

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	1Cdo/141/2019
Identifikačné číslo spisu:	1112234846
Dátum vydania rozhodnutia:	26.01.2022
Meno a priezvisko:	Mgr. Peter Melicher
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:1112234846.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Petra Melichera a členov senátu JUDr. Martina Vladíka a JUDr. Eriky Šobichovej, v spore žalobcu: J. W. K., narodený XX. Q. XXXX, bytom v A. N. E., C. XX, právne zastúpený: JUDr. Janka Vasil'ová, advokátka, so sídlom v Humennom, Kudlovská 1, proti žalovanej: Pôdohospodárska platobná agentúra, so sídlom v Bratislave, Hraničná 12, o určenie neplatnosti štátnozamestnaneckého pomeru, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 18 Cpr 9/2012, konajúc o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 31. júla 2018 č. k. 5 CoPr 8/2018-373, takto

rozhodol:

Najvyšší súd rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 31. júla 2018 č. k. 5 CoPr 8/2018-373 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 29. júna 2017 č. k. 18 Cpr 9/2012-336 (ďalej len „rozsudok súdu prvej inštancie“) zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a náhrady funkčného platu za obdobie od 17. augusta 2012 do dňa opätovného zaradenia do štátnej služby. Súd prvej inštancie priznal žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Súd prvej inštancie vo svojom rozsudku uviedol, že výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru je upravená v ustanovení § 46 ods. 1 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (ďalej len „ZŠS“) podľa ktorého je možné štátnozamestnanecký pomer skončiť výpoveďou. Podľa ustanovenia § 47 písm. b) ZŠS služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak sa zrušuje alebo zrušilo štátnozamestnanecké miesto, služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca iné vhodné miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s preložením v služobnom úrade a nedohodne sa so služobným úradom. S poukazom na ustanovenie § 120 ZŠS súd prvej inštancie posudzoval platnosť výpovede, vzhľadom na vznesené námietky zo strany žalobcu aj v súvislosti s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce upravujúcimi skončenie pracovného pomeru výpoveďou a následkami s ním spojenými. Z uvedených ustanovení vyplýva, že zákon pre platnosť výpovede z organizačných dôvodov vyžaduje splnenie formálnych a materiálnych podmienok. Formálnymi podmienkami je písomný charakter výpovede a jej

doručenie do vlastných rúk zamestnanca. Táto skutočnosť následne zakladá plynutie výpovednej lehoty ako aj lehoty na podanie žaloby na súd v prípade ak zamestnanec s ukončením pracovného pomeru výpoveďou nesúhlasí. V danom prípade nebola sporná otázka splnenia formálnych podmienok platnosti výpovede, nakoľko v konaní bola preukázaná písomná forma výpovede ako aj okolnosť jej riadneho doručenia 7. marca 2012 v súvislosti s vykonaným pohovorom. Materiálnymi podmienkami podmieňujúcimi platnosť výpovede je predovšetkým existencia rozhodnutia o organizačnej zmene v čase, kedy je zamestnancovi daná výpoveď z pracovného pomeru (štátnozamestnaneckého pomeru) a nadbytočnosť zamestnanca v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou. Ďalšími materiálnymi podmienkami je prerokovanie výpovede so zástupcom zamestnancov a v neposlednej miere splnenie ponukovej povinnosti, pokiaľ organizácia má voľné pracovné miesta vhodné pre zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným z dôvodu prijatej organizačnej zmeny. To znamená, že pokiaľ zamestnávateľ má v úmysle rozviazať pracovný pomer so zamestnancami, ktorí sa stali nadbytoční z dôvodu prijatej organizačnej zmeny, musí vo vzťahu k zamestnancom si splniť povinnosti, ktoré mu ukladá zákon.

3. K organizačnej zmene súd prvej inštancie uviedol, že samotná organizačná zmena alebo rozhodnutie o nej nie je právny úkon a preto súd prvej inštancie nie je oprávnený preskúmať jeho platnosť. Ide len o faktický stav, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre danie výpovedi podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b). Súd sa však môže zaoberať tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté, či ho vydala osoba k tomu oprávnená. Ďalej je súd oprávnený preskúmať dopad organizačnej zmeny na zamestnancov a ich pracovné pozície, nakoľko medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca musí byť príčinná súvislosť. Musí však ísť o skutočné zrušenie pracovného miesta, nesmie sa jednať o premenovanie pracovnej pozície alebo jej subsumovanie pod novovytvorenú pracovnú pozíciu s iným názvom, pretože v takom prípade nie je splnená podmienka nadbytočnosti zamestnanca. Je však vecou zamestnávateľa, ktorý z nadbytočných zamestnancov dostane výpoveď. Inými slovami súd v súvislosti s organizačnou zmenou je oprávnený skúmať či došlo k naplneniu cieľov za účelom, ktorých bola prijatá. K organizačným zmenám dochádza z rôznych dôvodov, ktoré súvisia s rušením alebo premiestňovaním zamestnávateľa alebo jeho časti, so zefektívením práce a ušetrením finančných prostriedkov, zmenami technického vybavenia alebo zmenami zamerania a úloh zamestnávateľa. Spravidla o organizačných zmenách sa rozhoduje na základe právnych úkonov (napr. rozhodnutie o zlúčení organizácií, o predaji časti podniku, o zmene predmetu činnosti a pod.), alebo v súvislosti s efektivitou práce a finančného hospodárenia na základe analýz, auditov, ktoré tvoria logický predpoklad pre výber najvhodnejšej varianty organizačnej zmeny pre dosiahnutie sledovaného cieľa a ktoré odôvodňujú alebo podporujú rozhodnutia zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom, ktorí sa stali v dôsledku zmien prebiehajúcich na strane zamestnávateľa nadbytočnými. V danom prípade bola organizačná zmena prijatá za účelom znižovania počtu zamestnancov a zefektívnenie práce. O organizačnej zmene rozhodol oprávnený subjekt po jej predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou. Organizačná zmena bola prijatá predtým ako žalovaná pristúpila k rozviazaniu štátnozamestnaneckého pomeru so zamestnancami, ktorých pracovné pozície boli v dôsledku prijatej organizačnej zmeny zrušené.

4. K určitosti a zrozumiteľnosti výpovedného dôvodu súd prvej inštancie uviedol, že v predloženej listine o skončení štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu je uvedené, že sa jedná o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. b) a ustanovenia § 47 písm. b) ZŠS, ďalej, že táto výpoveď je žalobcovi zo strany žalovanej daná z dôvodu organizačnej zmeny prijatej rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovanej č. 27/2011 a jej následku vo vzťahu k žalobcovi, t. j. zrušenie jeho štátnozamestnaneckého miesta, nemožnosti ďalej žalobcu zamestnávať, a preto súd prvej inštancie v tomto smere nezdieľal názor žalobcu o neplatnosti výpovede z dôvodu absencie prejavu vôle žalovanej ukončiť so žalobcom štátnozamestnanecký pomer. Z obsahu výpovede jednoznačne vyplýva, že žalovaná skončila štátnozamestnanecký pomer so žalobcom z dôvodu organizačnej zmeny, ktorou bola zrušená jeho pracovná pozícia a nemožnosti žalobcu ďalej zamestnávať. Pred doručením samotnej výpovede bol žalobca v rámci pohovoru v dostatočnej miere oboznámený s ďalšími okolnosťami, ktoré s výpoveďou súviseli a ktoré odôvodňovali rozhodnutie žalovanej a preto súd prvej inštancie považoval výpovedný dôvod za určitý a zrozumiteľný a jasne prejavujúci vôľu žalovanej so žalobcom ukončiť právny vzťah.

5. K prerokovaniu výpovede so zástupcom zamestnancov súd prvej inštancie uviedol, že zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Z uvedeného vyplýva, že podstatnou okolnosťou pre naplnenie zákonného ustanovenia a splnenia materiálnej podmienky podmieňujúcej platnosť výpovede je doručenie písomnej žiadosti zamestnávateľa zástupcovi zamestnancov o prerokovanie zamýšľaných výpovedí z pracovného pomeru alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Doručením žiadosti je splnená podmienka prerokovania skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, nakoľko aj v prípade, že k prerokovaniu nedôjde platí, že k prerokovaniu došlo. V konaní bolo preukázané, že žiadosť ohľadom prerokovania skončenia štátnozamestnaneckého pomeru bola riadne doručená zástupcovi zamestnancov, t. j. odborovej organizácii prostredníctvom jej predsedu ako štatutárneho zástupcu 25. februára 2011, čím došlo k naplneniu skutkovej podstaty prerokovania výpovede bez ohľadu na to, že výpoveď bola so žalobcom prerokovaná a mu doručená po skončení jeho práceneschopnosti. Navyše štatutárny zástupca odborovej organizácie v rámci záznamu z rokovania o výpovediach so žalovanou potvrdil prerokovanie výpovedí odborovým orgánom. Faktom je, že zápis z prerokovania výpovedí odborovým orgánom súdu prvej inštancie predložený nebol ale zákon takúto povinnosť odborovej organizácii jednak neukladá a ani explicitne neupravuje akým spôsobom a v akej forme sa prerokovanie pred odborovým orgánom má uskutočniť. Ak aj došlo k zmene skutkových okolností v súvislosti s ponukou iného vhodného miesta, tak sa jednalo o zmenu v prospech žalobcu a žalovaná aj napriek predchádzajúcemu súhlasu zástupcu zamestnancov, vzhľadom k existencii voľných miest postupovala v súlade s ustanovením § 47 písm. b) ZŠS.

6. K ponukovej povinnosti súd prvej inštancie uviedol, že ZŠS stanovuje zamestnávateľovi v prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu organizačnej zmeny ponúknuť zamestnancovi vhodné voľné pracovné miesta. Táto povinnosť sa vzťahuje len na miesta, ktoré sú voľné v čase dania výpovede, pričom sa musí jednať o pracovné pozície trvalého charakteru v danom prípade o stálu štátnu službu. Uvedenú podmienku spĺňala len jedna pracovná pozícia, a to na referáte vnútorného auditu, ŠMZ č. 141/8. Uchádzač o túto pracovnú pozíciu musel splniť kvalifikačný predpoklad - znalosť anglického jazyka, čo potvrdili vo svojich výpovediach aj vypočuté svedkyne. Pokiaľ v súvislosti s výkonom funkcie v štátnej službe služobný úrad stanoví podmienky tieto podmienky sa vzťahujú na všetkých uchádzačov bez ohľadu na spôsob obsadzovania voľného štátnozamestnaneckého miesta, t. j. prijatím občana, preložením štátneho zamestnanca, nakoľko zákon neupravuje v súvislosti s preložením štátneho zamestnanca žiadnu výnimku. V danom prípade bolo zo strany žalovanej preukázané splnenie ponukovej povinnosti voči žalobcovi. Naopak žalobca na výzvu žalovanej za účelom preukázania znalosti anglického jazyka nereagoval a žalovanej nepredložil požadovaný doklad ani vo forme prehlásenia, prípadne nepodrobil sa testu z anglického jazyka, ktorým by sa zistila miera jeho vedomosti. S poukazom na vyššie uvedené je možné konštatovať, že žalovaná vo vzťahu k žalobcovi postupovala v súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru v súlade so zákonom a preto súd prvej inštancie žalobu zamietol ako nedôvodnú.

7. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal žalobca odvolanie, v ktorom žiadal Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“), aby zmenil rozsudok súdu prvej inštancie a jeho žalobe vyhovel a priznal mu plnú náhradu trov konania. O odvolaní žalobcu odvolací súd rozhodol rozsudkom z 31. júla 2018 č. k. 5 CoPr 8/2018-373 (ďalej len „rozsudok odvolacieho súdu“ alebo „napadnutý rozsudok“), ktorým rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Odvolací súd v napadnutom rozsudku uviedol, že odvolanie žalobcu proti rozsudku súdu prvej inštancie nie je opodstatnené. Súd prvej inštancie vo veci samej riadne zistil skutkový stav veci, vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností z hľadiska posúdenia opodstatnenosti návrhu, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil a na ich základe dospel k správny skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite, jasne a výstižne odôvodnil (ustanovenie § 220 ods. 1 a ods. 2 CSP). Vzhľadom na skutočnosť, že odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil aj s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie, obmedzil odvolací súd

odôvodnenie potvrdzujúceho rozhodnutia na konštatovanie správnosti dôvodov uvedených súdom prvej inštancie v zmysle ustanovenia § 387 ods. 2 CSP. Pre doplnenie odvolací súd uviedol, že sa plne stotožnil s rozhodnutím a názorom súdu prvej inštancie. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ustanovenia § 396 ods. 1 CSP v spojení s ustanovením § 255 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní súd vzhľadom na to, že potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie úspešnej žalovanej náhradu trov odvolacieho konania priznal v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením (ustanovenie § 262 ods. 2 CSP).

8. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca riadne a včas dovolanie, v ktorom žiadal, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“) napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Žalobca žiadal aj priznanie náhrady trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %. Žalobca podané dovolanie odôvodnil s odkazom na dovolací dôvod podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP, keď rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Dovolateľ považuje za nesprávne právne posúdenie odvolacieho súdu právne posúdenie splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa obsiahnutej v ustanovení § 47 písm. b) ZŠS a právne posúdenie splnenia podmienky prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov podľa ustanovenia § 74 ZP ako hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede v zmysle ustanovenia § 47 písm. b) ZŠS.

9. Nesprávnosť posúdenia splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľom podľa žalobcu spočíva v tom, že odvolací súd štátnozamestnanecké miesto v referáte vnútorného auditu č. 141/08, ktoré žalovaná ponúkla žalobcovi na osobnom pohovore 6. marca 2012 posúdil ako nevhodné pre žalobcu, nakoľko pre obsadenie tohto miesta žalobca musel spĺňať kvalifikačný predpoklad - ovládanie anglického jazyka, znalosť ktorého však žalobca nepreukázal, na výzvu žalovanej nereagoval a nepredložil požadovaný doklad ani vo forme prehlásenia a nepodrobil sa testu z anglického jazyka, ktorým by sa zistila miera jeho vedomostí. Odvolací súd po splnení ponukovej povinnosti zamestnávateľom sa už ďalej nezaoberal s právne významnou otázkou majúcou za následok neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru z hľadiska, či uskutočnená ponuka voľného štátnozamestnaneckého miesta zo strany zamestnávateľa nebola účelová, či jej zámerom nebolo len skončenie pracovného pomeru so žalobcom v rozpore s dobrými mravmi podľa ustanovenia § 39 OZ a so zákazom diskriminácie. Nesprávnosť právneho posúdenia splnenia podmienky prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov podľa žalobcu spočíva v tom, že odvolací súd prerokovanie posudzoval iba z formálneho hľadiska, čím poprel význam a účel právnej ochrany žalobcu pred svojvoľným skončením štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a postavenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru znížil na formálny úkon, bez jeho materiálneho obsahu.

10. K podanému dovolaniu sa vyjadrila žalovaná a uviedla, že právne posúdenie žalobcu v otázke splnenia podmienky ovládania anglického jazyka je nesprávne, nakoľko bolo povinnosťou žalobcu splnenie tejto podmienky preukázať, a to už v čase konania ponukovej povinnosti žalovanej, taktiež je nesprávne právne posúdenie žalobcu v tom, že ponuková povinnosť žalovanej bola vykonaná len formálne, keďže žalovaná uskutočnila viacero stretnutí so žalobcom za účelom konštruktívneho riešenia vzniknutej situácie. V otázke prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov sa podľa žalovanej odvolací súd od ustálenej rozhodovacej praxe neodklonil. S ohľadom na spoľahlivo zistený skutkový stav veci považovala žalovaná rozsudok odvolacieho súdu za vecne správny, pretože boli splnené všetky formálne a materiálne podmienky výpovede. Žalovaná preto navrhla dovolanie žalobcu zamietnuť ako nedôvodné podľa ustanovenia § 448 CSP.

11. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (ustanovenie § 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (ustanovenie § 427 ods. 1 CSP) strana sporu (žalobca) zastúpená v súlade s ustanovením § 429 ods. 1 CSP, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (ustanovenie § 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (ustanovenie § 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (ustanovenie § 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa ustanovenia § 429 CSP, v rámci dovolacieho prieskumu dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné a napadnutý

rozsudok je potrebné zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

12. Pokiaľ dovolateľ namieta nesprávnosť posúdenia splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľom a namieta, že odvolací súd po splnení ponukovej povinnosti zamestnávateľom sa už ďalej nezaoberal s právne významnou otázkou majúcou za následok neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru z hľadiska, či uskutočnená ponuka voľného štátnozamestnaneckého miesta zo strany zamestnávateľa nebola účelová, či jej zámerom nebolo len skončenie pracovného pomeru so žalobcom v rozpore s dobrými mravmi podľa ustanovenia § 39 OZ a so zákazom diskriminácie, k tejto otázke dovolací súd uvádza, že nastolená otázka nie je otázkou právnou, ale je skutkovou otázkou, nakoľko ide o posúdenie, či s ohľadom na zistený skutkový stav bola vyhodnotená ako splnená, resp. nesplnená v danej veci ponuková povinnosť zamestnávateľom pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu ako zamestnanca. Správnosť súdmi riešených skutkových otázok však nemôže byť v dovolacom konaní podrobená meritórnemu prieskumu, lebo dovolací súd je súdom právnym, nie skutkovým a je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (ustanovenie § 442 CSP). Možno preto uzavrieť, že žalobcom naformulovaná otázka nie je otázkou právnou, ale ide o skutkovú otázku, ktorej posúdenie vždy závisí od konkrétnych okolností prípadu. Uplatnený dovolací dôvod tak žalobca nevymedzil spôsobom vyplývajúcim z ustanovenia § 431 až ustanovenia § 435 CSP v spojení s ustanovením § 421 ods. 1 CSP. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd dovolanie žalobcu v tejto časti odmietol podľa ustanovenia § 447 písm. f) CSP.

13. K nesprávnosti právneho posúdenia splnenia podmienky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov dovolací súd uvádza, že pokiaľ žalobca argumentuje odklonom od právnych záverov rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2010 sp. zn. 5 Cdo 140/2010 jeho argumentácia je z časti dôvodná. Cieľom prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov s ohľadom na uvedené rozhodnutie je to, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť, resp. nevyjadriť. Na odborovú organizáciu sa zamestnávateľ musí obrátiť skôr než pristúpi k výpovedi a zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácie o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba, tak aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Z uvedených dôvodov je preto nevyhnutné, aby zástupca zamestnancov prerokoval výpoveď na základe aktuálneho stavu, ktorý existuje v čase pred doručením výpovede zamestnancovi a to najmä vtedy, ak od zámeru zamestnávateľa rozviazať so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou do realizácie tohto zámeru uplynul dlhší čas a nastali zmeny v podmienkach ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, tak ako tomu bolo v prejednávanej veci. Uvedenému záveru svedčí aj ďalší záver vyjadrený v rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2010 sp. zn. 5 Cdo 140/2010, podľa ktorého obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti a nie je len úkonom jednej strany, ale musí obsahovať aj prípadnú možnosť reakcie adresovanej strany. Na to, aby táto reakcia mala svoju relevanciu, musí mať odborová organizácia k dispozícii nielen všetky potrebné informácie ale musia byť aj aktuálne. V prejednávanej veci však tomu tak nebolo. V tejto časti preto dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie je podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP prípustné a zároveň dôvodné, keď rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia významnej právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a to konkrétne od právnych záverov obsiahnutých v rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2010 sp. zn. 5 Cdo 140/2010.

14. Vychádzajúc z vyššie uvedeného právneho názoru dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie je podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP prípustné a zároveň dôvodné, a teda je potrebné rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 31. júla 2018 č. k. 5 CoPr 8/2018-373 zrušiť a vrátiť mu vec na ďalšie konanie (ustanovenie § 449 ods. 1 CSP v spojení s ustanovením § 450 CSP). Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (ustanovenie § 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania.

15. Toto rozhodnutie prijal Najvyšší súd Slovenskej republiky ako dovolací súd v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.