 4 Zákonníka práce, keď podľa odvolacieho súdu list žalobkyne zo dňa 2.5.2016 možno považovať za písomnosť zamestnanca týkajúcu sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru vyplývajúceho z pracovnej zmluvy, ktorú doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku a svoju povinnosť doručiť písomnosť splní, len čo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. S ohľadom na uvedené odvolací súd konštatuje, že žalovanej vznikla povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 406,58 Eur mesačne, ktorá nebola medzi stranami sporná, a ktorej výška nebola napadnutá odvolaním žalovanej, od 25.5.2016. Pokiaľ ide o námietku žalovanej, že okresný súd napriek obmedzeniu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce priznal žalobkyni náhradu mzdy do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci, teda do času ktorý nikdy neskončí, aj uvedenú námietku považuje odvolací súd za správnu. Okresný súd síce aplikoval § 79 ods. 1 Zákonníka práce, avšak hoci citoval v odôvodnení napadnutého rozsudku aj ods. 2 posledná veta tento opomenul aplikovať na danú vec. Odvolací súd poukazuje na to, že § 79 ods. 2 posledná veta Zákonníka práce doplnený novelou č. 361/2002 Z. z. účinnou dňa 1.1.2013 upravuje hornú hranicu času, času, za ktorý možno priznať náhradu mzdy, v rozsahu 36 mesiacov, čo v danej veci znamená obdobie do 25.5.2019. S ohľadom na uvedené odvolací súd zmenil napadnutý II. výrok rozsudku podľa § 388 CSP tak, že uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy v sume priemerného zárobku vo výške 406,58 Eur mesačne od 25.5.2016 do 25.5.2019 a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku a za obdobie od 25.2016 do 24.5.2016 žalobu ako nedôvodnú zamieta.

48. S poukazom na uvedené, pokiaľ súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom I. výrokom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru doručené žalobkyni dňa 28.4.2016 je neplatné rozhodol vecne správne a preto odvolací súd po vysporiadaní sa s podstatnými tvrdeniami odvolateľa, s použitím § 387 ods. 1 a 2 CSP napadnutý rozsudok v tejto časti potvrdil. Odvolací súd považoval za vecne správny aj V. výrok napadnutého rozsudku, keďže odvolateľ neuviedol osobitnú odvoláciu argumentáciu, čím odvolaciemu súdu znemožnil preskúmanie tohto napadnutého výrok, preto okresný súd rozhodol vecne správne a odvolací súd aj tento napadnutý výrok podľa § 387 a vecne správny potvrdil.

49. Podľa § 396 ods. 1 CSP, ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie, ods. 2 ak odvolací súd zmení rozhodnutie, rozhodne aj o nároku na náhradu trov konania na súde prvej inštancie.

50. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci, ods. 2 ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

51. Podľa § 262 ods. 1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, ods. 2 o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

52. Žalobkyňa bola v konaní úspešná v časti určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru doručené žalobkyni dňa 28.4.2016 je neplatné, podľa odvolacieho súdu bola žalobkyňa úspešná aj v časti požiadavky na zaplatenie náhrady mzdy, hoci odvolací súd napadnutý II. výrok rozsudku súdu prvej inštancie zmenil (žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 406,58 Eur mesačne ako priemerného zárobku od 25.5.2016 do 25.5.2019 a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku a za obdobie od 2.5.2016 do 24.5.2016 žalobu zamietol), keďže žalobkyňa bola neúspešná v 2 %. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na to, že CSP výslovne nerieši situáciu ak strana mala v konaní neúspech v pomerne nepatrnej časti (pôvodne ust. § 143 ods. 3 OSP v znení do 30.6.2016) a na daný prípad nie sú k dispozícii ani analogicky použiteľné ustanovenia CSP alebo iného zákona (analogia legis alebo juris), nič to nemení na tom, že aby čiastočný úspech založil nárok na čiastočnú náhradu trov konania, musí to byť prevažujúci úspech, teda aby po porovnaní procesnej úspešnosti oboch strán zostala ešte suma opodstatňujúca záver o čo i len čiastočnom, ale úspechu jednej zo strán. Odvolací súd preto s použitím Základných princípov čl. 4 ods. 2 CSP aplikoval na rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania princíp racionálneho zákonodarcu a o náhrade trov žalobcu rozhodol podľa fiktívnej normy, ktorú by zvolil, ak by bol sám zákonodarcom. Vychádzal pritom z pomyselnej normy, že hoci má strana v konaní neúspech v nepatrnej časti, v danom prípade 2 %, je možné jej priznať plnú náhradu trov konania, keď rozhodnutie postupom najskôr podľa § 255 ods. 2 CSP o priznaní nároku strane na náhradu trov konania v rozsahu 98 %, by odporovalo súdnej praxi, ktorá vychádza z výkladu, že pomerne nepatrná časť predstavuje 5 % až 10 % z uplatneného nároku vyjadreného v peniazoch. Ohľadom určenia, že pracovný pomer trvá a uloženia povinnosti žalovanej prideľovať žalobkyni prácu podľa uzatvorenej zmluvy zo dňa 30.9.2016 bola úspešná žalovaná, keďže okresný súd III. výrokom napadnutého rozsudku žalobu v týchto časti ako nedôvodnú zamietol, pričom III. výrok napadnutého rozsudku nebol napadnutý odvolaním, a preto nadobudol právoplatnosť. V tejto súvislosti neobstojí ani odvolacia argumentácia žalobkyne, ktorá namieta, že v konaní mala úspech v celom rozsahu, keď žalobu podala za účinnosti OSP a po účinnosti CSP, ak súd rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pracovný pomer trvá a zamestnávateľ má povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce bez toho, aby súd musel o tom rozhodnúť, keďže žalobkyňa nenapadla odvolaním zamietnutie žaloby v uvedených častiach.

53. Odvolací súd poukazuje na to, že rozhodovanie o trovách konania v civilných sporoch má dve roviny, a to rovinu rozhodovania o „nároku“ na náhradu trov konania vo veci úspešnej strany alebo pomerene (čiastočne) úspešnej strany/strán a rovinu rozhodovania o konkrétnej „výške“ priznaného nároku na náhradu účelne vynaložených trov konania pre účely uplatnenia alebo bránenia svojho práva. Pokiaľ ide o prvú rovinu, a to o rozhodovanie o „nároku“ na náhradu trov konania, tak v tomto prípade súd v súlade s § 255 CSP musí u jednotlivých strán sporu zohľadňovať pomer ich úspechu na prejednávanej veci, t. j. porovnaním v žalobe naformulovaných žalobných návrhov s výrokom súdu, ktorý o žalobných návrhoch žalobcu vo veci rozhoduje.

54. S poukazom na uvedené v odsekoch 52 a 53 v zmysle § 255 ods. 2 CSP tak žalobkyňa ako aj žalovaná dosiahli v spore rovnaký úspech, teda pomer úspech oboch strán bol rovnaký, preto odvolací súd postupom podľa § 396 ods. 1 a 2 CSP žiadnej zo strán nepriznal právo na náhradu trov na súde prvej inštancie a na odvolacom súde.

55. Senát odvolacieho súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je podľa § 421 CSP prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

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

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

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

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

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

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a

ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

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

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

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

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

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

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

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

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