ECLI:SK:KSKE:2024:7519207144.2

Sp. zn.:**2CoPr/6/2023** - 367
IČS: **7519207144**

UZNESENIE

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Matyiovej a sudkýň JUDr. Anny Slovinskej a JUDr. Oľgy Mičietovej v spore žalobcu PhDr. Františka Riga, PhD., nar. [redacted], bytom Krásnohorské Podhradie, [redacted], zast. JUDr. Rudolfom Bezákom, advokátom, so sídlom Košice, Krmanova 14, proti žalovanému Mestu Moldava nad Bodvou, so sídlom Moldava nad Bodvou, Školská 2, IČO: 00 324 451, zast. ALENA ZADÁKOVÁ - advokát s.r.o., so sídlom Košice, Kováčska 32, IČO: 53 209 451, o náhradu mzdy, o odvolaní strán sporu proti rozsudku 7Cpr/1/2019 z 19.1.2023 Okresného súdu Košice - okolie

r o z h o d o l :

Z r u š u j e rozsudok okrem výroku o zastavení konania v časti o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.1.2016 do 17.1.2016 v sume 1.766 € brutto mesačne a v rozsahu zrušenia vracia vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

P o t v r d z u j e rozsudok vo výroku o zastavení konania v časti o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.1.2016 do 17.1.2016 v sume 1.766 € brutto mesačne.

O d ô v o d n e n i e

1. Súd prvej inštancie (ďalej aj „súd“) rozsudkom v časti o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.1.2016 do 17.1.2016 v sume 1.766 € brutto mesačne konanie zastavil (I.), žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.12.2017 do 11.12.2017 a od 9.1.2019 do 26.2.2021 sumu 45.549,92 € brutto do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (II.), v prevyšujúcej časti žalobu zamietol (III.) a žalobcovi priznal

proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % z priznanej náhrady mzdy, o výške ktorej bude rozhodnuté samostatným uznesením (IV.)

2. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že predmetné konanie o náhradu mzdy bolo vylúčené na samostatné konanie z konania vedeného pred Okresným súdom Košice - okolie sp. zn. 16Cpr/2/2016 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, náhrady nemajetkovej ujmy a náhrady mzdy, a to výrokom II. rozsudku z 23.10.2019 sp. zn. 16Cpr/2/2016, právoplatným 16.1.2020, a uznesením súdu zo 4.2.2021 sp. zn. 7 Cpr/1/2019, právoplatným 16.3.2021, bolo následne konanie prerušené podľa ust. § 164 CSP do skončenia pôvodného konania vedeného pod sp. zn. 16Cpr/2/2016, v ktorom sa riešila otázka platnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu, teda otázka majúca význam pre rozhodnutie vo veci, keďže právo na náhradu mzdy má zamestnanec len v prípade, že pracovný pomer bol s ním skončený neplatne.

3. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací o odvolaní žalovaného rozhodol rozsudkom sp. zn. 2 CoPr/5/2020 dňa 13.5.2021, právoplatným 30.6.2021, tak, že potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku I. o určení neplatnosti výpovede a trvaní pracovného pomeru žalobcu a žalovaného, výroku IV. o zamietnutí vzájomného návrhu žalovaného na určenie, že pracovný pomer žalobcu založený pracovnoprávnou zmluvou z 1.11.1991 končí dňom právoplatnosti rozsudku a vo výrokoch V. a VI. o náhradu trov konania. Zároveň priznal žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Dovolanie žalovaného proti rozsudku odvolacieho súdu Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením sp. zn. 7Cdo/124/2022 zo 6.9.2022, právoplatným 4.11.2022, odmietol.

4. V konaní vedenom pod sp. zn. 16Cpr/2/2016 sa žalobca okrem určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru domáhal aj náhrady nemajetkovej ujmy a náhrady mzdy 1.766 € brutto mesačne od 1.1.2016 do 17.11.2016 a od 1.12.2017 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci, maximálne za dobu 36 mesiacov a tiež náhrady trov konania.

5. Žalobou spresnenou písomným podaním zo 16.10.2018 sa žalobca domáhal od žalovaného zaplatenia náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 1.766 € brutto mesačne (základná mesačná mzda 1.472 € brutto + pohyblivá zložka mzdy 294 € brutto) od 1.1.2016 do 17.11.2016 a od 1.12.2017 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci, maximálne za 36 mesiacov. Žalobu skutkovo odôvodnil tým, že žalovanému ako zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ale žalovaný mu prácu neprideľoval po celú dobu trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti výpovede. Následne v priebehu konania po námietke žalovanej, že žalobca nárok na náhradu mzdy za obdobie svojej práceneschopnosti nemá, žalobca na pojednávaní dňa 25.11.2021 a následne písomným podaním upresnil, že žiada priznať náhradu mzdy za obdobie od 26.1.2017 do 11.12.2017 a od 9.1.2019 do 29.6.2021, úrok z omeškania zo žalovanej náhrady mzdy a valorizáciu náhradu mzdy.

6. Súd podanie žalobcu posúdil podľa jeho obsahu (§ 124 CSP) ako čiastočné späťvzatie žaloby o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 1.1.2016 do 17.11.2016 v sume 1.766 € brutto mesačne a konanie v tejto časti zastavil podľa § 145 ods. 2 CSP; ako spresnenie žaloby ohľadom plynutia doby 36 mesiacov, za ktorú žiada priznať náhradu mzdy

a ako zmenu žaloby spočívajúcu v jej rozšírení o zaplatenie náhrady mzdy aj za obdobie od 26.1.2017 do 30.11.2017, zaplatenie úroku z omeškania z uplatnenej náhrady mzdy a zaplatenie valorizácie náhrady mzdy, ktorú zmenu žaloby podľa ust. § 143 ods. 2 CSP nepripustil uznesením sp. zn.7Cpr/1/2019-253 z 30.5.2022, právoplatným 8.6.2022, s poukazom na svoju kauzálnu nepríslušnosť. Predmetom sporu tak zostal nárok na náhradu mzdy 1.766 € brutto mesačne za obdobie od 1.12.2017 do 11.12.2017 a od 9.1.2019 do 29.6.2021.

7. Vykonaným dokazovaním súd mal za preukázané, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a/ bodu 1 Zákonníka práce listom zo 4.9.2015 z dôvodu zrušenia časti zamestnávateľa, ktorá bola žalobcovi doručená poštou do vlastných rúk 9.9.2015 Žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, žalobou podanou na súd, ktorá bola žalovanému doručená 26.1.2017. Súd konštatoval, že uvedená skutočnosť nie je medzi stranami sporná. V čase výpovede bol žalobca zamestnancom žalovaného vo funkcii náčelníka Mestskej polície v Moldave nad Bodvou. Pracovnoprávny vzťah žalobcovi vznikol 1.11.1991 na dobu neurčitú. S účinnosťou od 1.1.2014 bol žalobca zaradený do 11. platovej triedy a zložkami jeho mzda bola základná mzda 1.472 € mesačne a pohyblivá zložka mzdy, ktorej výšku určuje primátor mesta, max. 294 € mesačne (oznámenie žalovanej o výške mzdy z 21.2.2014).

8. V roku 2014 žalobca vykonával prácu počas všetkých mesiacov. Jeho základný plat bol 1.472 € brutto mesačne, osobný príplatok 294 € brutto mesačne a v mesiacoch 11 a 12/2014 mal priznané aj mimoriadne odmeny - 1.578,65 € brutto v 11/2014 a 761,40 € brutto v 12/2014. V roku 2015 žalobca pracoval v mesiacoch 1, 2 a 8/2015, v ostatných mesiacoch bol práceneschopný. Jeho základný plat bol 1.472 € brutto mesačne. Osobný príplatok a mimoriadnu odmenu v mzdovom liste uvedené nemal.

9. Z Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Moldava nad Bodvou zo 17.3.2008, účinného od 1.4.2008, súd zistil, že pohyblivé zložky mzdy upravuje v § 3 a sú nimi osobný príplatok a príplatok za zastupovanie. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje primátor, zvyčajne na základe písomného návrhu prednostu Mestského úradu resp. náčelníka Mestskej polície. Osobný príplatok sa určí percentom podľa Prílohy č. 1 a možno ho priznať až do sumy 100 % dohodnutej základnej mzdy.

10. Z potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Košice z 11.6.2019 vyplynulo, že žalobca bol dočasne práceneschopný: 1/ od 24.8.2015 do 17.11.2016; nemocenské mu bolo vyplatené od 3.9.2015 do 24.2.2016, kedy mu uplynulo podporné obdobie a 2/ od 12.12.2017 do 8.1.2019; nemocenské mu bolo vyplatené od 22.12.2017 do 10.12.2018, kedy mu uplynulo podporné obdobie. Ďalej súd zistil, že žalobca mal: 1/ ako zamestnanec nepravidelný príjem od 1.1.2011 do 8.3.2018 od Okresného súdu Košice - okolie, od 1.11.2016 do 30.11.2016 od mesta Moldava nad Bodvou, 2/ ako zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce nepravidelný príjem v období 17.11.2016 - 30.11.2016 od mesta Moldava nad Bodvou a 3/ ako zamestnanec v pracovnom pomere v období 18.11.2016 - 31.1.2018 od Okresného stavebného bytového družstva - Správa bytom, IČO: 4728611. Podľa oznámenia Sociálnej poisťovne, pobočka Košice zo 6.12.2021, v období od 1.5.2019 do 30.6.2021 žalobca nebol poberateľom dávky nemocenského poistenia.

11. Na zistený skutkový stav súd aplikoval § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 1.1.2015, § 134 ods. 1 - 4, 10 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) v znení účinnom do 30.4.2018. Konštatoval, že ustanovenie § 79 ZP má kogentnú povahu a upravuje práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v dobe začínajúcej dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť na základe neplatného skončenia pracovného pomeru najneskôr do dňa, keď súd svojim právoplatným rozhodnutím určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. V posudzovanej veci bolo právoplatne určené, že žalovaný ako zamestnávateľ dal žalobcovi ako zamestnancovi neplatnú výpoveď, a teda že so žalobcom skončil pracovný pomer neplatne. Žalobca oznámil žalovanému dňa 26.1.2017 (došlo k tomu doručením žaloby o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy vedenej súdom pod sp. zn. 16Cpr/2/2016), že trvá na ďalšom zamestnávaní. Za obdobie od 26.1.2017 do 30.6.2021 (kedy nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie súdu o neplatnosti výpovede a o trvaní pracovného pomeru žalobcu u žalovaného) žalovaný neprideľoval žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy, druh práce: náčelník Mestskej polície v Moldave nad Bodvou. Žalobcovi ako zamestnancovi voči žalovanému ako zamestnávateľovi tak vznikol nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 ZP. Nebolo sporné, že pri určení výšky náhrady mzdy je potrebné vychádzať z pravdepodobného zárobku žalobcu, lebo žalobca v 4. štvrťroku 2015 (t.j. v období mesiacov 10 - 12/2015), ktorý predchádzal neplatnému skončeniu pracovného pomeru, prácu u žalovaného vôbec nevykonával z dôvodu svojej práceneschopnosti.

12. Medzi stranami bola sporná výška pravdepodobného zárobku žalobcu. Žalobca tento vyčíslil na sumu 1.766,01 € brutto mesačne. Žalovaný výpočet pravdepodobného zárobku nepredložil, za nesporný ho považoval vo výške 1.472 € brutto mesačne majúc za to, že do neho nemá byť zahrnutá pohyblivá zložka mzdy žalobcu 294 € brutto mesačne, nakoľko táto bola žalobcovi odňatá od 1.1.2015, a že pri jeho výpočte sa má postupovať podľa ust. § 135 ZP, teda že priemerný zárobok sa má vypočítať ako hodinový priemerný zárobok. Uznal pohľadávku žalobcu na náhradu mzdy za 12 mesiacov x 1.472 €/mesiac. Žalobca poprel skutkové tvrdenie žalobcu, že pohyblivá zložka mzdy 294 € brutto mesačne, ktorá mu bola vyplácaná po dobu 25 rokov, mu bola odňatá od 1.1.2015. Uviedol, že zo mzdového listu za rok 2015 vyplýva len to, že mu nebola vyplatená za mesiace január a február 2015, pričom vo februári 2015 odpracoval len jeden týždeň. Pohyblivá zložka mzdy by mu bola patrila, ak by bol prácu vykonával a bola mu zo strany žalovaného prideľovaná. Zotrval na tom, že pravdepodobný zárobok má zahŕňať aj sumu 294 € brutto mesačne, čo bol jeho osobný príplatok vyplácaný k základnej mzde. Sporné medzi stranami bolo aj to, či sú dané dôvody na zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 kalendárnych mesiacov, ktoré si uplatnil žalovaný podľa § 79 ods. 2 ZP, teda za aké celkové obdobie má byť žalobcovi priznaná náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, v akej výške, ako aj plynutie doby 36 mesiacov, za ktorú maximálne možno zamestnancovi náhradu mzdy priznať.

13. Žalovaný ako zamestnávateľ dal žalobcovi ako zamestnancovi neplatnú výpoveď listom zo 4.9.2015, na základe ktorej mal pracovný pomer žalobcu skončiť uplynutím výpovednej doby, keď výpoveď bola žalobcovi doručená 9.9.2015 a trojmesačná výpovedná lehota mu plynula od 1.10.2015 do 31.12.2015. Žalobca ako zamestnanec oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi 26.1.2017, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

Žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci, preto od tohto dňa vznikol žalobcovi nárok na náhradu mzdy najviac za čas 36 mesiacov. V období od 12.12.2017 do 8.1.2019, teda po dobu 13 mesiacov, bol žalobca dočasne práceneschopný, preto sa uvedené obdobie do doby 36 mesiacov nezapočítava. Náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi, trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady závisí od možnosti a ochoty zamestnanca vykonávať prácu. Súd prvej inštancie konštatoval, že ak teda zamestnanec nie je schopný prácu vykonávať z dôvodu svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, nemá v tejto dobe nárok na poskytnutie náhrady mzdy a dobu, za ktorú zamestnanec nemá z tohto dôvodu nárok na poskytnutie náhrady mzdy, nemožno započítať do doby 36 mesiacov podľa § 79 ods. 2 ZP (R 51/1975).

14. Pravdepodobný zárobok žalobcu súd vypočítal takto: 1.766 € brutto mesačne (základná mzda 1.472 € brutto + pohyblivá zložka mzdy 294 € brutto, teda mesačná mzda, ktorú by žalobca dosiahol v 4. Q 2015, keby pracoval, čo je štvrťrok predchádzajúci neplatnému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, vrátane pohyblivej zložky mzdy, nakoľko žalovaný nepreukázal svoje tvrdenie, že od 1.1.2015 bola táto pohyblivá zložka mzdy žalobcovi odňatá) x 3 mesiace = 5.298 € : 504 hodín (počet hodín, ktoré by žalobca odpracoval pri 8 - hodinovom pracovnom čase v rozhodujúcom období 4.Q 2015, keby pracoval) = 10,5119 € (priemerný hodinový zárobok, ktorý by žalobca dosiahol v 4.Q 2015) x 166,66 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v kal. roku 2015 na jeden mesiac vypočítaný ako podiel celkového počtu pracovných hodín v roku 2015 t.j. 2000 hodín / 12 mesiacov) = 1.751,92 € brutto.

15. Žalobcovi súd podľa ust. § 79 ods. 1 a ods. 2 druhá veta ZP práce priznal náhradu mzdy za obdobie 1.12.2017 - 11.12.2017 a 9.1.2019 - 26.2.2021 t. j. za 26 mesiacov (11 dní za 12/2017 + 23 dní za 01/2019 + 26 dní za 02/2021 spolu 60 dní t.j. 2 mesiace + 24 mesiacov) x 1.751,92 € brutto/mesiac spolu 45.549,92 € brutto.

16. V časti o zaplatenie náhrady mzdy prevyšujúcej 1.751,92 € brutto mesačne a o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 27.2.2021 do 29.6.2021 súd žalobu zamietol, s poukazom na uvedený výpočet pravdepodobného zárobku žalobcu a z dôvodu, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní t. j. v prejednávanej veci by to bolo od 26.1.2017 po dobu najviac 36 mesiacov, teda do 26.1.2020. Žalovaný bol však počas tejto doby práceneschopný od 12.12.2017 do 8.1.2019, za túto dobu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, a preto ju nemožno započítať do doby 36 mesiacov podľa § 79 ods. 2 ZP. O týchto 13 mesiacov práceneschopnosti žalobcu sa doba, po ktorú žalobcovi patrí náhrady mzdy, podľa názoru súdu prvej inštancie, predĺžila do 26.2.2021.

17. Ďalej súd konštatoval, že pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ žiadal nepriznať žalobcovi nárok, resp. znížiť mu náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa ust. § 79 ods. 2 prvá veta ZP, nezistil dôvody pre tento postup. Pokiaľ išlo o obranu žalovaného, že žalobcovi nemohol prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, lebo funkciu náčelníka mestskej polície už vykonávala iná osoba, súd dôvodil, že funkcia náčelníka mestskej polície je volenou funkciou, v plnej kompetencii žalovaného (jeho mestského zastupiteľstva), nešlo teda o skutočnosť, ktorá by objektívne znemožnila žalovanému umožniť žalobcovi

pokračovať v práci a uspokojiť jeho mzdové nároky. Išlo o subjektívne rozhodnutie žalovaného, ktorý ponechal v tejto funkcii inú osobu. K návrhu žalovaného znížiť náhradu mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov s prihliadnutím na žalobcom dosiahnutý príjem v tomto období, súd uviedol, že vykonaným dokazovaním zistil, že za obdobie od 12/2019 do 02/2021 žalobca nemal príjem z výkonu práce (elektronické lustrácie žalobcu v Sociálnej poisťovni z 24.11.2021 a 20.12.2022) ani nebol poberateľom dávky nemocenského poistenia (správy Sociálnej poisťovne z 11.6.2019 a 6.12.2021) a nemal ani iným príjem, okrem predčasného starobného dôchodku, ktorý poberal od 02/2021. Súd priznal žalobcovi náhradu mzdy aj za 02/2021, v ktorom poberal predčasný starobný dôchodok napriek tomu, že nie je možný súbežný výkon práce a poberania predčasného starobného dôchodku, pretože dôvodom, pre ktorý žalobca o predčasný starobný dôchodok požiadal, bolo nepridelovanie mu práce zo strany žalovaného a ide o sankciu žalovaného. Pokiaľ žalovaný namietal, že žalobca si sám zavinil skončenie pracovného pomeru u zamestnávateľa Okresné stavebné bytové družstvo - Správa bytov, Moldava nad Bodvou, kde bol zamestnancom od 18.11.2016 - 31.1.2018 (elektronická lustrácia žalobcu v Sociálnej poisťovni z 20.12.2022) ako predseda družstva a jeho pracovný pomer skončil výpoveďou, neplatnosti, ktorej sa žalobca domáha v súdnom konaní, uvedené podľa súdu nie je dôvodom, pre ktorý by žalobcovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznal alebo znížil, nakoľko to bol žalovaný, kto so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer a nepridelovoval mu prácu. Argumentoval, že táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom (Najvyšší súd SR sp. zn. 3 Cdo 36/2019).

18. Napokon súd uviedol, že predmetom sporu bolo zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, kde rozhodnutie o výške plnenia závisí aj od úvahy súdu, preto priznal žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania zo súdom priznanej náhrady mzdy, aplikujúc ust. § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

19. Rozsudok vo výroku III. o zamietnutí žaloby v prevyšujúcej časti napadol včas podaným odvolaním žalobca a vo výrokoch I., II. a IV. včas podaným odvolaním žalovaný. Žalobca uplatnil odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b/ a d/ CSP a žalovaný § 365 ods. 1 písm. b/, d/, f/ a h/ CSP, t.j. súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

20. Žalobca uviedol, že jeho odvolacie námietky súvisia s procesným postupom súdu, ktorý prvým výrokom uznesenia z 30.5.2022 s odkazom na ustanovenie § 143 ods. 2 CSP nepripustil zmenu žaloby v tam uvedenom rozsahu, keď podanie žalobcu zo 16.12.2021 a z 12.1.2022 vyhodnotil ako zmenu žaloby, s čím žalobca nesúhlasí, a čo malo za následok, že súd prvej inštancie nerozhodol o celom uplatnenom nároku na náhradu mzdy. Mal za to, že skutočnosť, že v priebehu konania upresňoval nárok na náhradu mzdy, nie je možné posúdiť

ako zmenu žaloby. Nárok na náhradu mzdy je jedným nárokom, o ktorom ak bol uplatnený patrí rozhodnúť súdu, ktorý rozhodol o neplatnom skončení pracovného pomeru. Nepovažoval za správny procesný postup súdu prvej inštancie, ktorý uznesením z 30.5.2022 rozdelil jeden nárok žalobcu na náhradu mzdy na dve časti, o ktorých by mali rozhodovať dva súdy. Súd rozhodol o priznaní nároku na náhradu mzdy za 26 mesiacov, čo odôvodnil tým, že od maximálneho počtu 36 mesiacov odpočítal nárok na náhradu mzdy za predchádzajúce obdobie 10 mesiacov s počiatkom plynutia od 26.1.2017, o ktorej časti súd prvej inštancie pre uznesenie z 30.5.2022 nerozhodoval. Žalobca preto nevie, či je nárok na náhradu mzdy za 10 mesiacov dôvodný. Ak nie je rozhodnuté o nároku za 10 mesiacov od 26.1.2017, ktorý bol uznesením z 30.5.2022 odkázaný do kompetencie iného súdu, nemôže byť s istotou rozhodnuté ani o zvyšku nároku. Pokiaľ ide o nepripustenie zmeny žaloby o úrok z omeškania, žalobca namietal, že ide o príslušenstvo, ktoré si uplatnil najneskôr 17.3.2017. Nepovažuje za správny postup súdu, ktorý spoločne s istinou nerozhoduje aj o jej príslušenstve. Vo vzťahu k spresneniu nároku na náhradu mzdy a uplatnenej valorizácii dňa 16.12.2021 a 12.1.2022 uviedol, že tak urobil na výzvu súdu na pojednávaní dňa 25.11.2021. Vyjadril názor, že v dôsledku nezákonného uznesenia súdu z 30.5.2022 súd nerozhodol o celom uplatnenom nároku. Navrhol, aby odvolací súd zrušil rozsudok v napadnutom výroku a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

21. Žalovaný namietal, že súd prvej inštancie jeho námietky odignoroval, čím je rozsudok nedostatočne odôvodnený. Konajúci súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia nezaoberal jeho argumentáciou týkajúcou sa pohyblivej zložky mzdy, na ktorú nemal žalobca zákonný nárok a tiež argumentáciou týkajúcou sa priznania náhrady mzdy, kedy táto patrí odo dňa oznámenia o tom, že žalobca trvá na ďalšom zamestnávaní, najviac na dobu 36 mesiacov, pričom podľa žalovaného táto doba nemôže byť prerušovaná a selektívne zo strany žalobcu vyberané mesiace tak, ako mu to vyhovuje. Vytkol súdu, že zastavil konanie za obdobie od 1.1.2016 do 17.11.2016 v sume 1.766 € brutto mesačne, spolu vo výške 19.426 € a to napriek tomu, že žalobca nezobral žalobu v tejto časti späť. Súd mal preto správne žalobu v tejto časti zamietnuť, lebo žalobcovi za toto obdobie nárok na náhradu mzdy nepatrí. Uplatnenie náhrady mzdy pred oznámením zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní spolu s nárokom na náhradu mzdy je v rozpore s § 79 ods. 1 ZP. Toto sa malo odraziť aj na trovách konania, pričom odôvodnenie ohľadom procesného zavinenia úplne absentuje. Namietol súdom ustálenú výšku 1.766 € mesačnej mzdy žalobcu a v súvislosti s tým tvrdil, že nie je pravdou, že by nepreukázal, že pohyblivá zložka mzdy vo výške 294 € bola žalobcovi odňatá. Poukázal pritom na mzdový list za rok 2015. Súd sa nevysporiadal s jeho obranou, že na pohyblivú zložku mzdy nemá žalobca automaticky nárok - zamestnávateľ má na ňu nárok, len ak zamestnávateľ rozhodne, že mu ju vyplatí, čo sa v danom prípade nestalo. Žalobcovi bola odňatá pohyblivá zložka mzdy od 1.1.2015 a bola mu vyplatená len zmluvne dojednaná mzda vo výške 1.472 € mesačne. Súd neuviedol, prečo ignoroval listinný dôkaz, mzdový list za rok 2015, z ktorého vypočítal pravdepodobný mesačný zárobok a z ktorého je nepochybné, že žalobcovi pohyblivá zložka mzdy vyplatená nebola. Žalovaný za nesprávne považuje aj priznanie mzdy za obdobie po 26.1.2020. Žaloba bola žalovanému doručená 26.1.2017 a od tohto dátumu sa ráta 36 mesiacov, za ktoré môže žalobca žiadať náhradu mzdy, teda ide o obdobie od 26.1.2017 do 26.1.2020. Po tomto období žalobca nemá zákonný nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Priznanie náhrady mzdy za obdobie od 26.1.2020 do 26.2.2021 považuje za svojvoľné a v rozpore so zákonom. Práceneschopnosť žalobcu neposúva obdobie nároku na náhradu mzdy. Bolo povinnosťou

súdu započítať tie doby, kedy by zamestnanec nemal od zamestnávateľa náhradu mzdy, napr. dočasná PN. Súd mal zohľadniť, že žalobca bol PN od 12.12.2017 do 8.1.2019, v čase od 8.11.2016 do 31.1.2018 bol zamestnaný na plný pracovný úväzok u iného zamestnávateľa, u ktorého mal vyšší príjem. Je pravdou, že nemôže byť na škodu zamestnancovi, že si počas konania o neplatnosť výpovede prácu nehľadá, ale ak si ju nájde, je povinnosťou súdu toto pri priznaní náhrady mzdy zohľadniť. Vytkol súdu, že neprihliadol na jeho procesnú obranu, ktorou zdôvodňoval, prečo žalobcovi neprideľoval prácu - žalovaný, resp. mestské zastupiteľstvo si po tom, čo žalobcovi bola daná výpoveď riadne zvolilo nového náčelníka mestskej polície. Bolo to v čase, keď nevedeli, že žalobca podal žalobu o neplatnosť výpovede. Navrhol zrušiť rozsudok v odvolaním napadnutých výrokoch a vrátiť vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

22. Žalobca v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že v čase, keď nebol právne zastúpený, si uplatnil aj nárok na náhradu mzdy od 1.1.2016. Odhliadnuc od toho, žalobca si vo svojich podaniach nikdy neuplatnil viac ako náhradu mzdy za 36 mesiacov. V tomto smere nie je možné ako neúspech žalobcu posúdiť situáciu, kedy súd za určité obdobie nárok na náhradu mzdy prizná a za iné neprizná. Výrok o trovách konania je preto správny. Nesúhlasil s námietkami žalovaného, že do výpočtu nároku na náhradu mzdy súd zahrnul aj pohyblivú zložku tak, ako mu bola vyplácaná v roku 2014. Uviedol, že jeho nárok na náhradu mzdy sa obligatórne vyčísľuje vo forme pravdepodobného priemerného mesačného zárobku. S výnimkou obdobia 01/2015 a 02/2015 v ktorom žalobca neodpracoval celý mesiac, mu bola vyplácaná pohyblivá zložka mzdy v rozsahu 100 % a to konštantne počas celého roka 2014 a aj v predchádzajúcich rokoch. Žalovaný pred súdom neuviedol žiadne skutočnosti, ktoré by žalobcu diskvalifikovali z priznania pohyblivej zložky mzdy, pokiaľ do doby, kým u žalovaného pracoval, mu táto zložka mzdy bola žalovaným konštantne priznávaná a vyplácaná, t.j. žalovaný neuviedol žiadne skutočnosti, pre ktoré by nebolo pravdepodobné, aby žalobcovi bola priznaná a vyplatená pohyblivá zložka mzdy aj v dotknutých obdobiach, za ktoré žalobca požaduje náhradu mzdy. Púhe nevyplatenie pohyblivej zložky mzdy na začiatku roka 2015 nijako nepreukazuje, že by tento nárok nebol žalobcovi priznaný v neskorších obdobiach. Postup súdu, ktorý žalobcovi priznal nárok aj po 26.1.2020 bol správny, lebo do maximálneho počtu 36 mesiacov, za ktoré žalobcovi patrí nárok na náhradu mzdy, nie je možné započítať aj obdobie PN žalobcu, za ktoré mu náhrady mzdy nepatrí. Pokiaľ žalovaný namietal, že súd nezohľadnil skutočnosť, že žalobca v určitom období vykonával prácu pre iného zamestnávateľa, uviedol, že ide o obdobie od 26.1.2017 do 11.12.2017, ktoré obdobie nebolo predmetom rozhodovania súdu prvej inštancie. Námietku žalovaného, že súd nezohľadnil, že si ustanovil nového náčelníka mestskej polície, čo bolo dôvodom, pre ktorý nemohol žalobcovi prideľovať prácu, vyhodnotil ako irelevantnú a nepravdivú. Uviedol, že žalovaný mu ani v súčasnosti neposkytuje náhradu mzdy.

23. Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že jeho odvolanie proti rozsudku vo výroku III. považuje za nedôvodné. Žalobca len predkladá svoje úvahy, ktoré sa týkajú uznesenia súdu prvej inštancie z 30.5.2022, ktorým súd nepripustil zmenu žaloby navrhnutú žalobcom. Správnosť postupu súdu v uznesení z 30.5.2022 je pre toto odvolacie konanie irelevantná a žalobca nemôže založiť dôvodnosť svojho odvolania na skutočnosti, že mu súd nepripustil zmenu žaloby. Poukázal na to, že žalobca si nároky, ktoré mu súd uznesením z 30.5.2022 nepripustil, uplatnil novou žalobou na Okresnom súde Košice II sp. zn. 40Cpr/4/2022. Nie je pravdou ani tvrdenie, že si žalobca úroky z omeškania uplatnil

podaním zo 17.3.2017, lebo toto podanie obsahuje len nárok na náhradu mzdy. Navrhol, aby odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku III. a priznal mu náhradu trov odvolacieho konania.

24. Žalobca v písomnej reakcii k vyjadreniu žalovaného zopakoval, že nezákonné uznesenie súdu prvej inštancie o nepripustení zmeny žaloby, predstavuje porušenie práva na spravodlivý proces a sporová strana ho môže namietať ako odvolací dôvod proti rozsudku súdu. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že žalobca si nároky, ktoré mu súd uznesením nepripustil, uplatnil žalobou na Okresnom súde Košice II, ide o tvrdenie čiastočne pravdivé, niektoré nároky (nie všetky z dôvodu premlčania) si z opatrnosti uplatnil samostatnou žalobou na uvedenom súde. Nič to však nemení na dôvodnosti jeho odvolania. Takisto žalobca zotrváva na to, že úroky z omeškania si uplatnil podaním zo 17.3.2017.

25. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal odvolania strán sporu ako podané včas (§ 362 CSP), oprávnenými osobami (§§ 359 až 361 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§§ 355 až 358 CSP), bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379, § 380 ods. 1 CSP, s prihliadnutím na vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok konania v zmysle ust. § 380 ods. 2 CSP a z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok je potrebné zrušiť podľa § 389 ods. 1 písm. b/ a c/ CSP.

26. Ako vyplýva z obsahu odvolania žalobcu, toto odvolanie podal v zmysle § 365 ods. 2 CSP, podľa ktorého odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. K odvolaniu žalobcu odvolací súd uvádza:

27. Podľa § 124 ods. 1 CSP každé podanie sa posudzuje podľa jeho obsahu.

28. Podľa § 139 CSP, žalobca môže počas konania so súhlasom súdu meniť žalobu.

29. Podľa § 140 ods. 1 CSP, zmena žaloby je návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo alebo sa uplatňuje iné právo.

30. Podľa § 142 ods. 1 CSP, o prípustnosti zmeny žaloby súd rozhodne spravidla na pojednávaní, na ktorom bola zmena navrhnutá, alebo na pojednávaní, ktoré nasleduje bezprostredne po tom, ako bola zmena žaloby uplatnená podaním mimo pojednávania.

31. Zmena žaloby podľa § 139 a nasl. CSP predstavuje základný dispozičný procesný úkon žalobcu, ktorým narába (disponuje) s predmetom sporu a určuje jeho ďalšie smerovanie. Za zmenu žaloby považuje návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo (kvantitatívna zmena); uplatňuje sa iné právo (kvalitatívna zmena); alebo sa podstatne menia alebo dopĺňajú rozhodujúce skutočnosti tvrdené v žalobe. Kvantitatívnou zmenou žaloby sa rozumie taký návrh žalobcu, ktorým žalobca - jednoducho povedané - požaduje viac, než pôvodne žaloval. Zmena žaloby nie je pre žalobcu absolútne nárokovateľná v tom zmysle, že by jej uplatnenie (na rozdiel od samotnej žaloby) samo o sebe vyvolalo želané procesné

účinky. Zmena žaloby vyvolá účinky na predmet konania len za predpokladu, že súd túto zmenu uznesením pripustí. Do vyriešenia otázky (ne)prípustnosti zmeny žaloby je predmet konania vymedzený žalobou. O prípustnosti zmeny žaloby rozhoduje súd uznesením, proti ktorému de lege lata nie je prípustné odvolanie (§ 355 ods. 2 v spojení s § 357 CSP). (Ne)pripustenie zmeny žaloby možno napadnúť až po rozhodnutí vo veci samej, keď v rámci odvolania proti meritórnemu rozhodnutiu možno z tých istých dôvodov napadnúť aj právoplatné procesné uznesenie, ktoré predchádzalo meritórnemu rozhodnutiu, ak vada tohto uznesenia mala vplyv na meritórne rozhodnutie (§ 365 ods. 2 CSP), čo znamená, že ak by (podľa názoru neúspešného žalobcu) jeho neúspech bol primárne spôsobený nesprávnym zamietnutím návrhu na pripustenie zmeny žaloby (vice versa to bude platiť aj pre žalovaného), môže dosiahnuť nápravu nesprávneho procesného rozhodnutia aj dodatočne. Procesným následkom nepripustenia zmeny žaloby je pokračovanie v konaní o pôvodnej žalobe.

32. Podľa § 40 CSP súd aj bez námietky skúma vecnú príslušnosť, kauzálnu príslušnosť a funkčnú príslušnosť počas celého konania; kauzálnu príslušnosť v obchodnoprávnych sporoch súd skúma iba do otvorenia pojednávania alebo predbežného prejednania sporu.

33. Civilný sporový poriadok teda v citovanom ustanovení výslovne ukladá súdu povinnosť skúmať aj bez námietky vecnú, kauzálnu a funkčnú príslušnosť počas celého konania. Osobitná úprava kauzálnej príslušnosti v ust. § 22 až § 33 CSP je úprava obsahujúca kritériá určenia príslušného súdu, ktoré s ohľadom na predmet konania určujú ako jediný oprávnený vo veci konať takto vymedzený súd aj pre prípad, že by bola inak založená podľa všeobecných ustanovení týkajúcich sa miestnej príslušnosti príslušnosť iného prvoinštančného súdu. Má tak povahu prioritnej voči všetkým ostatným do úvahy prichádzajúcim vymedzeniam príslušnosti. Kauzálnu príslušnosť sú súdy ex officio povinné sledovať počas celého sporu. Podľa § 143 ods. 2 CSP súd bezvýnimočne nepripustí zmenu žaloby, ak by bol na konanie a rozhodovanie o zmenenej žalobe vecne alebo kauzálne príslušný iný súd.

34. Súd prvej inštancie uznesením sp. zn. 7Cpr/1/2019-253 z 30.5.2022 nepripustil žalobcom navrhovanú zmenu žaloby spočívajúcu v jej rozšírení o priznanie náhrady mzdy za obdobie od 26.1.2017 do 30.11.2017, o zaplatenie valorizácie náhrady mzdy špecifikovanej v podaní žalobcu z 12.1.2022 a o zaplatenie úroku z omeškania z jednotlivých mesačných splátok náhrady mzdy, špecifikovaných žalobcom. Svoj procesný postupu súd odôvodnil poukazom na ust. § 143 ods. 2 CSP s tým, že podľa § 23 písm. h/ CSP v znení účinnom od 1.7.2016, na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, štrajku a výluky je príslušný pre obvod Krajského súdu v Košiciach Okresný súd Košice II. Z uvedeného vyplýva, že žalobca sa domáhal rozšírenia žaloby v čase, keď konajúci Okresný súd Košice-okolie už bol vo veci uplatneného nároku kauzálne neprísluš̌ný, a preto súdom prvej inštancie zvolený procesný postup bol správny. Treba uviesť, že tento nárok, ktorý si žalobca chcel uplatniť návrhom (nepripusteným) na zmenu žaloby, si uplatnil samostatnou žalobou podanou dňa 24.6.2022 na v tom čase kauzálne príslušnom Okresnom súde Košice II pod sp. zn. K2-40Cpr/4/2022, ktorý vo veci rozhodol dňa 24.7.2023 tak, že žalobu zamietol. Rozsudok v dôsledku žalobcom podaného odvolania nie je právoplatný.

35. Po nepripustení rozšírenia žaloby právoplatným uznesením, súd prvej inštancie pokračoval v konaní o nároku uplatnenom pôvodne, pred návrhom na rozšírenie žaloby, a nemal dôvod vyjadrovať sa, resp. riešiť otázku, ktorá nebola predmetom jeho konania (nárok žalobcu na náhradu mzdy za 10 mesiacov od 26.1.2017, úroky z omeškania a valorizácia).

36. K odvolaniu žalovaného:

37. Žalovaný 1/ napadol odvolaním rozsudok vo výroku I., ktorým súd prvej inštancie zastavil konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.1.2016 do 17.11.2016 v sume 1.766 € brutto mesačne, lebo mal za to, že žalobca nezobral v tejto časti žalobu späť. Súd mal preto žalobu v tejto časti zamietnuť, lebo žalobca v nej nemohol byť úspešný, keďže mu nárok na náhradu mzdy za toto obdobie nepatrí. K podaniu odvolania proti tomuto výroku, vychádzajúc z obsahu odvolania, viedla žalovaného otázka náhrady trov konania. Mal za to, že súd bol povinný zohľadniť pri rozhodovaní o trovách konania, že žalobca musel byť čiastočne neúspešný so svojím nárokom za obdobie od 1.1.2016 do 17.11.2016 (v prípade, ak by bol súd zamietol žalobu v tejto časti) alebo aj keď by bol správny názor súdu o zastavení konania v tejto časti, mal skúmať procesné zavinenie žalobcu na čiastočnom zastavení konania. Odôvodnenie ohľadom procesného zavinenia v rozsudku absentuje.

38. Odvolací súd sa stotožňuje s právnym záverom súdu prvej inštancie, ktorý vychádzajúc z vyjadrenia žalobcu (čl. 11 ods. 1 CSP), v ktorom uviedol, že sa v ďalšom konaní domáha náhrady mzdy za obdobie od 26.1.2017 do 11.12.2017 a od 9.1.2019 do 29.6.2021 v sume 1.766 € brutto mesačne, teda nie náhrady mzdy už od 1.1.2016 do 17.11.2016, ako pôvodne uviedol, vyhodnotil tento jeho úkon ako čiastočné späťvzatie žaloby (aj keď ho žalobca označil ako zmenu žaloby), vzhľadom na to, že sa v čase tohto prednesu nedomáhal náhrady mzdy aj za čas pred 26.1.2017. Takýto jeho procesný úkon ako pána sporu možno dôvodne vyhodnotiť ako čiastočné späťvzatie žaloby, o ktorom súd rozhodol podľa § 145 ods. 2 CSP a konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.1.2016 do 17.11.2016 v sume 1.766 € brutto mesačne zastavil, lebo žalobca sa už tohto nároku nedomáhal. V tomto smere bol procesný postup súdu prvej inštancie správny a jeho dôsledkom bolo zastavenie konania v tejto časti.

39. Z listinných dôkazov tvoriacich obsah spisu vyplýva, že Mestské zastupiteľstvo v Moldave nad Bodvou v súlade s § 11 ods. 4 písm. k/ zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zastupiteľstve v znení neskorších predpisov vydalo dňa 17.3.2008 Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta, ktorý sa stal účinným dňom 1.4.2008. Systém odmeňovania podľa tohto Poriadku vychádza z ust. §§ 3, 13, 118 Zákonníka práce a § 1 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Poriadok sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu s mestom Moldava nad Bodvou, t.j. okrem iných aj zamestnancov Mestskej polície. Podľa § 1 Poriadku zamestnancovi za podmienok a v rozsahu stanovenom týmto poriadkom odmeňovania patrí mzda, ktorá má tieto zložky: a/ základná mzda, b/ pohyblivé zložky miezd a c/ osobitné mzdové zvýhodnenia zamestnancom v zmenových prevádzkach. Podľa § 3 ods. 2 Poriadku o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje primátor, zvyčajne na základe písomného návrhu prednostu

Mestského úradu, resp. náčelníka Mestskej polície. Samotný žalovaný vo svojom písomnom podaní zo 14.1.2022 uviedol, že jeho zamestnanci sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

40. Podľa § 1 ods. 1 písm. b/, d/ zákona č. 553/2003 Z.z. odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov tento zákon upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov, ktorými sú b/ ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku, d/ vyššie územné celky a obce, ak ďalej nie je ustanovené inak.

41. Podľa § 1 ods. 3 písm. b/ z. č. 553/2003 Z.z. tento zákon sa nevzťahuje na zamestnancov vyššieho územného celku a obce, ak vyšší územný celok alebo obec pri odmeňovaní zamestnancov okrem zamestnancov, ktorí sú zaradení v škole a v školskom zariadení bez právnej subjektivity, postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce; mzdové podmienky zamestnancov obce a vyššieho územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona.

42. Podľa § 4 ods. 1 písm. cit. zákona zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je podľa písm. a/ tarifný plat, b/ osobný plat, e/ osobný príplatok.

43. Podľa § 4 ods. 4 cit. zákona funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c/ až j/, l/, u/ a v/. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32a ods. 1 a § 32b ods. 1 a 2.

44. Podľa § 29 ods. 1, 2, 3, 4 cit. zákona ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona. Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie (2). Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z funkčného platu odpočítaním súm poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje (3). Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d/, § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 a 3, § 119 ods. 2, § 120 až 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce (4).

45. Zákon č. 553/2003 Z. z. ako lex specialis vylučuje teda aplikáciu ustanovenia § 134 Zákonníka práce (kódexu všeobecného) na daný právny vzťah, ktorý súd prvej inštancie pri rozhodovaní vo veci aplikoval.

46. Podľa názoru odvolacieho súdu vzhľadom na charakter zamestnávateľa žalobcu ako aj na ním prijatý Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta, je potrebné na práva a povinnosti žalobcu a žalovaného v predmetnej veci pri určovaní výšky náhrady mzdy aplikovať zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a tie ustanovenia Zákonníka práce, ktoré nie sú vylúčené ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. alebo zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

47. Právnym posúdením veci treba považovať činnosť súdu spočívajúcu v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky. Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok, teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval. Nesprávne právne posúdenie veci nemožno preto vymedziť nesprávnym či nedostatočným zistením skutkového stavu, prípadne nesprávnym hodnotením vykonaného dokazovania.

48. V posudzovanej veci súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil tým, že opomenul aplikovať ustanovenia zákona č. 553/2003 Z. z., preto odvolaciemu súdu neostávalo iné, len zrušiť odvolaniami napadnutý rozsudok.

49. Plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme pozostáva podľa § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. z viacerých zložiek. Dôvodová správa k zákonu č. 553/2003 Z. z. k § 4 uvádza: „V návrhu ustanovenia sú vymenované jednotlivé zložky, ktoré tvoria plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme. Definuje sa „plat“, ktorým je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu, a tiež „funkčný plat“, ktorý tvorí súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu a príplatkov určených v mesačných sumách. Za funkčný plat sa považuje aj plat pri výkone inej práce, vrátane príslušného doplatku poskytovaný zamestnancovi podľa § 125 Zákonníka práce alebo funkčný plat poskytovaný zamestnancovi podľa § 30 ods. 3“.

50. Dôvodová správa kopíruje paragrafové znenie zákona č. 553/2003 Z. z., kde je v § 4 ods. 3 ustanovené, že plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu a v ods. 4, že funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa ods. 1 písm. c/ až j/, l/, u/ a v/. Takáto definícia funkčného platu zamestnanca platí pre celé rozhodné obdobie, za ktoré si žalobca nárok uplatňuje.

51. Podľa Oznámenia o výške mzdy z 21.2.2014, ktoré predložil žalovaný, na základe Prílohy č. 1 k Poriadku odmeňovania bol žalobca ako náčelník Mestskej polície Moldava nad Bodvou od 1.1.2014 zaradený do 11. platovej triedy, zložky jeho zmluvnej mzdy boli základná mzda (§ 1a) 1.472 € mesačne a pohyblivá zložka mzdy (§ 1b - 20 %), výšku ktorej určil primátor mesačne max. 294 €.

52. Osobný príplatok ako pohyblivá zložka mzdy je fakultatívnou zložkou platu závislou od vôle zamestnávateľa, keď jeho priznanie, zníženie a odobratie je plne v kompetencii zamestnávateľa, pričom tento príplatok sa nestáva priznaním automaticky nárokovateľným po celú dobu trvania pracovného pomeru, keďže zákon č. 553/2003 Z. z. v § 10 ods. 2 nestanovuje podmienky jeho odobratia alebo zníženia, ani viazanosť na dôvody priznania. Osobný príplatok je v určenej výške z uvedeného dôvodu nárokovateľný na vyplatenie len počas trvania jeho priznania v tejto výške, nie v prípade jeho odobratia, resp. zníženia. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

53. Podľa § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

54. V posudzovanej veci okrem Oznámenia o výške mzdy z 21.2.2014 žalovaný nepredložil žiadne iné písomné rozhodnutie, ktorým by bola žalobcovi odňatá pohyblivá zložka mzdy ani žiadne písomné oznámenie, ktorým by mu dal na vedomie nové zloženie jeho funkčného platu, nezahŕňajúceho aj pohyblivú zložku mzdy. Podľa názoru odvolacieho súdu za takéto rozhodnutie, resp. oznámenie o zložení platu, nie je možné považovať žalovaným predložený mzdový list za rok 2015, v ktorom už táto pohyblivá zložka nefigurovala. Preto aj keď odvolací súd rešpektuje, že ide nenárokovateľnú časť platu, ktorá je v kompetencii zamestnávateľa, v okolnostiach konkrétnej veci, keď žalovaný neprodukoval relevantný dôkaz preukazujúci jeho konkrétne rozhodnutie o odňatí osobného príplatku žalobcovi, má odvolací súd za to, že aj v roku 2015 bol plat žalobcu totožný s výškou platu podľa rozhodnutia žalovaného z 21.2.2014.

55. Žalovaný namietal, že súd nezohľadnil, že žalobca si počas konania o neplatnosť výpovede našiel inú prácu.

56. Otázka významu inej práce zamestnanca v období do rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na možnosť aplikácie ust. § 79 ods. 2 ZP sa v rozhodovacej praxi slovenských súdov dlhodobo vyvíja. Prierez vývojom prístupu k tejto otázke, ako aj aktuálnu rozhodovaciu prax zhrnul Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp. zn. 5Cdo 83/2021 z 30.11.2021:„ V náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 331/2019 z 19. novembra 2019 bolo konštatované, že v súčasnosti účinný § 79 ods. 2 Zákonníka práce ustanovuje, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. V citovanom zákonnom ustanovení je obsiahnuté tzv. moderačné (zmierňovacie) oprávnenie súdu, ktoré umožňuje v konkrétnom prípade znížiť náhradu mzdy tak, aby bola primeraná, avšak bez bližšej úpravy kritérií, podľa ktorých možno pristúpiť k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy.

57. V minulosti nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podobne upravoval aj § 61 ods. 2 Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb., zrušeného zákonom č. 311/2001 Z. z.), ktorý ustanovoval, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi

poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; s tým rozdielom, že súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Citované zákonné ustanovenie obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdy tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa.

58. V dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom. Najvyšší súd Slovenskej republiky k tomu v uznesení sp. zn. 6Cdo/157/2010 zo 14. septembra 2011 uviedol: „Ústava Slovenskej republiky prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu, a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnu povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexituje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 9 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“

59. Zo záverov citovaného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR je teda zrejmé, že pre zníženie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 ZP nie je významná okolnosť, či sa zamestnanec v období trvania nároku na náhradu mzdy zamestnal, alebo pracoval. Súčasne citované rozhodnutie dáva návod, kedy možno uvažovať o znížení náhrady mzdy alebo jej nepriznaní

za obdobie presahujúce 12 mesiacov: „Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce.“

60. Výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi, a to buď čím skôr, ako sa dozvie o tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, umožní zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, alebo môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal. Prideľovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k nástupu do práce. Zamestnávateľ je potom povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov musí zamestnávateľ uplatniť iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu.“ (Friedmannová, D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 - 390). 23.

61. Odvolací súd v preskúmavanej veci konštatuje, že súd prvej inštancie sa zaoberal otázkou primeraného zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov od odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával v súlade s ustanoveniami § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Pokiaľ dospel k záveru, že nie sú preto splnené podmienky, odvolací súd sa stotožňuje s argumentáciou súdu prvej inštancie a v podrobnostiach na ňu poukazuje (s výnimkou náhrady mzdy aj za 02/2021, v ktorom žalobca poberal predčasný starobný dôchodok).

62. Podľa § 67 ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení v rozhodnom čase (február 2021), nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku nevzniká, ak poistenec ku dňu vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok je povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba alebo je fyzická osoba uvedená v § 4 ods. 1 písm. d). Podľa názoru odvolacieho súdu vzhľadom na to, že je vylúčený súbežný výkon práce a poberanie predčasného starobného dôchodku, žalobca nemá nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru za čas, kedy sa stal poberateľom predčasného starobného dôchodku. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže prísť len vtedy, ak zamestnanec je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy pretože poberá predčasný starobný dôchodok, nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

63. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalobcovi by nárok na náhradu mzdy vznikol od 26.1.2017 po dobu najviac 36 mesiacov, teda do 26.1.2020. Žalovaný bol však počas tejto doby práceneschopný od 12.12.2017 do 8.1.2019, za túto dobu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, a preto ju nemožno započítať do doby 36 mesiacov podľa § 79 ods. 2 ZP. O týchto 13 mesiacov práceneschopnosti žalobcu sa doba, po ktorú žalobcovi patrí náhrady mzdy, predĺžila do 26.2.2021.

64. Odvolací súd sa nestotožňuje so súdom prvej inštancie, pokiaľ ide predĺženie doby 36 mesiacov ustanovenej v § 79 ods. 2 ZP o dobu práceneschopnosti žalobcu. Podľa tohto ustanovenia náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru patrí zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Právna norma teda jasne vymedzuje začiatok plynutia lehoty a aj jej koniec, t.j. uplynutie 36 mesiacov od začiatku plynutia doby. Ide teda o ohraničenie nároku, a neráta sa s prerušením jej plynutia a teda ani s opätovným (následným) začatím plynutia tejto doby po ukončení práceneschopnosti zamestnanca. Nárok žalobcu na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v posudzovanej veci trval do 26.1.2020.

65. Súd prvej inštancie bol pri rozhodovaní veci vedený sčasti predčasnými a sčasti nesprávnymi právnymi úvahami, preto odvolací súd rozsudok zrušil a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. V ňom bude jeho úlohou predovšetkým odstrániť nedostatky doterajšieho rozhodovania a zabezpečiť si pre svoje skutkové závery dostatočný skutkový podklad procesne predpokladaným spôsobom. Po prípadnom doplnení dokazovania súd prvej inštancie vo veci opätovne rozhodne s tým, že v novom rozhodnutí vezme do úvahy len tie skutočností, ktoré vyšli (vyjdú) v konaní najavo (čl. 11 ods. 4 CSP) procesne správnym postupom, pričom vo svojich úvahách pri posudzovaní veci vyjde z právneho názoru odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 CSP), vyjadreného v tomto uznesení. Nové rozhodnutie súd prvej inštancie náležite odôvodní tak, aby sa dôsledne a presvedčivo vyporiadal so všetkými skutkovo a právne relevantnými otázkami riešenými v konaní a argumentmi sporových strán a zároveň, aby odôvodnenie nielen formálne spĺňalo náležitosti požadované ust. § 220 ods. 2 CSP, ale aby i materiálne zodpovedalo kritériám spravodlivého odôvodnenia.

66. V novom rozhodnutí rozhodne súd prvej inštancie tiež o všetkých trovách (vysporiada sa aj s námietkami žalovaného pokiaľ ide o trovy predchádzajúceho prvoinštančného konania) vrátane trov odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

67. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

P o u č e n i e : 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 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). Táto povinnosť 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). V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného odvolania (§ 435 CSP).

V Košiciach dňa 8. januára 2024

JUDr. Zuzana Matyiová
predsedníčka senátu
(sudca spravodajca)

JUDr. Anna Slovinská
členka senátu

JUDr. Oľga Mičietová
členka senátu

Za správnosť vyhotovenia: Martina Škovranová