

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 9Cpr/22/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919201953
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 05. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Topoľančík
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5919201953.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Vladimírom Topoľančíkom v spore žalobcu: S. Q., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom T., XXXXX I., O. republika, štátny občan O. republiky, právne zastúpeného spoločnosťou Advokátska kancelária SLAMKA & Partners s.r.o., so sídlom Radlinského 1735/29, 026 01 Dolný Kubín, IČO: 50 120 000, proti žalovanému: ARMOD, s.r.o., so sídlom Hviezdoslavovo námestie č. 213, 029 01 Námestovo, IČO: 36 717 835, právne zastúpenému JUDr. Antonom Tabačákom, Ph.D., advokátom so sídlom kancelárie Oravský Biely Potok 82, 027 42 Oravský Biely Potok, IČO: 42 221 919, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy,

rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v celkovej výške 11.014,73 eur brutto, a to do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalobcovi sa priznáva právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré mu je žalovaný povinný zaplatiť vo výške stanovenej samostatným uznesením Okresného súdu Ružomberok.

odôvodnenie:

Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 27.11.2019 sa žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) zamestnávateľom, je neplatné, žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy od doručenia oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní až do času, kedy mu žalovaný umožní pokračovať v práci, alebo do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru a súčasne, aby žalobcovi priznal právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Čiastočným rozsudkom č.k. 9Cpr/22/2019-152 zo dňa 10.06.2020 súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP je neplatné s tým, že o ďalšom nároku a o trovách konania súd rozhodne v konečnom rozsudku, ktorým bude rozhodnuté o všetkých zvyšných uplatnených procesných nárokoch.

3. Krajský súd v Žiline ako odvolací súd rozsudkom č.k. 9CoPr/6/2020-187 zo dňa 26.11.2020 čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie č.k. 9Cpr/22/2019-152 zo dňa 10.06.2020 potvrdil.

4. Na pojednávaní zo dňa 10.05.2021 právny zástupca žalobcu bližšie špecifikoval, že žalobca sa domáha náhrady mzdy odo dňa, kedy sa žalobcovi vrátila nedoručená zásielka, ktorou vyzval žalovaného na nástup do zamestnania až do právoplatnosti rozhodnutia Krajského súdu v Žiline č.k. 9CoPr/6/2020-187 zo dňa 26.11.2020, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvej inštancie o vyslovení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným zo dňa

27.09.2019. Na základe uvedeného sa domáha náhrady mzdy za alikvotnú časť mesiaca december, t.j. za obdobie od 19.12.2019 do 31.12.2019 v sume 294,73 eur brutto, potom za obdobie január 2020 až január 2021 vrátane v sume po 800,-eur mesačne brutto a následne za alikvotnú časť mesiaca február 2021, t.j. za obdobie od 01.02.2021 do 10.02.2021 v sume 320,-eur brutto, t.j. celkovo v sume 11.014,73 eur brutto.

5. Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu na pojednávaní zo dňa 10.05.2021 poukázal na to, že žalobca sa dozvedel o tom, že žalovaný s ním končí pracovný pomer už dňa 27.09.2019, keďže mu to bolo oznámené zo strany žalovaného na pracovisku, a keďže od uvedeného dňa uplynulo už cca 14 mesiacov, počas ktorých mal žalovaný možnosť sa zamestnať a nájsť si inú prácu, mohol dosiahnuť iné hmotné zabezpečenie. Súčasne poukázal na to, že súd môže znížiť náhradu mzdy za neprimerane dlhé obdobie po tom, ako sa mal neplatne skončiť pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom a priznať nárok na náhradu mzdy iba za obdobie, kedy si zamestnanec (žalobca) objektívne nemohol nájsť prácu. Za účelom preukázania týchto skutočností navrhol, aby súd vykonal dokazovanie dopytom na Sociálnu poisťovňu, či žalobca v priebehu konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru sa niekde nezamestnal a nedosahoval určitý príjem. Pokiaľ ide o výpočet priemernej mzdy učineny žalobcom, právny zástupca žalovaného uviedol, že nijakým spôsobom nespochybňuje výšku priemernej mzdy žalobcu tak, ako bola určená zo strany právneho zástupcu žalobcu a bola spresnená na uvedenom pojednávaní, keď túto skutočnosť považoval za nespornú.

6. Na pojednávaní zo dňa 24.05.2021 žalobca prostredníctvom právneho zástupcu navrhol, aby súd pripustil zmenu žaloby v tom zmysle, aby bola žalovanému uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 11.014,73 eur brutto, a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

7. Uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 24.05.2021 súd pripustil zmenu žaloby v navrhovanom znení.

8. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní zo dňa 24.05.2021 poukázal na to, že súd pri rozhodovaní o trovách konania by mal zohľadniť, že strana žalobcu v priebehu konania dvakrát pozmenila výpočet výšky mzdy, keď v samotnej žalobe poukazovala na skutočnosti, ktoré zakladali dôvodnosť vyššieho nároku na náhradu mzdy ako sa v konečnom dôsledku domáha a následne, až ako reakciu na argumentáciu žalovanej strany, učinil nový výpočet náhrady mzdy a tento nový výpočet náhrady mzdy opätovne modifikoval na poslednom pojednávaní. Z uvedených dôvodov má právny zástupca žalovaného za to, že súd by mal prihliadnuť na tieto skutočnosti. Pokiaľ žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu na predchádzajúcom pojednávaní učinil výpočet výšky náhrady mzdy, žalovaná strana tento výpočet nijakým spôsobom neučinila sporným, keď poukázala na to, že v konaní nevie preukázať, kedy došlo k reálnemu doručeniu okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi zo strany žalovaného. Žalovaná strana súčasne poukázala na to, že so žalobcom bol zo strany žalovaného skončený pracovný pomer v čase, kedy ešte neuplynula skúšobná doba, a napriek tomu, že žalovaný neskončil so žalobcom pracovný pomer v skúšobnej dobe, tento pracovný pomer s ním však skončil v skúšobnej dobe mohol aj bez uvedenia dôvodu.

9. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi založenými v súdnom spise, keď na základe takto vykonaných dôkazov dospel k nasledujúcim právnym a skutkovým zisteniam. Čiastočným rozsudkom súdu prvej inštancie č.k. 9Cpr/22/2019-150 zo dňa 10.06.2020 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 9CoPr/6/2020-187 zo dňa 26.11.2020 bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP je neplatné. Podľa § 79 ods. 1 ZP, 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 mzdy 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 a práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Z listiny označenej ako „Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní“ zo dňa 22.11.2019 mal súd preukázané, že žalobca oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019 dané mu ako zamestnancovi zo strany žalovaného ako zamestnávateľa

považuje za neplatné a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy zo dňa 05.08.2019. Uvedené oznámenie bolo dané na poštovú prepravu dňa 25.11.2019. Dňa 17.12.2019 (podľa tvrdenia právneho zástupcu žalobcu až dňa 18.12.2019 bola zásielka obsahujúca oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní vrátená právnemu zástupcovi žalobcu s poznámkou „neprevzatá v odbernej lehote.“ Podľa § 38 ods. 4 ZP povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme, alebo len čo ju poštový podnik vráti 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 písomností odmietne. Z fotokópie obálky obsahujúcej oznámenie o ďalšom zamestnávaní vyplýva, že predmetná zásielka daná na poštovú prepravu dňa 25.11.2019 bola vrátená dňa 18.12.2019 a od tohto dňa v zmysle § 79 ods. 1 ZP patrí žalobcovi ako zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, a to až do času (keďže žalobcu nevyzval žalovaný na nástup do práce skôr), kedy bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t.j. do dňa 10.02.2021 (kedy nadobudol právoplatnosť rozsudok Krajského súdu v Žiline č.k. 9CoPr/6/2020-187 zo dňa 26.11.2020). Pre výpočet sumy náhrady mzdy je rozhodujúci priemerný zárobok na pracovnoprávne účely vypočítaní podľa § 134 ZP. Rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného zárobku je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak zákon neustanovuje inak. V konaní bol medzi stranami sporu sporný dátum, kedy došlo k doručeniu okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi. Žalovaný, ktorého zaťažovalo unesenie dôkazného bremena ohľadne okamihu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôkazné bremeno neunesol a sám sa kvalifikovane nevedel vyjadriť k dátumu doručenia predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z tvrdenia žalujúcej strany vyplynulo, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené žalobcovi iba niekoľko dní pred dňom 22.11.2019. Súd potom vychádzal z tvrdenia žalobcu ohľadne okamihu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď okamih doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru prezumoval na mesiac november 2019. Rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemernej mzdy je potom kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Týmto kalendárnym štvrtrokom je teda obdobie júl 2019 až september 2019. Z dohody o mzde zo dňa 05.08.2019 mal súd preukázané, že žalovaný sa so žalobcom dohodol na základnej mzde (garantovanej časti mzdy) vo výške 800,-eur brutto mesačne pri plne odpracovanom fonde pracovného času, ktorý je ustanovený zamestnávateľom na 40 hodín týždenne. Žalobca po vzniku pracovného pomeru dňa 06.08.2019 odpracoval v mesiaci august 2019 celkovo 18 pracovných dní, keď na mesiac august 2019 pripadol jeden sviatok, a teda do výpočtu priemernej mzdy sa započítava 152 hodín (144 odpracovaných hodín + 8 hodín sviatkov) a dosiahol hrubú mzdu 718,51 eur (viď výplatná páska za mesiac august 2019). Žalobca v mesiaci september 2019 odpracoval 18 dní, celkovo 144 hodín, a za toto obdobie dosiahol hrubú mzdu 759,28 eur. Za uvedené obdobie teda žalobca odpracoval 296 hodín a dosiahol príjem 1.477,79 eur brutto, čo predstavuje priemernú hodinovú mzdu 4,9925 eur/hod. Žalobca si však uplatnil nárok na náhradu mzdy z dohodnutého garantovaného základu mzdy 800,-eur brutto mesačne, t.j. v nižšej výške, ako by mu v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 ZP v spojení s § 134 ZP patrila. Keďže však medzi stranami sporu nebol sporný výpočet priemernej mzdy a súd nie je oprávnený prekročiť rozsah uplatneného nároku, priznal žalobcovi právo na náhradu mzdy v ním uplatnenej výške t.j. vo výške 11.014,73 eur brutto, ktorá pozostáva z náhrady mzdy uplatnenej za mesiac december 2019 od 19.12.2019 do 31.12.2019 v sume 294,73 eur brutto (súd poukazuje na to, že žalobca mal nárok na náhradu mzdy odo dňa vrátenia zásielky obsahujúcej oznámenie o ďalšom zamestnávaní, t.j. najneskôr od 18.12.2019, pričom na uvedené obdobie pripadalo sedem pracovných dní a tri štátne sviatky), následne za obdobie od 01.01.2020 do 31.01.2021 po 800,-eur mesačne brutto (t.j. 800 x 13 mesiacov) a následne za alikvotnú časť mesiaca február 2021, t.j. za obdobie od 01.02.2021 do 10.02.2021, na ktoré pripadlo 8 pracovných dní v sume 320,-eur brutto, t.j. celkovo 11.014,73 eur brutto.

10. Pokiaľ žalovaný v podaní doručenom tunajšiemu súdu dňa 08.06.2020 poukázal na to, že on má voči žalobcovi pohľadávky v celkovej výške 2.338,-eur, pozostávajúce z náhrady škody za škodovú udalosť zo dňa 22.09.2019 v sume 1.590,-eur, z pohľadávky za vstupné lekárske vyšetrenie v sume 198,-eur, prekladov vo výške 250,-eur, ako aj záloh zo dňa 27.05.2019, 05.06.2019 a 14.06.2019 (t.j. prevzatých pred vznikom samotného pracovného pomeru) v celkovej sume 300,-eur, súd považuje túto argumentáciu za právne bezpredmetnú, keď z uvedeného podania vyplýva iba samotné konštatovanie o existencii takejto pohľadávky, pričom žalovanému v prípade, ak má za to, že táto pohľadávka je dôvodná

nič nebráni, aby si ju uplatnil voči žalobcovi. Iba na doplnenie súd poukazuje na to, že pohľadávky z pracovnoprávných vzťahov predstavujú také pohľadávky, ktoré nemožno započítať, a ani proti nim nie je možné namietať započítanie jednostranným úkonom. V tejto súvislosti súd poukazuje na uznesenie NS SR sp.zn. 2Cdo/103/2008 zo dňa 29.09.2009, podľa ktorého nárok oprávneného z pracovnoprávných vzťahov nemôže zaniknúť započítaním. Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zanikajú uspokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, dohodou o sporných nárokoch, smrťou zamestnanca, prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote - preklúziou. Výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v ZP uvedený taxatívne. Znamená to, že iným, v ZP neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, kedy zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu.

11. Pokiaľ žalovaný v rámci obrany proti žalobe žiadal, aby súd žalobcovi náhradu mzdy primerane znížil, prípadne náhradu mzdy nepriznal, súd primárne poukazuje na to, že zníženie, alebo nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi môže nastať iba za dobu presahujúcu 12 mesiacov, odkedy oznámil zamestnanec zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní. Významné pre zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov odkedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní je najmä to, či sa zamestnanec zapojil, alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce, alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné mieste dohodnutému pre výkon práce, ako aj to, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve, alebo práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná. Z potvrdenia Sociálnej poisťovne zo dňa 18.05.2021 vyplynulo, že žalobca bol v období od 01.09.2019 doposiaľ evidovaný iba ako zamestnanec žalovaného, z čoho vyplýva, že u iného zamestnávateľa zamestnaný nebol. V konaní neboli preukázané a ani len tvrdené žiadne iné skutočnosti, ktoré by zakladali dôvodnosť zníženia, alebo nepriznania mzdy a po dobu presahujúcu 12 mesiacov od vzniku nároku na náhradu mzdy, a preto súd obranu žalovaného ako nepreukázanú a ani bližšie neodôvodnenú, nepovažoval za dôvodnú.

12. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že so žalobcom bol skončený pracovný pomer ešte v čase, kedy mu plynula skúšobná doba a teda žalovanému nič nebránilo v tom, aby skončil so žalobcom pracovný pomer v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu, súd opätovne (tak, ako to už bolo uvedené v čiastočnom rozsudku) poukazuje na to, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol ukončený z právneho dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru a nie z dôvodu skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, a preto argumentácia žalovanej strany nie je relevantná.

13. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) tak, že priznal žalobcovi, ktorý mal v spore plný úspech, právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Pokiaľ žalovaný v konaní namietal, že žalobca v priebehu konania dvakrát pozmenil výpočet výšky mzdy, keď v samotnej žalobe poukazyval na skutočnosti, ktoré zakladali dôvodnosť vyššieho nároku na náhradu mzdy ako sa v konečnom dôsledku domáha a následne až ako reakciu na argumentáciu žalovanej strany učinil nový výpočet náhrady mzdy, a tento nový výpočet následne opätovne menil, súd poukazuje primárne na bod 5. čiastočného rozsudku č.k. 9Cpr/22/2019-152, keď návrh zo dňa 13.05.2020 súd z hľadiska jeho obsahu posúdil ako odstránenie nejasností a neurčitosti ohľadne skutkových tvrdení rozhodných pre určenie výšky náhrady mzdy a špecifikovanie jej výšky. Pokiaľ žalobca na pojednávaní zo dňa 24.05.2021 navrhol pripustiť zmenu žaloby, súd poukazuje na to, že týmto návrhom určil výpočet náhrady mzdy podľa základnej garantovanej mzdy dohodnutej medzi žalobcom a žalovaným v pracovnej zmluve (t.j. 800,-eur brutto), keď uvedený výpočet žalovaná strana nijakým spôsobom v spore nesporeovala a učinila ho nesporným (v tejto súvislosti súd opätovne poukazuje na to, že uvedený výpočet nie je súladný so znením § 79 ods. 1 ZP v spojení s § 134 ZP, avšak predstavuje nižšiu ako zo zákona nárokovateľnú výšku náhrady mzdy). Na základe uvedeného, keďže žalobca bol v spore v plnom rozsahu úspešný (žaloba nebola ani len v časti zamietnutá, resp. konanie nebolo z dôvodu zavinenia na strane žalobcu zastavené), súd priznal žalobcovi právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. O výške trov konania bude rozhodnuté v samostatnom uznesení Okresného súdu Ružomberok po právoplatnom skončení veci.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 3 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto 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). Podľa § 365 ods.1 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.

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

Ak povinný dobrovoľne nespĺní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.