

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 11CoPr/3/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6719202549  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 05. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jozef Zlocha  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2021:6719202549.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jozefa Zlochu a sudcov JUDr. Renáty Deákovovej a JUDr. Ing. Jána Gandžalu, PhD. ako členov senátu, v spore žalobcu: E. Z. L., nar. 1. augusta XXXX, trvale bytom C. XX, XXX XX Y. Y., zastúpený JUDr. Ľubomírom Kaščákom, advokátom, so sídlom Horná 35, 974 01 Banská Bystrica, proti žalovanému: Stredoslovenské múzeum v Banskej Bystrici, IČO: 35 984 953, so sídlom Námestie SNP 3755/4A, 974 01 Banská Bystrica, zastúpený Mgr. et Mgr. Líviou Šouc Kostovou, advokátkou, so sídlom Pod Donátom 5, 965 01 Žiar nad Hronom, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu a odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Zvolen, č.k. 8Cpr/5/2019-281 zo dňa 3. júna 2020, takto

### rozhodol:

I. Rozsudok okresného súdu vo výrokoch IV. a VI. **p o t v r d z u j e.**

II. Rozsudok okresného súdu vo výrokoch V. a VII. **z r u š u j e a v tejto časti mu vec v r a c i a** na ďalšie konanie a rozhodnutie.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Zvolen (ďalej len „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom č.k. 8Cpr/5/2019-281 zo dňa 3. júna 2020 (ďalej len „napadnuté rozhodnutie“ alebo „napadnutý rozsudok“) rozhodol nasledovne:

I. Súd zmenu žaloby spočívajúcu v určení, že výpoveď daná žalovaným dňa 31.12.2018 pre nesplnenie si ponukovej povinnosti inej vhodnej práce, ktorou žalovaný v deň podania výpovede disponoval je neplatná, nepripúšťa.

II. Súd konanie v časti o zaplatenie sumy vo výške 1.788,40 Eur v období od 01.01.2019 do 30.01.2019 zastavuje.

III. Súd konanie v časti o zaplatenie sumy náhrady mzdy za obdobie od 01.04. do 31.12.2019 vo výške 193,- Eur zastavuje.

IV. Súd žalobu, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi dňa 31.12.2018 je neplatná zamieta.

V. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi nevyplatenú mzdu za obdobie od 01. januára do 31. januára 2019 v sume 492,87 Eur spolu s 5% ročným úrokom z omeškania od 01.04.2019 do zaplatenia.

VI. Súd žalobu o náhradu mzdy od 01.04.2019 do 31.12.2019 mesačne v sume 935,- Eur a od 01.01.2020 v sume 1.028,- Eur s 5% ročným úrokom z omeškania až do právoplatnosti rozhodnutia rozsudku súdu zamieta.

VII. Žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

1.1 Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia vyplýva, že žalobca sa žalobou domáhal, aby súd určil, že výpoveď daná žalovaným dňa 31.12.2018 je neplatná, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi nevyplatenú mzdu za obdobie od 1. januára do 31. marca 2017 v sume 2.281,27 Eur s príslušenstvom

a domáhal sa aj náhrady mzdy od 01.04.2019 mesačne v sume 1.128,- Eur s príslušenstvom a náhrady trov konania. Žalobu žalobca odôvodnil tým, že pôvodne mal so žalovaným uzavretú pracovnú zmluvu odo dňa 02.03.2011 na dobu určitú do 30.06.2011; v mesiaci jún 2011 vyhral výberové konanie na pozíciu riaditeľa žalovaného. Dňa 29.06.2011 tak bola medzi žalobcom a žalovaným uzatvorená pracovná zmluva na pozíciu riaditeľ Stredoslovenského múzea v Banskej Bystrici, žalobcovi vznikol pracovný pomer na dobu neurčitú od 01.07.2011. Žalobca bol uznesením zastupiteľstva Banskobystrického samosprávneho kraja č. 83/2018 zo dňa 23.08.2018 ku dňu 31.08.2018 odvolaný z funkcie riaditeľa, následne do 28.12.2018 bol práce neschopný. Nesúhlas so skončením pracovného pomeru žalobca zaslal žalovanému dňa 23.04.2019. Žalobca v žalobe zdôrazňoval, že žalovaný mu ponúkol prácu etnograf/etnológ, túto prácu odmietol prijať, nakoľko na takúto prácu nebol odborne kvalifikovaný a nepovažoval ju za vhodnú. Výpoveď doručil žalovaný dňa 31.12.2018 žalobcovi; výpoveď bola právne odôvodnená § 63 ods.2 písm. d) bod 2 Zákonníka práce; výpovedná doba bola od 01.01. do 31.03.2019. Ak sa žalobca domáhal zaplata sumy 2.281,27 Eur, zdôraznil, že počas výpovednej doby od januára do marca 2019 mu bola vyplatená náhrada mzdy 537,66 Eur; vo februári 272,66 Eur a v marci bola preplatená nevyčerpaná dovolenka v sume 972,- Eur. Mzda mu nebola vyplatená žiadna. Žalobca mal za 3 mesiace (január - marec 2019) dostať mzdu spolu v sume 3.106,59 Eur, nakoľko mu bola vyplatená mzda vo výške 825,32 Eur, žalobca mu má doplatiť ešte sumu 2.281,27 Eur. V priebehu konania však žalobca žiadal z titulu nevyplatennej mzdy za obdobie od 1. januára do 31. januára priznať sumu 492,87 Eur s úrokom z omeškania. Na pojednávaní dňa 03.06.2020 právny zástupca zoberal návrh späť v časti rozdielu medzi pôvodne žalovanou sumou 2.281,27 Eur a uplatneným nárokom 492,87 Eur a žiadal konanie zastaviť v časti o zaplata sumy 1.788,40 Eur. Pokiaľ žalobca sa domáhal náhrady mzdy od 01.04.2019 v sume 1.128,- Eur, v tejto časti žalobu odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 79 ods.1 Zákonníka práce. V tejto časti však žalobca následne podaním zo dňa 30.01.2020 žiadal, aby žalobcovi bola uložená povinnosť zaplatiť mu titulom náhrady mzdy od 01.04.2019 do 31.12.2019 sumu 935,-Eur a od 01.01.2020 sumu 1.028,50 Eur s príslušenstvom. Na pojednávaní dňa 03.06.2020 žalobca zoberal návrh späť o sumu 193,- Eur v období od apríla do decembra 2019.

1.2 Žalovaný v konaní uplatnený nárok neuznal, z jeho argumentácie vyplýva, že mal za to, že pracovný pomer bol skončený platne, z toho dôvodu neuznal ani nárok na zaplata náhrady mzdy od 01.04.2019 a neuznal ani uplatnené nároky vo vzťahu k mzdovým plneniam za obdobie plynutia výpovednej doby.

1.3 Pokiaľ súd v napadnutom rozsudku rozhodol, že zmenu žaloby nepripúšťa, poukázal na ustanovenie § 145 ods.2 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“), a to z dôvodu, že výrokom o neplatnosť výpovede nie je potrebné konkretizovať dôvody, pre ktoré by bola výpoveď neplatná. Záver súdu, že výpoveď je neplatná, tak následne vyplýva z odôvodnenia rozhodnutia, z ktorého musí byť zrejmé, z akých dôvodov je takáto výpoveď neplatná; dôvody nie je potrebné uvádzať vo výrokovej časti.

1.4 V časti uplatnených nárokov (výrok II. a výrok III.) okresný súd konanie zastavil v súlade s dispozitívnym návrhom žalobcu.

1.5 Súd prvej inštancie vykonal rozsiahle dokazovanie výsluchom žalobcu a žalovaného, vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi obsiahnutými v súdnom spise, pracovnou zmluvou uzavretou medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom; listinami týkajúcimi sa rokovania 9. zasadnutia zastupiteľstva Banskobystrického samosprávneho kraja zo dňa 23.08.2018, zápisnicou z rokovania o ukončení pracovného pomeru so žalobcom konaného dňa 31.12.2018; listiny - skončenie pracovného pomeru výpoveďou adresovaného žalobcovi zo dňa 31.12.2018. Dokazovaním tiež vykonal listom žalovaného zo dňa 23.04.2019 - neplatné skončenie pracovného pomeru - výzva na pridelovanie práce. Okresný súd sa oboznámil so zoznamom voľných pracovných miest žalovaného, výplatnou páskou žalovaného za január 2019. Oboznámil sa tiež s dohodou o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 31.12.2018 týkajúcou sa pracovného pomeru medzi žalovaným a I. J.; organizačnou štruktúrou žalovaného, platovou inventúrou k 01.07.2017, k 31.12.2018. Dokazovanie tiež vykonal záznamom zo zasadnutia základného výboru Základnej organizácie odborového zväzu SLOVES pri Úrade Banskobystrického samosprávneho kraja zo dňa 10.12.2018, žiadosťou o prerokovanie zasielanou Ing. N. Y., mailovou komunikáciou svedka I. J. s Z.. T. D., z listinných dôkazov týkajúcich sa voľných pracovných miest u žalovaného. Okresný súd zároveň vysluchol svedka I. J., svedkyňu Z.. T. D., oboznámil sa tiež s podstatnými obsahmi ústnych a písomných vyjadrení žalobcu a žalovaného, resp. ich právnych zástupcov. Aplikoval ustanovenia § 42 ods.2, § 63 ods.1 písm. d) bod 2, § 63 ods.2 písm.

a), písm.b), § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „zákon č. 311/2001 Z.z.“ alebo „Zákonník práce“).

1.6 Pokiaľ ide o uplatnený nárok súd prvej inštancie poukázal na skutočnosť, že žalobca sa v žalobe domáhal určenia, že výpoveď daná žalovaným zo dňa 31.12.2018 je neplatná z dôvodu, že mu bola zo strany žalovaného ponúknutá práca etnograf/etnológ, táto nebola z jeho strany prijatá, nakoľko ju považoval za nevhodnú prácu, na ktorú nemal kvalifikáciu. Išlo o skutkovú okolnosť podstatnú pre posúdenie žaloby. Takto kvalifikované neplatné skončenie pracovného pomeru nadväzuje na ustanovenie § 63 ods.2 Zákonníka práce. Až v neskoršími podaniami žalobca začal poukazovať na neplatnosť výpovede z dôvodu, že žalovaný mal pre žalobcu iné vhodné miesto, a to miesto metodika; na toto voľné pracovné miesto žalobca prvýkrát poukázal v písomnom podaní zo dňa 04.11.2019 a následne tvrdil, že žalovaný mu neponúkol pre neho vhodnú prácu napriek tomu, že voľné pracovné miesto metodik mal k dispozícii. Okresný súd ustálil, že žalobca mal požiadať o pripustenie zmeny žaloby spočívajúcej v zmene skutkových okolností v zmysle ustanovenia § 140 ods.2 C.s.p. Vzhľadom ku skutočnosti, že k zmene žaloby nedošlo, okresný súd o návrhu neplatnosti výpovede z takéhoto skutkového dôvodu nemohol rozhodnúť, pretože to nebolo predmetom žaloby.

1.7 Vo veci samej, vo vzťahu k žalobnému petitu, ktorým sa žalobca domáhal neplatnosti výpovede zo dňa 31.12.2018, okresný súd ustálil, že žalobca sa domáhal neplatnosti výpovede z dôvodu, že mu síce bola ponúknutá práca na dohodnutom mieste, išlo o prácu etnograf/etnológ. Vzhľadom k tomu, že práca nebola pre neho vhodná, si žalobca nesplnil svoju zákonnú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce; žalobca v žalobe ani netvrdil, že žalovaný mal pre neho iné vhodné pracovné miesto. Okresný súd zdôraznil, že pri skončení pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 63 ods.1 písm. d) Zákonníka práce je hmotnoprávnou podmienkou ponuka voľného pracovného miesta, ak zamestnávateľ takéto pracovné miesto vhodné pre zamestnanca má; v prípade, ak zamestnávateľ nemá žiadne voľné pracovné miesto, resp. ak má pracovné miesto, ktoré nie je pre zamestnanca vhodné a takéto voľné pracovné miesto zamestnancovi ponúkne, ten takúto prácu odmietne, pre takúto skutočnosť nemôže byť výpoveď neplatná. Okresný súd mal za to, že samotný žalobca v žalobe zle formuloval skutočnosti a dôvody, na základe ktorých by predmetná výpoveď mala byť neplatná, táto by mohla byť neplatná iba v prípade, ak by žalobca v žalobe poukázal na skutočnosť, že žalovaný okrem voľného pracovného miesta etnograf/etnológ, ktoré mu bolo ponúknuté, mal aj iné pre neho vhodné pracovné miesto tak, ako neskôr tvrdil, miesto metodika. Vzhľadom k tomu, že žalobca nežiadal o zmenu žaloby, okresný súd sa touto skutočnosťou nezaoberal. Napriek tomu však argumentácia súdu prvej inštancie v ďalšom smeruje k vysporiadaniu sa s tvrdeniami žalobcu vo vzťahu k neponúknutiu mu vhodnej práce metodika, okresný súd v tomto smere uviedol, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je v čase dania výpovede. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom mal zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Z dokazovania pre okresný súd vyplynulo, že žalobca si prevzal výpoveď v dopoludňajších hodinách dňa 31.12.2018, k skončeniu pracovného pomeru I. J. došlo v popoludňajších hodinách dňa 31.12.2018. I. J. (metodikovi) zanikol pracovný pomer 31.12.2018 a až 01.01.2019 bolo toto pracovné miesto voľné. Ku dňu dania výpovede žalobcovi tak pracovné miesto metodik voľné nebolo.

1.8 Súd prvej inštancie sa nestotožnil s tvrdením žalobcu o tom, že I. J. mal pracovný pomer pôvodne skončiť k 31.12.2018. Vychádzal pritom aj z výpovede I. J., ktorý na pojednávaní uviedol, že si bol vedomý, že má pracovný pomer skončiť k 31.12.2018 aj z dôvodu, že mal ešte určitú prácu, ktorú musel dokončiť a dokončil ju asi 06.12.2018. Pokiaľ nebola podpísaná dohoda o skončení pracovného pomeru s I. J., nemohol mať žalovaný za to, že pracovné miesto metodika je od 01.01.2019 voľné; žalobca aj žalovaný takúto dohodu o skončení pracovného pomeru nemuseli podpísať, ak by I. J. dal výpoveď, v súvislosti s plynutím výpovednej lehoty by pracovné miesto bolo voľné až o ďalšie dva mesiace. Súd prvej inštancie sa nestotožnil ani s tvrdením žalobcu o tom, že došlo k manipulátnemu a účelovému spôsobu ponúknutia pracovného miesta; nemožno považovať za nátlak konanie žalovaného, ktorým žalobcu oboznámil, že v prípade, ak nebude pracovný pomer skončený dohodou, pristúpi k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Nemožno vyčítať žalovanému, že odmietol uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru v znení, ako si to predstavoval žalobca. Vo vzťahu k tvrdenému neplatnému skončeniu pracovného pomeru súd prvej inštancie opätovne poukázal na skutočnosť, že k zmene žalobného petitu v časti zmeny skutkových okolností nedošlo; ak by aj takýto návrh bol podaný (na

zmenu žaloby), v takomto prípade by súd musel žalobu zamietnuť s prihliadnutím na ustanovenie § 77 Zákonníka práce a prekluzívnu lehotu dvoch mesiacov v ňom uvedenú.

1.9 Pokiaľ okresný súd žalobu o náhradu mzdy od 01.04.2019 v sume 935,-Eur mesačne a od 01.01.2020 v sume 1.028,-Eur mesačne s príslušenstvom zamietol, bolo tak z dôvodu, že tento nárok je v zmysle ustanovenia § 79 ods.1 Zákonníka práce podmienený predpokladom, že došlo k určaniu, že išlo o neplatnú odpoveď. Vzhľadom k zamietnutiu žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru súd žalobcovi nemohol priznať náhradu mzdy po uplynutí výpovednej doby. Súd prvej inštancie zároveň rozhodoval o uplatnenom nároku na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2019 do 31.01.2019; aplikoval ustanovenia § 47 ods.1 písm. a), § 118 ods. 1,2, § 134 ods.1, § 134 ods.2 a § 143 ods.3 Zákonníka práce. Na základe vykonaného dokazovania mal v tejto časti okresný súd za to, že žaloba je dôvodná. Medzi účastníkmi nebola sporná skutočnosť, že počas výpovednej doby za mesiac január bola žalobcovi vyplatená náhrada mzdy podľa výplatnej pásky vo výške 537,66 Eur v hrubom, za mesiac január mu ale náležal plat v sume 1.030,50Eur. Rozdiel medzi uvedenými sumami je suma 492,87 Eur, na ktoré zaplataenie zaviazal žalovaného; nebolo preukázané zo strany žalovaného, z akého dôvodu by žalobca počas mesiaca január nemal poberať mzdu, ale by mu mala prináležať len náhrada mzdy, ktorá mu bola aj vyplatená. Zákon pritom jednoznačne stanovuje podmienky, za akých skutočností je možné vyplácať náhradu mzdy, zo strany žalovaného tieto skutočnosti súdu neboli žiadnym spôsobom preukázané, že došlo k ich naplneniu a že by žalobca nemal nárok na mzdu, tak ako si ju uplatnil. Súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť sumu 492,87 Eur spolu s príslušenstvom, úrokom z omeškania, keď aplikoval ustanovenie § 517 Občianskeho zákonníka a § 3 Nariadenia Vlády SR č.87/1995 Z.z.; tieto mohli byť žalobcovi priznané aj od termínu, kedy mal mať výplatu za mesiac január 2019, žalobca si ich však uplatnil 01.04.2019 a súd bol takýmto návrhom viazaný.

1.10 Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie aplikoval ustanovenie § 255 ods.2 C.s.p. Konštatoval čiastočný úspech účastníkov konania, nakoľko žalobu o neplatnosť výpovede zamietol a uplatnená náhrada mzdy od 01.04.2019 až do právoplatnosti rozhodnutia súdu automaticky nadväzuje na úspech žalobcu v časti vyslovenia platnosti, resp. neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Okresný súd tak spojil výrokovú časť žalobného petitu I. a petitu III., kde bol žalovaný v celom rozsahu úspešný z dôvodu zamietnutia žaloby. Žalobca bol úspešný v časti, ktorou sa domáhal zaplataenia sumy za mesiac január 2019 v celom rozsahu tak, ako bol tento nárok uplatnený po čiastočnom späťvzati nároku. Okresný súd mal tak za to, že úspech a neúspech strán sporu bol v konaní rovnaký, preto žiadnemu z účastníkov nárok na náhradu trov konania nepriznal.

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca, v ktorom navrhol, aby odvolací súd rozsudok okresného súdu vo výrokoch IV., VI. a VII. zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na nové prerokovanie a rozhodnutie. Namietal odvolacie dôvody uvedené v § 365 ods.1 písm. b), e), h) C.s.p., tvrdil tak, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces; súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

2.1 S poukazom na ustanovenie § 63 ods.2 Zákonníka práce žalobca tvrdil, že žalovaný síce žalobcovi ponúkol prácu na dohodnutom mieste ako miesto výkonu práce, a to etnograf/etnológ, ktorú žalobca odmietol prijať; na túto prácu žalobca nebol odborne kvalifikovaný, takúto prácu nie je možné považovať za vhodnú. Odbor etnograf/etnológ je samostatný odbor, ktorý sa študuje na filozofickej fakulte, žalobca má dosiahnuté vzdelanie v jednodoborovom vedeckom štúdiu „vedecký ateizmus“. Žalobca ustálil, že žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť vhodnej práce a účelovým konaním zabezpečil, aby pre žalobcu v čase doručenia výpovede nemal inú vhodnú prácu.

2.2 Súd prvej inštancie napriek rozporným tvrdeniam strán sporu sa odmietol zaoberať dokazovaním, či ponúknutá práca bola prácou vhodnou, dokazovanie v tomto smere nevykonal a ani písomné dôkazy predložené stranami sporu nehodnotil. Odmietol vykonať výsluch navrhovaného svedka E. B., ktorý sa mal vyjadriť odborným predpokladom na výkon ponúknutej práce, ale bol tiež prítomný pri ukončení pracovného pomeru so žalobcom.

2.3 Žalobca zotrval na tvrdení, že žalovaný sa správal účelovo a manipulatívne, keď ponúkol žalobcovi miesto, na ktoré nemal odborné vzdelanie ani praktické skúsenosti, žalobca účelovosť konania

žalovaného preukazoval označením svedka I. J., ktorý v rámci svojho výsluchu uviedol, že chcel ukončiť pracovný pomer so žalovaným dohodou, ale termín uzavretia dohody o ukončení pracovného pomeru bol zo strany žalovaného predlžovaný. Takýmto spôsobom došlo k ukončeniu pracovného pomeru a uvoľnením pracovného miesta I. J. až po doručení výpovede žalobcovi. Napokon svedkyňa Z.. T. D. po výsluchu potvrdila, že žalobcovi by iné miesto ako etnológ neponúkla; žalovaný s návrhom žalobcu na ukončenie pracovného pomeru dohodou nesúhlasil. Aj v tomto je preukázaný účelový záujem žalovaného skončiť so žalobcom pracovný pomer výlučne výpoveďou, a to za každý okolností. Zámerom žalovaného bolo vytvorenie situácie, aby žalobcovi nebol povinný ponúknuť pre neho vhodnú prácu po uvoľnenom mieste metodika, konanie žalovaného je v rozpore so zásadami Zákonníka práce a nemôže požívať právnu ochranu.

2.4 Žalobca tiež tvrdil, že ak v priebehu konania označil voľné pracovné miesto metodika, nešlo o nové skutkové tvrdenia, postup súdu prvej inštancie považoval za nesprávny, žalobca neuviedol nové skutočnosti, iba konkretizoval skutočnosti označené už v pôvodnej žalobe a špecifikoval, k čomu a k akým konkrétnym skutočnostiam sa bude svedok J. vyjadrovať. Procesné vyhodnotenie týchto skutočností ako nových skutkových tvrdení žalobca považoval za nesprávne, majúce vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

3. Proti rozsudku súdu prvej inštancie, jeho výrokom V. a VII. podal odvolanie aj žalovaný a žiadal, aby odvolací súd v napadnutých výrokoch rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie alebo aby napadnutý rozsudok postupom podľa ustanovenia § 388 C.s.p. zmenil, žalobu aj v časti uplatneného nároku na zaplatenie nevyplatenej mzdy za obdobie od 01.01. do 31.01. v sume 492,87 Eur s príslušenstvom zamietol a výrok o trovách konania zmenil tak, že žalovanému prizná nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Uplatnil odvolacie dôvody uvedené v § 365 ods.1 písm. b), f), h) C.s.p., tvrdil tak, že súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces; súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

3.1 Ak žalovaný tvrdil, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, svoje tvrdenie oprel o záver, že súd prvej inštancie existenciu povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi údajne nevyplatenú mzdu za obdobie od 01.01.2019 do 31.01.2019 skonštatoval bez akýchkoľvek dôkazov. Žalobcovi bolo pritom v januári 2019 vyplatené skutočné čerpanie dovolenky v počte 11 dní a nie preplatenie dovolenky. Žalobcovi tak bolo preplatených 11 dní čerpania dovolenky (vo finančnom vyjadrení 492,86 Eur) a 12 dní náhrada mzdy vo výške 100% priemerného mesačného platu (vo finančnom vyjadrení 537,66 Eur). Hrubá mzda za mesiac činila 1.030,52 Eur, čo predstavovalo plný funkčný plat žalobcu, t.j. 1.030,50 Eur. Nie je tak evidentné, na základe akých podkladov nachádzajúcich sa v príslušnom súdnom spise malo súdu prvej inštancie vyplynúť, že za obdobie január 2019 žalobcovi prináležala čistá mzda eventuálne jej náhrada, a to konkrétne vo výške 1.030,50 Eur vzhľadom k tomu, že uvedená suma predstavovala hrubý plat žalobcu.

3.2 Žalovaný tvrdil, že nesprávnym skutkovým zistením bolo aj zistenie súdu, že žalovaným nebolo preukázané to, z akého dôvodu žalobcovi uhradil náhradu mzdy a nie samotnú mzdu. V tomto smere poukázal, že nebolo sporné, že žalobca bol odvolaný z pracovnej pozície riaditeľa žalovaného, následkom čoho nebolo možné zo strany žalovaného prideľovať žalobcovi dohodnutý druh práce; vznikla tak na strane žalovaného vo vzťahu k žalobcovi prekážka v práci, na základe ktorej žalobcovi neprináležala mzda, ale len náhrada mzdy, ktorá bola žalobcovi v celom rozsahu vyplatená. Rozhodnutie súdu prvej inštancie tak vychádza aj z nesprávneho právneho posúdenia veci vo vzťahu k domnejšej povinnosti žalovaného vyplatiť žalobcovi za kalendárne obdobie mesiaca január riadnu mzdu.

3.3 Žalovaný podal odvolanie aj do výroku o trovách konania, mal za to, že nárok uplatňovaný zo strany žalobcu bol uznaný výlučne vo výške 492,87 Eur s príslušenstvom, čo vzhľadom na celkový úspech žalobcu voči pôvodne uplatňovaným nárokom predstavuje úspech len nepatrný. Na základe uvedeného dospel žalovaný k názoru, že mu mal byť priznaný nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu. Ak by aj mal žalobca v konaní úspech pokiaľ ide o povinnosť žalovaného uhradiť žalobcovi sumu vo výške 492,87 Eur, súd prvej inštancie bol za uvedeného stavu povinný postupovať tak, aby náhradu trov konania rozdelil pomerne, a to v prospech žalovaného, nakoľko merito prejednávanej veci netvoril nárok žalobcu na zaplatenie mzdy, resp. jej náhrady, ale otázka platnosti, resp. neplatnosti ukončenia

pracovného pomeru medzi žalovaným a žalobcom. Táto otázka bola súdom prvej inštancie rozhodnutá v prospech žalovaného.

3.4 Žalovaný napokon namietal, že napadnutý rozsudok má vady, ktorými bolo porušené jeho právo na spravodlivý proces. Vady videl v absencii riadneho odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie a vyčerpávajúceho odôvodnenia rozhodnutia.

3.5 Ďalším podaním žalovaný upravil gramatickú formuláciu odvolacieho petitu.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalobcu mal za to, že súd prvej inštancie pri vydaní napadnutého rozsudku nepochybil, nedopustil sa žiadneho konania, ktoré by bolo v rozpore s hmotným alebo procesným právom a vady vytýkané žalobcom sú len účelové, zavádzajúce a nemajú logickú ani právnu relevanciu. Mal za to, že rozhodnutie súdu prvej inštancie obsahuje dostatočne kvalifikované odôvodnenie a okresný súd sa vo svojom odôvodnení vysporiadal so všetkými námietkami a tvrdeniami učenými zo strany žalobcu. Žalovaný zotrval na konštatovaní, že v čase skončenia pracovného pomeru so žalobcom mal žalovaný jediné voľné pracovné miesto etnológ/etnograf; objektívne nebolo možné z jeho strany ponúknuť žalobcovi pracovné miesto na inej pracovnej pozícii alebo na inej vhodnej pracovnej pozícii. Ak zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť zamestnancovi inú, pre neho vhodnú prácu, predovšetkým v prípade, ak nemá v mieste výkonu práce ani v mieste bydliska zamestnania žiadne pracovné miesto vôbec, povinnosť ponuky takejto práce zamestnávateľ nemá. Uvedenú povinnosť zamestnávateľ rovnako nemá, ak má voľné iba také pracovné miesto, na ktoré zamestnanec nemá spôsobilosť pre svoj zdravotný stav, svoje obmedzené schopnosti, nedostatok kvalifikácie, pokiaľ kvalifikáciu nemožno získať predchádzajúcou prípravou. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce, ani z ustálenej súdnej praxe nevyplýva, že zamestnávateľ má v rámci ponukovej povinnosti ponúknuť zamestnancovi pracovnú pozíciu, ktorá zodpovedá vyštudovanému odboru zamestnanca, resp. že by mal zamestnávateľ takúto pracovnú pozíciu vytvoriť. Žalovaný sa v minulosti nevenoval ani sa v súčasnosti nevenuje problematike vedeckého ateizmu, žalobca v rámci svojho predchádzajúceho pôsobenia u žalovaného nevykonával žiadne úkony v rámci svojej pracovnej činnosti spojené s vedeckým ateizmom. Ak sa žalobca domáhal ponuky pracovnej pozície „metodik“, toto nebolo právne možné, nakoľko v zákonom určenom čase účinenia ponukovej povinnosti vo vzťahu k žalobcovi žalovaný nedisponoval voľným pracovným miestom s pracovnou pozíciou „metodik“. Uvedená pracovná pozícia bola v inkriminovanej dobe riadne obsadená.

5. Žalobca v písomnom vyjadrení poukázal na diametrálne odlišné stanoviská žalovaného v odvolaní a vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu. Opätovne sa vyjadril k dôvodom odmietnutia ponuky pracovného miesta etnografa/etnológa; súd prvej inštancie v konečnom dôsledku vhodnosť tejto ponúknutej pracovnej pozície neposudzoval; v rámci predbežného právneho posúdenia sa vyjadril, že ponúknuť miesto pre žalobcu vhodné nebolo. Žalobca zdôraznil, že z pracovnej pozície riaditeľa prioritne riadil organizáciu, vykonával aj odbornú činnosť. Venoval sa problematike stredovekého umenia a obdobiu okolo prvej a druhej svetovej vojny, nie etnografii. Práca kurátora etnografickej zbierky si vyžaduje špecializované vedecké poznatky pri odbornej správe rozsiahleho zbierkového fondu múzea v tejto oblasti, čoho žalobca reálne nie je schopný. Z pracovnej náplne ponúkanej pozície jednoznačne vyplýva, že by nebol schopný splňať jej vedecko-výskumné parametre pre absenciu základného odborného vzdelania, nakoľko etnograf/etnológ je samostatný študijný odbor. Opätovne poukázal na skutočnosť, že s I. J. bola uzavretá dohoda na ukončenie pracovného pomeru k 31.12.2018; žalobcovi bola ponúknuť pracovná pozícia od 01.01.2019, a nie od 31.12.2018. Dohoda o ukončení pracovného pomeru s I. J. bola účelovo podpísaná až po rokovaní so žalobcom; uvedené neznamena, že táto pracovná pozícia nebola k dispozícii. Práve postup, akým bol ukončený pracovný pomer s I. J., možno hodnotiť ako neštandardný a účelový. S I. J. sa žalovaný začiatkom decembra 2018 dohodol na ukončení jeho pracovného pomeru k 31.12.2018, vykonali sa konkrétne kroky k ukončeniu pracovného pomeru, bola vopred pripravená písomná výpoveď s dátumom 31.12.2018. Tieto skutočnosti preukazujú, že žalovaný mal pracovnú pozíciu metodika vzdelávania k dispozícii od 01.01.2019. Účelové konanie potvrdzuje aj dopísanie dátumu s uvedenou hodinou podpisov na dohode o ukončení pracovnej zmluvy.

6. Ďalšie relevantné vyjadrenie podané nebolo.

7. Krajský súd, ako súd funkčne príslušný na rozhodnutie o odvolaní, vec preskúmal v rozsahu určenom § 380 ods. 1, 2 C.s.p. bez nariadenia pojednávania v zmysle § 385 ods. 1 C.s.p. a rozsudok súdu

prvej inštancie v zmysle § 387 ods. 1 C.s.p. vo výrokoch IV. a VI., napadnutými odvolaním žalobcu, ako vecne správny potvrdil. Vo výroku V. odvolací súd napadnutý rozsudok postupom podľa § 389 ods.1 písm.b) a c) C.s.p. zrušil a vec mu podľa § 391 ods.1 C.s.p. v zrušenej časti vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd vzhľadom na zrušenie rozsudku okresného súdu vo výroku V. zrušil aj závislý výrok o nároku na náhradu trov konania (výrok VII.). V ostatných častiach (výroky I., II. a III.) ostal rozsudok okresného súdu odvolaním nenapadnutý.

7.1 Podľa ustanovenia § 387 ods.1 C.s.p. odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

7.2 Podľa ustanovenia § 389 ods.1 písm. b) a c) C.s.p. odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušil, len ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ak tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom; súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy, ak nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom

8. Odvolací súd preskúmal podstatné odvolacie námietky žalobcu aj žalovaného, napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie ako aj konanie, ktoré jeho vydaniu predchádzalo a dospel k záveru, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je v časti napadnutej žalobcom vecne správne; dôvod pre zrušenie rozsudku však zistil v časti napadnutej žalovaným.

8.1 Okresný súd konal o žalobe žalobcu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, danou žalobcovi dňa 31.12.2018; žalobca sa okrem určenia neplatnosti výpovede domáhal uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi mzdu za obdobie trvania pracovného pomeru a náhradu mzdy odo dňa ním tvrdeného neplatného skončenia pracovného pomeru. Po úprave žaloby a dispozičných úkonoch žalobcu súd prvej inštancie výrokom I. rozsudku rozhodol, že zmenu žaloby spočívajúcu v určení, že výpoveď daná žalovaným dňa 31.12.2018 pre nesplnenie si ponukovej povinnosti inej vhodnej práce, ktorou žalovaný v deň podania výpovede disponoval je neplatná nepripustil; okresný súd konanie v časti uplatnených mzdových nárokov zastavil (výroky II. a III.). Proti uvedeným výrokom rozsudku okresného súdu odvolanie podané nebolo. Predmetom konania tak ostalo určenie neplatnosti výpovede (o ktorom okresný súd rozhodol výrokom IV.), povinnosť zaplataenia mzdy za január 2019 (o ktorom okresný súd rozhodol výrokom V.) a zaplataenia náhrady mzdy za obdobie od 01.04.2019 do 31.12.2019 (o ktorom okresný súd rozhodol výrokom VI.). Obe strany sa domáhali nároku na náhradu trov konania.

8.2 Z obsahu skončenia pracovnému pomeru vyplýva, že zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z výpovedného dôvodu uvedeného v ustanovení § 63 ods.1 písm. b) bod 2 zákonníka práce, a teda z dôvodu, že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods.2 Zákonníka práce (ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní). Nebolo sporné, že žalobca bol v roku 2011 úspešný vo výberovom konaní na pozíciu riaditeľa žalovaného a nebolo sporné, že dňa 29.06.2011 bola medzi žalobcom a žalovaným uzatvorená pracovná zmluva na pozíciu riaditeľa žalovaného, čím vznikol žalobcovi pracovný pomer na dobu neurčitú. Sporná nebola ani skutočnosť, že žalobca bol uznesením zastupiteľstva Banskobystrického samosprávneho kraja č. 83/2018 zo dňa 23.08.2018 ku dňu 31.08.2018 odvolaný z funkcie riaditeľa žalovaného. Žalobca v žalobe nenamietal výpovedný dôvod uvedený v ustanovení § 63 ods.1 písm. b) bod 2 Zákonníka práce; namietal, že pri daní výpovede žalovaný ako zamestnávateľ nepostupoval podľa ustanovenia § 63 ods.2 Zákonníka práce.

8.3 Podľa § 63 ods.2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

8.4 V danom prípade pokiaľ žalobca bol odvolaný z funkcie riaditeľa žalovaného a prestal tak spĺňať požiadavky podľa § 42 ods.2 Zákonníka práce, žalovaný ako zamestnávateľ pre platnosť výpovede musel ešte pred daním výpovede splniť ponukovú povinnosť vhodnej práce vyplývajúcu z ustanovenia § 63 ods.2 Zákonníka práce. Túto povinnosť zamestnávateľ splní, ak zamestnancovi ponúkne v mieste výkonu práce dohodnutej v pracovnej zmluve inú pre neho vhodnú prácu. Z uvedeného tiež vyplýva, že zamestnávateľ musí ponúknuť zamestnancovi vhodnú prácu pred tým, ako mu dá z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods.1 písm. b) bod 2 Zákonníka práce výpoveď; neprihliada sa na okolnosti, ktoré vzniknú neskôr. Je tomu tak z dôvodu, že ponuka vhodnej práce zo strany zamestnávateľa nutne predchádza daniu výpovede; bez ponuky vhodnej práce by výpoveď bola neplatná. Z výkladu citovaného ustanovenia (§ 63 ods.2) vyplýva, že vhodným pracovným miestom je také miesto, ktoré zodpovedá zdravotnému stavu, pracovným schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Pod voľným pracovným miestom sa rozumie miesto, ktoré je „trvale“ voľné, nie je obsadené iným zamestnancom a nejde o miesto, ktoré je uvoľnené dočasne z dôvodov na strane zamestnanca, ktorý je na takomto pracovnom mieste pracovne zaradený.

8.5 K aplikácii ustanovenia § 63 ods.2 Zákonníka práce súdne authority zaujali svoje stanovisko. Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení sp.zn. 4 M Cdo/5/2010 zo dňa 13. októbra 2011 uviedol nasledovné: „Ustanovenie § 63 ods.2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a) až c) Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnávateľovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v § 63 ods.2 písm. b) Zákonníka práce a výpoveď je preto neplatná. To, či zamestnávateľ má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede“. V inom rozhodnutí sp.zn. 3Cdo/261/2007 zo dňa 27.11.2008 najvyšší súd konštatoval: „Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 ZP v čase dania výpovede). Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca“.

8.6 Z ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 63 ods.2 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi všetky pre neho vhodné a voľné pracovné miesta ešte pred doručením výpovede. Napokon podľa názoru odvolacieho súdu je aplikovateľný aj záver vyslovený v rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky sp.zn. IV. ÚS 155/2007 zo dňa 21.07.2007, podľa ktorého „z uvedeného ustanovenia (§ 46 ods.2) však nevyplýva povinnosť zamestnávateľa vytvárať pre zamestnanca, ktorý sa stal v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene nadbytočným, nové pracovné príležitosti, aby mohol vykonať ponuku v zmysle § 46 ods.2 Zákonníka práce a rovnako nie je zmyslom uvedeného ustanovenia, aby ponúkal prácu, o ktorej je zrejmé, že aj na ponúkanom mieste bude zamestnanec nadbytočný. Aby bola splnená ponuková povinnosť, musí mať zamestnávateľ potrebu, aby určitá pracovná činnosť bola vykonávaná“. Aj keď ústavný súd vo vyššie citovanom rozhodnutí aplikoval ustanovenia zákona č.65/1965 Zb. Zákonník práce, aplikované ustanovenie § 46 ods.2 zákona č.65/1965 Zb. sa v podstatnom obsahu premietlo do ustanovenia § 63 ods.2 zákona

č.311/2001 Z.z. (s rozdielmi, ktoré na prejednávanej vec vplyv nemajú). Podstatné zo záveru ústavného súdu na prejednávanej vec je, že zamestnávateľ realizujúci ponukovú povinnosť nie je povinný vytvoriť pre zamestnanca nové pracovné miesto.

8.7 Z ustanovenia § 63 ods.2 Zákonníka práce v nadväznosti na závery vyšších súdnych autorít vyplýva, že zamestnávateľ nemá ponukovú povinnosť v prípade, ak vôbec nemá v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, voľné pracovné miesto. Ponukovú povinnosť nemá ani v prípade, ak má voľné iba také pracovné miesta, ktoré nie sú pre zamestnanca vhodné, a teda v prípade, ak pracovné miesta nezodpovedajú zdravotnému stavu, pracovným schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca, pokiaľ túto kvalifikáciu nemožno získať po predchádzajúcej príprave na túto prácu. Inak je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi každé voľné miesto (to znamená miesto, ktoré je „trvale“ voľné, nie je obsadené iným zamestnancom), ktoré je u zamestnávateľa v čase dania výpovede, ktoré je zároveň pracovným miestom, ktoré zodpovedá zdravotnému stavu, pracovným schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca, pokiaľ kvalifikáciu nemožno získať predchádzajúcou prípravou.

8.8 Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplynulo, že v období od 31.08.2018 do 31.03.2019 bolo u žalovaného voľné miesto etnograf/etnológ na plný úväzok a toto bolo voľné od 01.01.2012 do 31.03.2019 a miesto metodika na polovičný úväzok voľné od 01.01.2019 do 31.03.2019. Uvedené skutkové zistenie žalobca nenamietal. Dôkazné bremeno pokiaľ ide o splnenie ponukovej povinnosti preukazuje zamestnávateľ; tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je obrana zamestnanca. Je zrejmé, že pred daním výpovede (dňa 31.12.2018) mal žalovaný ako zamestnávateľ voľné iba jedno pracovné miesto a to etnograf/etnológ. Ak žalobca už v žalobe uvádzal, že žalovaný mu ponúkol prácu, ktorá pre neho nie je vhodná, nemôže dôvodne tvrdiť, že žalovaný svoju ponukovú povinnosť vyplývajúcu z ustanovenia § 63 ods.2 Zákonníka práce nesplnil a z toho dôvodu je výpoveď daná zamestnávateľom neplatná.

8.9 Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, ktorý nehodnotil, či ponúkaná práca etnograf/etnológ bola pre žalobcu prácou vhodnou. Pokiaľ mal zamestnávateľ v čase dania výpovede jedno voľné pracovné miesto, toto zamestnancovi ponúkol, svoju ponukovú povinnosť splnil a výpoveď daná zamestnávateľom nie je neplatná. Pre úplnosť však odvolací súd konštatuje, že žalobca bol riaditeľom žalovaného od 01.07.2011 do 31.08.2018, pomerne dlhé obdobie. Z titulu svojho postavenia riaditeľa mal (resp. mal mať) vedomosť o organizačnej štruktúre žalovaného; svojím postavením v zásade riadil činnosti žalovaného a mal, resp. mohol mať vedomosť o jednotlivých pracovných pozíciách v takom rozsahu, že činnosť etnografa/etnológa mohol vykonávať za podmienky predchádzajúcej prípravy. Je zrejmé, že žalovaný takým pracovným miestom, ktoré by zodpovedalo dosiahnutej kvalifikácii žalobcu nedisponoval, žalobca to ani netvrdil. Posúdenie vhodnosti ponúkaného miesta však bolo vzhľadom k tomu, že miesto etnografa/etnológa žalobca nepovažoval za vhodné a neprijal ho, pre rozhodnutie vo veci irelevantné. V tomto smere reagujúc na odvoláciu námietku žalobcu odvolací súd uvádza, že súd nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy; súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná (§ 185 ods.1 C.s.p.). Ak okresný súd navrhované dôkazy vo vzťahu k vhodnosti ponúkanej práce etnografa/etnológa nehodnotil, prípadne ich nevykonal, s prihliadnutím na vyššie uvedené závery a odmietnutie ponúkanej práce žalobcom je takýto postup plne v súlade so zásadou hospodárnosti konania; ak žalobca ponúknutú prácu odmietol, nebol dôvod posudzovať jej vhodnosť z hľadiska zákonných kritérií, a teda či zodpovedajú zdravotnému stavu, pracovným schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca; resp. či takúto kvalifikáciu možno získať po predchádzajúcej príprave.

9. Podstatnou argumentáciou žalobcu v priebehu konania pred súdom prvej inštancie i v podanom odvolaní bolo tvrdenie, že žalovaný postupoval pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom Víglaským účelovo tak, aby zmaril možnosť ponuky práce metodika, ktorú pred skončením pracovného pomeru svedok vykonával. Žalobca tvrdil, že práca metodika by bola pre neho vzhľadom na jeho kvalifikáciu a pracovné skúsenosti prácou vhodnou.

9.1 Účelovosť konania žalovaného videl žalobca v tom, že žalovaný predlžoval termín uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru so svedkom tak, aby došlo k ukončeniu pracovného pomeru až potom, ako bola žalobcovi daná výpoveď.

9.2 Súd prvej inštancie v argumentácii žalobcu, použitej až v podaní dňa 04.11.2019 videl zmenu skutkových okolností a ustálil, že o neplatnosti výpovede z dôvodu porušenia ponukovej povinnosti rozhodnúť nemohol, nakoľko to nebolo predmetom žaloby a návrh na pripustenie zmeny žaloby z dôvodu zmeny skutkových okolností podaný nebol. Napriek týmto záverom sa súd prvej inštancie podstatnou otázkou splnenia ponukovej povinnosti vo vzťahu k práci „metodika“ zaoberal a svoje rozhodnutie v tomto smere odôvodnil.

9.3 Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení sp.zn. 4Cdo/198/2019 zo dňa 29. apríla 2020 vysvetlil, čo považuje za zmenu žaloby, čo len za jej upresnenie tak, že zmenou žaloby je taký návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo (kvalitatívna zmena) alebo ktorým sa uplatňuje iné právo (kvantitatívna zmena) alebo podstatná zmena alebo doplnenie rozhodujúcich skutočností tvrdených v žalobe. Ide o prípad, ak žalobca síce naďalej žiada rovnaké plnenie, ale na základe iného skutkového stavu veci, ako bol uvedený v pôvodnej žalobe. Predmetom civilného procesu je procesný nárok, ktorý je tvorený predmetom nároku (petitom) a základom nároku, ktoré tvoria právne významné skutočnosti, na ktorých sa zakladá návrh a ktoré umožňujú súdu, aby jeho nárok právne kvalifikoval. Procesný predpis podľa citovaného rozhodnutia nestanovuje presnú štruktúru žalobného návrhu, musí byť však z neho jasné, čoho sa žalobca domáha, pretože sa od toho odvíja všeobecne uznávaný výklad, že žalobný návrh (petit) musí byť úplný, určitý a zrozumiteľný a ním sú určené hranice, v ktorých sa môže súd pri rozhodovaní v priebehu konania pohybovať a ktoré môže prekročiť len za podmienok ustanovených zákonom. Zmenenú formuláciu petitu nemôže súd posudzovať prísne formalisticky a klásť na strany sporu prehnané nároky na formuláciu žalobného petitu, navrhovaným petitom súd nie je „otrocky“ viazaný, môže ho modifikovať tak, aby mohol pre žalobcu prisúdiť ním žiadaný nárok, pretože len súd rozhoduje o tom, ako bude formulovaný výrok rozhodnutia, aby vyriešil predmet sporu medzi stranami.

9.4 V prejednávanej veci je zrejmé, že žalobca žiadal rozhodnutím súdu určiť, že výpoveď daná mu žalovaným dňa 31.12.2017 je neplatná, a to z dôvodu, že žalovaný nesplnil svoju ponukovú povinnosť (§ 63 ods.2 Zákonníka práce). Podľa názoru odvolacieho súdu k takej zmene skutkových okolností, ktoré by bolo možné posudzovať iba po pripustení zmeny žaloby (z dôvodu zmeny skutkových okolností) nedošlo. Žalobca nerozšíril uplatnené právo ani neuplatňoval iné právo, nedošlo ku kvalitatívnej ani kvantitatívnej zmene žaloby. Neplatnosť výpovede videl žalobca v priebehu celého konania pred súdom prvej inštancie v nesplnení ponukovej povinnosti žalovaného. Žalobca v priebehu konania len bližšie špecifikoval, z akých dôvodov považoval ponukovú povinnosť za nesplnenú; kým v žalobe uviedol, že mu žalovaný neponúkol vhodné pracovné miesto, v rámci dokazovania poukazoval na skutočnosť, že žalovaný mal, resp. mohol ponúknuť žalobcovi iné pracovné miesto ako na pozícii etnograf/etnológ a to pracovné miesto uvedené v organizačnej štruktúre žalovaného - pracovnú pozíciu „metodik“.

9.5 Okresný súd si protirečí, pokiaľ na jednej strane konštatuje, že argumentáciou žalobcu sa zaoberať nemohol a z dôvodu zmeny skutkových dôvodov o zmenenom návrhu rozhodnúť nemohol. Na druhej strane sa s argumentáciou žalobcu podrobne zaoberal, v tomto smere vykonal potrebné a rozsiahle dokazovanie, skutkové zistenia právne vyhodnotil a konštatoval, že ani na základe takejto argumentácie žalobe vyhovieť nemohol.

9.6 Odvolací súd tak mal zato, že pochybenie súdu prvej inštancie z dôvodu potrebnej argumentácie v odôvodnení napadnutého rozhodnutia nezakladalo dôvod pre zrušenie rozsudku okresného súdu.

10. Pokiaľ ide o skončenie pracovného pomeru zamestnanca J., tento bol zaradený na pracovnej pozícii „metodik“, k skončeniu pracovného pomeru došlo dohodou zo dňa 31.12.2018, ku dňu 31.12.2018. Uvedené pracovné miesto bolo neobsadené odo dňa 01.01.2019. Odvolateľ tvrdil, že k takémuto skončeniu pracovného pomeru došlo účelovo tak, aby v čase skončenia pracovného pomeru žalobcu pracovná pozícia „metodika“ nebola voľná.

10.1 K uvedenému odvolací súd uvádza, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce). Pracovný pomer sa zakladá pracovnou zmluvou, ktorá je uzatvorená len čo sa účastníci dohodnú na jej obsahu. Pracovný pomer možno skončiť výpoveďou, dohodou, okamžitým skončením pracovného pomeru alebo skončením v skúšobnej dobe (§ 59 ods.1 Zákonníka práce). Kým výpoveď je jednostranným právnym úkonom zamestnanca alebo zamestnávateľa, dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranným právnym úkonom, ktorý zamestnanec a zamestnávateľ uzatvárajú písomne. Ak je daná

výpoveď pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby, ktorá je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace (§ 62 ods.1 Zákonníka práce); v prípade dohody o skončení pracovného pomeru sa pracovný pomer skončí dohodnutým dňom (§ 60 ods.1 Zákonníka práce).

10.2 Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru svedka J., oboznámením sa s mailovou komunikáciou medzi ním a M.. U., svedka vyslúchol na pojednávaní dňa 3.6.2020. Z mailovej komunikácie vyplýva, že už dňa 29. novembra 2018 bol dohadovaný termín skončenia pracovného pomeru dňa 31.12.2018 (T. mi povedala, že si sa rozhodol k 31.12.2018), termín skončenia pracovného pomeru vyplýva aj z ďalšej správy zo dňa 30. novembra 2018 (ak počítame s dobou ukončenia 31.12.2018), nepriamo vyplýva aj z výpočtu zostatku nevyčerpanej dovolenky (k dnešnému dňu máš 22 dní nevyčerpanej dovolenky, december má iba 18 pracovných dní). Z výpovede svedka vyplýva, že koncom novembra sa rozhodol odísť zo zamestnania, nevie z akého dôvodu bola dohoda podpísaná až 31.12.2018, chcel ju mať podpísanú do Vianoc. Pracovnú úlohu dokončil asi 6. decembra (2018) a odvtedy nešiel do práce, ale si čerpal do konca decembra dovolenku.

10.3 Skončenie pracovného pomeru svedka J., resp. podpísanie dohody o skončení pracovného pomeru so svedkom až potom, ako bola žalobcovi daná výpoveď, považoval žalobca za účelové. Nestačí však, že sa uvedená dohoda za účelovú javí, aby mala relevanciu musí byť účelovosť preukázaná.

10.4 Odvolací súd sa v tomto stotožňuje s argumentáciou súdu prvej inštancie. Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, uzatvárajú ju zamestnávateľ i zamestnanec písomne. Vyžaduje dohodu zamestnanca a zamestnávateľa na jej obsahu, platnosť nadobúda jej podpisom oboma účastníkmi dohody. Obsahovou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru je dohoda o dni, ktorým pracovný pomer skončí; pracovný pomer nemusí skončiť v deň, keď je dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá. Odvolací súd zároveň zdôrazňuje, že neformálne, prostredníctvom mailovej komunikácie došlo k dohode, že pracovný pomer skončí dohodou 31.12.2018, takáto dohoda vyplýva už z mailovej komunikácie zo dňa 29.11.2018. V tomto termíne ako vyplýva z obsahu spisu bol žalobca práceneschopný, práceneschopnosť trvala od 30.08.2018 do 28.12.2018. Žalovaný tak ťažko mohol vedieť už 29.11.2018, kedy práceneschopnosť žalobcu skončí a tomu účelovo prispôbovať rokovania so svedkom J.. Navyše z vykonaného dokazovania vyplýva, že svedok mal nevyčerpanú dovolenku, je pochopiteľné, že mu ju zamestnávateľ umožnil vyčerpať (aspoň podstatnú časť z nej). Navyše z výpovede svedka nevyplýva, že by urobil akýkoľvek reálny úkon smerujúci k tomu, aby k skončeniu pracovného pomeru došlo pred dňom 31.12.2018 a že by takýto úkon žalovaný neakceptoval. Iba vyjadrenie „chcel som mať dohodu podpísanú do Vianoc“ nepreukazuje účelové konanie žalovaného ako zamestnávateľa a už vôbec nie z dôvodu, aby v čase dania výpovede žalobcovi miesto metodika nebolo uvoľnené. Žalobca netvrdil a ani nepreukazoval, že zamestnávateľovi vopred oznámil, kedy sa jeho práceneschopnosť skončí; už vôbec nepreukázal, že žalovaný už v čase rokovania o tom, kedy svedkov pracovný pomer skončí, vedel o predpokladanom dátume ukončenia pracovného pomeru žalobcu.

10.5 Podstatné teda nie je, či sa určitý úkon žalovaného žalobcovi za účelový javí ale či je účelovosť konania žalovaného je preukázané. S prihliadnutím na vyššie uvedené žalovaný až do podpisu dohody o skončení pracovného pomeru so svedkom J. nevedel, resp. nemohol vedieť, či dňa 31.12.2018 k dohode so svedkom dôjde a aký bude obsah tejto dohody, a to bez ohľadu, že bol predpokladaný. Zároveň nebolo preukázané, že žalovaný vedel mesiac vopred, kedy práceneschopnosť žalobcu, majúca za následok okrem iného zákaz výpovede, skončí.

10.6 Na základe vyššie uvedeného reagujúc na odvoláciu argumentáciu žalobcu dospel odvolací súd k záveru, že pracovný pomer so žalobcom skončil žalovaný platne v zmysle ustanovenia § 63 ods.1 písm. b) bod 2 Zákonníka práce; ponukovú povinnosť v zmysle ustanovenia § 63 ods.2 žalovaný splnil, iným ako ponúknutým pracovným miestom (etnograf/etnológ) žalovaný pred daním výpovede žalobcovi nedisponoval. Pracovné miesto metodika bolo voľné (01.01.2018) až potom, ako bola výpoveď daná (30.12.2018).

10.7 Okresný súd rozhodol vecne správne, ak žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamietol. Rovnako vecne správne rozhodol pokiaľ ide o uplatnený nárok na náhradu mzdy od 01.04.2019; tento nárok by mohol byť dôvodný iba v prípade, ak by súd dospel k záveru o neplatnosti

výpovede. Keďže výpoveď daná žalovaným žalobcovi nie je neplatná, nárok na náhradu mzdy ako nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcovi nevznikol.

11. Vzhľadom k vyššie uvedeným záverom odvolací súd postupom podľa § 387 ods.1 C.s.p. rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch IV. a VI. ako vecne správny potvrdil.

12. Súd prvej inštancie rozsudkom, jeho piatou výrokovou vetou, zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobcovi nevyplatenú mzdu za obdobie od 1. januára do 31. januára 2019 v sume 492,87 Eur spolu s 5% ročným úrokom z omeškania od 01.04.2019 do zaplattenia. Žalobca pôvodne žiadal o povinnosť zaplattenia nevyplatennej mzdy za obdobie od 01.01.2019 do 31.03.2019 (za čas trvania pracovného pomeru) vo výške 2.281,27 Eur, v časti uplatneného nároku zobral žalobu späť (1.788,40 Eur), o zastavení konania v späťvzatej časti rozhodol súd prvej inštancie druhou výrokovou vetou napadnutého rozsudku.

12.1 Z bodu 13 napadnutého rozsudku okresného súdu vyplýva, že súd prvej inštancie z výplatnej pásky za mesiac január 2019 zistil, že žalobca mal náhradu mzdy vo výške 100%, a to v sume 537,66 Eur; zároveň mu v mesiaci január 2019 bola preplatená aj minuloročná dovolenka v sume 492,86 Eur; v oboch sumách ide o sumy v hrubom, z ktorých sa odpočítavajú zrážky. Vykonanie iného dôkazu vo vzťahu k tvrdenej nevyplatennej mzde z napadnutého rozsudku nevyplýva.

12.2 Pokiaľ súd prvej inštancie žalobcovi priznal náhradu mzdy za obdobie od 1.1.2019 do 31.1.2019 vo výške 492,87 Eur, tento výrok odôvodnil tým, že žalobcovi bola za január vyplatená náhrada mzdy vo výške 537,66 Eur, za január 2019 mu ale náležal plat v sume 1.030,50 Eur. Zo strany žalovaného nebolo preukázané, z akého dôvodu by žalobca počas januára 2019 nemal poberať mzdu, ale by mu mala prináležať len náhrada mzdy, ktorá mu bola aj vyplatená.

12.3 Žalovaný namietal nesprávnosť skutkových zistení súdu prvej inštancie a tvrdil, že žalobcovi bolo v januári 2019 vyplatené skutočné čerpanie dovolenky v počte 11 dní a nie preplatenie dovolenky. Žalobcovi bolo preplatených 11 dní čerpania dovolenky, čo vo finančnom vyjadrení predstavuje 492,86 Eur a 12 dní náhrada mzdy vo výške 100% priemerného mesačného platu, čo vo finančnom vyjadrení predstavuje 537,66 Eur; hrubá mzda žalobcu za mesiac január predstavovala 1.030,52 Eur, a teda plný funkčný plat žalobcu. Žalovaný nepovažoval za sporné, že v dôsledku odvolania z funkcie riaditeľa nebolo možné žalobcovi pridelovať dohodnutý druh práce; žalobcovi z dôvodu prekážok v práci na strane žalovaného vznikol nárok na náhradu mzdy, ktorá mu bola v plnom rozsahu vyplatená.

12.4 Odvolací súd reagujúc na odvolaciu námietku žalovaného uvádza, že jeho odvolacia argumentácia je dôvodná. Odôvodnenie napadnutého rozsudku vo vzťahu k povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 492,87 Eur je nedostatočné a zmätočné, vychádza z nesprávnych skutkových zistení a nedostatočne zisteného skutkového stavu. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobca čerpal v mesiaci január od 02.01. do 02.01. a od 04.01. do 04.01.2019 dovolenku v počte dvoch pracovných dní (čl.104 spisu) a v mesiaci január - február 2019 čerpal od 21.02.2019 do 15.02.2019 celkom 20 pracovných dní dovolenku (čl.103 spisu). Uvedenému nasvedčuje aj výplatná páska za obdobie január 2019, podľa ktorej bola v januári 2019 žalobcom čerpaná dovolenka 11 dní a javí sa, že v januári 2019 nedošlo k preplateniu (minuloročnej) nevyčerpanej dovolenky v rozsahu 11 dní, ale k jej čerpaniu.

12.5 Podľa ustanovenia § 116 Zákonníka práce zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Skutočnosť, že žalobca v mesiaci január 2019 čerpal dovolenku z predchádzajúceho obdobia, na ktorú mu vznikol nárok v roku 2018 nasvedčuje aj formulácia na výplatnej páske „dovolenka - minuloročná“, pričom z výplatnej pásky za marec 2019 vyplýva „dovolenka - preplatená nevyčerpaná“.

12.6 Z obsahu napadnutého rozhodnutia a obsahu súdneho spisu vyplýva, že súd prvej inštancie vo vzťahu k uplatnenému nároku na vyplatenie mzdy za mesiac január 2019 rezignoval na vykonanie riadneho dokazovania; zameral sa na dokazovanie vo vzťahu k tvrdenému neplatnému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou. V napadnutom rozhodnutí absentujú skutkové zistenia, či a v akom rozsahu žalobca v mesiacoch január až marec 2019 čerpal dovolenku, a tak mu vznikol nárok na náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku v sume jeho priemerného zárobku; absentujú skutkové zistenia, či žalobca vyčerpal celú dovolenku, na ktorú mu počas trvania pracovného pomeru vznikol nárok alebo

mu pri skončení pracovného pomeru vznikol nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky. Súd prvej inštancie si iba nekriticky osvojil tvrdenie žalobcu o tom, že za mesiac január mu bola vyplatená náhrada mzdy v sume 537,66 Eur a rozpor, či vo vyplatenej mzde za mesiac január bola žalobcovi vyplatená náhrada za čerpanú dovolenku alebo preplatená nevyčerpaná dovolenka, dokazovaním neodstránil; s argumentáciou žalovaného v písomnom vyjadrení zo dňa 27.12.2019 sa nijako nevysporiadal; žalovaný už v písomnom vyjadrení poukazoval, že žalobca v období január 2019 vyčerpal 12 dní dovolenky.

12.7 Rozsudok súdu prvej inštancie je tak vo vzťahu k uplatnenému nároku na vyplatenie mzdy za mesiac január nepreskúmateľný (súd prvej inštancie sa nevysporiadal s argumentáciou žalovaného); súd prvej inštancie riadne dokazovanie vo vzťahu k uplatnenému nároku nevykonával. Zo strán sporu predložených dôkazov (dovolenkové lístky čl.103 a čl.104 spisu a výplatné pásky čl.145 a čl.146) sa zaoberal len výplatnou páskou za január 2019 a rozpory, či išlo o preplatenie nevyčerpanej dovolenky alebo o náhradu mzdy za čerpanú dovolenku neodstránil.

13. V nadväznosti na vyššie uvedené skutočnosti odvolací súd napadnutý rozsudok okresného súdu v piatej výrokovej vete postupom podľa § 389 ods.1 písm. b) písm. c) C.s.p. zrušil a podľa § 391 ods.1 C.s.p. mu vec v tejto časti vrátil na ďalšie konanie a rozhodnutie. Nesprávnym procesným postupom bolo nevysporiadanie sa s argumentáciou žalovaného vo vzťahu k nároku na vyplatenie mzdy, v dôsledku čoho v tejto časti trpí napadnuté rozhodnutie vadou nepreskúmateľnosti. Súd prvej inštancie vec zároveň nesprávne právne posúdil ak iba z tvrdenia žalobcu vyvodil, že žalobca mal za mesiac január 2019 poberať mzdu a nie náhradu mzdy; v tom dôsledku okresný súd nevykonával dôkazy obsiahnuté v súdnom spise, resp. skutkové zistenia z nich vyplývajúce v napadnutom rozhodnutí nezohľadnil. Vzhľadom k tomu, že odvolací súd zrušil rozsudok okresného súdu vo výroku V., zrušil aj závislý výrok o nároku na náhradu trov konania (výrok VII.).

13.1 V konaní, ktoré bude nasledovať po vrátení veci súd prvej inštancie vykoná riadne dokazovanie k uplatnenému nároku na vyplatenie mzdy za mesiac január 2019; vyžiada si v tomto rozsahu stanoviská a vyjadrenia strán sporu, v tomto smere zopakuje, prípadne doplní dokazovanie, pričom nebude vychádzať iba z výplatnej pásky za mesiac január 2019 ale aj dovolenkových lístkov, výplatných pásk za mesiac február a marec 2019; zistí, koľko dní dovolenky žalobca v mesiaci január 2019 skutočne čerpal a v akom rozsahu mu bola vyplatená náhrada mzdy z dôvodov prekážok na strane zamestnávateľa. Pokiaľ súd prvej inštancie vo veci rozhodne, svoje rozhodnutie riadne odôvodní tak, aby zodpovedalo kritériám uvedeným v ustanovení § 220 ods.2 C.s.p. a v novom rozhodnutí rozhodne aj o náhrade trov odvolacieho konania (§ 396 ods.3).

13.2 Pokiaľ súd prvej inštancie bude rozhodovať o nároku na náhradu trov konania zohľadní všetky uplatnené nároky jednotlivo a v ich vzájomných súvislostiach, v nadväznosti na prijaté závery bude prihliadať nielen na zásadu úspechu vo veci vyplývajúcu z ustanovenia § 255 C.s.p. ale vzhľadom k tomu, že v časti uplatnených nárokov došlo v dôsledku späťvzatia k čiastočnému zastaveniu konania, zohľadní aj zásadu zodpovednosti za procesné zavinenie na zastavení konania.

14. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods.2, druhá veta C.s.p.).

#### **Poučenie:**

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

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 C.s.p.).

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

a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,  
b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo  
c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.); dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) C.s.p. (§ 421 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 C.s.p. 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 príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 C.s.p.); na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii; ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.); dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom; dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.); povinnosť podľa odseku 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 C.s.p.).