

Súd: Mestský súd Bratislava IV  
Spisová značka: B3-61Cpr/30/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1320209815  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 12. 2025  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľudmila Jančovičová  
ECLI: ECLI:SK:MSBA4:2025:1320209815.7

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Bratislava IV, v konaní pred sudkyňou JUDr. Ľudmilou Jančovičovou, v spore žalobkyne: JUDr. G. P., narodená XX.XX.XXXX, trvale bytom hlásená na obci R., proti žalovanému: Pôdohospodárska platobná agentúra, IČO: 30 794 323, so sídlom Hraničná 4826/12, Bratislava, o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a o náhradu funkčného platu, takto

### rozhodol:

I. Žaloba sa **z a m i e t a**.

II. Žalovanému sa **p r i z n á v a** proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou podanou na súd dňa 26.11.2020 proti žalovanému domáhala, aby súd určil, že oznámenie žalovaného o skončení štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne v skúšobnej dobe ku dňu 30.09.2020 číslo XXXX/XXXX-XXX-XXX zo dňa 28.09.2020 je neplatné, aby súd určil, že štátnozamestnanecký pomer žalobkyne u žalovaného skončil dňom 15.12.2020 uplynutím dočasnej štátnej služby podľa ustanovenia § 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni titulom náhrady funkčného platu sumu 1.036,50 eur s 5 % ročným úrokom z omeškania odo dňa 11.11.2020 do zaplatenia, sumu 1.036,50 eur s 5 % ročným úrokom z omeškania odo dňa 11.12.2020 do zaplatenia a sumu 516,25 eur s 5 % ročným úrokom z omeškania odo dňa 11.01.2021 do zaplatenia, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 227,90 eur titulom za stravovanie a trovy konania.

2. Žalobkyňa žalobu odôvodnila najmä tým, že o nástup do štátnej služby žalovaného požiadala formou písomnej žiadosti o prijatie do štátnej služby v súlade s § 38 zákona č. 55/2017 Z.z.. Na základe služobnej zmluvy číslo XXXXXX/XXXX-XXX-XXX zo dňa 04.06.2020 jej dňom 15.06.2020 vznikol štátnozamestnanecký pomer u žalovaného. Jednalo sa o dočasnú štátnu službu podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona č. 55/2017 Z.z. s tým, že štátna služba bola vzájomnou dohodou dohodnutá: 1) na organizačný odbor 500 - sekcia priamych podpôr, 530 - odbor rozhodovacích a správnych činností priamych podpôr, 2) s funkciou štátneho zamestnanca ako hlavný štátny radca, 3) so skúšobnou dobou 3 mesiace, 4) ako dočasná štátna služba, 5) s výškou funkčného platu v sume 1.178,50 eur. Štátnozamestnanecký pomer jej vznikol služobnou zmluvou podľa ust. § 48 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z.. Oznámením o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe číslo XXXXX/XXXX-XXX-XXX zo dňa 30.07.2020 jej žalovaný oznámil skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe dňom 31.07.2020. Na základe ďalšej služobnej zmluvy číslo XXXX/XXXX-XXX-XXX zo dňa 30.07.2020 jej dňom 01.08.2020 vznikol ďalšou služobnou zmluvou štátnozamestnanecký pomer u žalovaného. Jednalo sa o dočasnú štátnu službu podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona č. 55/2017 Z.z. s tým, že štátna služba bola vzájomnou dohodou dohodnutá: 1) na organizačný odbor 400 - sekcia projektových podpôr, 450 - odbor dodatkov a zmluvných vzťahov, 451 - referát vyhodnocovania

projektov a OPRH, 2) s funkciou štátneho zamestnanca ako štátny radca, 3) so skúšobnou dobou 3 mesiace, 4) ako dočasná štátna služba, 5) s výškou funkčného platu v sume 1.036,50 eur. Oznámením o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe číslo XXXXX/XXXX-XXX-XXX zo dňa 28.09.2020 jej žalovaný oznámil skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe dňom 30.09.2020. Proti skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru listom zo dňa 30.09.2020 doručeným žalovanému dňa 30.09.2020 písomne uplatnila jej námietky. Namietala, že uzavreté služobné zmluvy sa vzťahovali na toho istého zamestnávateľa a ich jediný a najpodstatnejší rozdiel medzi nimi bol iba v zmene organizačného útvaru a v zmene funkcií štátneho zamestnanca, ktorá skutočnosť mala vplyv na výšku funkčného platu štátneho zamestnanca. Konkrétne išlo o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z., teda o zmenu funkcie a o zmenu odboru štátnej služby podľa § 55 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z.z. V námietkach vyjadrila názor, že jej ako štátnemu zamestnancovi uplynula skúšobná doba titulom služobnej zmluvy číslo XXXXXX/XXXX-XXX-XXX v nadväznosti na služobnú zmluvu číslo XXXX/XXXX-XXX-XXX dňom 15.09.2020, a preto bolo v rozpore so zákonom o štátnej službe zrušiť jej štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe ku dňu 30.09.2020. Súčasne namietala, že oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého miesta zo dňa 28.09.2020 jej nebolo oznámené spravidla 3 dni vopred pred skončením pracovného pomeru, ale tieto skutočnosti jej boli písomne oznámené až dňa 28.09.2020 s tým, že jej štátnozamestnanecký pomer má skončiť dňom 30.09.2020, čím došlo k porušeniu ust. § 81 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z.z.. Zmena štátnozamestnaneckého pomeru spočívala v zmene sekcie 500 na sekciu 400 a v zmene funkcie štátneho zamestnanca z hlavného štátneho radcu na štátneho radcu. Úprava funkčného platu sa v každom prípade upravovala samostatným platovým dekrétom. Namietala, že vzhľadom na vyššie uvedené zmeny bolo potrebné zmenu štátnozamestnaneckého pomeru uskutočniť formou písomného dodatku k prvej služobnej zmluve, teda v tomto konkrétnom prípade k služobnej zmluve číslo XXXXXX/XXXX-XXX-XXX uzavretej dňa 04.06.2020, pričom by zostali zachované ostatné náležitosti služobnej zmluvy. Uzavretím novej, resp. ďalšej služobnej zmluvy zo dňa 30.07.2020 došlo totiž aj k plynutiu ďalšej skúšobnej doby, ktorá skutočnosť predstavuje manipuláciu žalovaného voči jej osobe ako štátnemu zamestnancovi. Plynutím ďalšej 3-mesačnej skúšobnej doby je žalovanému daná možnosť manipulovať so štátnym zamestnancom, umožňuje žalovanému opätovne kedykoľvek počas plynutia 3 mesiacov skúšobnej doby bez uvedenia dôvodu ukončiť so štátnym zamestnancom štátnozamestnanecký pomer a takýmto spôsobom dochádza k znevýhodneniu a manipulácii štátneho zamestnanca. Je toho názoru, že takáto praktika žalovaného nemôže požívať právnu ochranu a je to v rozpore s § 4 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z.z.. Vyššie naznačené zmeny stačilo upraviť formou písomného dodatku k prvej služobnej zmluve, teda k služobnej zmluve uzavretej dňom 04.06.2020. Na jej námietky reagoval žalovaný listom zo dňa 30.09.2020 číslo XXXXX/XXXX/XXX s tým, že sa vyjadril, že postup žalovaného bol správny a na skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe dňom 30.09.2020 zotrváva. Je nepochybné, že existujú dve uzavreté služobné zmluvy, avšak je potrebné správne vyložiť ich obsah a význam. Obsahom oboch služobných zmlúv je vznik štátnozamestnaneckého miesta na rovnakom služobnom úrade, pričom zásadný rozdiel medzi oboma služobnými zmluvami je iba v rôznych organizačných útvaroch a v rôznych funkciách štátneho zamestnanca. Je v rozpore s platnými právnymi predpismi a s obsahom ustanovení zákona o štátnej službe, aby na rovnakom služobnom úrade mal štátny zamestnanec skúšobnú dobu v trvaní 6 mesiacov, hoci je táto skúšobná doba takticky rozdelená do dvoch služobných zmlúv, aby to navonok pôsobilo a budilo dojem, že je to v súlade so zákonom a dochádza aj k porušeniu článku 9 zákona č. 55/2017 Z.z. týkajúceho sa princípu rovnakého zaobchádzania, nakoľko žalovaný nerešpektoval ústavné a zákonné práva žalobkyne ako štátneho zamestnanca. Takto nastavené podmienky diskriminujú a znevýhodňujú štátneho zamestnanca a narušajú princíp zákonnosti deklarovaný v článku 2 zákona č. 55/2017 Z.z.. Poukázala na ust. § 55 ods. 1 písm. a) a b), § 55 ods. 3 a ods. 8 zákona č. 55/2017 Z.z.. Vzhľadom na podané námietky nesúhlasila so skončením štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe ku dňu 30.09.2020 a trvala na pokračovaní štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle služobnej zmluvy číslo XXXX/XXXX-XXX-XXX, ktorá mala byť dodatkom k služobnej zmluve č. XXXXXX/XXXX-XXX-XXX. V námietkach vyjadrila názor, že jej ako štátnemu zamestnancovi uplynula skúšobná doba titulom služobnej zmluvy č. XXXXXX/XXXX-XXX-XXX v nadväznosti na služobnú zmluvu č. XXXX/XXXX-XXX-XXX dňom 15.09.2020, a preto bolo v rozpore so zákonom o štátnej službe zrušiť jej štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe ku dňu 30.09.2020. S poukazom na uvedené skutočnosti mal jej štátnozamestnanecký pomer skončiť z dôvodu uplynutia dočasnej štátnej služby dňom 15.12.2020 podľa ust. § 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z.. V súlade s § 95 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z.z. sa na príslušnom súde v zákonnej lehote domáha neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe a podľa ust. § 96 zákona č. 55/2017 Z.z. si uplatňuje náhradu funkčného platu vo výške 1.036,50 eur mesačne,

ktorý by jej patril, ak by nedošlo k neplatnému skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, pričom náhradu funkčného platu si uplatňuje odo dňa neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru t.j. odo dňa 01.10.2020 do 15.12.2020 (kedy mal štátnozamestnaneckým pomer skončiť z dôvodu uplynutia dočasnej štátnej služby podľa § 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z.). Uplatnené nároky predstavujú: 1) určenia neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe ku dňu 30.09.2020 z toho dôvodu, že skúšobná doba uplynula dňom 15.09.2020 a teda nemohla uplynúť dňom 30.09.2020, 2) určenia, že štátnozamestnanecký pomer skončil dohodou dňom 15.09.2020 z dôvodu, že sa jednalo o dočasný druh štátnej služby do 15.12.2020, 3) náhrady funkčného platu za mesiace október a november 2020 á 1.036,50 eur a náhrady funkčného platu od 01.10.2020 do 15.12.2020 v sume 516,25 eur, čo predstavuje celkovú náhradu funkčného platu vo výške 2.591,25 eur, 4) náhrady trov konania, 5) náhrady za stravovanie v sume 227,90 eur, 6) úrok z omeškania vo výške 5 % ročne z dlžnej sumy v zmysle § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a vyhl. č. 87/1995 Z.z. s tým, že výplatný termín u žalovaného je 10. deň kalendárneho mesiaca.

3. Žalobkyňa k žalobe pripojila nasledovné listiny: žiadosť o prijatie do dočasnej štátnej služby zo dňa 28.07.2020, opis štátnozamestnaneckého miesta zo dňa 31.07.2020, oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 30.07.2020, odpoveď na námietky k skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 30.09.2020, služobnú zmluvu číslo XXXXX/XXXX/XXX-XXX zo dňa 30.07.2020, oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 28.09.2020, námietky k skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 30.09.2020, oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 09.06.2020, dohodu o zrážkach z platu štátneho zamestnanca na stravovanie zo dňa 15.06.2020, služobnú zmluvu číslo XXXXX/XXXX/XXX-XXX zo dňa 04.06.2020, opis štátnozamestnaneckého miesta zo dňa 04.06.2020, oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 30.07.2020.

4. Podaním zo dňa 22.09.2021 sa k žalobe písomne vyjadril žalovaný, ktorý najmä uviedol, že žalobkyňa napáda podanou žalobou platnosť právneho úkonu - skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe na základe oznámenia o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe č. XXXXX/XXXX/XXX-XXX zo dňa 28.09.2020 (ďalej len „oznámenie o skončení“). Žalobkyňa neplatnosť toho právneho úkonu opiera o dve skutočnosti, a to jednak, že štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe skončiť možné nebolo z dôvodu, že skúšobná doba už uplynula a zároveň predmetné oznámenie nebolo oznámené tri dni pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru. Žalovaný s týmto dôvodením nesúhlasí a má za to, že žalobkyňa si nesprávne vyložila príslušné ustanovenia zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“). Podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe do dočasnej štátnej služby je možné aj bez výberového konania prijať občana na voľné štátnozamestnanecké miesto. Podľa § 37 písm. i) zákona o štátnej službe dočasná štátna služba štátneho zamestnanca podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe trvá do obsadenia tohto miesta na základe výberového konania, najviac šesť mesiacov. Ako žalobkyňa uvádza vo svojej žalobe, jej štátnozamestnanecký pomer bol založený služobnou zmluvou č. XXXXX/XXXX/XXX-XXX zo dňa 04.06.2020, ktorá bola so žalovaným, ako služobným úradom, uzavretá na základe predchádzajúcej žiadosti žalobkyne o prijatie do štátnej služby bez výberového konania, s dohodnutým vznikom štátnozamestnaneckého pomeru dňa 15.06.2020 na voľnom (neobsadenom) štátnozamestnaneckom mieste č. 530/12 pod organizačným útvarom odboru rozhodovacích a správnych činností priamych podpôr (č. 530). Na základe uvedenej služobnej zmluvy žalobkyňa vykonávala štátnu službu na určitý čas, teda dočasnú štátnu službu, v súlade s § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe, a to do obsadenia príslušného štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania, najdlhšie šesť mesiacov. Súčasťou služobnej zmluvy bola aj skúšobná doba v trvaní troch mesiacov odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Na podnet príslušného vedúceho zamestnanca, pod ktorého riadiacu pôsobnosť žalobkyňa spadala pri výkone štátnej služby, došlo zo strany žalovaného ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru formou skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe podľa § 81 zákona o štátnej službe na základe písomného oznámenia č. XXXXX/XXXX/XXX-XXX zo dňa 30.07.2021, v ktorom bol uvedený deň skončenia štátnozamestnaneckého pomeru 31.07.2021. Následne, ako uvádza aj žalobkyňa, došlo k vzniku nového štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobnej zmluvy č. XXXXX/XXXX/XXX-XXX zo dňa 30.07.2021 s dohodnutým vznikom štátnozamestnaneckého pomeru dňa 01.08.2020 na voľnom (neobsadenom) štátnozamestnaneckom mieste č. 451/09 pod organizačným útvarom referátu vyhodnocovania projektov a OPRH (č. 451). Tento štátnozamestnanecký pomer bol taktiež skončený jednostranne žalovaným, a to formou skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej

dobe oznámením o skončení s dňom skončenia štátnozamestnaneckého pomeru 30.09.2021. Keďže základným predpokladom pre skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe je v súlade s § 81 ods. 1 zákona o štátnej službe plynutie skúšobnej doby, je nevyhnutné určiť či v momente doručenia, resp. skončenia štátnozamestnaneckého pomeru skúšobná doba žalobkyne uplynula alebo nie. Žalobkyňa tvrdí, že skúšobná doba uplynula, avšak tento záver neoprela o príslušné ustanovenia zákona o štátnej službe upravujúce plynutie skúšobnej doby, ale o ustanovenia týkajúce sa zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Žalobkyňa uvádza, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru dňom 31.07.2021 dôjsť nemalo, pretože následne vznikol nový štátnozamestnanecký pomer, na základe inej služobnej zmluvy, pričom „uzavreté služobné zmluvy sa vzťahovali na toho istého žalovaného a ich jediný a najpodstatnejší rozdiel medzi nimi bol iba v zmene organizačného útvaru a v zmene funkcií štátneho zamestnanca“. Žalobkyňa ďalej tvrdí, že sa nejednalo o vznik nového štátnozamestnaneckého pomeru, ale o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. a) a písm. b) zákona o štátnej službe. K tomuto tvrdeniu žalovaný uvádza, že žalobkyňou navrhovaný postup, a to zmena štátnozamestnaneckého pomeru, nebol vzhľadom na druh jej štátnozamestnaneckého pomeru možný. Zmenu štátnozamestnaneckého pomeru, ktorú navrhuje žalobkyňa bolo totiž možné realizovať v súlade s § 55 ods. 3 zákona o štátnej službe iba dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením. Žalobkyňa však bola štátnou zamestnankyňou v dočasnej štátnej službe, len na dobu určitú, v zmysle § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe do obsadenia jej štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania, resp. najdlhšie na dobu najviac šesť mesiacov, pričom štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe v zásade preložiť možné nie je, a to ani len dočasne (s výnimkou postupu podľa § 55 ods. 7 zákona o štátnej službe v podobe kontinuálneho zabezpečenia zastupovania na rôznych štátnozamestnaneckých miestach s rovnakým opisom štátnozamestnaneckého miesta). Nemožnosť preloženia štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe síce zákon o štátnej službe explicitne v ustanoveniach § 56 a nasl. nevyklučuje, avšak preloženie štátneho zamestnanca je potrebné posudzovať vždy v kontexte s ostatnými ustanoveniami zákona o štátnej službe. V prípade žalobkyne, jej štátnozamestnanecký pomer vznikol podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe, teda samotná existencia tohto štátnozamestnaneckého pomeru bola viazaná na konkrétne štátnozamestnanecké miesto - jednalo sa o štátnozamestnanecké miesto č. 530/12, vtom čase voľné. Tento štátnozamestnanecký pomer bol ohraničený, jednak čo sa týka dôvodu, a to dovedy, kým predmetné štátnozamestnanecké miesto bude obsadené, a to na základe výberového konania: a zároveň čo sa týka času, a to najdlhšie počas šiestich mesiacoch od vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, pokiaľ by k obsadeniu tohto štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania nedošlo. Tieto rozhodujúce skutočnosti nielenže vyplývali priamo zo zákona o štátnej službe, a to § 37 písm. i), v ktorom je upravené skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe vzniknutého podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe, ale boli aj jasne dohodnuté v služobnej zmluve (v oboch uzavretých služobných zmluvách), pod bodom 4. „Druh štátnej služby“ a pod bodom 8. „Čas trvania dočasnej štátnej služby“. Ak by nastala, ktorákoľvek z týchto skutočností, či už je to obsadenie štátnozamestnaneckého miesta alebo uplynutie doby, štátnozamestnanecký pomer žalobkyne by skončil priamo zo zákona, jednostranným písomným oznámením služobného úradu podľa § 81 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe. Akýkoľvek presun žalobkyne z jedného štátnozamestnaneckého miesta na iné štátnozamestnanecké miesto v rámci dočasnej štátnej služby vzniknutej podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe by nebolo možné realizovať bez skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, a to bez ohľadu na to, aká skutočnosť by predchádzala takémuto presunu. Teda aj v prípade, ak by o presun na iné voľné štátnozamestnanecké miesto žiadala samotná žalobkyňa, muselo by nevyhnutne dôjsť skončeniu pôvodného štátnozamestnaneckého pomeru (napríklad formou dohody): iným spôsobom štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe presunúť na výkon štátnej služby na iné štátnozamestnanecké miesto možné nie je. O nemožnosti preložiť štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe informoval žalovaný žalobkyňu listom č. XXXXX/XXXX/XXX zo dňa 30.09.2020, ktorým reagoval na námietky, ktoré adresovala žalobkyňa žalovanému po ukončení štátnozamestnaneckého pomeru. Teda žalobkyňa bola pred podaním žaloby uzrozumená s tým, že žalobca nielenže postupoval v súlade so zákonom, ale bola uzrozumená aj s tým, že zákon o štátnej službe žalobkyňou navrhovaný postup, v podobe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, neumožňuje. Zákon o štátnej službe je verejnoprávny predpis, prísne formálny, zložený z veľkej časti z kogentných ustanovení, ktoré neumožňujú postupovať účastníkom právnych vzťahov v príslušných situáciách svojvoľne. Žalovaný sa preto nemohol odchýliť od zákonného znenia a uzavrieť so žalovanou dodatok k služobnej zmluve preložením, bez ohľadu na to do akej miery bol štátnozamestnanecký pomer založený dňa

30.07.2020 podobný so štátnozamestnaneckým pomerom, ktorý bol dňa 31.07.2020 skončený v skúšobnej dobe. Uzatvorenie nového štátnozamestnaneckého pomeru v tomto prípade nepredstavovalo ani porušenie princípu rovnakého zaobchádzania, pretože spôsobom akým postupoval žalovaný v prípade štátnozamestnaneckého pomeru žalovanej by postupoval aj v inom obdobnom prípade. To znamená, že aj v prípade presunu iného štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe na voľné štátnozamestnanecké miesto by muselo dôjsť v prvom rade k skončeniu pôvodného štátnozamestnaneckého pomeru a následne k vzniku nového štátnozamestnaneckého pomeru, opäť v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe. O porušenie princípu rovnakého zaobchádzania podľa čl. 9 zákona o štátnej službe by sa mohlo jednať iba v prípade, ak by služobný úrad skončil štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe a následne by s ním dohodol vznik nového štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe. Takýto postup by pre štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe predstavoval porušenie princípu rovnakého zaobchádzania a v prípade bezprostredného vzniku nového štátnozamestnaneckého pomeru by došlo aj k porušeniu princípu stability štátnej služby podľa čl. 8 zákona o štátnej službe, dokonca by sa mohlo jednať aj zastretý právny úkon, nakoľko u takého zamestnanca bolo možné postupovať zmenou štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 zákona o štátnej službe dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením. Ako žalovaný už vyššie uviedol, v prípade žalobkyne takúto dohodu uzavrieť možné nebolo, a preto nemohlo dôjsť k porušeniu zákona o štátnej službe, ani princípov štátnej služby. Podľa § 52 ods. 1 zákona o štátnej službe skúšobná doba plynie odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a trvá tri mesiace, ak odsek 2 neustanovuje inak. Podľa § 52 ods. 2 zákona o štátnej službe skúšobná doba neplynie, ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, počas ktorého skúšobná doba uplynula. Čo sa týka plynutia skúšobnej doby, horeuvedené ustanovenia sú rozhodujúce pre posúdenie skutočnosti, či ku dňu doručenia oznámenia o skončení uplynula skúšobná doba vzťahujúca sa na štátnozamestnanecký pomer žalobkyne. Zákon o štátnej službe, konkrétne v rámci § 52 ods. 2, jasne vymedzuje, že ak skúšobná doba už uplynula počas predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, tak v rámci novovzniknutého štátnozamestnaneckého pomeru už neplynie. Nevyhnutným predpokladom je, že skúšobná doba už uplynula, a to v celosti v súlade s § 52 ods. 1 a 3 zákona o štátnej službe. To znamená, že pokiaľ došlo len k čiastočnému uplynutiu skúšobnej doby, tak v rámci novovzniknutého štátnozamestnaneckého pomeru skúšobná doba plynie v celosti, opätovne odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Žalovaný je toho názoru, že predmetné ustanovenia zákona o štátnej službe sú jednoznačné, pričom rovnaký výklad predložil aj samotný zákonodarcu, ktorý v rámci dôvodovej správy k zákonu č. 470/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, kde k § 52 ods. 2 (bod 127 novely) uviedol: „Ak skúšobná doba riadne uplynie počas prvého štátnozamestnaneckého pomeru, pri vzniku nového časovo nadväzujúceho štátnozamestnaneckého pomeru už nebude súčasťou služobnej zmluvy. Požiadavku nadväznosti treba vnímať ako bezprostrednú časovú nadväznosť. To znamená, že prvý vzťah skončí v jeden pracovný (služobný) deň a nový vzťah vznikne v nasledujúci pracovný (služobný) deň. Ak skúšobná doba počas prvého vzťahu neuplynula, vznikom nového vzťahu začína plynúť riadna skúšobná doba podľa § 52 ods. 1“. Keďže v prípade žalobkyne skúšobná doba ku dňu skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, dňa 31.07.2021 neuplynula, v rámci novovzniknutého štátnozamestnaneckého pomeru, odo dňa 01.08.2021 plynula od počiatku a v celosti, podľa § 52 ods. 1 zákona štátnej služby. Nejednalo sa, ako tvrdí žalobkyňa, o manipuláciu so štátnym zamestnancom, ale o zákonný postup, pričom akýkoľvek iný postup by bol v rozpore so zákonom. Za predpokladu, že by služobný úrad mal k dispozícii voľné štátnozamestnanecké miesto a dohodol sa s príslušným štátnym zamestnancom na opätovnom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, skúšobná doba môže u toho istého štátneho zamestnanca (v rámci najmenej dvoch štátnozamestnaneckých pomerov) prekročiť dĺžku troch mesiacov: to platí bez ohľadu na to, akým spôsobom došlo k skončeniu predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru. Rovnako by sa postupovalo aj v prípade, ak by skončil štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca iným spôsobom ako zo strany služobného úradu. Napríklad by došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe priamo zo zákona, a to z dôvodu, že predmetné štátnozamestnanecké miesto bolo obsadené na základe výberového konania, pričom štátny zamestnanec, ktorým bolo príslušné štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe obsadené, by nebol v rámci výberového konania úspešný. Ak by v tomto prípade nedošlo k uplynutiu skúšobnej doby, trebárs by k obsadeniu štátnozamestnaneckého miesta na základe

výberového konania došlo po dvoch mesiacoch odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a následne by bolo v rámci služobného úradu k dispozícii iné voľné štátnozamestnanecké miesto, kde by neúspešný štátny zamestnanec mohol opäť vykonávať dočasnú štátnu službu podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona o štátnej službe, jednalo by sa o identickú situáciu ako v prípade žalobkyne. Štátnozamestnanecký pomer skončil (nie však jednostranným právnym úkonom služobného úradu, ale priamo zo zákona) a pre vznik nového štátnozamestnaneckého pomeru by musela byť uzatvorená nová služobná zmluva, ktorá by tento štátnozamestnanecký pomer založila a jeho súčasťou by opäť bola skúšobná doba podľa § 52 ods. 1 zákona o štátnej službe. Iný postup by v zmysle zákona o štátnej službe možný nebol. Žalovaný taktiež považuje za potrebné vyjadriť sa ku skutočnosti doručenia oznámenia o skončení menej ako tri pracovné dni pred dňom, kedy sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť. Podľa § 81 ods. 2 zákona o štátnej službe sa písomné oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe doručí druhej strane spravidla tri pracovné dni pred dňom, keď sa má štátnozamestnanecký pomer skončiť. Zákon neustanovuje pevnú lehotu pre doručenie príslušného oznámenia, a preto nedodržanie lehoty troch pracovných dní pred dňom, kedy sa má štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe skončiť nemôže byť ihneď, bez ďalšieho skúmania, považované za nedodržanie zákona o štátnej službe. Žalovaný, ako služobný úrad, eviduje veľký počet zamestnancov. Už v čase trvania štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne celkový počet predstavoval takmer 650 zamestnancov (vykonávajúcich štátnu službu a práce vo verejnom záujme). V záujme zníženia administratívnej záťaže zamestnancov osobného úradu, zabezpečujúcich administráciu štátnozamestnaneckých a pracovných pomerov, sa žalovaný snaží realizovať všetky nástupy zamestnancov k prvému dňu v mesiaci alebo 15. dňu v mesiaci a všetky výstupy zamestnancov k 15. dňu v mesiaci alebo poslednému dňu v mesiaci. Táto snaha spočíva v zjednodušení administrácie v podobe napríklad hromadných prihlasovaní/odhlasovaní v poisťovniach, vytváraní/zrušovaní účtov vo vnútorných informačných systémoch žalovaného, vedení štátnozamestnaneckých/pracovných pomerov v systéme SAP, organizovaní vstupných školení pre čo najviac zamestnancov naraz, jednoduchšom spracúvaní a výplate plátov a pod. Tento prístup k administrácii štátnozamestnaneckého pomeru je možné vidieť u žalobkyne počas celej dĺžky jeho trvania. Jej pôvodný štátnozamestnanecký pomer vznikol 15.06.2020 (a to i napriek tomu, že bol založený už 04.06.2020) a skončil 31.07.2021; následný štátnozamestnanecký pomer vznikol 01.08.2020 a skončil 30.09.2020. Uvedené predstavuje dlhodobú a zaužívanú prax v podmienkach žalovaného, ako služobného úradu, pričom odchýlky od zaužívaných nástupov a výstupov sa realizujú len ak je to absolútne nevyhnutné (kedy začiatok alebo skončenie výkonu štátnej služby neznesie odklad, napríklad ak by sa štátny zamestnanec dopustil závažného porušenia služobnej disciplíny a jeho ďalší výkon štátnej služby by predstavoval pre služobný úrad neúmerne riziko). Tento postup v podmienkach žalovaného je dokonca tak zaužívaný, že aj samotné návrhy príslušných vedúcich zamestnancov žalovanej, doručené na osobný úrad žalovaného, v rámci ktorých títo žiadajú o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru so žalobkyňou v skúšobnej dobe obsahujú ako požadovaný deň skončenia štátnozamestnaneckého pomeru posledný deň príslušného kalendárneho mesiaca. Preto je žalovaný toho názoru, že uvedený postup nemôže byť považovaný za nedodržanie zákona o štátnej službe. Zákon o štátnej službe sa totiž od spomínanej lehoty umožňuje, aj služobnému úradu, aj štátnemu zamestnancovi, odchýliť pokiaľ na to existuje dôvod, čo v prípade žalovaného existovalo. O tomto musela mať žalovaná po viac ako troch mesiacoch výkonu štátnej služby v služobnom úrade žalovaného vedomosť, nakoľko bol u nej za toto obdobie realizovaný aj vznik štátnozamestnaneckého pomeru a dokonca aj skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe v mesiaci júl 2020. s dňom skončenia štátnozamestnaneckého pomeru 31.07.2021, kedy medzi dorúčením oznámenia a skončením štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe uplynula ešte kratšia lehoty ako v mesiaci september 2020: voči tomuto postupu však žalobkyňa námietky nemala. Čo sa týka listín, resp. iných dôkazov, žalovaný sa stotožňuje s obsahom príloh žaloby a považuje všetky listiny predložené spolu s uznesením súdu sp. zn.: 61Cpr/30/2020-36, IČS: 1320209815, tvoriace prílohy žaloby a týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne za hodnoverné. V rámci vlastného registratúrneho systému žalovaný exportoval návrhy na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne. adresované príslušnými vedúcimi zamestnancami osobnému úradu. Tieto žiadosti prikladá ako prílohu k vyjadreniu, pričom iné listiny, ani dôkazy, ktoré by mohli mať v tejto veci relevanciu žalovaný k dispozícii nemá. Na záver žalovaný považuje za potrebné uviesť, že žalobkyňa je nielen osobou s právnickým vzdelaním, ale dokonca osobou dlhodobo vykonávajúcou činnosť advokáta. To znamená, že žalobkyňa nie je laikom a musí mať skúsenosti s koncipovaním rôznorodých právnych úkonov, vrátane zmlúv, ich kontroly a revízie a výkladu ustanovení príslušných právnych predpisov. Napriek tomu uzavrela so žalovaným dve služobné zmluvy, pričom v každej z nich bolo jednoznačne uvedené nielen to, o aký druh štátnej služby sa jedná, ale tieto zmluvy obsahovali aj výslovné ustanovenie o

skúšobnej dobe, jej presnej dĺžke a trvaní a zároveň obsahovali aj činnosti, ktoré boli predmetom výkonu štátnej služby na príslušných štátnozamestnaneckých miestach (podľa bodov 14. až 17. príslušného opisu štátnozamestnaneckého miesta). Svoje námietky, v rámci ktorých namietala samotné uzavretie následnej (druhej) služobnej zmluvy a tvrdí, že sa jednalo o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá mala byť realizovaná formou dodatku k pôvodnej služobnej zmluve, však uplatnila až potom, ako jej bolo doručené oznámenie o skončení, a to listom doručeným žalovanému dňa 30.09.2020. Taký postup žalobkyne považuje žalovaný za účelový a má za to, že pokiaľ by k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru nedošlo, žalobkyňa by nemala výhrady voči postupu žalovaného. Na základe uvedeného preto žalovaný navrhuje, aby súd podanú žalobu zamietol ako nedôvodnú. Vzhľadom na to, že žalovaný považuje žalobu za nedôvodnú, neuznáva ani jeden z uplatnených nárokov žalobkyne. Návrh na skončenie na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe č. 1XXXXX/XXXX, Podnet na ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe č. XXX/XXXXXX/XXXX.

5. Žalovaný k vyjadreniu k žalobe pripojil najmä nasledovné listiny: podnet na ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 28.09.2020, návrh na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 29.07.2020. Na pojednávaní dňa 24.05.2022 do spisu predložil: metodické usmernenie k vybraným aplikačným problémom pri uplatňovaní zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov č. 1/2019, e-mailovú komunikáciu z 03.07.2019.

6. Žalobkyňa sa okrem podanej žaloby vo veci už nevyjadrila a pojednávaní sa nezúčastnila.

7. Súd po písomnom štádiu konania v zmysle § 167 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“) na prejednanie veci nariadil pojednávanie a spor prejednal v neprítomnosti žalobkyne, ktorá sa na pojednávanie nedostavila. Na pojednávaní žalovaný aj v rámci ústneho prednesu zotrval na tom, že žaloba je nedôvodná.

8. Súd vykonal dokazovanie oboznámením obsahu súdneho spisu /§ 204 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“)/. Ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania strany neuviedli a súd nepovažoval ďalšie dokazovanie za potrebné.

9. Súd vec právne posúdil nasledovne.

10. Podľa § 316 ods. 1 CSP individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov.

11. Podľa Článku 9 zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj "zákon č. 55/2017 Z.z.") služobný úrad postupuje v štátnozamestnaneckých vzťahoch vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektuje ich súkromie, ústavné práva a zákonné práva.

12. Podľa § 4 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z.z. v štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovej organizácii, v inom združení, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.4)

13. Podľa § 32 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z. služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

14. Podľa § 36 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z.z. dočasná štátna služba je štátna služba na určitú dobu. Súčasťou dočasnej štátnej služby je skúšobná doba, ak § 52 ods. 2 neustanovuje inak.

15. Podľa § 37 písm. i) zákona č. 55/2017 Z.z. dočasná štátna služba štátneho zamestnanca podľa § 36 ods. 3 písm. e) trvá do obsadenia tohto miesta na základe výberového konania, najviac šesť mesiacov.

16. Podľa § 48 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z. štátnozamestnanecký pomer sa zakladá služobnou zmluvou.

17. Podľa § 50 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z.z. štátnozamestnanecký pomer založený služobnou zmluvou vzniká dňom dohodnutým v služobnej zmluve.

18. Podľa § 51 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z.z. služobná zmluva obsahuje a) názov služobného úradu vrátane sídla služobného úradu, b) meno, priezvisko a titul štátneho zamestnanca, dátum narodenia a miesto trvalého pobytu, c) funkciu štátneho zamestnanca podľa § 53, d) funkciu vedúceho zamestnanca, ak ide o štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca, e) deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, f) skúšobnú dobu, ak podľa § 52 plynie, g) druh štátnej služby, h) organizačný útvar, i) označenie pravidelného miesta výkonu štátnej služby, ktorým je obec, časť obce alebo inak určené miesto, j) dĺžku určeného služobného času alebo dĺžku kratšieho služobného času, ak bol dohodnutý, k) čas trvania dočasnej štátnej služby, ak ide o dočasnú štátnu službu, l) odbor štátnej služby, ak sa určuje, m) údaj o tom, či ide o štátnozamestnanecké miesto mimoriadnej významnosti, n) údaj o výmere dovolenky odkazom na príslušné ustanovenie zákona alebo kolektívnej zmluvy, o) najnáročnejšiu činnosť, ďalšiu činnosť, bližšie určenú najnáročnejšiu činnosť a bližšie určenú ďalšiu činnosť podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta, p) údaj o dĺžke výpovednej doby odkazom na príslušné ustanovenie zákona.

19. Podľa § 52 ods. 1 až 3 zákona č. 55/2017 Z.z. (1) Skúšobná doba plynie odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a trvá tri mesiace, ak odsek 2 neustanovuje inak. (2) Skúšobná doba neplyní, ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, počas ktorého skúšobná doba uplynula. (3) Do skúšobnej doby sa nezapočítava čas prekážok v práci na strane štátneho zamestnanca a čas služobného voľna podľa § 102 ods. 1 písm. c) a d).

20. Podľa § 55 ods. 2 až 8 zákona č. 55/2017 Z.z. (2) Zmena štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 1 písm. h), k), t), u) alebo písm. w) sa vykoná dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru. (3) Zmena štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 1 písm. a), b), c), f), j), p) alebo písm. r) sa vykoná dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením. (4) Zmena štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 1 písm. d), e) alebo písm. g) sa vykoná dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom podľa odseku 2 alebo odseku 3. (5) Zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 1 písm. i), l), m), n), o), q), s) alebo písm. v) vykoná služobný úrad jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi. (6) Zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 1 písm. a), b), c), d), e), g), h), j), k), t), u) alebo písm. w) môže vykonať služobný úrad aj jednostranne za podmienok podľa § 57 ods. 1 a 3 písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi. (7) Zmenou štátnozamestnaneckého pomeru na účely tohto zákona je aj preloženie štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe na základe dohody medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom, pri ktorom nedochádza k zmene podľa odseku 1. (8) Zmena štátnozamestnaneckého pomeru sa realizuje formou písomného dodatku k služobnej zmluve.

21. Podľa § 71 ods. 1 písm. d) zákona č. 55/2017 Z.z. štátnozamestnanecký pomer je možné skončiť skončením v skúšobnej dobe.

22. Podľa § 81 ods. 1, 2, 4, 5 zákona č. 55/2017 Z.z. (Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe) (1) V skúšobnej dobe môže služobný úrad a štátny zamestnanec skončiť štátnozamestnanecký pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak odsek 5 neustanovuje inak. (2) Písomné oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe sa doručí druhej strane spravidla tri pracovné dni pred dňom, keď sa má štátnozamestnanecký pomer skončiť. (4) Štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca sa skončí dňom uvedeným v oznámení služobného úradu, najskôr dňom doručenia tohto písomného oznámenia štátnemu

zamestnancovi a najneskôr v posledný deň skúšobnej doby. (5) Služobný úrad môže skončiť štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo dojčiacou ženou len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom. Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru služobný úrad náležite odôvodní v písomnom oznámení, inak je skončenie štátnozamestnaneckého pomeru neplatné.

23. Podľa § 95 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z.z. štátny zamestnanec, ako aj služobný úrad môže neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť.

24. Podľa § 96 ods. 1 a 2 zákona č. 55/2017 Z.z. (1) Ak je podľa právoplatného rozhodnutia súdu skončenie štátnozamestnaneckého pomeru neplatné, štátnozamestnanecký pomer trvá ďalej. Za čas odo dňa neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru do dňa opätovného zaradenia do štátnej služby patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat, ktorý by mu patril, ak by nedošlo k neplatnému skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. (2) Ak štátny zamestnanec vykonával štátnu službu podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu,22) vykonával prácu vo verejnom záujme alebo vykonával inú závislú prácu38) pre zamestnávateľa, ktorý je služobným úradom podľa tohto zákona počas doby, za ktorú je služobný úrad povinný poskytnúť mu funkčný plat z dôvodu neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, povinnosť služobného úradu poskytnúť štátnemu zamestnancovi tento funkčný plat sa znižuje o funkčný plat alebo o mzdu za uvedenú činnosť.

25. Podľa § 171 zákona č. 55/2017 Z.z. na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78 až 80, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 103 ods. 1 a 2, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 122a ods. 1, § 122b ods. 1, § 123 ods. 1, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 8, § 152a, § 152b, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 229 ods. 4 až 8, § 230 až 236, § 237 ods. 1 a 3, § 239 písm. a) a § 240 Zákonníka práce.

26. Podľa § 175 ods. 4 zákona č. 55/2017 Z.z. k zániku práva podľa tohto zákona dochádza, aj ak sa neuplatnilo v lehote ustanovenej v § 75 ods. 2 a 3, § 78 ods. 1, § 79 ods. 2, § 95 ods. 1, § 117 ods. 4 a § 118 ods. 1 a 3.

27. Súd vzhľadom na vykonané dokazovanie a právne posúdenie veci dospel k záveru, že žaloba je nedôvodná.

28. Súd v prvom rade poukazuje na to, že žaloba bola podaná v zákonom ustanovenej prekluzívnej hmotnoprávnej dvojmesačnej lehote, v rámci ktorej je možné uplatniť na súde neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, a teda najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal skončiť (§ 95 ods. 1 v spojení s § 175 ods. 4, § 81 ods. 4 zákona č. 55/2017 Z.z.). Keďže v tomto prípade sa mal štátnozamestnanecký pomer žalobkyne skončiť dňom 30.09.2020 súd konštatuje, že žaloba bola podaná včas, keďže bola podaná na súde dňa 26.11.2020.

29. Nesporným v konaní bolo, že žalobkyňa ako štátny zamestnanec a žalovaný ako služobný úrad dňa 04.06.2020 uzatvorili služobnú zmluvu, na základe ktorej žalobkyňi dňa 15.06.2020 vznikol u žalovaného štátnozamestnanecký pomer. Žalobkyňa bola prijatá do dočasnej štátnej služby v organizačnom odbore 500 - sekcia priamych podpôr, 530 - odbor rozhodovacích a správnych činností priamych podpôr, ako hlavný štátny radca. Nesporným bolo, že strany si v služobnej zmluve písomne dohodli skúšobnú dobu tri mesiace.

30. Súd mal ďalej za preukázané a nesporné, že oznámením o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 30.07.2020 žalovaný oznámil žalobkyňi skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe dňom 31.07.2020. Nesporné v konaní bolo, že toto skončenie štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyňa právne relevantným spôsobom nenamietala a nedomáhala sa neplatnosti jeho skončenia.

31. V konaní bolo nesporné a preukázané aj to, že žalobkyňa ako štátny zamestnanec a žalovaný ako služobný úrad dňa 30.07.2020 uzatvorili služobnú zmluvu, na základe ktorej žalobkyni dňa 01.08.2020 vznikol u žalovaného štátnozamestnanecký pomer. Žalobkyňa bola prijatá do dočasnej štátnej služby v organizačnom odbore 400 - sekcia projektových podpôr, 450 - odbor dodatkov a zmluvných vzťahov, 451 - referát vyhodnocovania projektov a OPRH, ako štátny radca. Nesporným bolo, že v služobnej zmluve si strany dohodli skúšobnú dobu tri mesiace.

32. Súd mal za preukázané a nesporné, že žalovaný dňa 28.09.2020 doručil žalobkyni písomné oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe dňom 30.09.2020. Predmetom tohto sporu bola práve spornosť platného skončenia tohto štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne u žalovaného, a to z dvoch podstatných dôvodov, ktoré uviedla žalobkyňa.

33. Žalobkyňa namietala, že išlo o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru u tohto istého zamestnávateľa a z uvedeného dôvodu jej skúšobná doba uplynula už dňa 15.09.2020 na základe skúšobnej doby dohodnutej v služobnej zmluve zo dňa 04.06.2020, a preto bolo v rozpore so zákonom č. 55/2017 Z.z. zrušiť jej štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe ku dňu 30.09.2020. Poukázala tiež na to, že zmenu jej štátnozamestnaneckého pomeru bolo potrebné uskutočniť formou písomného dodatku k prvej služobnej zmluve.

34. Súčasne žalobkyňa namietala, že oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe jej nebolo oznámené spravidla tri dni pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru, ale až dňa 28.09.2020 s tým, že jej štátnozamestnanecký pomer má skončiť dňom 30.09.2020.

35. Žalobkyňa trvala na tom, že jej štátnozamestnanecký pomer mal skončiť z dôvodu uplynutia dočasnej štátnej služby dňom 15.12.2020.

36. Súd sa s argumentáciou žalobkyne nestotožnil. V prvom rade súd zdôrazňuje, že žalobkyňa sa nedomáhala neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo dňa 31.07.2020, a teda toto skončenie štátnozamestnaneckého pomeru súd považoval za skončené platne. Navyše žalobkyňa ani v čase skončenia štátnozamestnaneckého pomeru dňa 31.07.2020, respektíve v čase uzatvorenia novej služobnej zmluvy, žiadnym právne relevantným spôsobom tento postup nenamietala. Akceptovala skončenie jej štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý vznikol dňa 15.06.2020 na základe služobnej zmluvy zo dňa 04.06.2020 a taktiež samotná žalobkyňa dobrovoľne uzatvorila novú služobnú zmluvu na iné štátnozamestnanecké miesto u žalovaného.

37. V súvislosti s námietkou žalobkyne, že v danom prípade mala byť uskutočnená zmena štátnozamestnaneckého pomeru súd poukazuje na to, že zmenu štátnozamestnaneckého pomeru je v zásade možné vykonať dvomi spôsobmi. Jednak dohodou medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, formou písomného dodatku k služobnej zmluve, alebo zmenu štátnozamestnaneckého pomeru môže služobný úrad vykonať aj jednostranne za zákonom ustanovených podmienok písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi. V oboch prípadoch je však zrejme, že ide o možnosť. V danom prípade k zmene štátnozamestnaneckého pomeru však nedošlo a je otázne, či by žalobkyňa túto skutočnosť spätne namietala, pokiaľ by nedošlo k skončeniu jej štátnozamestnaneckého pomeru vzniknutého dňa 01.08.2020 na základe služobnej zmluvy zo dňa 30.07.2020.

38. Súd poukazuje na to, že podmienky dojednania skúšobnej doby sú ustanovené zákonom. Žalobkyňa sama pristúpila na uzatvorenie služobnej zmluvy, v ktorej bola táto skúšobná doba stranami vzájomne písomne dohodnutá, a to v zákonom ustanovenej dĺžke.

39. Zároveň súd poukazuje na to, že v služobnej zmluve nebolo stranami zmluvne dojednané, že by žalovaný musel v prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne v skúšobnej dobe doručiť toto oznámenie žalobkyni tri dni vopred. Platí tak zákonná právna úprava. Pokiaľ teda ide o námietku žalobkyne, že jej žalovaný nedoručil oznámenie o skončení jej štátnozamestnaneckého pomeru najneskôr tri dni vopred, súd poukazuje na to, že nedodržanie tejto lehoty pre skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe zákon nesankcionuje neplatnosťou. Uvedené vyplýva už aj zo samotného gramatického znenia zákonného ustanovenia, podľa ktorého písomné

oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe sa doručí druhej strane spravidla tri pracovné dni pred dňom, keď sa má štátnozamestnanecký pomer skončiť (§ 81 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z.z.). Už samotným slovným vyjadrením „spravidla“ zákonodarca ustanovil, že ide o lehotu, ktorá nie je stanovená striktnie, pričom pojem „spravidla“ možno stotožniť aj s pojmom „obvykle“ „zvyčajne“. Preto táto lehota nemusí byť nutne dodržaná.

40. Aj podľa dôvodovej správy k zákonu č. 55/2017 Z.z. „skúšobná doba je uvedená v služobnej zmluve štátneho zamestnanca, trvá tri mesiace a plynie odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. § 52 ods. 3 obsahuje výpočet štátnych zamestnancov, ktorí vykonávajú štátnu službu bez skúšobnej doby (napr. štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, štatutárny orgán, ktorý je vymenovaný podľa osobitného predpisu). Okrem toho skúšobná doba neplynie ani ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe bezprostredne nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe vykonávanej na tom istom štátnozamestnaneckom mieste v tom istom služobnom úrade. V tomto prípade sa jedná o zmenu v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, ktorá umožňovala trvanie skúšobnej doby aj v tomto prípade. Dĺžka skúšobnej doby je rovnaká pre štátnych zamestnancov aj vedúcich zamestnancov. Služobný úrad aj štátny zamestnanec môžu skončiť štátnozamestnanecký pomer písomným oznámením z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.“ „Služobný úrad, príp. štátny zamestnanec by mali písomné oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe doručiť druhej strane najneskôr tri pracovné dni pred uplynutím dňa, kedy by sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť. Nedodržanie ustanovenej lehoty nemá však za následok neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe, príp. neakceptovanie oznámenia z dôvodu zmeškania lehoty.“ „Ak končí štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe služobný úrad, skončí sa najskôr dňom doručenia písomného oznámenia štátnemu zamestnancovi. Aj v tomto prípade musí byť písomné oznámenie doručené štátnemu zamestnancovi najneskôr v posledný deň skúšobnej doby. Po uplynutí skúšobnej doby nemožno spätne skončiť štátnozamestnanecký pomer, t.j. v takomto prípade štátnozamestnanecký pomer naďalej trvá.“

41. Vzhľadom na uvedené súd má za to, že strany platne uzatvorili služobnú zmluvu zo dňa 31.07.2020, na základe ktorej vznikol nový štátnozamestnanecký pomer žalobkyne u žalovaného dňom 01.08.2020. Rovnako platne si dojednali ustanovenie o trojmesačnej skúšobnej dobe, keďže v danom prípade nebolo možné aplikovať ustanovenie § 52 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z.z., podľa ktorého skúšobná doba neplynie, ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, počas ktorého skúšobná doba uplynula. Žalovaný správne poukázal na to, že skúšobná doba štátnozamestnaneckého pomeru založeného služobnou zmluvou zo dňa 04.06.2020 ešte v celosti neuplynula, preto nie je možné aplikovať ustanovenie § 52 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z.z. na daný prípad. Navyše nešlo o vznik štátnozamestnaneckého pomeru v štátnej službe bezprostredne nadväzujúce na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru v štátnej službe vykonávanej na tom istom štátnozamestnaneckom mieste aj keď v tom istom služobnom úrade.

42. Žalobkyňa tiež namietala nedodržanie princípu rovnakého zaobchádzania, z dôvodu, že žalovaný nemal rešpektovať jej ústavné a zákonné práva ako štátneho zamestnanca.

43. Súd vzhľadom na uvedené poukazuje na to, že „v skúšobnej dobe môžu zamestnanec, aj zamestnávateľ zrušiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo i bez uvedenia dôvodu. Prakticky jedinou ochranou zamestnanca pri takomto spôsobe skončenia pracovného pomeru je to, že zamestnávateľ nesmie zamestnanca diskriminovať (viď rozsudok NS ČR 21Cdo 2195/2008). Za situácie, kedy v skúšobnej dobe môže zamestnanec i zamestnávateľ zrušiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu, alebo i bez uvedenia dôvodu, nie je právne významné, aké pracovné výsledky pracovník má, a či zamestnávateľ bol s jeho prácou spokojný alebo nie.“ (rozsudok Okresného súdu Poprad sp. zn. 12Cpr/13/2019 zo dňa 03.09.2020).

44. V tejto súvislosti súd tiež poukazuje na nasledovné. „Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe je zákonom predpokladaným spôsobom skončenia pracovného pomeru.“ „Súd nepovažoval postup žalovaného v súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu v skúšobnej dobe za svojvoľný.“ „Konštitutívnym prvkom diskriminácie je vždy rozdielne zaobchádzanie s rôznymi subjektmi, ktoré sa nachádzajú v rovnakom alebo porovnateľnom postavení. Ak chýba vhodný komparátor, nemožno hovoriť o stave znevýhodňujúceho zaobchádzania zo strany zamestnávateľa, ktoré by mohlo byť kvalifikované ako neprípustné diskriminačné konanie.“ „...v danom prípade absentuje

rozlišovacie kvalifikačné kritérium, ktoré je základným predpokladom pre vytvorenie záveru o možnej diskriminácii.“ „subjektívny názor žalobcu na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu...“ (rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 11CoPr/8/2019).

45. „Vo všeobecnosti platí, že v pracovnoprávných vzťahoch, ale aj v iných obdobných právnych vzťahoch, je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (§ 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona). Dôvody nerovnakého zaobchádzania podľa čl. 12 ods. 2 ústavy predstavujú - pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, viera a náboženstvo, politické, či iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Katalóg kvalifikovaných kritérií je precizovaný v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého: „Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Nesporne je skúšobná doba súčasťou obdobia trvania pracovného pomeru a pozná ju takmer každý právny poriadok v Európskej únii ... Zamestnávateľ si počas jej trvania overí, či nie sú dôvody na skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a zamestnanec, naopak, zistí, či je daná pozícia pre neho vyhovujúca a má o ňu naďalej záujem. Z právnej úpravy vyplýva, že skúšobnú dobu možno dohodnúť, nejde o povinnosť dohodnúť skúšobnú dobu. Na to, aby bola skúšobná doba dojednaná platne, musí byť dohodnutá písomne. V prípade, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec na skúšobnej dobe dohodnú napríklad ústne, pôjde o neplatne dohodnutú skúšobnú dobu. Dohoda o skúšobnej dobe musí byť obsiahnutá v pracovnej zmluve. Ak teda zákonodarca zakotvil do právnej úpravy možnosť dohodnúť v rámci pracovného alebo iného pomeru i skúšobnú dobu, sledoval tým legitímny cieľ, ktorý je prostriedkom na zefektívnenie samotného pracovného či obdobného pomeru. To vylučuje, aby skúšobná doba sama osebe mohla byť považovaná za kvalifikované kritérium (zakázaný dôvod) pre vyčlenenie porovnateľného jednotlivca alebo skupiny vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných práv alebo slobôd. Naopak, je právnym úkonom (subjektívnej povahy), na ktorom sa dohodli obe strany (zamestnanec a zamestnávateľ) a s ktorým zákon spája viaceré právne následky. Iná situácia by vznikla, ak by k zrušeniu pracovného pomeru / štátnozamestnaneckého pomeru (aj počas skúšobnej doby) došlo na základe zakázaného diskriminačného dôvodu. V rozhodnutí z 21. apríla 2009 sp. zn. 21Cdo/2195/2008 dospel Najvyšší súd Českej republiky k tomu, že i zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je potrebné posudzovať z hľadiska pravidiel zákazu diskriminácie. Znamená to povinnosť skúmať, či dôvodom pre zrušenie pracovného vzťahu neboli napr. pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, viera a náboženstvo, politické, či iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Diskriminácia v tomto okruhu regulovaných spoločenských vzťahov môže vzniknúť nielen pri rozviazaní / skončení pracovného pomeru / štátnozamestnaneckého pomeru (napr. pre etnický dôvod), ale aj pri prístupe k zamestnaniu / štátnej službe (napr. diskriminácia z dôvodu pohlavia pri výberovom konaní) alebo v samotnom priebehu trvania pracovného pomeru / štátnozamestnaneckého pomeru (napr. v súvislosti s odmeňovaním, obťažovaním na pracovisku). V kontexte uvedeného dovolací súd konštatuje, že skúšobná doba je teda legitímnym a žiaducim nástrojom zefektívnenia a racionalizácie pracovnoprávných a iných obdobných vzťahov a samotná dohoda o skúšobnej dobe nemôže byť diskriminačná, tobôž nemôže zakladať diskriminačný dôvod v podobe iného postavenia.“ (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/46/2021 zo dňa 31.05.2022).

46. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že „v posudzovanom prípade boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky pre platné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe. Žalovaný využil svoje právo a ukončil so žalobkyňou štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe. Medzi stranami bolo sporné, či skončenie štátnozamestnaneckého pomeru je výsledkom svojvoľného a účelového konania žalovaného, ktorým došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v štátnozamestnaneckých vzťahoch, a teda k diskriminačnému konaniu a či konanie žalovaného spočívajúce v skončení štátnozamestnaneckého pomeru možno považovať za zneužitie práva, teda za konanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi.“ (rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 41Cpr/18/2018-320 zo dňa 01.03.2019). Žalobkyňa však v spore ani len netvrdila, v čom konkrétne malo konanie žalovaného pri skončení jej štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe porušiť princíp rovnakého zaobchádzania alebo dobré mravy.

47. Súd vzhľadom na uvedené skutočnosti a právne posúdenie veci dospel k záveru, že žalovaný v rámci plynutia skúšobnej doby riadne dohodnutej v služobnej zmluve zo dňa 30.07.2020, skončil štátnozamestnanecký pomer žalobkyni v skúšobnej dobe v súlade so zákonom, písomným oznámením riadne doručeným do jej vlastných rúk dňa 28.09.2020. Preto súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku I. výrokovej časti tohto rozsudku a žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol.

48. Pre úplnosť súd poukazuje na to, že vzhľadom na zamietnutie žaloby o určenie neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru nemožno priznať žalobkyni ani úspech v žalobou uplatnenom peňažnom nároku, a preto súd aj v tejto časti bez potreby ďalšieho dokazovania žalobu zamietol.

49. V rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodne súd aj bez návrhu o nároku na náhradu trov konania (§ 262 ods. 1 CSP). O tomto nároku súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Keďže žalovaný mal vo veci plný úspech súd rozhodol o jeho nároku na náhradu trov konania tak, ako je uvedené vo výroku II. výrokovej časti tohto rozsudku a žalovanému priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

50. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

**P o u č e n i e :** Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie /§ 355 ods. 1 CSP/. Odvolanie proti tomuto rozsudku možno podať v lehote 15 dní od jeho doručenia na Mestskom súde Bratislava IV /§ 362 ods. 1 CSP/.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané /§ 359 CSP/.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 CSP - ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis, spisová značka konania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) /§ 363 CSP/.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania /§ 364 CSP/.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci /§ 365 ods. 1 CSP/.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej /§ 365 ods. 2 CSP/.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania /§ 365 ods. 3 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 /§ 366 CSP/.

Odvolanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe /§ 125 ods. 1 CSP/.

Odvolanie urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na odvolanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie odvolania nevyzýva /§ 125 ods. 2 CSP/.

Odvolanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu, a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil /§ 125 ods. 3 CSP/.

Ak strana sporu nespĺní povinnosť uloženú jej týmto rozsudkom, protistrana môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov /§ 220 ods. 1 CSP/.

Osoba oprávnená podať odvolanie sa môže odvolania vzdať. Vzdať sa odvolania možno len voči súdu, a to až po vyhlásení rozhodnutia /§ 368 CSP/.