

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 15CoPr/5/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316220417  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 06. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mária Hajdínová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2020:1316220417.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Márie Hajdínovej a členov senátu JUDr. Evy Mészárosovej a JUDr. Silvie Walterovej v právnej veci žalobcu: X. A. , narodený dňa XX.X.XXXX, trvale bytom B. - X., proti žalovanému: Slovenský plynárenský priemysel, a.s., Bratislava, Mlynské nivy č. 44/a, IČO: 35 815 256, zastúpený MGA IURIS s. r. o., Bratislava, Cukrová č. 14, IČO: 47 233 028, za ktorú koná JUDr. Martin Gajarský, o náhradu škody, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 13. februára 2019, č.k. 8 Cpr 1/2016-106, takto

### rozhodol:

I. Rozsudok Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 13. februára 2019, č.k. 8 Cpr 1/2016-106, vo výroku, ktorým žalobu zamietol, **p o t v r d z u j e .**

II. Rozsudok Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 13. februára 2019, č.k. 8 Cpr 1/2016-106, vo výroku, ktorým žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu, mení tak, že žalovanému priznáva voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

III. Žalovanému **p r i z n á v a** voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1.1. Rozsudkom zo dňa 13.2.2019, č.k. 8 Cpr 1/2016-106, súd prvej inštancie zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal voči žalovanému zaplata sumy 100,- € spolu s 8,5 % úrokom z omeškania od 11.9.2016 do zaplata ako aj náhrady trov konania. O trovách konania rozhodol tak, že žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu. Rozhodnutie po právnej stránke odôvodnil ustanovením § 17 ods. 3, § 79 ods. 1, § 118 ods. 2, § 134 ods. 1 Zákonníka práce. Pokiaľ ide o vecné odôvodnenie konštatoval, že žalobca v žalobe uviedol, že Krajský súd v Bratislave rozsudkom č.k. 7 Co 202/2015-449, 7 Co 203/2015, 7 Co 204/2015 zo dňa 25.5.2016 potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava II., č.k. 9 C 50/2008-376, ktorým súd rozhodol o neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, doručenej žalovaným žalobcovi dňa 2.11.2007 a rozhodol, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom, založený pracovnou zmluvou zo dňa 3.11.2004, trvá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 30.7.2016, následne došlo k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného k 10.8.2016. Svoj nárok žalobca odôvodnil tým, že mu vznikol nárok na vyplatenie cieľových odmien v príslušnej výške, a to podľa časti IV Kolektívnych zmlúv platných počas trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného za roky 2008 až 2015, vo výplatnom termíne za mesiac august 2016, ktorým je 10.9.2016, na ktorých úhradu vyzval žalovaného listom zo dňa 2.9.2016, čo žalovaný listom zo dňa 8.9.2016 odmietol s tým, že žalobcovi podľa žalovaného na ich vyplatenie nárok nevznikol, keď nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa upravuje § 79 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce a v súlade s týmto ustanovením je potrebné postupovať pri uplatňovaní nárokov v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru. Právne žalobu žalobca

odôvodnil § 17 ods. 3 Zákonníka práce a ustanoveniami Kolektívnych zmlúv za roky 2008-2015, podľa ktorých z článku 16 bod 7 a 8 vyplýva, že v prípade, že zamestnávateľ v sledovanom roku splní prevádzkový hospodársky výsledok na 100 % (rok, za ktorý sa cieľová odmena vypláca), respektíve splní plánovaný ekonomický ukazovateľ - ČISTÝ ZISK, vyplatí zamestnancom cieľovú odmenu, a to vo výške základnej mzdy. Právoplatným rozsudkom Okresného súdu Bratislava II. č.k. 9 C 50/2008-376 žalobca získal späť status zamestnanca žalovaného, čím splnil podmienku na vyplatenie cieľovej odmeny, keď bol v pracovnom pomere - v evidenčnom stave u žalovaného v období, v ktorom sa cieľová odmena vypláca v rokoch 2008 až 2015. Následkom neplatnosti tohto právneho úkonu žalovaného je škoda na majetku žalobcu, prejavujúca sa zmenšením jeho majetku o sumy cieľových odmien (nárok na náhradu škody v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce), ktoré by žalobcovi inak v prípade neexistencie neplatného právneho úkonu žalovaného, podľa Kolektívnej zmluvy, objektívne patrili v období rokov 2008 až 2015.

1.2. Žalovaný so žalobou nesúhlasil, uplatnený nárok neuznal a poukázal na neurčitosť žaloby, keď podľa žalobcu mu mal za jednotlivé roky 2008 až 2015 povinnosť zaplatiť cieľové odmeny ako 8 samostatných právnych nárokov za jednotlivé roky, žalobca však neuviedol, ktorý z týchto nárokov mu mal vzniknúť a v akej výške. Podľa žalovaného žalobcovi nárok na cieľovú odmenu v uvedenom období nevznikol, poukázal na to, že náhrady mzdy sa žalobca domáha v inom konaní, Zákonník práce upravuje vo svojich ustanoveniach § 77 a nasl. nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru, tieto majú povahu *lex specialis*, a preto vylučujú využitie iných ustanovení Zákonníka práce. Zrejším cieľom týchto ustanovení je upraviť komplexne práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pre prípad neplatného skončenia pracovného pomeru, a to tak, aby sa zamedzilo trvajúcej neistote medzi týmito účastníkmi pracovnoprávných vzťahov, zamestnancovi tak v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru vzniká podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce výlučne právo na náhradu mzdy, žiadne iné právo mu v tejto súvislosti nevzniká. Správnosť uvedeného vyplýva z funkcií samotnej náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktorá má voči zamestnávateľovi sankčnú funkciu a vo vzťahu k zamestnancovi má satisfakčnú funkciu, tieto funkcie náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zodpovedajú poskytnutiu ochrany proti bezpráviu a už náhrada mzdy je teda dôsledkom porušovania povinnosti zo strany zamestnávateľa a potom v plnom rozsahu plní aj funkciu náhrady škody. Z dôvodu bezdôvodného obohatenia žalobcu vo výške odstupného v sume 44.548,00 Sk (t.j. 1.478,72 €) podľa § 451 a nasl. Občianskeho zákonníka je žalobca povinný bezdôvodné obohatenie žalovanému vydať, čo žalobca do dnešného dňa nevrátil. Preto pre prípad, ak by súd dospel k záveru, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu škody, ktorý uplatnil v tomto konaní, tak žalovaný uplatňuje voči nemu na započítanie časť svojho nároku na vydanie vyššie uvedeného bezdôvodného obohatenia v rozsahu, v akom sa kryjú.

1.3. Žalobca vo vyjadrení uviedol, že po skutkovej stránke identifikoval nárok uplatnený v žalobe ako cieľové odmeny vyplývajúce z kolektívnych zmlúv za obdobie rokov 2008 až 2015 a pokiaľ ide o predloženie dôkazov, ktorými by preukázal výšku jednotlivých cieľových odmien, v zmysle § 132 ods. 3 C.s.p. tieto dôkazy súdu, nie z vlastnej viny, predložiť nemôže, nemá možnosť oboznámiť sa s ročnými hospodárskymi výsledkami žalovaného. Nárok si uplatnil podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce, pričom ustanovenie § 79 Zákonníka práce je k ustanoveniu § 17 ods. 3 Zákonníka práce v pomere špeciality, čo ale netvorí žiadnu prekážku, aby každá iná ujma zamestnanca ako je ušlá mzda z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru bola subsumovaná pod § 17 ods. 3 Zákonníka práce. Žalovaný zaviniel neplatnosť skončenia pracovného pomeru, neplatnosť právneho úkonu, čo je hmotnoprávnou podmienkou uplatnenia nároku zamestnanca na náhradu škody podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce.

1.4. Podľa žalovaného uplatnené nároky žalobcovi nevznikli ani podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce, pretože ak by pripustil, že nárok na cieľové odmeny má žalobca popri nároku na náhradu mzdy, tak tieto nároky by mu vznikali a existovali bez ohľadu na danú neplatnú výpoveď. Rozsudok, ktorým bola určená neplatnosť výpovede, má deklaratórnu, nie konštitutívnu, povahu, a preto nemá vplyv na vznik, zmenu resp. zánik práv z pracovnoprávneho vzťahu a nedošlo ním k „obnoveniu“ statusu zamestnanca. Žalobca nemá právo na náhradu škody v súvislosti s nárokmi na cieľové odmeny, keď pomer nepretržite trval a vznikalo mu právo na ne až postupne, ak boli naplnené ostatné podmienky na vznik takéhoto nároku.

1.5. Vykonaným dokazovaním súd prvej inštancie dospel k záveru, že medzi stranami neboli sporné skutkové tvrdenia ohľadne vzniku, trvania a skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, keď žalobca bol zamestnaný u žalovaného v pracovnom pomere od 8.11.2004 s tým, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď listom zo dňa 2.11.2007 z organizačných dôvodov a Okresný súd Bratislava II. svojím rozsudkom zo dňa 11.9.2014, č.k. 9 C 50/2008-376, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25.5.2016, sp.zn. 7 Co 202/2015, 7 Co 203/2015 a 7 Co 204/2015, určil, že táto výpoveď je neplatná. Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 9.8.2016 došlo následne k

skončeníu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného dňa 10.8.2016. Rovnako medzi stranami bolo nesporné, že podľa Kolektívnej zmluvy platnej u žalovaného v rokoch 2008-2010, čl. 16 bodu 7, „cieľová odmena“: „v prípade, že zamestnávateľ v sledovanom roku splní plánovaný prevádzkový hospodársky výsledok na 100 % v zmysle Obchodného plánu, vyplatí zamestnancom cieľovú odmenu za ich prínos na dosiahnutom prevádzkovom hospodárskom výsledku vo výplatnom termíne v mesiaci august nasledujúceho roka, a to vo výške základnej mzdy zamestnanca platnej k 31.12. sledovaného roka.“ Nebolo sporné, že žalovaný žalobcovi nevyplatil za obdobie rokov 2008 až 2015 žiadne cieľové odmeny podľa Kolektívnej zmluvy. Sporný medzi stranami bol vznik nároku žalobcu na cieľové odmeny v prípade, keď vyššie uvedeným rozsudkom, právoplatným dňa 30.7.2006, bolo určené, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného je neplatné, pričom nárok na náhradu mzdy si žalobca uplatnil samostatne v inom konaní. Podľa názoru súdu prvej inštancie žalobcovi nárok na cieľovú odmenu nevznikol, keď § 79 Zákonníka upravuje komplexne a vyčerpávajúco nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom, tieto majú povahu lex specialis k iným ustanoveniam Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí náhrada mzdy a žiadne iné nároky mu v danom prípade nevznikajú. Navyše pri stanovení výšky náhrady mzdy sa vychádza z výšky priemerného zárobku zamestnanca, kde sa za mzdu považuje aj prípadná vyplatená odmena zamestnancovi a s ohľadom na formuláciu cieľovej odmeny, by táto bola považovaná za mzdu a nie, ako namietal žalobca, za plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Náhrada mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal v pracovnej zmluve a bol schopný a ochotný ju vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil pracovný pomer s navrhovateľom (R 90/1970). Satisfakčná funkcia inštitútu náhrady mzdy má materiálnu podstatu, pričom jej materiálnym účelom je postihovať a sankcionovať zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru a nepriaznivé dôsledky s tým spojené pre zamestnanca vo forme sťaženého uplatnenia na trhu práce. Súd prvej inštancie sa stotožnil aj s právnym názorom žalovaného, že osobitná úprava nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru v § 61 až § 64 Zákonníka práce (teraz § 77 až § 79 Zákonníka práce) vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa § 130 Zákonníka práce (teraz § 142 Zákonníka práce), pokiaľ ide o nároky pracovníka, prípadne náhradu škody podľa § 172 Zákonníka práce (teraz § 179 Zákonníka práce), pokiaľ ide o nároky organizácie (R 10/1969). Súd prvej inštancie konštatoval, že uplatnený nárok nebolo možné žalobcovi priznať ani v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce, na ktorý poukazoval žalobca. Žalobcovi v dôsledku neplatnej výpovede nevznikla žiadna škoda, t.j. nezmenšil sa jeho majetok, keď nedošlo k vzniku nároku na cieľovú odmenu. Žalobca si v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru môže uplatňovať iba nárok na náhradu mzdy, cieľová odmena nad rámce náhrady mzdy nie je nárokom z neplatného skončenia pracovného pomeru. Súd sa stotožnil so záverom žalovaného, že ak by sme aj pripustili, že nárok na cieľové odmeny má žalobca popri nároku na náhradu mzdy, tak tieto nároky by mu vznikali a existovali bez ohľadu na danú neplatnú výpoveď (ako neplatný právny úkon), keď rozsudok, ktorým bola vyslovená neplatnosť výpovede daná žalobcovi žalovaným, má len deklaratórnu povahu, a preto ním nedošlo k obnoveniu statusu zamestnanca. Súd poukázal aj na to, že podľa Kolektívnej zmluvy, na ktorú odkazoval žalobca (časť IV Kolektívnej zmluvy) je vyplatenie cieľovej odmeny zamestnancom viazané na výkon práce v rozhodnom období pre zamestnávateľa, keď sa cieľová odmena vypláca zamestnancom „za ich prínos na dosiahnutom prevádzkovom výsledku“. Súd návrhy žalobcu na vykonanie dokazovania (dôkaz listinami - uzneseniami Predstavenstva žalovaného za roky 2008 až 2015 a Kolektívnymi zmluvami za roky 2008 až 2015), v súlade s § 185 ods. 1 C.s.p. zamietol z dôvodu nadbytočnosti a nehospodárnosti, keďže zodpovedanie tejto otázky nesúviselo s posúdením vzniku nároku žalobcu uplatneného v tomto konaní, ale so samotnou výškou nároku, skúmanie výšky ktorej sa vzhľadom na to, že súd nemal za preukázaný samotný nárok žalobcu, javilo ako nadbytočné a nehospodárne.

1.6. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. s poukazom na to, že žalobu zamietol, teda žalovaný mal v konaní plný úspech, vznikol mu tak nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal včas odvolanie žalobca dôvodiac, že rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Podľa žalobcu je v prejednávanej veci potrebné dôsledne rozlíšiť práva (nároky) zamestnanca vyplývajúce zo Zákonníka práce a práva (nároky) zamestnanca vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi žalovaným ako zamestnávateľom žalobcu a odborovým zväzom. Cieľová odmena, ktorú žalovaný podľa Kolektívnej zmluvy vypláca zamestnancom

v závislosti na dosiahnutom hospodárskom výsledku, nie je ani mzdou ani náhradou mzdy pri prekážkach v práci. Odkaz na judikát R 10/1969, na ktorý súd v odôvodnení rozhodnutia odkazuje, je z uvedeného dôvodu irelevantný, nesprávny je aj záver súdu, podľa ktorého cieľová odmena, ak by bola žalobcovi vyplatená, by bola považovaná za mzdu. Podľa žalobcu, s poukazom na § 118 ods. 2 Zákonníka práce v spojení s časťou IV. čl. 16 bod 7 (Cieľová odmena) Kolektívnej zmluvy, cieľová odmena je podiel zamestnanca na prevádzkovom hospodárskom výsledku žalovaného, nie je peňažným plnením za prácu, je vyplácaná z čistého zisku nasledujúci rok po sledovanom období a má charakter dividendy. Odvolateľ poukázal aj na nesprávne zistený skutkový stav, keďže podľa Kolektívnej zmluvy na roky 2016-2017 už nie je výplata cieľovej odmeny viazaná výhradne na prínos zamestnanca na dosiahnutom prevádzkovom hospodárskom výsledku. Odvolateľ dôvodil, že podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce je potrebné postupovať pri nárokoch na náhradu škody, ktorá nemá charakter mzdy podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, ale má základ v Kolektívnej zmluve a ktorá škoda má príčinu v akomkoľvek neplatnom právnom úkone zamestnávateľa. Poukázal na to, že u neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou sa jedná o relatívnu neplatnosť. Až po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bola výpoveď určená za neplatnú, sú naplnené zákonné znaky nároku na náhradu škody tak, ako to formuluje § 17 ods. 3 Zákonníka práce a v takom rozsahu, aby bola škoda uplatnená žalobou na súde. Odvolateľ ďalej poukázal na to, že navrhol súdu, aby uložil žalovanému povinnosť predložiť v konaní Kolektívne zmluvy za roky 2008 až 2015, z ktorých mal súd vychádzať pri právnom posúdení veci, rovnako aj uznesenia predstavenstva žalovaného za roky 2008 až 2015, ktorými predstavenstvo rozhodlo o výške cieľovej odmeny. Uvedeného sa odvolateľ domáhal z dôvodu, že ako strana zaťažená dôkazným bremenom nemal k dispozícii informácie o skutočnostiach, významných pre rozhodnutie v spore. Poukazujúc na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 11. apríla 2017, sp.zn. 3 Cdo 2/2016, dôvodil, že v prípade, že strana zaťažená dôkazným bremenom prednesie aspoň oporné body skutkového stavu a zvýši tak pravdepodobnosť svojich tvrdení, nastupuje „vysvetľovacia povinnosť“ protistrany. Podľa odvolateľa nie bez významu je aj skutočnosť, že za celé obdobie trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru mu nebola priznaná žiadna náhrada mzdy údajne z dôvodu, že by priznanie náhrady mzdy bolo v rozpore s dobrými mravmi. Odvolaciemu súdu navrhol rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

3. K odvolaniu žalobcu sa vyjadril žalovaný. Rozsudok súdu prvej inštancie považuje za správny v celom rozsahu, keď súd na základe vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým zisteniam, vec posúdil správne aj po právnej stránke a svoje rozhodnutie aj dostatočne odôvodnil. Uviedol, že s názorom žalobcu, podľa ktorého treba rozlišovať medzi nárokmi, ktoré vznikajú zamestnancom na základe Zákonníka práce a ktoré vznikajú na základe kolektívnych zmlúv, ako aj jeho názorom, že mu právo na náhradu škody, ktorú uplatňuje v predmetnom konaní, vzniklo, nesúhlasí. Poukázal na to, že listom zo dňa 2.11.2007 skončil so žalobcom pracovný pomer z organizačných dôvodov, keďže jeho predstavenstvo, ako štatutárny orgán, na svojom zasadnutí konanom dňa 11.7.2007, uznesením č. 181/16/2007 rozhodlo o organizačnej zmene, ktorá sa dotkla aj žalobcu. V jej dôsledku žalovaný už nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, čím sa stal nadbytočným. Okresný súd Bratislava II. svojím rozsudkom zo dňa 11.9.2014, č.k. 9 C 50/2008-376, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25.5.2016 vo veci sp. zn. 7 Co 202/2015, 7 Co 203/2015 a 7 Co 204/2015 určil, že táto výpoveď je neplatná. V súvislosti s týmto neplatným skončením pracovného pomeru sa žalobca domáhal náhrady mzdy v inom konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava III. pod sp. zn. 14 Cpr 14/2016. Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru upravuje Zákonník práce v § 77 a nasl., pričom zamestnancovi z tohto dôvodu vzniká právo na náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce. Táto úprava osobitných nárokov v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru má povahu lex specialis, a preto vylučuje využitie iných ustanovení Zákonníka práce. Ich zrejším cieľom je komplexne upraviť práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pre prípad neplatného skončenia pracovného pomeru a to tak, aby sa zamedzilo trvajúcej neistote medzi týmito účastníkmi pracovnoprávných vzťahov. Zamestnancovi v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru pritom vzniká podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce výlučne právo na náhradu mzdy. Žiadne iné právo mu v tejto súvislosti nevzniká. Tento záver jednoznačne vyplýva aj z funkcií samotnej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Ako skonštatoval aj súd prvej inštancie, táto má voči zamestnávateľovi sankčnú funkciu (keď jej účelom je nutnosť znášať nepriaznivé dôsledky protiprávneho konania zamestnávateľa) a zároveň vo vzťahu k zamestnancovi má satisfakčnú funkciu. Tieto funkcie náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zodpovedajú poskytnutiu ochrany proti bezpráviu. Už táto náhrada mzdy je teda dôsledkom porušovania povinnosti zo strany zamestnávateľa. V konečnom dôsledku v plnom rozsahu plní funkcie náhrady

škody. Preto je aj osobitným nárokom zamestnanca, na ktorý mu vzniká právo pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Žalobca uplatnil nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru výpoveďou z 2.11.2007 v inom konaní (vedenom na Okresnom súde Bratislava III. pod sp.zn. 14 Cpr 14/2016). Na iný nárok, ktorý uplatňuje v tomto konaní, mu v tejto súvislosti právo nevzniklo. Preto je rozhodnutie súdu prvej inštancie správne a odvolanie žalobcu proti nemu nedôvodné. Pokiaľ žalobca vo svojom odvolaní poukazuje na výňatok z kolektívnej zmluvy platnej u žalovaného pre roky 2016 a 2017, táto je, z hľadiska predmetu tohto konania, úplne bez významu, keďže žalobca v tomto konaní uplatnil nárok na cieľovú odmenu za roky 2008 až 2015, teda za predchádzajúce obdobie. K odvolacej námietke, týkajúcej sa nevykonania žalobcom navrhovaného dokazovania súdom prvej inštancie žalovaný poukázal na to, že tieto listinné dôkazy (kolektívne zmluvy a rozhodnutia predstavenstva) žalobca nežiadal predložiť na preukázanie už uplatneného nároku v tomto konaní, ale z dôvodu, že z nich, podľa vyjadrenia žalobcu, majú vyplývať skutočnosti, na základe ktorých pristúpi k uplatneniu iných svojich údajných nárokov, ktoré má záujem si uplatniť v budúcnosti. Takéto dokazovanie však nemá vecnú súvislosť s predmetom tohto konania tak, ako ho svojou žalobou vymedzil žalobca. Žalovaný navrhol rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdiť v celom rozsahu a priznať mu náhradu trov konania v plnom rozsahu.

4. Ďalšie vyjadrenia už do spisu doložené neboli.

5. Odvolací súd preskúmal vec, súc pritom viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania [§ 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku (zákon č. 160/2015 Z.z. účinný od 1.7.2016), ďalej len C.s.p.], túto prejednal bez nariadenia pojednávania, keďže neboli splnené zákonné podmienky pre jeho nariadenie (nebolo potrebné doplniť, resp. zopakovať dokazovanie, nevyžaduje to dôležitý verejný záujem; § 385 ods. 1 C.s.p.) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu nemožno priznať úspech. Rozsudok verejne vyhlásil dňa 24. júna 2020; o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli strany sporu upovedomené zákonným spôsobom (§ 378 ods. 1, § 219 ods. 1, ods. 3, § 385 ods. 1 C.s.p.). Rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým žalobu zamietol, potvrdil (§ 387 ods. 1, ods. 2, ods. 3 C.s.p.) a keďže sa stotožňuje s dôvodmi rozsudku ako správnymi, rozsudok odvolacieho súdu už ďalšie dôvody neobsahuje. Na zdôraznenie správnosti rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd ale považuje za potrebné uviesť ešte nasledovné.

6. Žalobca sa v predmetnom konaní domáha náhrady škody podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce, spočívajúcej v nevyplatení cieľových odmien za roky 2008 až 2015 v zmysle kolektívnej zmluvy, ktorá škoda mu mala vzniknúť v dôsledku neplatnej výpovede z pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa.

7. Odvolací súd po oboznámení sa s obsahom spisu dospel k záveru, že v danom spore vykonal súd prvej inštancie všetko navrhované dokazovanie, ktoré bolo potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností významných pre posúdenie dôvodnosti podanej žaloby, ako aj na posúdenie opodstatnenosti tvrdení, ktoré uvádzal žalovaný na svoju obranu (§ 132 ods. 1, § 182 C.s.p.), zhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania v súlade s § 191 C.s.p. dospel k správny skutkový záverom, a na ich základe následne vyvodil aj správny právny záver, že žaloba žalobcu nie je dôvodná, pričom na vec aplikoval zodpovedajúce ustanovenia Zákonníka práce (§ 17 ods. 3, § 79 ods. 1, § 118 ods. 2, § 134 ods. 1) a svoje zistenia a závery, pre ktoré žalobe nevyhovel, aj riadne odôvodnil, pričom sa vysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami podstatnými pre právne posúdenie veci, ako aj so všetkými relevantnými argumentmi sporových strán súvisiacimi s predmetom konania.

8.1. Podľa § 77 Zákonníka práce (v znení účinnom ku dňu doručenia výpovede z pracovného pomeru žalobcovi) neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

8.2. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce (v znení účinnom ku dňu doručenia výpovede z pracovného pomeru žalobcovi) ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

8.3. V ustanoveniach § 77 až § 79 Zákonníka práce sú upravené nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru. Pokiaľ ide o zamestnanca, jeho základným nárokom je právo domáhať sa na súde určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Ďalej ide o nárok, ktorý z neplatnosti skončenia pracovného pomeru vyplýva, a to nárok zamestnanca na náhradu mzdy. Predpokladom pre uplatnenie nároku na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 Zákonníka práce je jednak platné rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru práce a jednak oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával.

8.4. V čase odo dňa neplatného skončenia pracovného pomeru až do dňa právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru sa účastníci pracovného pomeru riadia osobitnými ustanoveniami Zákonníka práce o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré má povahu lex specialis vo vzťahu k iným pracovnoprávnym predpisom (porovnaj H. BARANCOVÁ, Komentovaný Zákonník práce, 2010, s. 348).

8.5. Odvolací sa v celom rozsahu stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, podľa ktorého ustanovenie § 79 Zákonníka práce, upravujúce nároky zamestnanca z neplatného rozviazania pracovného pomeru, má povahu lex specialis vo vzťahu k iným ustanoveniam Zákonníka práce. Preto zamestnancovi, v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru, patrí náhrada mzdy a žiadne iné nároky mu v takomto prípade vo vzťahu k zamestnávateľovi nevznikajú.

8.6. Odvolací súd poukazuje na to, že nároky zamestnanca na náhradu mzdy pri (súdom určenom) neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, okamžitým zrušením, dohodou alebo zrušením v skúšobnej dobe sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a zvlášť pre prípad, že netrvá na tom, aby bol ďalej zamestnávateľ. Oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, môže zamestnanec kedykoľvek potom, čo mu zamestnávateľ dal neplatnú výpoveď, alebo s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, najneskôr ale do právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým bolo určené, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. V prípade ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a zamestnávateľ ho ďalej zamestnávať odmietne, je povinný mu poskytnúť náhradu mzdy (vo výške priemerného mesačného zárobku) až do doby, kedy mu umožní pokračovať v práci alebo do dňa, kedy s ním platne skončí pracovný pomer. Ak zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával (neoznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní), je ustanovením § 79 ods. 3 Zákonníka práce, konštruovaná právna fikcia, že pracovný pomer skončí dohodou (nie na základe neplatného skončenia pracovného pomeru) a náhrada mzdy zamestnancovi (okrem zákonom stanoveného rozsahu pri neplatnom okamžitom zrušení alebo zrušení v skúšobnej dobe) nepatrí.

8.7. Náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Zamestnávateľ sa môže tejto povinnosti platiť náhradu mzdy zbaviť tým, že zamestnancovi potom ako mu oznámil, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnaný, prideluje prácu (R 90/70). Vzhľadom na konštatovaný charakter náhrady mzdy, je podľa názoru odvolacieho súdu, potrebné stotožniť sa s tvrdením žalovaného, podľa ktorého uvedené funkcie náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zodpovedajú poskytnutiu ochrany proti bezpráviu, už náhrada mzdy je teda dôsledkom porušovania povinnosti zo strany zamestnávateľa a v konečnom dôsledku v plnom rozsahu plní funkcie náhrady škody.

8.8. Pokiaľ odvolateľ namietal, že v prejednávanej veci je treba rozlíšiť práva (nároky) zamestnanca vyplývajúce zo Zákonníka práce a práva (nároky) zamestnanca vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi žalovaným ako zamestnávateľom žalobcu a odborovým zväzom odvolací súd opätovne poukazuje na to, že pre posúdenie nárokov zamestnanca z neplatného rozviazania pracovného sú rozhodujúce a určujúce ustanovenia § 77 a § 79 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorých má zamestnanec právo domáhať sa na súde určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a má nárok na náhradu mzdy za predpokladu, že súd právoplatne rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako aj predpokladu, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Iné nároky zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce nevznikajú, nevzniká mu teda ani nárok na náhradu škody (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce) titulom nevyplatenej cieľovej odmeny v zmysle Kolektívnej zmluvy.

8.9. K námietke odvolateľa, týkajúcej sa judikátu R 10/1969, na ktorý sa súd prvej inštancie odvoláva vo svojom rozhodnutí (bod 28 odôvodnenia rozhodnutia), odvolací súd uvádza, že predmetné rozhodnutie podporuje záver súdu prvej inštancie, s ktorým sa stotožňuje aj odvolací súd, že ustanovenia Zákonníka

práce o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a nároky s tým spojené, majú povahu lex specialis vo vzťahu k iným všeobecným ustanoveniam Zákonníka práce.

8.10. Pokiaľ odvolateľ namietal nesprávny záver súdu, podľa ktorého cieľová odmena, ak by bola žalobcovi vyplatená, by bola považovaná za mzdu, odvolací súd poukazuje na to, že súd prvej inštancie vo svojom odôvodnení uviedol, že „pri stanovení výšky náhrady mzdy sa vychádza z výšky priemerného zárobku zamestnanca, kde sa za mzdu považuje aj prípadná vyplatená odmena zamestnancovi a s ohľadom na formuláciu cieľovej odmeny, by táto bola považovaná za mzdu, nie ako namietal žalobca, za plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení“ (bod 26 odôvodnenia rozhodnutia). Je treba poukázať na to, že pri výpočte náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru sa postupuje podľa § 134 Zákonníka práce, ktorý upravuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Pri jeho výpočte sa postupuje v súlade s § 118 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý určuje, čo sa za mzdu nepovažuje a teda, ktoré peňažné plnenia sa do hrubej mzdy na účely výpočtu priemerného hodinového zárobku ako základu pre výpočet priemerného zárobku, nezapočítavajú. Vychádzajúc z uvedeného ustanovenia by sa prípadná odmena, ako je definovaná v Kolektívnej zmluve (odmena za prínos na dosiahnutom hospodárskom výsledku) do hrubej mzdy, pre účely výpočtu priemerného zárobku, započítala.

8.11. Odvolateľ poukazoval na to, že navrhol vykonanie dokazovania listinami - Kolektívnymi zmluvami za roky 2008 až 2015, ako aj uznesenia predstavenstva žalovaného za roky 2008 až 2015, ktorému návrhu súd prvej inštancie nevyhovel. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie o nadbytočnosti navrhovaného dokazovania, majúceho význam pre preukazovanie výšky nároku, keď samotný nárok žalobcu nebol dôvodný. Súd prvej inštancie nevyhovenie návrhu na vykonanie dokazovania riadne odôvodnil, v súlade s § 220 ods. 2 C.s.p.

8.12. Pokiaľ odvolateľ namietal nesprávne zistený skutkový stav súdom prvej inštancie, keďže podľa Kolektívnej zmluvy na roky 2016-2017 už nie je výplata cieľovej odmeny viazaná výhradne na prínos zamestnanca na dosiahnutom prevádzkovom hospodárskom výsledku, uvedenú námietku považuje odvolací súd za irelevantnú, keďže predmet sporu sa týkal Kolektívnych zmlúv za roky 2008 až 2015 a nie za roky 2016, 2017.

8.13. K odvolacej námietke, podľa ktorej súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav. Dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Súd prvej inštancie v tomto nepochybil, na vec aplikoval správny právny predpis (Zákonník práce), pričom ho aj správne interpretoval.

9. Odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že obsah odvolania žalobcu vo vzťahu k výroku napadnutého rozsudku, ktorým bola žaloba zamietnutá, nie je spôsobilý spochybniť vecnú správnosť napadnutého výroku predmetného rozsudku súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích dôvodov výslovne v nich uvedených, pričom ani v odvolacom konaní neboli zistené také nové rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by mali za následok zmenu skutkového stavu alebo by spochybňovali vecnú správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým žalobu zamietol, postupom podľa § 387 ods. 1 C.s.p., ako vecne správny potvrdil.

10. Odvolací súd, postupom podľa § 379 písm. a/, § 388 C.s.p. zmenil výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým tento uložil žalobcovi povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu, keďže súd prvej inštancie nepostupoval dôsledne podľa právnej úpravy obsiahnutej v ustanovení § 262 ods. 1 C.s.p. Podľa uvedeného ustanovenia súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodne najprv o nároku na náhradu trov konania a až po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, rozhodne o výške náhrady trov konania (§ 262 ods. 2 C.s.p.). Výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým tento uložil žalobcovi povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu, tak nebol v súlade s uvedenou právnou úpravou.

11. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. I, § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 C.s.p. Žalovanému, ktorý mal v odvolacom konaní plný úspech, priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. V zmysle § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

12. Odvolací súd prijal rozhodnutie jednohlasne (§ 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1.5.2011; § 393 ods. 2 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.).

(1) 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.

(2) 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 C.s.p.).

(1) 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).

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

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

(1) 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.

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

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 C.s.p.).

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

(2) 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 C.s.p.).

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

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

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

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

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C.s.p.).

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

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