

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8CdoPr/11/2025
Identifikačné číslo spisu:	8722202472
Dátum vydania rozhodnutia:	22.10.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:8722202472.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ivana Rumanu a členov senátu Mgr. Miroslava Šeptáka a JUDr. Branislava Kráľa v spore žalobcu: K. R. E.Š., narodený XX. Y. XXXX, V., A. XXXX/XX, zastúpený advokátkou JUDr. Adelaide Emília KUHN, Kežmarok, Hlavné námestie 36, IČO: 53 774 108, proti žalovanému: Správa Tatranského národného parku so sídlom v Tatranskej Lomnici, Tatranská Lomnica 66, IČO: 54 435 293, zastúpený advokátom JUDr. Marek Radačovský, Košice, Žriedlova 3, IČO: 35 553 961, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a iné s prísl., vedenom na Okresnom súde Prešov pod sp. zn. 11Cpr/10/2023, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 27. februára 2025 č. k. 5CoPr/4/2024-343, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a .

Žalovanému voči žalobcovi p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Prešov (ďalej len „súd prvej inštancie resp. prvoinštančný súd“) rozsudkom z 29. mája 2024 č. k. 11Cpr/10/2023-257 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu zo 14. 07. 2022, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce žalovaným je neplatné (výrok I.), žalobu o zaplatenie náhrady za ošatenie vylúčil na samostatné konanie, v ktorom bude rozhodnuté aj o nároku na náhradu trov konania súvisiacej s týmto nárokom. (výrok II), žalobu v prevyšujúcej časti zamietol (výrok III.), žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru voči žalovanému v rozsahu 100 %. (výrok IV) a žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania za určenie skončenia pracovného pomeru dohodou, o vystavenie písomného dokladu o skončení pracovného pomeru a o zaplatenie odstupného a odmeny v rozsahu 100% (výrok V.).

2. Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých výrokoch I. a III. (výrok I.), odmietol odvolanie žalobcu proti výroku II.

napadnutého rozsudku (výrok II.) a zrušil rozsudok v napadnutých výrokoch IV. a V. o trovách konania a v rozsahu zrušenia vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (výrok III.)

3. Súd prvej inštancie rozhodoval o žalobe doručenej súdu 05. septembra 2022, ktorou sa žalobca voči žalovanej domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré mu bolo dané listom žalovanej zo 14. júla 2022, podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), tiež učenia, že pracovný pomer medzi stranami sporu skončil z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a ďalej uloženia povinnosti žalovanej na vystavenie písomného dokladu o skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP, na opravu zápočtového listu, v ktorom by ako dôvod skončenia pracovného pomeru uviedol ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP, na zaplatenie odstupného a odmeny vo výške jedenásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku spolu s úrokmi z omeškania 5 % ročne odo dňa vzniku nároku a na zaplatenie náhrady za ošatenie v sume 303 eur s úrokmi z omeškania 5 % ročne odo dňa vzniku nároku až do zaplatenia, ako aj náhrady trov konania.

3.1 Na podklade vykonaného dokazovania prvoinštančný súd skutkovo ustálil, že žalobca bol od 01. júla 2007 v pracovnom pomere na dobu neurčitú zamestnancom Štátnych lesov Tatranského národného parku v Tatranskej Lomnici, a to na základe pracovnej zmluvy z 25. júna 2007 s dohodnutým druhom práce vedúci odborný referent na oddelení SoL, a na základe dohôd o zmene pracovnej zmluvy odo dňa 01. augusta 2014 ako vedúci odborný referent na oddelení SoL a zástupca vedúceho odboru, odo dňa 01. januára 2018 ako vedúci odboru SoL, a odo dňa 24. januára 2019 opäť ako zástupca vedúceho odboru. Ďalej vychádzal zo zistenia, že dňa 15. mája 2020 bol žalobca poverený funkciou námestníka riaditeľa, a dňa 30. októbra 2020 bol do tejto funkcie menovaný, avšak bez uzavretia písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy. Konštatoval, že dňa 01. apríla 2022 nadobudol účinnosť zákon č. 6/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 543/2002 Z. z. o ochrane prírody a krajiny v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon č. 6/2022 Z. z.“), v dôsledku ktorého pôvodný zamestnávateľ (Štátne lesy Tatranského národného parku) uvedeným dňom zanikol zlúčením so žalovanou. Vychádzal tiež zo zistenia, že v zmysle delimitačného protokolu funkcia námestníka riaditeľa, ktorú žalobca vykonával k 31. mája 2022 prešla dňom 01. apríla 2022 na žalovanú, že 20. apríla 2022 bol žalobca odvolaný z funkcie námestníka riaditeľa bez uvedenia dôvodu a že mu bol predložený návrh dohody o zmene pracovnej zmluvy na vedúceho odborného referenta na odbore SoL od 21. apríla 2022, s ktorou žalobca listom z 21. apríla 2022 nesúhlasil a súčasne oznámil, že využíva právo nepokračovať v pracovnoprávnom vzťahu s nástupníckym zamestnávateľom, následne že listom z 21. apríla 2022 žalovaná vyzvala žalobcu k nástupu do práce vo funkcii vedúceho odborného referenta na odbore SoL, v reakcii na ktorý sa žalobca listom z 22. apríla 2022 domáhal vystavenia písomného dokladu o skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP s poukazom na ust. § 29a, čl. 2 a § 54 ZP. Z okolností veci súdu prvej inštancie vyplynulo, že žalovaná listom z 25. apríla 2022 ponúkla viaceré voľné pracovné miesta s upozornením, že pokiaľ niektoré z nich neprijme a nedôjde k inej dohode, bude nútená pracovný pomer ukončiť výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) ZP, následne listom z 23. mája 2022 žalovaná oznámila žalobcovi nesúhlas so skončením pracovného pomeru dohodou a vyzvala žalobcu najneskôr dňa 26. mája 2022 na výkon práce v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy z 24. januára 2019 - teda na pozíciu zástupcu vedúceho odboru SoL, na čo žalobca listom z 25. mája 2022 reagoval svojím stanoviskom o naplnení fikcie skončenia jeho pracovného pomeru dohodou považujúc výzvu žalovanej za bezpredmetnú. Z dokazovania ďalej súdu prvej inštancie vyplynulo, že žalovaná listom z 27. mája 2022, doručeným 15. júna 2022 žalobcu písomne upozornila na porušenie pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť postupu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) ZP v prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny, na čo žalobca reagoval listom z toho istého dňa, v ktorom zopakoval svoju dovtedajšiu argumentáciu s doplnením, že ponúknuté pracovné miesto k 01. aprílu 2022, ale ani ku dňu jeho odvolania z funkcie námestníka riaditeľa podľa delimitačného protokolu neexistovalo. Z vykonaného dokazovania súdu prvej inštancie vyplýva, že žalovaná listom zo 14. júla 2022, doručeným matke žalobcu ako jeho splnomocnencovi 22. júla 2022, okamžite skončila pracovný pomer so žalobcom podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu nedostavenia sa na výkon práce na pracovnú pozíciu vedúci odborný referent na odbore SoL, zástupca

vedúceho odboru a to od 26. mája 2022, k čomu bol žalobca písomne vyzvaný listom z 23. mája 2022, ktorý prevzal 24. mája 2022. Zo správy Slovenskej pošty a.s. zistil, že k splnomocneniu Y. E. na preberanie zásielok žalobcu určených do vlastných rúk došlo na základe žiadosti žalobcu zo 14. júla 2022 v zmysle bodu 6.7.5. Poštových podmienok. Vychádzal tiež z výsledkov kontroly Inšpektorátu práce u žalovanej oznámených žalobcovi 15. augusta 2022, podľa ktorých pri menovaní žalobcu do funkcie námestníka riaditeľa a pri jeho odvolaní z tejto funkcie nedošlo k dohode na tom, že po odvolaní z tejto funkcie sa vráti na predošlú alebo inú pracovnú pozíciu, preto po odvolaní žalobcu z funkcie námestníka riaditeľa malo dôjsť k dohode o zmene pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o druh práce ako obligatórnej náležitosti pracovnej zmluvy; ďalej že v prípade došlo k porušeniu povinnosti zamestnávateľa v zmysle ust. § 54 ZP, z dôvodu ktorého žalovaná nebola oprávnená požadovať výkon pracovnej pozície a to ani predošlej, na ktorej sa nedohodli; že v prípade žalobcu došlo k prechodu pracovnoprávných vzťahov zo zákona z pôvodného zamestnávateľa žalobcu na žalovanú, pričom žalobca vykonával prácu námestníka riaditeľa aj po tomto prechode až do 20. apríla 2022. Žalobca prejavil svoj nesúhlas s pokračovaním pracovného pomeru až po tomto prechode pracovnoprávných vzťahov a až po podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá však nebola v príčinnej súvislosti s týmto prechodom, ale súvisela až s neskorším jeho odvolaním z funkcie. Inšpektorát práce sa nestotožnil s názorom žalobcu o skončení jeho pracovného pomeru fikciou, v zmysle ktorej došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobcu dohodou z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Napokon v konaní zohľadňoval aj zistenia vyplývajúce z podnikovej kolektívnej zmluvy Štátnych lesov Tatranského národného parku platnej v roku 2022, podľa čl. 25 ods. 2 ktorej zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ust. § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76 ods. 2 ZP.

3.2 Súd prvej inštancie právne uzavrel, že fikcia skončenia pracovného pomeru v zmysle ust. § 29a ZP je podmienená skutočnosťou, že zamestnanec nechce pracovať pre nového zamestnávateľa a tiež zásadnou zmenou pracovných podmienok v jeho neprospech u nového zamestnávateľa, s tým že obidve tieto podmienky musia byť naplnené ku dňu prechodu pracovnoprávneho vzťahu. Čo nebol sťažovateľov prípad. Nie je možné prijať záver, že ak neskôr (aj len 20 dní po dni prechodu pracovnoprávneho vzťahu) dôjde k zmene pracovných podmienok, ktorá je pre zamestnanca nepriaznivá, a s ktorou zamestnanec nesúhlasí, je možné spätne aplikovať ust. § 29a ZP. Zákon jednoznačne uvádza, že k zmene pracovných podmienok musí dôjsť ku dňu prechodu a fikcia o skončení pracovného pomeru nastane vtedy, ak zamestnanec nechce byť ku dňu prechodu v pracovnoprávnom vzťahu s novým zamestnávateľom. Žalobca bol do funkcie námestníka riaditeľa vymenovaný počas jeho pracovného pomeru u predchádzajúceho zamestnávateľa a musel si byť vedomý toho, že kedykoľvek môže byť z tejto funkcie odvolaný (a to aj bez uvedenia dôvodu). Podľa názoru súdu prvej inštancie žalovaná v prípade žalobcu neobchádzala zákon, ani nekonala v rozpore so zásadou dobrých mravov. Takéto konanie by spôsobilo absolútnu neplatnosť namietaného právneho úkonu v zmysle ust. § 39 OZ; žalobca však nikdy netvrdil, že svoje odvolanie z funkcie námestníka riaditeľa žalovanou považuje za neplatné a ak by to tvrdil, nemohol by sa úspešne dovolávať skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 29a ZP. Súčasne sa súd prvej inštancie stotožnil so závermi inšpektorátu práce o výsledku inšpekcie práce u žalovanej uvedenými v správe z 15. augusta 2022, ktorý nesúhlasil s tvrdením žalobcu o skončení pracovného pomeru v zmysle ust. § 29a ZP, keď nesúhlas s trvaním pracovného pomeru u nového zamestnávateľa žalobca prejavil až po prechode pracovnoprávneho vzťahu na žalovanú a až po podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá však nebola v príčinnej súvislosti s týmto prechodom, ale až po ňom a to po odvolaní z funkcie. Preto žalobné nároky o určenie skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle ust. § 29a ZP, o uložení povinnosti vydať potvrdenie a opravu zápočtového listu o tomto skončení, ako aj o povinnosti vyplatiť žalobcovi odstupné a odmenu vo výške 11 násobku jeho priemerného mesačného zárobku spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne odo dňa vzniku tohto nároku až do zaplatenia v zmysle ust. § 76 ods. 2 písm. d) ZP, resp. čl. 25 ods. 5 kolektívnej zmluvy ako nedôvodné zamietol. Nárok na toto odstupné by totiž žalobca mal len v prípade, ak by súd dospel k záveru o skončení jeho pracovného pomeru fikciou v zmysle ust. § 29a ZP, k čomu však nedošlo.

3.3 Vo vzťahu k nároku na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu zo 14. júla 2022 daného podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP žalovanou súd prvej inštancie konštatoval platné doručenie napadnutého právneho úkonu žalobcovi, a to potom ako zistil splnenie podmienok vyplývajúcich z ust. § 38 ods. 1, 2 a 5 ZP v spojení s ust. § 33 ods. 1 písm. a) zákona č. 324/2011 Z. z., ktoré umožňujú doručenie listu o okamžitom skončení pracovného pomeru aj splnomocnencovi žalobcu, ktorým bola v danom prípade matka žalobcu, splnomocnená ním na prevzatie poštovej zásielky. K otázke platnosti tohto právneho úkonu s poukazom na uznesenie Najvyššieho súdu SR z 21. októbra 2010 sp. zn. 1MCdo/13/09 uzavrel, že zo strany žalobcu jeho absenciami v pracovnom pomere so žalovanou nedošlo k porušeniu pracovnej disciplíny, pretože na to, aby žalobca mohol vykonávať iný druh práce ako bol v pracovnej zmluve dohodnutý (súd prvej inštancie dospel k záveru, že poslednou dohodou o zmene pracovnej zmluvy medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovanej bola dohoda o výkone funkcie námestníka riaditeľa), muselo by dôjsť k zmene pracovnej zmluvy žalobcu v zmysle ust. § 54 ZP, čo nie je možné uskutočniť jednostranným úkonom zamestnávateľa, ale len na základe dohody so zamestnancom. Keďže k tejto dohode nedošlo, mal za to, že zamestnanec (žalobca) nemohol vykonávať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa, z dôvodu ktorého má nárok na náhradu mzdy (§ 142 ods. 3 ZP). Za existencie tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa nemá zamestnanec povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvávať na ňom po celý pracovný čas. Je na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy, alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom. Keďže v konaní nebolo preukázané, že by sa žalobca a bývalý zamestnávateľ, prípadne žalovaná dohodli na tom, že v prípade jeho odvolania z funkcie námestníka riaditeľa bude žalobca vykonávať druh práce podľa pracovnej zmluvy dohodnutej pred jeho menovaním do tejto funkcie, nebolo možné dospieť k záveru, že žalobca sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny. Preto súd prvej inštancie žalobnému nároku na vyslovenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vyhovel. Vzhľadom na prehlásenie žalobcu v žalobe, že netrvá na svojom ďalšom zamestnávaní, jeho pracovný pomer u žalovanej skončil v zmysle ust. § 79 ods. 4 písm. b) ZP dňom 22. júla 2022.

3.4 O nároku na náhradu trov konania rozhodoval súd prvej inštancie podľa ust. § 255 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) vychádzajúc zo záveru o úspechu žalobcu, pokiaľ ide o nárok na určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo 14. júla 2022 dané žalovanou je neplatné, a naopak o úspechu žalovanej, pokiaľ ide o nároky na určenie skončenia pracovného pomeru dohodou, o vystavenie písomného dokladu o skončení pracovného pomeru a o zaplatenie odstupného a odmeny.

4. Odvolací súd sa stotožnil so skutkovým posúdením. Stotožnil sa s názorom súdu prvej inštancie, že § 29a ZP na prípad žalobcu nedopadá keďže podmienkou jeho použitia je preukázanie takých špecifických okolností prípadu, ktoré by svedčili nielen o zásadnej zmene pracovných podmienok zamestnanca, ale tiež o tom, že takáto zmena vznikla ako dôsledok prevodu zamestnávateľa alebo jeho časti na nového zamestnávateľa. Pojem „prevod“ vykladal v kontexte s ust. § 28 ZP, podľa ktorého pri prevode hospodárskej jednotky, ktorou je na účely ZP zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo pri prevode úlohy alebo činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti k inému zamestnávateľovi, dochádza ku prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov voči prevezeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa. Aj keď zmena druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve ako aj zmena mzdových podmienok predstavuje zásadnú zmenu pracovných podmienok, pre aplikovateľnosť označeného ustanovenia podľa odvolacieho súdu je podstatné, aby táto zmena bola založená samotným prevodom zamestnávateľa, resp. vyplývala z prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov voči prevádzaným zamestnancom, čo v danom prípade splnené nebolo, nakoľko tieto zmeny boli dôsledkom inej skutočnosti a to z odvolania žalobcu z funkcie námestníka riaditeľa žalovanej, ku ktorému došlo až s časovým odstupom. U žalobcu nedošlo k zániku vykonávania funkcie námestníka riaditeľa zlúčením organizácií (t. j. prevodom), ale až jeho odvolaním štatutárnym zástupcom žalovanej, v priamej riadiacej pôsobnosti ktorého bol, pričom k tomuto odvolaniu žalobcu došlo až po uplynutí 20 dní, počas ktorých funkciu, ktorú zastával už pred prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov vykonával, a to za rovnakých pracovných podmienok (najmä mzdových), za akých ju

vykonával pred zlúčením Štátnych lesov Tatranského národného parku so žalovanou podľa ust. § 104i ods. 2 zákona č. 6/2022 Z. z.. Dôvodne tak bolo súdom prvej inštancie konštatované, že žalobca si musel byť vedomý skutočnosti, že z funkcie námestníka riaditeľa môže byť odvolaný aj bez uvedenia dôvodu, teda nemohol si byť svojou pracovnou pozíciou istý rovnako, ako iný zamestnanec vykonávajúci prácu v pozícii, ktorá nezávisela od menovania do nej štatutárnym orgánom, v ktorého priamej riadiacej pôsobnosti je námestník riaditeľa.

4.1 V uvádzaných súvislostiach je podľa názoru odvolacieho súdu bez právnej relevancie odvolacia námietka žalobcu o bližšie nešpecifikovanom prísľube, že k zmene jeho pracovných podmienok zlúčením predchádzajúceho zamestnávateľa žalobcu s nástupníckou organizáciou nedôjde, (odvolací súd v tomto smere len indikuje, že žalobca mal zrejme na mysli oznámenie pôvodného zamestnávateľa žalobcu z 24. 03. 2022 - poznámka odvolacieho súdu), keďže ku dňu prevodu boli podmienky, týkajúce sa prechodu práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu žalobcu dodržané. Výsledky vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie neumožňujú dospieť ani k záveru, že zamestnávateľ žalobcu mal od počiatku úmysel zmeniť po zlúčení organizácií jeho pracovné podmienky. Táto okolnosť by bola navyše právne významná len v prípade, ak by išlo o zmenu pracovných podmienok pri výkone funkcie námestníka riaditeľa a nie o zmenu vyvolanú odvolaním žalobcu z tejto funkcie. Pokiaľ tak bolo v tomto kontexte žalobcom v odvolaní namietané nevykonanie výsluchu bývalého riaditeľa Správy Tatranského národného parku K., podľa názoru odvolacieho súdu jeho výsluch nemá potenciál zvrátiť záver, že ku dňu zlúčenia organizácií, kedy súčasne došlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, došlo u žalobcu k zásadnej zmene pracovných podmienok. Žalobca totiž v konaní nekonkretizoval, v akých aspektoch malo u neho dôjsť k zmene jeho pracovných podmienok ku dňu prechodu pracovnoprávnych vzťahov, keďže ich zmenu odvodzoval až od aktu odvolania z funkcie námestníka riaditeľa, čo predstavuje iný právny dôvod, ktorý so skutočnosťou zlúčenia organizácií nemožno stotožňovať. Odročenie pojednávania za účelom vykonania výsluchu označeného svedka by tak nezodpovedalo zásade hospodárnosti konania. Okrem toho poukázal aj na skutočnosť, že na pojednávaní konanom pred súdom prvej inštancie dňa 29. mája 2024 žalobca výsluch navrhnutého svedka už nepožadoval, kedy jeho procesnou stranou bolo naopak prezentované stanovisko, že nemá návrhy na doplnenie dokazovania, čo možno vyhodnotiť aj ako procesné ustúpenie od návrhu na uvedený výsluch.

4.2 K tvrdeniu žalobcu, že námestníkom riaditeľa bol po 01. apríli 2022 len teoreticky odvolací súd konštatoval, že ide o jeho nové skutkové tvrdenie, produkované žalobcom až v odvolacom konaní, rovnako ako návrh na výsluch bývalého riaditeľa Štátnych lesov Tatranského národného parku K. R. Y., ktorý v základnom konaní taktiež nebol žalobcom označený.

4.3 V prípade žalobného nároku žalobcu na učenie, že pracovný pomer žalobcu so žalovanou skončil z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP uvedená podmienka splnená nie je, nakoľko žiaden osobitný predpis neopravňuje účastníka pracovnoprávneho vzťahu na podanie takejto žaloby. Odvolací súd sa nestotožnil s námietkou žalobcu o konaní v rozpore s dobrými mravmi. Uviedol, že konanie žalovanej (požadovanie výkonu práce bez dohody) bolo priamo v rozpore so zákonom. Práve preto súd poskytol žalobcovi ochranu, keď rozhodol o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože jeho neprítomnosť v práci bola dôsledkom prekážky na strane zamestnávateľa, a teda nešlo o porušenie disciplíny. vysvetlil, že pracovný pomer žalobcu sa napriek neplatnosti skončenia považuje za skončený, pretože žalobca v súlade s § 79 ods. 1 ZP neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Keďže súd je viazaný žalobou a hlavný argument žalobcu o skončení pomeru fikciou (§ 29a ZP) bol nesprávny, nebolo možné vyhovieť ani nadväzujúcim nárokom na odstupné, odmenu a opravu dokladov. Žalobca pre tieto nároky nepreukázal iný právny dôvod.

4.4 Odvolací súd zdôraznil, že hoci je žalobca v pracovnoprávnom spore chránený ako slabšia strana, automaticky to neznamená jeho úspech v konaní. Tento princíp nezbavuje slabšiu stranu povinnosti tvrdiť a preukazovať svoje nároky a súd nie je povinný aktívne za ňu vyhľadávať dôkazy. Na základe uvedených dôvodov odvolací súd potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie v časti, ktorou boli zamietnuté nároky žalobcu (výrok III. napadnutého rozsudku), ako vecne správne.

4.5 Odvolací súd posúdil odvolanie žalovanej (voči výroku o neplatnosti skončenia) ako nedôvodné. Potvrdil, že okamžité skončenie bolo neplatné, pretože po odvolaní žalobcu z funkcie neexistovala dohoda o inom druhu práce, čím vznikla prekážka v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP). Zamestnanec v takej situácii nie je povinný zdržiavať sa na pracovisku.

4.6 Odvolanie žalobcu voči výroku II. (vylúčenie nároku na ošatenie) odvolací súd odmietol. Dôvodom je, že rozhodnutie o vylúčení veci na samostatné konanie je procesné uznesenie, voči ktorému zákon odvolanie nepripúšťa.

4.7 Odvolací súd konštatoval, že prvoinštančný súd pri rozhodovaní o trovách konania (výroky IV. a V.) nesprávne aplikoval zákon. Namiesto posúdenia celkového úspechu v spore rozhodol o nároku na náhradu trov samostatne pre jednotlivé uplatnené nároky. Pri čiastočnom úspechu oboch strán sa náhrada trov pomerne rozdelí na základe pomeru úspechu k celému predmetu konania, nie k jeho jednotlivým častiam.

5. Proti tomuto rozsudku podal žalobca včas dovolanie z dôvodu uvedeného v § 420 písm. f) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Namietal, že namieta, že súdy oboch inštancií sa dopustili závažnej procesnej vady, keď nevykonali ním riadne a včas navrhnuté dôkazy, najmä výsluchy svedkov K. T. Y. (riaditeľa žalovaného v rozhodnom období) a K. R. Y. (riaditeľa právneho predchodcu žalovaného). Podľa neho boli tieto výsluchy kľúčové pre preukázanie jeho tvrdení o účelovom konaní žalovaného, ktorý od počiatku zamýšľal zmeniť jeho pracovné podmienky a odvolanie z funkcie účelovo odložil o 20 dní, aby sa vyhol aplikácii § 29a ZP a povinnosti vyplatiť odstupné. Nevykonanie týchto dôkazov považuje za porušenie práva na spravodlivý proces. Podľa dovolateľa sú odôvodnenia rozhodnutí súdov nižších inštancií v napadnutej časti zmätočné, nepresvedčivé, nedostatočné a svojvoľné. Súdy sa podľa neho riadne nevysporiadali s jeho argumentáciou, najmä pokiaľ ide o úmyselné obchádzanie zákona zo strany žalovaného a nevykonanie navrhnutých dôkazov riadne neodôvodnili. Konštatovanie odvolacieho súdu, že návrh na výsluch svedka K. R. Y. bol novotou v odvolacom konaní, považuje za zjavne nesprávne a svedčiace o tom, že odvolací súd sa dôkladne neoboznámil s obsahom spisu.

5.1. Skončenie pracovného pomeru žalobcu podľa § 29a Zákonníka práce má zásadný vplyv aj na jeho nárok na vyplatenie a rovnako aj výšku odstupného a odmeny. Žalobca okrem poukazu na § 29a a § 54 Zákonníka práce poukazuje aj na čl. 2 základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorých musí byť výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi; a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Konajúce súdy nepovažovali za potrebné zaoberať sa tým, či tvrdenia žalobcu o postupe žalovaného boli relevantné, a teda či postup žalovaného bol súladný s uvedenou zásadou vo vzťahu k osobe žalobcu, resp. či postup žalovaného ako nového zamestnávateľa bol zákonný a korektný. Súdy preto nepostupovali v súlade so zásadou, že pracovnoprávne predpisy treba vykladať tak, aby zabezpečili ochranu hodnoty slobody a zároveň rešpektovali najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Ochrana porušených práv musí byť spravodlivá a účinná, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Ani jeden z konajúcich súdov neprejavil ani len elementárnu snahu zistiť stav vecí a vykonať riadne dokazovanie. Prvoinštančný a ani odvolací súd z vykonaného dokazovania nezistili správne skutkový stav, a preto nesprávne vec právne posúdili, a to vo vzťahu k neaplikácii § 29a Zákonníka práce na spor žalobcu. Nevykonaním navrhovaných dôkazov došlo k nevysporiadaniu sa s tvrdením žalobcu, že úmyslom vedenia žalovaného bolo od počiatku skončiť so žalobcom pracovný pomer tak, aby mu nebolo vyplatené odstupné podľa Zákonníka práce a ani odmena v zmysle Kolektívnej zmluvy a bolo úmyselným obchádzaním zákona. Žalobca už v žalobe tvrdil, že konaním žalovaného zároveň došlo k obchádzaniu práva, keďže tento úmyselne čakal s odvolaním žalobcu z funkcie 20 dní, hoci od počiatku vedel, že s ním ako s námestníkom ďalej nepočíta.

5.2. Dovolateľ uviedol, že v dôsledku nevykonania navrhnutých dôkazov súdy dospeli k nesprávnym skutkovým zisteniam a následne vec nesprávne právne posúdili, keď neaplikovali § 29a ZP. Je

presvedčený, že jeho pracovný pomer skončil práve na základe fikcie dohody podľa tohto ustanovenia, a preto mu patrí nárok na odstupné a odmenu. Postup súdov považuje za formalistický, v rozpore s princípom ochrany slabšej strany (zamestnanca) a so zásadou výkonu práv v súlade s dobrými mravmi. Ďalej namietal, že súdy mu neposkytli odpoveď na zásadnú otázku, ako a kedy sa jeho pracovný pomer skončil, ak nie podľa § 29a ZP a ak okamžité skončenie je neplatné. Tým ho ponechali v stave právnej neistoty, čo považuje za porušenie práva na súdnu ochranu.

6. Žalovaný vo svojom vyjadrení k dovolaniu navrhol dovolanie ako nedôvodné odmietnuť, resp. zamietnuť. Podľa neho súdy vykonali rozsiahle dokazovanie a svoje rozhodnutia vyčerpávajúco odôvodnili. Nevykonanie výsluchov navrhovaných svedkov bolo správne, nakoľko tieto by boli nadbytočné a nemohli by zmeniť právne posúdenie veci, ktoré záviselo od objektívnej skutočnosti, že k zmene pracovných podmienok nedošlo ku dňu prechodu práv a povinností. Zdôraznil, že dovolateľ v skutočnosti nenamietal procesnú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP, ale nesúhlasí s právnym posúdením veci (aplikáciou § 29a ZP). Namietanie nesprávneho právneho posúdenia je však možné len prostredníctvom dovolacieho dôvodu podľa § 421 CSP, ktorého predpoklady prípustnosti dovolateľ ani len netvrdil, ani nepreukazoval (napr. odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu). Okrem uvedeného, absencia vymedzenia dovolacích dôvodov podľa § 421 CSP odôvodňuje odmietnutie dovolania. Pre aplikáciu fikcie skončenia pracovného pomeru podľa § 29a ZP je nevyhnutné, aby podmienky (nesúhlas zamestnanca a zásadná zmena pracovných podmienok) boli splnené kumulatívne, a to presne ku dňu prechodu, t. j. 01.04.2022. Keďže žalobca bol odvolaný z funkcie až 20.04.2022, toto ustanovenie nie je možné aplikovať.

7. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že žalobca dovolanie podal v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) ako strana sporu zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), viazaný dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) a dovolanie podľa § 447, písm. c), f) CSP odmietol.

8. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok a tejto jeho mimoriadnej povahe zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti, prísne regulovanej Civilným sporovým poriadkom. Z ustanovenia § 419 CSP vyplýva, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa, pričom prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním.

9. Podľa § 420 CSP je dovolanie 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.

10. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

11. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky

poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky (I. ÚS 26/94), v ktorom sa uplatnia všetky zásady súdneho rozhodovania v súlade so zákonmi a pri aplikácii ústavných princípov.

12. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

13. Dovolateľ namieta, že sudy nevykonali výsluchy svedkov K. Y. a K. Y., čím mu bolo odňaté právo preukázať svoje tvrdenia. Súd síce nie je povinný vykonať všetky stranou navrhované dôkazy, avšak musí náležite odôvodniť, prečo niektoré dôkazy považuje za nadbytočné alebo irelevantné. Odmietnutie vykonania dôkazu musí byť preskúmateľne odôvodnené.

14. V posudzovanej veci však dovolací súd konštatuje, že postup súdov nižších inštancií bol riadne odôvodnený. Rozhodujúcou právnou otázkou pre posúdenie nárokov dovolateľa na odstúpné a odmenu bolo, či jeho pracovný pomer skončil fikciou dohody podľa § 29a Zákonníka práce: Ak zamestnanec nesúhlasí so zásadnou zmenou pracovných podmienok v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a z tohto dôvodu nechce prejsť k preberajúcemu zamestnávateľovi, môže skončiť pracovný pomer dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b); v tomto prípade platí, že pracovný pomer sa skončil dohodou z uvedených dôvodov ku dňu prechodu. Z citovaného ustanovenia a ustálenej právnej praxe je zrejmé, že jeho aplikácia je viazaná na splnenie kumulatívnych podmienok, pričom rozhodujúcou časovou okolnosťou je „deň prechodu“. Zásadná zmena pracovných podmienok, s ktorou zamestnanec nesúhlasí, musí nastať práve ku dňu prechodu práv a povinností, v tomto prípade k 01. aprílu 2022. Medzi stranami nebolo sporné (a bolo preukázané listinnými dôkazmi), že dovolateľ bol z funkcie námestníka riaditeľa odvolaný až dňa 20. apríla 2022. Ide teda o objektívnu, časovo presne určenú skutočnosť. Prípadný subjektívny úmysel žalovaného (ktorý mal byť preukazovaný navrhovanými výsluchmi) odložiť toto odvolanie, nie je pre aplikáciu § 29a ZP právne relevantný. Zákonodarca v tomto ustanovení nepodmieňuje jeho aplikáciu skúmaním pohnútok alebo úmyslu zamestnávateľa, ale striktne viaže právne následky na objektívne jestvujúci stav ku dňu prechodu. Ak by aj navrhovaní svedkovia potvrdili tvrdenia dovolateľa o tom, že žalovaný s ním ako s námestníkom od počiatku nepočítal, táto skutočnosť by nemohla zmeniť nič na tom, že k právnemu úkonu (odvolaniu), ktorý predstavoval zásadnú zmenu pracovných podmienok, došlo až 20 dní po dni prechodu. Preto je potrebné súhlasiť s odvolacím súdom (bod 27. odôvodnenia jeho rozsudku), že vykonanie týchto dôkazov by bolo nadbytočné, nakoľko by nemali potenciál zvrátiť právne posúdenie veci založené na nespornom skutkovom stave o časovom slede udalostí.

15. Súd prvej inštancie v bode 19 rozsudku uviedol, že žalobca podal podnet na vykonanie inšpekcie práce u žalovaného. Výsledok bol mu oznámený písomne 15.8.2022. V ňom Inšpektorát práce uviedol, že pri menovaní žalobcu do funkcie námestníka riaditeľa a pri jeho odvolaní z funkcie sa žalobca a zamestnávateľ nedohodli na tom, že po odvolaní z tejto funkcie sa vráti na predošlú alebo inú pracovnú pozíciu. Poukázal na to, že bolo právom žalovaného odvolať žalobcu z funkcie námestníka riaditeľa avšak následne malo dôjsť k dohode o zmene pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o druh práce ako obligatórnej náležitosti pracovnej zmluvy, avšak k takejto dohode nedošlo. Konštatoval porušenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 54 Zákonníka práce, a preto žalovaný nebol oprávnený požadovať výkon pracovnej pozície a to aj predošlej, na ktorej sa nedohodli. V zmysle uznesenia Najvyššieho súdu SR 1MCdo 13/2009, ktorý riešil obdobný prípad so záverom, že zamestnanec sa nedopustil porušenia pracovnej disciplíny - absencií, pretože nastal stav, ktorý je potrebné považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Inšpektorát práce však zároveň konštatoval,

že došlo k prechodu pracovnoprávných vzťahov zo zákona z pôvodného zamestnávateľa žalobcu na terajšieho, pričom žalobca vykonával prácu námestníka riaditeľa aj po tomto prechode až do 20.4.2022. Zamestnanec má v prípade prechodu pracovnoprávných vzťahov možnosť nepokračovať v pracovnom pomere s nástupníckym zamestnávateľom, čím dôjde k nevyvrátiteľnej právnej fikcii o skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Inšpektorát práce však zároveň dospel k záveru, že v prípade žalobcu nejde o takú situáciu, keďže svoj nesúhlas s pokračovaním pracovného pomeru žalobca prejavil až po tomto prechode a až po podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá však nebola v príčinnej súvislosti s týmto prechodom, ale súvisela až s jeho neskorším odvolaním z funkcie. Inšpektorát práce Prešov vec skutkovo prešetril a súčasne uviedol i podrobné právne hodnotenie zistenej situácie v oznámení zo dňa 15.08.2022 zn .IPPO-2.3.-OPPV/KON/2022/3656-2022/12765.

16. Z odôvodnení rozhodnutí súdov (odvolacieho a prvoinštančného), chápaných v ich organickej (kompletizujúcej) jednote (sp. zn. II. ÚS 78/05, III. ÚS 264/08, IV. ÚS 372/08), je dostatočne zrejmé, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil súd prvej inštancie, ako ich posudzoval odvolací súd a aké závery zaujal k jeho právnomu posúdeniu. Odôvodnenie odvolacieho súdu spĺňa náležitosti odôvodnenia vyplývajúce z ustanovení § 220 ods. 2 v spojení s § 393 ods. 2 CSP, lebo zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súslednosti jednotlivých častí odôvodnenia a ich obsahové (materiálne) náplne zakladajú súhrnne ich zrozumiteľnosť aj všeobecnú interpretačnú presvedčivosť. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami, aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. V hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť. Argumentácia odvolacieho súdu je koherentná a jeho rozhodnutie konzistentné, logické a presvedčivé, premisy v ňom zvolené aj závery, ku ktorým na ich základe dospel, sú prijateľné pre právnickú aj laickú verejnosť. Vysporiadanie sa s uplatnenými podstatnými odvolacími námietkami, odvolacím súdom možno považovať za dostatočné aj v zmysle § 387 ods. 3 CSP.

17. Dovolací súd v danom prípade nezistil také nedostatky v postupe odvolacieho súdu, ktoré by odôvodňovali záver, že jeho výklad a závery boli svojvoľné alebo zjavne neodôvodnené. Z odôvodnenia je zrejmé, akými úvahami sa odvolací súd riadil a prečo považoval odvolacie námietky za nedôvodné. Odôvodnenie je preto dostatočne presvedčivé, koherentné a preskúmateľné.

18. Pokiaľ ide o námietku dovolateľa, že odvolací súd nesprávne označil návrh na výsluch K.. Y. za novotu v odvolacom konaní, dovolací súd po preskúmaní spisu zistil, že tento návrh bol skutočne uplatnený už vo vyjadrení zo dňa 08. decembra 2022 v prvoinštančnom konaní. Hoci sa odvolací súd v tomto bode dopustil nepresnosti, táto nepresnosť sama osebe nedosahuje intenzitu vady podľa § 420 písm. f) CSP, nakoľko na právne posúdenie relevancie tohto dôkazu nemá vplyv. Aj pre výsluch K.. Y. platí to isté, čo bolo vyššie uvedené - jeho výpoveď by nebola spôsobilá zmeniť objektívny skutkový stav rozhodujúci pre aplikáciu § 29a ZP.

19. Dovolací súd sa nestotožnil ani s námietkou odopretia spravodlivosti. V tejto súvislosti pripomína, že § 79 ods. 4 ZP podľa ktorého ak súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, avšak zamestnanec neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, platí fikcia, že pracovný pomer sa skončil dohodou ku dňu, ktorým sa mal pôvodne skončiť, ak sa nedohodnú inak. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že pracovný pomer žalobcu skončil dňom doručenia neplatného okamžitého skončenia, t.j. 22. júlu 2022, práve s poukazom na vyhlásenie žalobcu v žalobe, že na ďalšom zamestnávaní netrvá. Hoci dovolateľ namieta, že jeho vyhlásenie bolo vytrhnuté z kontextu, toto posúdenie nie je predmetom napadnutého zamietavého výroku.

20. Dovolací súd sa stotožnil s vyjadrením žalovaného k dovolaniu, že žalobca nesprávne aplikuje dovolací dôvod podľa ust. § 420 písm. f) CSP na právne posúdenie vecí, čo je procesné neprípustné z nasledujúcich dôvodov. V prípade, ak žalobca chcel napádať právnu otázku musel by aplikovať - použiť dovolací dôvod v zmysle ust. § 421 CSP. Aby na základe dovolania podaného podľa ustanovenia § 421 Civilného sporového poriadku mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu

dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania, zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu.

21. Dovolací súd vzhľadom na uvedené konštatuje, že dovolanie nie prípustné, keďže dovolací dôvod dovolania žalobcu podľa § 420, písm. f) CSP nebol daný.

22. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol v zmysle § 453 ods. 1 CSP tak, že úspešnému žalovanému v dovolacom konaní priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 CSP).

23. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.