

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 2CoPr/9/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6122342526
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 04. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Mičietová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:6122342526.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Oľgy Mičietovej a sudkyň JUDr. Anny Slovinskej a JUDr. Zuzany Matyiovej v spore žalobkyne A. A. B., nar. X.XX.XXXX, C., D. XXXX/XX, C., zast. advokátskou kanceláriou Dolobáč Legal s.r.o., Košice, Floriánska 19, IČO: 55 034 268 proti žalovanej Základnej škole E. F. E. X, C., C., F. E. X, IČO: 35 540 648, zast. advokátskou kanceláriou PIHORŇA, LENÁRT, JAŠŠO, s.r.o., Košice, Hrnčiarska 29, IČO: 50 453 785, o zaplatenie 9.685,83 eura s príslušenstvom, o odvolaniach žalobkyne a žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Košice II sp. zn. 27Cpr/5/2022 z 3. apríla 2023

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

O d m i e t a odvolanie žalobkyne podané proti I. zaväzujúcemu výroku rozsudku.

Stranám sporu náhradu trov odvolacieho konania n e p r i z n á v a .

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice II (v ďalšom aj „súd prvej inštancie“ alebo „súd“) napadnutým rozsudkom uložil povinnosť žalovanej zaplatiť žalobkyňi 3.963,47 eura spolu s úrokmi z omeškania vo výroku špecifikovanými (výrok I.), v prevyšujúcej časti žalobu zamietol (výrok II.) a priznal žalovanej nárok na náhradu trov konania voči žalobkyňi v rozsahu 18 % (výrok III.).

2. Rozhodol uvedeným spôsobom o nároku uplatnenom žalobkyňou na zaplatenie 9.685,83 eura titulom náhrady mzdy za obdobie od 20.11.2019 (odo dňa právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru) do 31.8.2020 (do skončenia pracovného pomeru) vo výške jej priemerného zárobku 1.032,50 eura mesačne za 9 mesiacov a 11 dní a to na tom skutkovom základe, že žalovaná s ňou neplatne skončila pracovný pomer výpoveďou z 22.12.2015, o neplatnosti ktorej rozhodol Okresný súd Košice II rozsudkom 17Cpr/1/2016 z 25.2.2019 a súčasne určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá, rozsudok nadobudol právoplatnosť 20.11.2019 v spojení s rozhodnutím Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 3CoPr/4/2019, a teda tvrdila, že žalovaná jej mala povinnosť prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, avšak žalovaná zostala nečinná a prácu žalobkyňi neprideľovala. Žalobkyňa preto 5.5.2020 požiadala žalovanú o stretnutie za účelom dohody o pokračovaní jej pracovného pomeru, ktoré sa uskutočnilo 18.6.2020, avšak strany sa nedohodli a žalobkyňa 19.6.2020 poslala žalovanej výpoveď z pracovného pomeru. Pracovný pomer bol ukončený k 31.8.2020. Dňa 24.3.2022 vyzvala žalobkyňa žalovanú na náhradu platu, na ktorú výzvu žalovaná reagovala zamietavo. Žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu platu za 9 mesiacov a 11 dní vo výške 1.032,50 eura mesačne v súlade s Oznamením o výške a zložení funkčného platu z 1.1.2015, ktorým jej bol určený funkčný plat vo výške 1.032,50 eura. Zároveň si žalobkyňa uplatnila aj nárok na úroky z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 393,33 eura od 1.1.2020 do zaplatenia a následne postupne zo

sumy 1.032,50 eura vždy od 1. dňa kalendárneho mesiaca do zaplatenia počnúc úrokmi z omeškania zo sumy 1.032,50 eura od 1.2.2020 do zaplatenia a následne vždy mesačne až po úroky z omeškania zo sumy 1.032,50 eura od 1.10.2020 do zaplatenia.

Žalovaná s uplatneným nárokom nesúhlasila, pretože aj keď pracovný pomer so žalobkyňou naďalej trval, žalobkyňa si neplnila svoje práva a povinnosti v zmysle zákona, a to predovšetkým podľa § 81 písm. b/ Zákonníka práce, ktoré konanie žalobkyne mala žalovaná za porušenie pracovnej disciplíny. Mala za to, že išlo o pochybenie zo strany žalobkyne, pretože ani Zákonník práce ani iný právny predpis neupravuje povinnosť zamestnávateľa vyzývať zamestnanca, aby sa po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru dostavil do práce a plnil si riadne svoje povinnosti. Žalobkyňa ju kontaktovala až 18.5.2020, na základe čoho došlo k stretnutiu, po ktorom žalovaná zaslala žalobkyňi Príkaz na nástup do práce z 18.6.2020 a vyzvala žalobkyňu, aby sa hlásila v kancelárii riaditeľky ZŠ a následne jej mala byť pridelená práca avšak žalobkyňa sa na pracovisko nedostavila. Žalovaná dodala, že v čase prebiehajúceho sporu ako aj v čase vydania príkazu, t.z. od 1.9.2016 bola žalobkyňa zamestnaná v Základnej škole G. X, C., a teda v predmetnom období mala súbežne pracovný pomer v dvoch základných školách, pričom aj keď Zákonník práce súbeh pracovného pomeru nevylučuje, avšak § 7 ods. 2 zák. č. 138/2019 Z.z. odkazuje na nariadenie vlády č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno- vzdelávacej činnosti, ktoré v Prílohe č. 1 určuje pre učiteľku ZŠ základný úväzok v rozsahu 23 hodín týždenne, čím zároveň aj obmedzuje počet odpracovaných hodín. Súbežné dva pracovné pomery so základnými úväzkami by tak boli v rozpore s týmto nariadením.

Súd vykonal dokazovanie a zistil skutkový stav, ktorý právne posúdil súd podľa § 47 ods. 1 písm. a/, § 142 ods. 3, § 81 písm. b/, 118 ods. 1, § 134 ods. 1, 2, 3, 4 a § 129 ods. 1, 3 Zákonníka práce, ktoré súčasne citoval.

Súd mal preukázané, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trval od 30.8.1994 do 31.8.2020, kedy skončil výpoveďou danou žalobkyňou žalovanej zo dňa 19.6.2020. Počas trvania pracovného pomeru došlo k neplatnej výpovedi danej žalovanou žalobkyňi dňa 22.12.2015, o neplatnosti ktorej rozhodol súd rozsudkom, ktorý nadobudol právoplatnosť 20.11.2019. Žalobkyňa si v konaní uplatnila nárok na náhradu mzdy za obdobie od 20.11.2019 do 31.8.2020 to znamená, za obdobie, v ktorom práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru už nie sú sporné a spravujú sa uzatvorenou pracovnou zmluvou, vzhľadom na právoplatné rozhodnutie, ktorým súd určil neplatnosť výpovede z pracovného pomeru z 22.12.2015 a jeho ďalšie trvanie. Súd poznamenal, resp. dodal, že nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru žalovanou so žalobkyňou (bol uplatnený vo výške 11.430 eur s príslušenstvom), bol predmetom konania sp. zn. 27Cpr/10/2019. Súd sa odvolal na závery právnej praxe, ktorá v prípade, ak zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideľuje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, má za to, že ide o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi za dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu nemožno znížiť, poprípade nepriznať, aj keby o to zamestnávateľ žiadal. Súd konštatoval, že právna povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume priemerného zárobku v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce vzniká iba v prípade, ak zamestnanec nemohol svoju prácu vykonávať pre iné prekážky z dôvodu na strane zamestnávateľa, teda bez zavinenia vplyvu zo strany zamestnanca. Dôvodil, že práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu upravuje Zákonník práce ako vzájomné, ktoré sú účastníkom známe, a teda svoje povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu vyplývajúce sú účastníci povinní plniť bez potreby osobitného upozornenia. V danej veci konštatoval, že žalobkyňa po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu (20.11.2019), kedy už nadobudla právnu istotu v tom, že jej pracovný pomer trvá, bola povinná sa dostaviť do práce a to bez toho, aby na to bola vyzvaná, a tak preukázať zamestnávateľovi ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať a vyvinúť v tomto smere aktivitu a nie pasívne čakať na písomné „pozvanie do práce“ zo strany žalovanej. Žalobkyňa však ochotu pracovať prejavila až listom z 5.5.2020, čo žalovaná nespochybňovala, preto súd zamietol žalobu o náhradu mzdy za obdobie od 20.11.2019 do 4.5.2020, nakoľko žalobkyňa neuviedla, prečo sa do práce nedostavila skôr (teda od 20.11.2019) a priznal náhradu mzdy za obdobie od 5.5.2020 do 31.8.2020 (za 3 mesiace a 26 dní), kedy žalovaná napriek prejavenej ochote žalobkyne pracovať, neprideľovala jej prácu.

Na predmetný právny vzťah v časti výpočtu výšky priemernej mzdy súd aplikoval zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vychádzal z výšky funkčného platu žalobkyne v rozhodnom období 1.032,50 eura, ktorú výšku žalovaná nenamietala. Na základe zistených a citovaných zákonných ustanovení priznal žalobkyňi náhradu mzdy za obdobie od 5.5.2020 do 31.8.2020 (za 3 mesiace a 26 dní) vo výške 3.963,47 eura (1.032,50 eura x 3 mesiace a 26 dní).

Citujúc § 121 ods. 1, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. súd konštatoval, že žalobkyňa žiadala priznať aj úroky z omeškania vo výške 5% ročne odo dňa splatnosti tej, ktorej mzdy až do jej úplného zaplatenia. Pri rozhodovaní o nároku na úroky z omeškania vychádzal súd z nálezů Ústavného súdu SR III.ÚS460/2017 zo 4. júla 2017, z ktorého vyplýva, že: „Zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Splatnosť mzdy žalobkyne bola prvého dňa kalendárneho mesiaca za predchádzajúci mesiac, a preto súd priznal žalobkyňi nárok na úroky z omeškania z každej mesačnej náhrady mzdy vždy od prvého dňa nasledujúceho mesiaca až do jeho úplného zaplatenia a to vo výške 5 % ročne v zmysle nariadenia vlády a vo zvyšnej časti žalobu ohľadom príslušenstva zamietol. Podľa § 255 ods. 1, 2 CSP priznal súd žalovanej náhradu trov konania voči žalobkyňi v rozsahu 18 % zohľadniac, resp. vychádzajúc z úspechu žalobkyne vo veci vo výške 41 % (3.963,47 eura) a úspechu žalovanej vo výške 59 % (5.722,63 eura).

3. Proti rozsudku včas podali odvolanie tak žalobkyňa ako i žalovaná.

4. Žalobkyňa podala odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP a to voči všetkým výrokom rozsudku súdu prvej inštancie.

Zdôraznila, že predmetom konania bol jej nárok na náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a to v období od právoplatnosti rozsudku (20.11.2019) do skončenia pracovného pomeru (31.8.2020), keďže mala za to, že v tomto období sa žalovaná ako zamestnávateľ svojvoľne rozhodla neprideľovať jej ako zamestnankyni práce a ignorovala právoplatné a vykonateľné rozhodnutie súdu.

Právny názor súdu uvedený v odseku 26. odôvodnenia rozsudku, podľa ktorého: „Práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu upravuje Zákonník práce ako vzájomné, ktoré sú účastníkom známe, a teda svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu sú účastníci povinní plniť bez potreby osobitného upozornenia.“, označila vo všeobecnosti (pri bežnom chode udalostí) za správny, avšak v danom prípade, tvrdila, že ide o odlišnú situáciu, kedy sa ona – žalobkyňa skoro 4 roky úspešne bránila proti nezákonnému skončeniu pracovného pomeru zo strany žalovanej, ktorý aj počas trvania pracovnoprávneho sporu odmietal prideľovať jej prácu, a tým jej znemožňoval pokračovať v práci. Argumentovala, že od počiatku deklarovala, a to oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní podaním žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, počas pracovnoprávneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, že má záujem pracovať u žalovanej aj naďalej.

Prihliadnuc na uvedené mala za nemožné akceptovať správnosť právneho posúdenia veci súdom prvej inštancie, podľa ktorého práva a povinnosti sú vzájomné a účastníci sú povinní plniť ich bez potreby osobitného upozornenia, a to v prípade, ak k neplatnosti skončenia pracovného pomeru došlo výlučne zavinením zamestnávateľa. Mala za to, že na základe právoplatného rozhodnutia súdu práve žalovaná ako zamestnávateľ mala jej začať prideľovať prácu, pričom k prideľovaniu práce v žiadnom prípade nedošlo. Nestotožnila sa, resp. namietla voči právnomu názoru súdu v odseku 26. odôvodnenia rozsudku, v ktorom súd mal za to, že po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu (20.11.2019), kedy už nadobudla právnu istotu v tom, že jej pracovný pomer trvá, bola povinná sa dostať do práce a to bez toho, aby na to bola vyzvaná, a tak preukázať zamestnávateľovi ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať a nie iba pasívne čakať na písomnú výzvu žalovanej na nástup do práce, a teda že žalobkyňa ochotu pracovať prejavila až listom z 5.5.2020.

Právne posúdenie súdu prvej inštancie, ktorý zamietol žalobu žalobkyne o náhradu mzdy za obdobie od 20.11.2019 do 4.5.2020, mala za nesprávne s tým, že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, nakoľko, argumentovala, že ona už odo dňa oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní v pôvodnom konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru (neskôr podaním žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a vyjadreniami v konaní) jednoznačne vyjadrila záujem na svojom ďalšom zamestnávaní. Tvrdila, resp. argumentovala, že tento svoj postoj len opakovane zdôraznila výzvou doručenou zamestnávateľovi 5.5.2020 z dôvodu ignorácie a nečinnosti zamestnávateľa. Mala za to, že už odo dňa, kedy prvýkrát po daní neplatnej výpovede zamestnávateľom mu oznámila, že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnával, jej pracovný pomer neskončil a jednoznačne vyjadrila ochotu a schopnosť a pripravenosť pracovať.

Nesprávnosť a nespravodlivosť takéhoto právneho záveru súdu (v zmysle ktorého je zamestnanec tým subjektom, ktorý má po skončení konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru preukazovať zamestnávateľovi ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať a vyvinúť v tomto smere aktivitu,

a nie pasívne čakať na písomne pozvanie do práce), videla v tom, že zamestnanec už v priebehu konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru opakovane trvá a zamestnávateľa žiada, aby ho zamestnávateľ zamestnával a na tomto stanovisku zamestnanec zotrúva po celý čas a zamestnávateľ sa svojvoľne rozhodol zamestnancovi prácu neprideľovať už v priebehu sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, pričom sa zamestnávateľ rozhodol aj po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru zotrúvať na tomto stanovisku a ignorovať súdne rozhodnutie. Mala za to, že právne posúdenie súdu prvej inštancie spôsobuje extrémnu disproporciu medzi postavením zamestnanca ako slabšej strany a zamestnávateľa vystupujúceho v postavení silnejšej strany, ktorý neakceptuje právoplatné a vykonateľné rozhodnutie súdu, porušujúc tým § 47 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, keď neprideľuje žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy, čím na jeho strane vznikli prekážky v práci. Trvala na tom, že jej nárok a náhradu platu je dôvodný za celé ňou žalované obdobie 9 mesiacov a 11 dní v celkovej sume 9.685,83 eura.

Navrhla, aby odvolací súd zmenil rozsudok prvej inštancie v zmysle jej žalobného návrhu, resp. aby rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na nové konanie a rozhodnutie.

5. Žalovaná podala odvolanie podala voči výrokom I. a III. predmetného rozhodnutia, a to v zmysle odvolacích dôvodov § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP. Stotožnila sa s argumentáciou súdu v rozsahu zamietnutia nároku, avšak mala za to, že sa súd nevyporiadal s jednou z podstatných otázok pre posúdenie dôvodnosti nároku od mája 2020, ktorý žalobkyni priznal. Poukázala na § 47 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého nevznikajú pracovnoprávnym pomerom povinnosti len na strane žalovanej ako zamestnávateľa, ale aj na strane žalobkyne ako zamestnanca, ktorý je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Žalobkyňa po nadobudnutí právoplatnosti a vykonateľnosti rozsudku nenastúpila do práce a o prípadnej prekážke v práci na svojej strane zamestnávateľa neinformovala. Týmto konaním došlo k porušeniu pracovnej disciplíny z jej strany. Dôvodila, že konštantná judikatúra Najvyššieho súdu SR (5Cdo/74/2008, 5Cdo/26/2009, 5Cdo/17/2011) považuje neospravedlivenú absenciu v práci za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Argumentovala, že ak sa zamestnanec nedostaví na pracovisko, kde mu má byť prideľovaná práca, tak zamestnávateľ si nemá ani voči akej osobe plniť predmetné svoje povinnosti. Nadobudnutie právoplatnosti výroku o tom, že pracovný pomer trvá, pre žalobkyňu znamenalo aj dostaviť sa na pracovisko v súlade s jej pracovnou zmluvou, pričom k takémuto konaniu žalobkyne nedošlo.

Namietla, že sa však súd nijako nevyporiadal s podstatnou otázkou pre posúdenie nároku od mája 2020, pre priznanie predmetného nároku, a to že žalobkyni bol zaslaný príkaz na nástup do práce 18.6.2020, na ktorý žalobkyňa žiadnym spôsobom nereagovala a ani nenastúpila do práce. Žalovaná mala za to, že predmetný nárok na mzdu jej nemohol vzniknúť obdobne, ako to súd posúdil do mája 2020, nakoľko sa žalobkyňa ako zamestnanec svojvoľne nedostavila do práce a ani svoju absenciu neospravedlnila. Mala za to, že konanie žalobkyne je len účelovým konaním pre dosiahnutie finančného obohatenia sa na úkor žalovanej, reálne nikdy nemala záujem na výkone predmetnej práce.

V ďalšom namietla, voči priznaniu úrokov z omeškania žalobkyni, s tým odôvodnením, že Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania, a preto je potrebné skúmať, či je možné použiť úpravu Občianskeho zákonníka. Zákonník práce zakotvuje v § 1 ods. 4 subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Na základe takto zakotvenej subsidiárnej pôsobnosti je zrejmé, že na pracovnoprávne vzťahy sa nevzťahujú ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce úroky z omeškania, keďže tieto sú upravené v jeho ôsmej časti. Dala do pozornosti uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 494/2013, v ktorom ústavný súd konštatoval, že všeobecné súdy, ktoré posúdili okolnosti pre určenie výšky náhrady mzdy a nepriznali úroky z omeškania, svojím postupom neporušili základné práva zamestnanca na súdnu a inú právnu ochranu a práva na spravodlivý proces.

Navrhla odvolaciemu súdu, aby vrátil predmetnú vec na ďalšie konanie a priznal žalovanej nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

6. Vo vyjadrení na odvolanie žalobkyne uviedla žalovaná, že sa stotožňuje s právnym posúdením veci súdom, ktorý v predmetnej veci nárok posúdil správne. Práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu upravuje Zákonník práce ako vzájomné, ktoré sú účastníkom známe, a teda svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu sú účastníci povinní plniť bez potreby osobitného upozornenia. Za nesprávny výklad žalobkyne mala, v súvislosti s vyššie uvedeným, jej tvrdenia, že sa domáhala svojich práv niekoľko rokov, a to už v konaní na Okresnom súde Košice II sp. zn. 17Cpr/1/2016. Nesúhlasila s názorom, resp. presvedčením žalobkyne, že svoj nárok si uplatnila už momentom, keď

pred štyrmi rokmi zaslala jej oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že jej žalovaná neprideľovala prácu ani počas trvania konania o neplatné skončenie pracovného pomeru, dôvodila žalovaná tým, že ide o časové obdobie, kedy bolo sporné, či skončenie pracovného pomeru bolo platné alebo nie. Vyjadrila súhlas s odôvodnením, že v momente, keď žalobkyňa nadobudla právnu istotu, že pracovný pomer trvá, mala nastúpiť do práce, bola to jej povinnosť vyplývajúca priamo z pracovnej zmluvy. Dodala, že žalobkyňa svoju povinnosť nedodrжала. Tvrdila, že v danom prípade nie je možné od zamestnávateľa očakávať, aby vyzýval každého zamestnanca, aby dodržiaval svoje povinnosti, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy.

Pokiaľ žalovaná poukazovala na svoje postavenie ako postavenie slabšej strany v pracovnoprávnom spore, poznamenala žalovaná, že to neznamena, že má len práva. Keďže to bola žalobkyňa, ktorá formulovala žalobný petít o určenie, že pracovný pomer trvá, preto keď tento výrok nadobudol právoplatnosť, musela vedieť, že jej pracovný pomer trvá a na základe pracovnej zmluvy sa mala dostaviť do práce. Dodala, že žalobkyňa sa do práce nedostavila a nezájum o predmetnú prácu preukázala aj tým, že keď ju žalovaná vyzvala, aby sa do práce dostavila, že jej bude prideľovať prácu, na stretnutie neprišla a ani raz od predmetnej výzvy nenastúpila do práce. Žalobkyňa tieto skutočnosti nerozporovala. Poukázala na potrebu výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi.

Napokon mala za potrebné poukázať aj na to, že žalobkyňa v predmetnom období nebola nezamestnaná alebo nečakala pasívne doma na výzvu od zamestnávateľa, ale bola riadne zamestnaná a mala príjem, ktorý bol ekvivalentom príjmu, ktorý požaduje od žalovanej. Aj keď Zákonník práce nevyklučuje súbeh pracovných pomerov, avšak § 7 ods. 2 zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancoch odkazuje na nariadenie vlády č. 201/2019 Z.z., ktoré v prílohe č. 1 určuje pre učiteľa základnej školy základný úväzok v rozsahu 23 hodín týždenne, čím zároveň aj obmedzuje počet odpracovaných hodín. Súbežné dva pracovné pomery so základnými úväzkami by tak boli v rozpore s týmto nariadením. Žalovaná preto nemala za zrejme ako vôbec chcela žalobkyňa prácu vykonávať vzhľadom aj na uvedené.

Navrhla, aby odvolací súd predmetné odvolanie zamietol ako nedôvodné a zaviazal žalobkyňu na náhradu trov konania.

7. Žalobkyňa vo vyjadrení na odvolanie žalovanej označila odvolanie žalovanej v celom rozsahu za tendenčné a nesprávne.

Za nesprávnu a až absurdnú mala argumentáciu žalovanej, podľa ktorej sa súd prvej inštancie nevyporiadal s tým, že žalobkyňa nenastúpila do práce po nadobudnutí právoplatnosti a vykonateľnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru, čím mala závažne porušiť pracovnú disciplínu. Žalobkyňa nesúhlasil s názorom žalovanej, že išlo o neospravedlненú absenciu v práci, ale práve naopak, považovala situáciu za prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Mala za nepochybné, že žalovaná ignorovala právoplatné a vykonateľné rozhodnutie súdu, keď zamestnankyni neprideľovala prácu po skončení tohto súdneho konania úspechom žalobkyne.

Pokiaľ sa týka argumentácie žalovanej ohľadom jej príkazu na nástup do práce z 18.6.2020, uviedla že jej bol doručený v neskorých večerných hodinách štatutárnou zástupkyňou žalovanej do jej bytu, označila túto argumentáciu za tendenčnú, keďže na stretnutí 18.6.2020 žalovaná deklarovala, že pre žalobkyňu nemá prácu. Žalobkyňa na túto absurdnú situáciu reagovala rezignáciou a výpoveďou z 19.6.2020, pričom žalovaná jej neprideľovala prácu ani v ďalšom období. Podotkla, že všetky tieto skutočnosti boli predmetom dokazovania, pričom sa s nimi súd vporiadal vo svojom rozhodnutí.

Opätovne zopakovala, že od počiatku deklarovala svoj záujem pracovať u žalovanej aj naďalej a to počnúc oznámením o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

V súvislosti s námietkami žalovanej v odvolaní pokiaľ ide o úroky z omeškania a poukazovanie na subsidiaritu Občianskeho zákonníka a o nemožnosti priznania úrokov z omeškania z nárokov z pracovno-právnych vzťahov, označila túto argumentáciu žalovanej a poukazovanie na rozhodnutie ústavného súdu z roku 2013 na judikatúrou NS SR i ÚS SR prekonané s tým, že celkom jednoznačne v oblasti pracovno-právnych vzťahov sa priznáva zamestnancovi popri nároku hlavnom aj nárok na úroky z omeškania. Poukázala a citovala v tejto súvislosti z rozhodnutí napr. ÚS SR sp. zn. III.ÚS/460/2017 zo 4. júla 2017, uznesenia ÚS SR sp. zn. II.ÚS/494/2013 z 9. októbra 2013 a uznesenia NS SR sp. zn. 4MCdo/8/2012 z 26.1.2015. Svoj nárok v časti ktorej sa domáha zaplata zákonných úrokov z omeškania, vzhľadom na uvedené a citované právne názory najvyšších súdnych autorít, mala v celom rozsahu za zákonný a dôvodný a zotrvala na tomto. Zotrvala na odvolacom petíte v zmysle ňou podaného odvolania.

8. Žalobkyňa v odvolacej replike na vyjadrenie žalovanej k odvolaniu žalobkyne uviedla, že žalovaná opakuje v odvolaní argumentáciu, ktorú uvádzala v priebehu prvoinštančného konania, ale žiadnym relevantným spôsobom nereaguje na argumentáciu nej - žalobkyne uvedenú v odvolaní. Trvala na svojom názore, že od počiatku deklarovala (a to počnúc oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní), že má záujem pracovať u žalovanej aj naďalej. S prihliadnutím na toto mala za neakceptovateľný názor súdu prvej inštancie a argumenty žalovanej, že práva a povinnosti sú vzájomné a účastníci sú povinní plniť ich bez potreby osobitného upozornenia. Dôvodila, že vzhľadom na odstup času (štyri roky) nemôže byť žalobkyňa sankcionovaná pre nečinnosť žalovanej, pričom práve žalovaná ako zamestnávateľ musel začať žalobkyňu prideľovať prácu a k prideľovaniu práce v žiadnom prípade nedošlo. Žalobkyňa vyvodila, poukázuc na svoje oznámenie zamestnávateľovi o trvaní na ďalšom zamestnávaní, že odo dňa, kedy po prvýkrát po dni výpovede oznámila zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, vyjadrila jednoznačne ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať. Navrhla odvolaciemu súdu, aby rozhodol tak, ako je to uvedené v jej odvolacom petite.

9. Žalovaná v odvolacej replike na vyjadrenie žalobkyne (č.l. 194) poukázala na to, že sa žalobkyňa žiadnym spôsobom nevyjadrila k svojmu správaniu, keď ju zamestnávateľ vyzval, aby sa do práce dostavila, že jej bude prideľovať prácu, na stretnutie neprišla a dokonca ani raz od predmetnej výzvy nenastúpila do práce. Túto skutočnosť ani nerozporovala. Mala za to, že žalobkyňa opätovne zabúda na to, že samotné neuhradenie mzdy v prípade neprideľovania práce má sankčný charakter len prvotných 12 mesiacov a následne predmetná funkcia ustupuje. Poukázala na to, že žalobkyňa sa ani nevyjadruje k skutkovým tvrdeniam, ktoré žalovaná predkladá a ktoré nie sú pre ňu vhodné. Opätovne len zdôrazňuje všeobecné právne predpisy a postavenie zamestnanca ako slabšej strany, ale v žiadnom prípade nehovorí o skutočnosti, že sa napriek výzve nedostavila do práce, že zmluva bola po právoplatnosti rozsudku platná a účinná a pre žalobkyňu z nej vyplývali práva a povinnosti. Uviedla, že predmetom sporu nie je neplatné skončenie pracovného pomeru, rovnako ako ani nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, nakoľko o týchto otázkach súdy už právoplatne rozhodli. Predmetom sporu je platná a účinná pracovná zmluva, na základe ktorej sa mala zamestnankyňa dostaviť na pracovisko ako je to určené v zmluve a nedostavila sa ani raz, následne vyzvala žalovanú – zamestnávateľa, aby jej prideľovala prácu – v máji a potom keď ju zamestnávateľ vyzval, aby sa dostavila do práce, opätovne sa na pracovisko nedostavila ani raz. Mala za to, že takéto konanie nemôže požívať právnu ochranu a ide o zneužitie postavenia zamestnanca. Žiadala súd, aby predmetné odvolanie zamietol ako nedôvodné a zaviazal žalobkyňu na náhradu trov konania.

10. Žalobkyňa vo vyjadrení k vyjadreniu žalovanej z 12.6.2023 trvala v celom rozsahu na svojej právnej a skutkovej argumentácii uvádzanej tak v konaní pred súdom prvej inštancie ako i v odvolacom konaní. Argumentáciu žalovanej vo vydrení z 12.6.2023 mala za nesprávnu a zavádzajúcu. Dala do pozornosti a zdôraznila, že nárok na náhradu mzdy odvádza od skutočnosti a to prekážok v práci na strane zamestnávateľa za neprideľovanie práce potom, čo žalovaná ignorovala právoplatné a vykonateľné rozhodnutie súdu. Uviedla, že argumentácia žalovanej o sankčnom a sociálnom charaktere funkcií náhrady mzdy v sporoch o neplatnosť skončenia pracovného pomeru svedčí o nepochopení merita veci v tomto konaní zo strany žalovanej, keďže si neuplatňuje náhradu mzdy za neplatné skončenie pracovného pomeru. Žalobkyňa poukázala na rozhodnú judikatúru súdov, ktorú je nevyhnutné aplikovať na prejednávajúcu vec. V súvislosti s povinnosťou prideľovať prácu po skončení sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru označila rozhodnutie Pr7/1995 (ČR) a rozhodnutie 11CoPr/3/2014 (KS PO), v súvislosti s výkladom pojmu „umožnenie pokračovať v práci“ mala za vyplývajúce z uvedenej judikatúry, že v prípade ak zamestnávateľ, ktorý spôsobil, že zamestnanec nemôže plniť svoje povinnosti kvôli neplatnému skončenia pracovného pomeru, je zamestnanec povinný opäť nastúpiť do práce až vtedy, keď ho zamestnávateľ vyzve a vyjadrí ochotu opäť mu prideľovať prácu. Zamestnávateľ – žalovaná nevyzvala žalobkyňu zamestnankyňu na nástup do práce po skončení sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a tak porušila § 47 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, keď jej neprideľovala prácu podľa pracovnej zmluvy, čím na jej strane vznikli prekážky v práci a žalobkyňa patrí z toho dôvodu nárok na náhradu mzdy. Zotrvala na ňou formulovanom odvolacom petite.

11. Žiadne ďalšie vyjadrenia sporových strán neboli v odvolacom konaní dané.

12. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací (§ 34 CSP) na základe odvolaní podaných včas obidvomi sporovými stranami, tak žalobkyňou ako i žalovanou, oboma na podanie odvolania oprávnenými (§ 362 a § 359 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 355 – 358 CSP), postupom bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) a viazaný rozsahom odvolania (§ 379 CSP) a odvolacími dôvodmi vymedzenými odvolateľkami (§ 380 a § 365 CSP), preskúmal odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie a dospel k záveru, že odvolaniu ani jednej zo strán sporu nie je možné vyhovieť, rozsudok je vecne správny a ako taký ho preto potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP).

13. Rozsudok bol verejne vyhlásený 4. apríla 2024 o 10.00 hod. v pojednávacej miestnosti Krajského súdu v Košiciach č. dverí 210, o ktorej skutočnosti bol vopred vyvesený oznam na úradnej tabuli a zároveň zverejnený na webovej stránke tunajšieho súdu 28.3.2024.

14. Obe sporové strany, tak žalobkyňa ako i žalovaná odôvodnili odvolanie tým, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f/ CSP) a vec nesprávne právne posúdil (§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP).

15. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku včítane obsahu súdneho spisu a procesného postupu súdu prvej inštancie predchádzajúceho vyhláseniu rozsudku dospel k záveru, že tieto odvolacie dôvody nie sú naplnené.

16. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre náležité zistenie skutkového stavu, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa § 191 CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých aj založil svoje rozhodnutie. Zo zisteného skutkového stavu vyvodil správny právny záver, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil a keďže odvolací súd ex offa nezistil ani žiadne porušenie, resp. nedostatok procesných podmienok, ktoré by mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, rozsudok ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1, 2 CSP.

17. Správne, podrobné, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody napadnutého rozsudku, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a na tieto odkazuje (§ 387 ods. 2 CSP). Odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie dáva odpoveď na všetky relevantné otázky súvisiace s predmetom konania. Súd dostatočne a presvedčivo objasnil skutkový a právny základ rozhodnutia, nenechal priestor pre vznik pochybností, prečo žalobe v časti vyhovel a priznal žalobkyňi 3.963,47 eura titulom náhrady mzdy pre prekážku na strane zamestnávateľa (žalovanej) v období od 5.5.2020 do 31.8.2020 a v prevyšujúcom rozsahu žalobu žalobkyne titulom náhrady mzdy za obdobie od 20.11.2019 do 4.5.2019 pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa (žalovanej) zamietol. Odvolací súd sa plne stotožňuje s názorom súdu prvej inštancie, v zmysle ktorého práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu upravuje Zákonník práce ako vzájomné, ktoré sú účastníkom známe, a teda svoje povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu vyplývajúce sú jeho účastníci povinní plniť bez potreby osobitného upozornenia. Súd v súvislostiach posudzovanej veci správne uzavrel, že žalobkyňa po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdov o neplatnom skončení jej pracovného pomeru u žalovanej zo strany žalovanej a určení, že tento pracovný pomer ďalej trvá, nadobudla právnu istotu o dovtedy (medzi nimi) sporných otázkach a bola preto povinná sa dostaviť do práce bez toho, aby na to bola zamestnávateľom vyzvaná a preukázať tak zamestnávateľovi ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať, vyvinúť v tomto smere aktivitu a nie pasívne čakať na výzvu od zamestnávateľa. Správne súd vyhodnotil, že žalobkyňa ochotu pracovať výslovne prejavila až listom z 5.5.2020 a priznal jej náhradu mzdy titulom prekážky v práci na strane zamestnávateľa až od tohto momentu, od 5.5.2020 až do 31.8.2020, do skončenia pracovného pomeru so žalovanou, keďže napriek prejavenej ochote pracovať, žalovaná jej žiadnu prácu nepridelila a zamietol žalobu, zohľadniac tie isté skutkové okolnosti, ohľadne nároku na náhradu mzdy za obdobie od 20.11.2019, kedy nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie o neplatnom skončení pracovného pomeru do 4.5.2020.

Odvolací súd dodáva, že z hľadiska konštatovanej vzájomnosti práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, za vzniknutej situácie i žalovaná bola povinná vyvodiť pre seba povinnosti z právoplatného určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer žalobkyne u naj naďalej trvá a vyzvať žalobkyňu, aby nastúpila do práce, resp. jej oznámiť, že je pripravená postupovať podľa právoplatného súdneho rozhodnutia a stále platnej pracovnej zmluvy a prideľovať žalobkyňi prácu.

18. Rozsudok súdu prvej inštancie je vecne správny v celom rozsahu, odvolací súd v celom rozsahu sa stotožňuje s jeho dôvodmi, na tieto odkazuje a v odôvodnení svojho rozsudku v súlade s § 387 ods. 2 CSP sa obmedzuje len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozsudku, ako už vyššie uviedol.

19. Na správnosti skutkových zistení a právnych úvah súdu prvej inštancie, ako ani na správnosti dôvodov napadnutého rozsudku nie sú spôsobilé nič zmeniť ani podané odvolania. Tak žalobkyňa ako i žalovaná vo svojich odvolaniach iba opakujú argumenty, ktoré uvádzali už v konaní pred súdom prvej inštancie a s ktorými sa súd prvej inštancie správne vypořiadal pri rozhodovaní vo veci a (ne)správnosť ktorých záverov súdu, každá z odvolateľiek, zo svojho uhla pohľadu v odvolaní napádajú. Právna argumentácia súdu prvej inštancie je však presvedčivá, právne správna a z hľadiska spravodlivého usporiadania veci akceptovateľná.

20. Odvolací súd reagujúc na odvolacie námietky žalobkyne i žalovanej a na zdôraznenie správnosti dôvodov napadnutého rozsudku dopĺňa:

21. Pokiaľ žalobkyňa videla nesprávnosť skutkových zistení súdu prvej inštancie v tom, že súd nesprávne nevzal do úvahy a nevyhodnotil jej oznámenie voči žalovanej ako zamestnávateľovi po skončení pracovného pomeru, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní, ako deklarovanie jej ochoty, schopnosti a pripravenosti pracovať a mal za takýto prejav z jej strany ohľadne pripravenosti nastúpiť do práce až jej písomné oznámenie doručené žalovanej 5.5.2020 a na tom základe právne uzavrel, že až od tohto momentu prináleží jej - žalobkyňi náhrada mzdy titulom prekážky na strane zamestnávateľa/žalovanej, ktorá jej prácu napriek tomu nepridelila, tieto skutočnosti ani neboli stranami spochybnené, resp. sporné. Žalobkyňa v skutočnosti (pokiaľ uvedené namietla ako nesprávne skutkové zistenie súdu) sa nestotožnila s právnym názorom súdu, podľa ktorého bola žalobkyňa povinná, resp. mala preukázať/deklarováť vo vzťahu k žalovanej svoju ochotu pracovať po právoplatnom určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, keď už zanikla medzi nimi spornosť ich vzájomných práv a povinností. Tento právny názor založil súd na téze o vzájomnosti práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ktoré keďže sú im známe, sú povinní plniť i bez potreby osobitnej výzvy.

22. Vzájomnosť znamená, že žalovaná ako zamestnávateľ bola povinná pridelovať žalobkyňi prácu podľa pracovnej zmluvy a žalobkyňa ako zamestnanec bola povinná do práce nastúpiť, teda dostaviť sa na pracovisko a byť pripravená vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, ktorú povinnosť si ani jedna zo strán nespĺnila, resp. to nebolo preukázané, že by tak boli či už žalobkyňa alebo žalovaná postupovali. V okolnostiach súdnej veci súd prvej inštancie správne uzavrel, že po odstránení spornosti v otázke (ne)platného skončenia pracovného pomeru v ich vzájomných vzťahoch, ani jedna zo strán neprejavila od nej očakávanú aktivitu, resp. aktívny prístup smerujúci k plneniu si povinností z pracovného pomeru, o ktorom bolo určené, že trvá, ale obe vyčkávali a túto vyčkávaciu taktiku prelomila až 5.5.2020 písomným oznámením, resp. výzvou na pridelovanie práce žalobkyňa, avšak žalovaná napriek tomu jej prácu nepridelovala, a teda preukázateľne až od tohto momentu, išlo o prekážku v práci na strane žalovaného/zamestnávateľa. Prekážka v práci za predchádzajúce obdobie (od právoplatného skončenia sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer trvá až do výzvy žalobkyne žalovanej na pridelovanie práce) preukázaná nebola.

23. Pokiaľ žalovaná v odvolaní namietala, že nadobudnutie právoplatnosti výroku rozsudku o tom, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá, znamenalo pre žalobkyňu vznik povinnosti dostaviť sa na pracovisko v súlade s pracovnou zmluvou, k čomu nedošlo, odvolací súd dodáva, že súčasne to znamenalo i povinnosť žalovanej pridelovať žalobkyňi prácu, a teda vyzvať ju na nástup do práce. Samotná žalovaná uviedla, že príkaz na nástup do práce zaslala žalobkyňi až 18.6.2020 a žalobkyňa naň nereagovala a namietala, že sa s tým súd nevypořiadala ako s podstatnou otázkou. Žalovaná však už neuviedla to, že po tejto výzve žalovanej žalobkyňa dala 19.6.2020 výpoveď z pracovného pomeru a počas výpovednej doby jej žalovaná prácu podľa pracovnej zmluvy naďalej nepridelovala. Odvolací súd má za to, že námietky žalovanej ohľadne potreby posúdenia neprítomnosti žalobkyne na pracovisku sú za daných okolností neopodstatnené.

24. Nejde nesporne ani o nespravodlivý právny záver, ku ktorému súd prvej inštancie v danej veci za zistených okolností, zohľadniac preukázané okolnosti na strane tak žalobkyne ale i žalovanej,

dospel. Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis neurčuje explicitne postup či už zamestnávateľa alebo zamestnanca, resp. neupravuje následky, ktoré vyvoláva právne relevantná skutočnosť, a to že skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo súdom vyhlásené za neplatné. Žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce pre prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré tvrdila, že nemohla prácu vykonávať, pretože jej zamestnávateľ prácu neprideloval, resp. ju nevyzval na nástup do práce, avšak danosť takej prekážky preukázala až odo dňa 5.5.2020, kedy preukázateľným spôsobom požiadala žalovanú ako zamestnávateľa, aby jej pridelovala prácu, čomu žalovaná nevyhovela.

25. Pokiaľ žalovaná namietala proti priznaniu úrokov z omeškania žalobkyni z priznanej náhrady mzdy, odvolací súd len v stručnosti uvádza, že otázka úrokov z omeškania pri nárokoch z pracovnoprávných vzťahov už bola definitívne vyriešená súdnou praxou tak, že i zamestnancom pri nárokoch z pracovnoprávneho pomeru patria úroky z omeškania (4MCdo/8/2012, II. ÚS 494/2013, III. ÚS 460/2017).

26. Zo všetkých vyššieuvedených dôvodov, ako aj dôvodov uvedených v odôvodnení napadnutého rozsudku, odvolací súd rozsudok ako vecne správny podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

27. Žalobkyňa podala odvolanie proti všetkým výrokom rozsudku, t.j. vrátane výroku, ktorým jej súd ňou uplatnený nárok priznal vo výške 3.963,47 eura s príslušenstvom a teda ide o rozhodnutie vydané v prospech žalobkyne. Podľa § 359 CSP môže odvolanie podať strana, v neprospech ktorej bolo rozhodnutie vydané a preto žalobkyňa nebola oprávnená proti výroku, ktorým jej súd ňou uplatnený nárok hoci len čiastočne prisúdil, podať odvolanie. Podľa § 386 písm. b/ CSP odvolací súd odvolanie podané žalobkyňou proti prvému výroku rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým súd uložil povinnosť žalovanej zaplatiť žalobkyni 3.963,47 eura s príslušenstvom, odmietol ako podaný neoprávnenou osobou.

28. Podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP rozhodol odvolací súd o trovách odvolacieho konania a to podľa § 255 ods. 1 CSP nepriznal ani jednej zo strán náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko ani jedna z nich v odvolacom konaní úspech nemala.

29. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov: 3 hlasy za (§ 393 ods. 2 veta druhá CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).
Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

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

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

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 CSP).

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