

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 10CoPr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8721202090
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 03. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marek Kohút
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2023:8721202090.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Mareka Kohúta a sudcov JUDr. Jozefa Angeloviča a JUDr. Jany Jančíkovej, sudkyňa spravodajkyňa, v spore žalobkyne: A. B., nar. XX.X.XXXX, bytom A. C. XXX/X, XXX XX D., zastúpená: JUDr. Michalom Ellingerom, advokátom, so sídlom Wolkrova 41, 851 01 Bratislava, IČO: 43 317 511, proti žalovanému: KOMFOS Prešov s. r. o., so sídlom Ľubochnianska 2, 080 06 Ľubotice, IČO: 36 454 184, zastúpený: JUDr. Slavomír Kučmáš, advokát, so sídlom Plynárenská 1, 071 01 Michalovce, IČO: 35 557 192, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad č. k. 21Cpr/8/2021 zo dňa 19.8.2022, takto

rozhodol:

- I. Potvrďuje rozsudok vo výroku o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a vo výroku o trovách konania.
- II. Žalobkyňa má proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 21Cpr/8/2021 zo dňa 19.8.2022 v I. výroku určil, že skončenie pracovného pomeru dané žalobkyňou zo strany žalovaného výpoveďou z organizačných dôvodov zo dňa 24.2.2021 je neplatné, v II. výroku nárok na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie v III. výroku žalobkyňu priznal voči žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že súd rozhodne o trovách konania uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

2. Žalobkyňa žalobou podanou na súde prvej inštancie dňa 6.8.2021 sa domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov zo dňa 24.2.2021 je neplatné a uložil žalovanému povinnosť poskytnúť žalobkyňu náhradu mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku vo výške 743,06 eur brutto s 5 % ročným úrokom z omeškania odo dňa 1.7.2021 až do času, keď jej žalovaný umožní pokračovať v práci a náhradu trov konania. V odôvodnení žaloby poukázala, že dňa 4.5.2005 so žalovaným uzatvorila Pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonávala prácu na pozícii predavač – pokladník, pričom dňa 16.1.2012 sa podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy zmenili bod 02 a bod 11 pracovnej zmluvy. Žalobkyňa ďalej uviedla, že dňa 1.3.2021 jej bola doručená Výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) zo dňa 24.2.2021. Výpovedná doba začala plynúť dňa 1.4.2021, pričom pracovný pomer so žalovaným sa mal skončiť dňa 30.6.2021. Žalobkyňa výpoveď žalovaného považovala za neplatnú.

3. Žalovaný so žalobou nesúhlasil, podľa ktorého výpoveď spĺňa všetky materiálne a formálne náležitosti, ako to ustanovuje § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a je dostatočne, aj keď stroho, opísaný dôvod výpovede tak, aby spĺňal minimálne zákonné náležitosti pre platnú výpoveď.

4. Súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní zistil skutkový stav:

- dňa 4.5.2005 bola medzi žalobkyňou a žalovaným uzatvorená Pracovná zmluva, ktorou sa založil pracovný pomer medzi zamestnankyňou - žalobkyňou a zamestnávateľom - žalovaným. Zmluvné strany si dohodli druh práce predavač - pokladník a súčasťou pracovnej zmluvy bola pracovná náplň zamestnanca s miestom výkonu práce MO predajňa, D.. E., D.. Vznik pracovného pomeru sa dohodol na deň 5.5.2005. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Zároveň sporové strany uzatvorili Dohodu o hmotnej zodpovednosti.

- dňa 16.1.2012 uzatvorila žalobkyňa a žalovaný Dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorej obsahom bola zmena pracovného miesta rozšírením miesta výkonu práce D. na predajne č. XX, D.. E. XXX, MO predajňa č. XX F. XXX/X, MO predajňa 40 Ul. Dr. Goldbergera, MO predajňa XX D.. E. XX.

- dňa 24.2.2021 bola žalovaným spísaná Výpoveď adresovaná žalobkyni pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, v ktorom bolo uvedené: „V súlade s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ukončujeme s Vami pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 5.5.2005 výpoveďou z dôvodu organizačných zmien. Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je 3-mesačná. Začína plynúť dňa 1.3.2021 a uplynie dňom 31.5.2021. Máte nárok na odstupné vo výške trojnásobku Vášho priemerného mesačného zárobku, ktoré Vám bude vyplatené v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Žiadam Vás, aby si do uplynutia výpovednej doby vysporiadali všetky náležitosti vyplývajúce Vám zo skončenia pracovného pomeru. V A., dňa 24.2.2021.“

- z doručky vyplýva, že žalobkyni bola doručená výpoveď dňa 1.3.2021.

- zo štruktogramu predajne Sov. E. XX, D. vyplýva, že do 30.6.2021 pracovali na predajni p. E., G., B., H., do 1.7.2021, p. E., G., H., od 23.2.2021 do 22.11.2021, p. E., G., H., do 22.2.2021 vedúca predajne, pracovníčka predajne, pracovníčka predaja, pracovníčka predaja.

- z výpisu zamestnancov na predajniach MO č. 40 Dr. I. vyplýva, že táto bola zrušená,

- na MO predajni č. XX, F. XXX/X bola zamestnaná:

p. J., predavačka, pokladníčka, pracovný pomer (ďalej len PP) od 17.6.2005 - trvá,

p. J., vedúca MO predajne, PP od 23.7.2004 - trvá,

p. K., predavačka, pokladníčka, PP od 1.5.2007 - trvá,

p. F., predavačka, pokladníčka, PP od 1.6.2007 - trvá,

p. L., predavačka, pokladníčka, PP od 23.7.2004 - trvá,

p. D., predavačka, pokladníčka, PP od 1.6.2017 - trvá.

- Na MO predajni č. 41, D.. E. XX bola zamestnaná:

p. E., pokladníčka, PP od 5.5.2005 - trvá,

p. G., predavačka, pokladníčka, PP od 5.5.2005 - trvá,

p. B., predavačka, pokladníčka, PP od 5.5.2005 - 30.6.2021,

p. H., vedúca MO predajne, PP od 22.12.2005 - trvá.

- Na MO predajni č. 14, D.. E. XXX bola zamestnaná:

p. J., predavačka, pokladníčka, PP od 15.10.2001 - trvá,

p. Dall - Armelinová, predavačka, pokladníčka, PP od 1.11.2003 - trvá,

p. E. M., vedúca MO predajne, PP od 24.5.2011 - trvá,

p. E. H., brigádnik 2.6.2021 - 11.7.2021 - zástup počas PN, brigádnik 16.7.2021 - 31.12.2021,

p. N., predavačka, pokladníčka, PP od 7.4.2003 - trvá,

p. O., predavačka, pokladníčka, PP od 1.7.2001 - trvá.

5. Po citácii právnych noriem § 59 ods. 1, § 61 ods. 1 a 2, § 63 ods. 1 písm. b), § 77 Zákonníka práce a ust. § 137, § 166 ods. 1 a 2, § 215 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len ako „CSP“) súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobkyňa uniesla dôkazné bremeno a preukázala neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou z minimálne dvoch hmotnoprávnych dôvodov - nepreukázania existencie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene a nevymedzenie skutku, pre ktorý sa mal pracovný pomer skončiť.

6. Za nesporné súd prvej inštancie považoval skutočnosti týkajúce sa uzavretia a existencie pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným s vymedzením pracovného miesta na MO predajni č. 41, D. IV. s tým, že pracovná zmluva bola uzavretá na dobu neurčitú, ku ktorej zmene došlo podpísaním Dohody o zmene pracovnej zmluvy s rozšírením miest výkonu práce žalobkyne na viacerých predajniach - MO predajňa č. 14, D.. E. XXX, MO predajňa č. XX F. XXX/X, MO predajňa 40 Ul. K. I., MO predajňa 41 D.. E. XX. Nesporné podľa súdu prvej inštancie bolo aj doručenie písomnej výpovede žalobkyne dňa 1.3.2021. Súd prvej inštancie vzhľadom na včas podanú žalobu preskúmal, či jednostranný právny úkon zamestnávateľa - výpoveď obsahovala všetky hmotno-právne náležitosti.

7. Vo všeobecnosti súd prvej inštancie uviedol, že tak ako každý právny úkon, aj výpoveď ako najdôležitejší jednostranný právny úkon, je neplatná, ak nemá všetky potrebné náležitosti právneho úkonu, t. j. keď je v rozpore so zákonom, a to nielen so Zákonníkom práce, obchádza zákon, alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Ďalej skonštatoval, že zamestnávateľ môže výpoveďou skončiť pracovný pomer len z dôvodov taxatívne uvedených v Zákonníku práce, pričom výpovedný dôvod, ktorý uplatňuje zamestnávateľ, treba uviesť tak, aby bolo zrejmé, aký je skutočný dôvod výpovede a skutkovo vymedziť tak, aby nebol zameniteľný. Následne súd prvej inštancie sa zaoberal povahou rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, pre ktoré Zákonník práce stanovil písomnú formu. Vzhľadom na zistený skutkový stav potom súd prvej inštancie ustálil, že dôvod uvedený vo výpovedi žalobkyne je koncipovaný dosť široko a žalovaný ako zamestnávateľ v konaní nepredložil písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, ani svoje tvrdenia o existencii takéhoto rozhodnutia nepreukázal, preto nebolo možné ani zistiť, či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou bol príčinný vzťah, ktorý v konaní preukazuje zamestnávateľ. Z dôvodu, že žalovaný uvedené rozhodnutie nepredložil, napriek tomu, že žalobkyňa spochybnila jeho existenciu, súd prvej inštancie nemal preukázanú jeho formu a taktiež ani obsah tohto rozhodnutia, teda nemohol posúdiť naplnenie podmienok stanovených v ustanovení § 63 Zákonníka práce, následkom čoho dospel k záveru, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno, t. j. povinnosť preukázať ním tvrdené skutočnosti ohľadom platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, dôsledkom čoho bol v spore neúspešný.

8. So svojim záverom súd prvej inštancie poukázal na judikát R79/1972, v zmysle ktorého v prípade posudzovania odôvodnenosti použitia zákonného výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a skúmať, či u zamestnávateľa došlo k nejakej organizačnej zmene, ktorý by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. V tejto súvislosti tiež súd prvej inštancie poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/2204/2003 a na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/89/2017 z 28.3.2018.

9. Súd prvej inštancie považoval za nevhodné vykonávať ďalšie dokazovanie, keďže išlo o právne posúdenie veci a nebolo potrebné predvolávať ďalšie zamestnankyne vo vzťahu k dokazovaniu skutkového stavu týkajúceho sa prijatia alebo neprijatia po zrušení pracovného miesta u žalovaného ďalšiu zamestnankyňu.

10. Záverom súd prvej inštancie poukázal, že na konštatovanie neplatnosti výpovede postačil jediný dôvod neplatnosti výpovede a tým bolo v prvom rade nepreukázanie prijatia organizačnej zmeny žalovaným. Za ďalší dôvod neplatnosti výpovede súd prvej inštancie považoval absenciu výpovedného dôvodu skutkovo vymedzeného do takej miery, aby sa žalobkyňa mohla voči dôvodu aj adekvátne brániť v prípadnom súdnom konaní tak, ako to bolo v tomto prípade. Súd prvej inštancie nárok o náhrade mzdy vylúčil na samostatné konanie z dôvodu hospodárnosti, keď až po právoplatnom rozhodnutí vo veci samej bude daný dôvod rozhodnúť o nárokoch vyplývajúcich z neplatného skončenia pracovného pomeru.

11. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § § 251 a 255 ods. 1 CSP, a keďže žalobkyňa v konaní bola úspešná, neúspešnému žalovanému vznikla povinnosť nahradiť trovy konania žalobkyňi.

12. V zákonom stanovenej lehote proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný a to z dôvodov podľa ustanovenia § 365 ods. 1 písm. f) a h) Civilného sporového poriadku. V odvolaní žalovaný poukázal na súdom prvej inštancie zistený skutkový stav ako aj na právny záver, z ktorého mu vyplynulo, že žalobkyňa preukázala neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou minimálne

z dvoch hmotnoprávných dôvodov a to nepreukázanie existencie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene a nevymedzenie skutku, pre ktorý sa má pracovný pomer skončiť. Podľa žalovaného k odôvodneniu napadnutého rozsudku chyba zákonom predpokladaná presvedčivosť, pričom z jeho obsahu navyše vyplýva aj istá protirečivosť pri právnom posudzovaní jednej z najdôležitejších otázok majúcich význam pre zákonné rozhodnutie vo veci samej a to posúdenie toho, či žalovaný vymedzil vo výpovedi adresovanej žalobkyni dôvod skončenia pracovného pomeru v súlade so Zákonníkom práce a taktiež posúdenie existencie písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene.

13. Podľa žalovaného súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, keďže žalovaný v písomnej výpovedi nielenže uviedol zákonné znenie ustanovenia Zákonníka práce, na základe ktorého dal žalobkyni výpoveď, ale zároveň špecifikoval, že k uvedenému pristúpil z dôvodu organizačných zmien, čo žalovaný preukázal v konaní pred súdom prvej inštancie. Žalovaný je preto toho názoru, že takto špecifikovaný dôvod výpovede spĺňa materiálne a formálne náležitosti stanovené Zákonníkom práce, keďže vo výpovedi je jasne, zrozumiteľne a určito uvedené jednak zákonné ustanovenie, na základe ktorého zamestnávateľ vykonal tento úkon, a zároveň je bližšie špecifikovaný dôvod výpovede - organizačné zmeny a preto posúdenie súdom prvej inštancie žalovaný považuje za neprípustné a arbitrárne.

14. K nepreukázaniu existencie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaný uviedol, že uvedené preukázal listinným dôkazom a to úradným záznamom Okresného úradu Prešov zo dňa 20.04.2015 o zmene v živnostenskom registri o zrušení prevádzky žalovaného na P. I. XX, D. na základe oznámenia žalovaného zo dňa 20.04.2015. Z tohto žalovaný usudzuje, že prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, na základe čoho došlo k zrušeniu prevádzky žalovaného, čo pre žalovaného znamená, že vo výpovedi adresovanej žalobkyni nespochybniteľne predchádzalo rozhodnutie žalovaného o zrušení prevádzky, ktorá bola miestom výkonu práce žalobkyne. Preto sa žalovaný v odvolaní domnieva, že súd prvej inštancie absolútne nesprávne právne vyvodil záver, že žalovaný je povinný predložiť písomné rozhodnutie o organizačnej zmene a tým preukázať existenciu takéhoto rozhodnutia, čo však v danom prípade žalovaný učinil a preukázal riadnym záznamom Okresného úradu Prešov. Podľa žalovaného práve naopak žalobkyňa neunesla dôkazné bremeno, keď nijakým právne relevantným spôsobom nepreukázala svoje tvrdenia o tom, že žalovaný nedostatočným spôsobom vymedzil dôvod výpovede, že následne zamestnal na jej pracovné miesto iného zamestnanca a nepreukázala ani skutočnosť, že podľa jej názoru žalovaný neprijal rozhodnutie o organizačných zmenách. Žalovaný taktiež poukázal na Štruktogram vedený zamestnávateľom teda žalovaným, ktorý vydal žalovaný v zastúpení konateľa a riaditeľa a z ktorého jednoznačne vyplýva zrušenie predmetného pracovného miesta u žalobkyne, čo bolo v rámci procesných lehôt riadne a včas označené a predložené súdu ako dôkaz. Preto je žalovaný aj toho názoru, že súd prvej inštancie tento dôkaz nesprávne vyhodnotil a prijal nesprávne skutkové závery v tom, že uvedenú listinu nemožno považovať za rozhodnutie o zrušení pracovného miesta.

15. Vzhľadom na uvedené skutočnosti žalovaný navrhol odvolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, alternatívne aby žalobu v celom rozsahu zamietol a priznal žalovanému náhradu trov konania a taktiež náhradu trov odvolacieho konania.

16. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedla, že aj naďalej je toho názoru, že žalovaný vo výpovedi neuviedol všetky zákonom požadované obsahové náležitosti ako je dôvod výpovede, keďže vo výpovedi len citoval zákonné ustanovenie a tento žiadnym spôsobom bližšie nešpecifikoval, z čoho teda vyplýva, že nie je zrejmé, prečo sa ako zamestnanec stáva nadbytočnou. Žalobkyňa tiež súhlasila so záverom súdu prvej inštancie, že žalovaný ako zamestnávateľ nepredložil písomné rozhodnutie o organizačnej zmene a teda svoje tvrdenia o existencii takéhoto rozhodnutia nepreukázal. K listine, na ktorú žalovaný poukázal, t. j. úradný záznam Okresného úradu Prešov zo dňa 20.04.2015 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 20.04.2015, žalobkyňa uviedla, že v danom prípade nejde o rozhodnutie o organizačnej zmene a tento listinný dôkaz nepreukazuje príčinný vzťah medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, keďže príčinná súvislosť nemôže existovať už len z dôvodu, že k zrušeniu prevádzky došlo v roku 2015, čo je 6 rokov pred doručením výpovede. K zrušeniu prevádzky v roku 2015 žalobkyňa uviedla, že na tejto pracovalo niekoľko zamestnancov a po jej zrušení títo boli presunutí na iné prevádzky a v dôsledku tejto organizačnej zmeny teda nedošlo k skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti ani s jednou zamestnankyňou a žalobkyňa v tom čase pracovala na prevádzke MO predajňa XX, D. E. XX. Žalobkyňa tiež poukázala, že vo výpovedi žalovaný tento úradný záznam

ani oznámenie zo dňa 20.04.2015 vôbec nespomenul a preto nemohlo byť žalobkyni zrejme, na základe čoho sa stala nadbytočnou. Žalobkyňa napadnutý rozsudok považuje za vecne správny, preto navrhla odvolaciemu súdu, aby rozsudok potvrdil a priznal jej náhradu trov odvolacieho konania.

17. K vyjadreniu žalobkyne žalovaný podal písomné vyjadrenie v ktorom zdôraznil, že na podanom odvolaní trvá v celom rozsahu. Vyjadrenia žalobkyne ohľadom zrušenia prevádzky na ulici I. XX, D. považuje žalovaný za absolútne nesprávne a zavádzajúce, k čomu poukázal, že v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy došlo k rozšíreniu miesta výkonu práce žalobkyne aj o predajňu na ulici I. a preto nie je pravdou, že miesto výkonu práce žalobkyne bola iba predajňa na ulici Sovietskych hrdinov. K tomu tiež žalovaný dodal, že v roku 2015 došlo k zrušeniu tejto prevádzky na ulici I. a v dôsledku toho žalobkyňa a ostatné zamestnankyne pracujúce dovtedy v tejto zrušenej predajni boli preradené na iné predajne, keďže žalovaný mal snahu napriek zrušeniu uvedenej predajne zachovať pracovné miesta týchto zamestnankýň. Žalovaný sa snaží objasniť históriu pracovnej činnosti a miesta výkonu práce žalobkyne od 04.05.2005 a z toho vyplývajúcu skutočnosť, že až po niekoľkých rokoch, keď bol žalovaný už nútený vykonať v spoločnosti organizačné zmeny a dať výpoveď niektorej zo zamestnankýň rozhodol tak, že výpoveď dal žalobkyni pre jej nadbytočnosť, nakoľko v predajni, na ktorú bola v danom čase preložená, už nebol potrebný taký vysoký počet zamestnancov. Opätovne žalovaný zdôraznil, že skutočnosť, že sa žalobkyňa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou, vyplýva aj z Štruktogramu predloženého žalovaným.

18. K vyjadreniu žalovaného žalobkyňa uviedla, že nikdy netvrdila, že predajňa na ulici I. nebola jej miestom výkonu práce v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy, ale tvrdila len to, že tam reálne nikdy zaradená nebola. Žalobkyňa súhlasila, že práve podľa dohody o zmene pracovnej zmluvy došlo k rozšíreniu miesta výkonu práce aj o predajňu na ulici I., avšak každá zo zamestnankýň ihneď po nástupe do zamestnania bola zaradená na niektorú z prevádzok uvedených v pracovnej zmluve a bolo bežné, že zamestnankyne nejaké obdobie pracovali na jednej prevádzke a ďalšie obdobie na inej prevádzke, ktorá bola tiež miestom ich výkonu práce, avšak žalobkyňa na predajňu na ulici I. nikdy zaradená nebola a reálne tam prácu nevykonávala a v čase jej zrušenia bola po celý čas zaradená na predajni ulici D. E.. Žalobkyňa tiež poukázala, že od doby zrušenia tejto prevádzky niekoľko zamestnankýň dobrovoľne skončilo pracovný pomer so žalovaným a preto je nelogické hovoriť o akejkolvek nadbytočnosti, ku ktorej malo dôjsť v roku 2015 a na základe ktorej odôvodňuje žalovaný jej výpoveď z roku 2021, pričom aj sám žalovaný počas tohto obdobia ukončil pracovný pomer výpoveďou s niektorými zamestnancami z dôvodu, že odmietli podpísať dodatok k pracovnej zmluve, ktorým sa mal skrátiť ich pracovný čas a v dôsledku toho aj mzda. Žalobkyňa dodala, že tento dodatok odmietla podpísať aj ona a preto je toho názoru, že nepodpísanie dodatku bol skutočný dôvod jej výpovede a nie nadbytočnosť, ako to tvrdí žalovaný. Z doručenej výpovede žalobkyni ani len nenapadlo, že dôvodom môže byť 6 rokov zrušená prevádzka. Podľa žalobkyne neexistuje žiadna príčinná súvislosť medzi zrušenou prevádzkou a jej údajnou nadbytočnosťou a to jednak z časového hľadiska a jednak z hľadiska vecného.

19. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) oprávnenou osobou (§ 359 CSP), prejednal odvolanie podané žalovaným a preskúmal rozhodnutie súdu prvej inštancie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 378 a nasl. CSP bez toho, aby nariadil pojednávanie podľa § 385 CSP (a contrario). Pretože rozsudok vo veci samej musí byť verejne vyhlásený, odvolací súd uverejnil v zákonom stanovenej lehote miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu a webovej stránke Krajského súdu v Prešove (§ 378 ods. 2, § 219 ods. 1, 3 CSP). Po prieskume napadnutého rozsudku (§ 379, § 380 ods. 1, 2 CSP) dospel odvolací súd k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné a napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné potvrdiť.

20. Žalovaný odvolanie podal z odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h), podľa ktorých súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

21. Čo sa týka námietky žalovaného, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, odvolací súd uvádza, že nielen súdnou praxou, ale aj teóriou práva

je ustálené, že dokazovanie v súdnom spore prebieha vo viacerých fázach - od navrhnutia dôkazu, cez jeho zabezpečenie, vykonanie a následné vyhodnotenie. Kým navrhovanie dôkazov je právom a zároveň procesnou povinnosťou strán sporu, len súd rozhodne, ktorý z označených a navrhnutých dôkazov vykoná. Uvedené predstavuje prejav zákonnej právomoci všeobecného súdu korigovať návrhy strán sporu na vykonanie dokazovania sledujúc tak rýchly a hospodárny priebeh konania a súčasne zabezpečiť, aby sa zisťovanie skutkového stavu dokazovaním držalo v mantineloch predmetu konania a aby sa neuberalo smerom, ktorý z pohľadu podstaty prejednávanej veci nie je relevantný. Ak však súd odmietne vykonať určitý účastníkom navrhovaný dôkaz, je jeho zákonnou povinnosťou v odôvodnení rozhodnutia uviesť, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy. (pozri nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 350/08 zo dňa 30.9.2010) .

22. Čo sa týka hodnotenia dôkazov Civilný sporový poriadok upravuje zásadu voľného hodnotenia dôkazov v § 191 ods. 1, v zmysle ktorej dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Voľné hodnotenie dôkazov súdom neznamená ľubovôľu hodnotenia, ale dôkazy hodnotí z hľadiska jeho dôležitosti, zákonnosti a pravdivosti. K nesprávnym skutkovým zisteniam z vykonaných dôkazov súd dospeje nesprávnym vyhodnotením dôležitosti alebo pravdivosti dôkazov, alebo porušením pravidiel formálnej logiky.

23. Odvolací dôvod podľa § 365 ods.1 písm. f) CSP sa týka chyby v zisťovaní skutkového stavu veci súdom prvej inštancie spočívajúcej v tom, že skutkové zistenie, ktoré bolo podkladom pre jeho rozhodnutie je nesprávne, čo znamená, že zistenie súdu prvej inštancie nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, pričom medzi chybami skutkového zistenia a chybami právneho posúdenia je úzka vzájomná súvislosť, keďže príčinou nesprávnych (v zmysle nedostatočných) skutkových zistení môže byť chybný právny názor. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov (v úsudku medzi porovnávanými skutočnosťami), a poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov strán sporu alebo, ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo, keď výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z procesných ustanovení o dokazovaní. Pri hodnotení dôkazov je potrebné zohľadniť aj iné okolnosti, ako sú vzájomná nadväznosť, súlad alebo rozpor medzi skutočnosťami, ktoré z vykonaného dôkazu vyplývajú a podobne. Skutkové zistenie ako výsledok hodnotenia dôkazov nemôže byť zásadne správne, ak hodnotenie dôkazov súdom prvej inštancie nezodpovedá § 191 ods. 1 CSP, lebo hodnotil každý dôkaz len jednotlivo a nie aj v ich vzájomnej súvislosti. Skutkové zistenie nie je správne ani vtedy, ak medzi vykonaným dôkazom (jeho obsahom) a z neho vyvedeným (čiastkovým) skutkovým záverom, je zrejmy nesúlad.

24. K námietke o nesprávnom právnom posúdení § 365 ods. 1 písm. h) CSP odvolací súd poznamenáva, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010).

25. K nesprávnym skutkovým zisteniam súdu prvej inštancie žalovaný namietal nesprávne vyhodnotenie dôkazov a to listín - Oznamenie žalovaného zo dňa 20.4.2015 smerujúce k zrušeniu prevádzky predajne na ul. I., D. a Štruktogramu, ktoré považoval za rozhodnutia zamestnávateľa podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Tiež žalovaný namietal, že súd prvej inštancie nesprávne dospel k záveru, že výpovedný dôvod vo výpovedi žalobkyni nie je dostatočne určitý.

26. Podľa námietok žalovaného je teda zrejme, že žalovaný nesúhlasí s vyhodnotením vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie, ktorého následkom po aplikácii príslušných zákonných ustanovení bola konštatovaná neplatnosť výpovede daná žalobkyni zo strany žalovaného ako jej zamestnávateľa.

27. Podľa ust. § 59 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len ako „Zákonník práce“) pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

28. Podľa ust. § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

29. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

30. Výpoveď je jednostranný právny úkon, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru, preto nie je významné, či druhý účastník pracovného pomeru s výpoveďou súhlasí. Výpoveď zamestnávateľa musí okrem písomnej formy a doručenia spĺňať aj ďalšie zákonné požiadavky, ktorým je uvedenie dôvodu podľa Zákonníka práce, ktorý sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu znamená požiadavku uviesť konkrétne skutkové okolnosti, ktoré sú dôvodom výpovede, aby tento dôvod nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Dôvod výpovede je nutné uviesť nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom (skutkovo) spočíva. Podľa judikatúry výpovedným dôvodom je vždy určitá skutočnosť vykazujúca znaky zákonného výpovedného dôvodu; preto je nutné v písomnej výpovedi uviesť ho tak, aby bolo zrejmé, aké boli skutočné dôvody, ktoré viedli druhého účastníka pracovného pomeru k tomu, že rozviazal pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, a aby bolo zabezpečené, že výpovedný dôvod nemôže byť zmenený. Je preto potrebné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný, a to uvedením skutočností, v ktorých sa vidí naplnenie zákonného dôvodu pre výpoveď. Konkretizácia výpovedných dôvodov je rôzna podľa charakteru jednotlivého výpovedného dôvodu (R 27/1995).

31. V prejednávanom prípade žalobkyni bola doručená „Výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť“, kde dôvod výpovede bol uvedený ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ako organizačné zmeny.

32. Na skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, sa vyžaduje, aby bolo z výpovede zrejmé, že bola zamestnancovi daná pre jeho nadbytočnosť v dôsledku organizačnej zmeny a o akú organizačnú zmenu išlo, pričom zamestnancovi, ktorému je daná výpoveď, musí byť zrejmé, v čom spočívala organizačná zmena, v dôsledku ktorej sa stal pre zamestnávateľa nadbytočným. Okolnosť, ktorá bolo dôvodom prijatia organizačného opatrenia spočívajúceho v zrušení pracovného miesta, nie je nevyhnutnou súčasťou skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu.

33. Vzhľadom na uvedené odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav, ktorý vychádzal z listín predložených stranami sporu, pričom správne vyhodnotil najmä listinu adresovanú žalobkyni zo strany je zamestnávateľa, teda žalovaného, ktorej obsahom malo byť ukončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že výpovedný dôvod je koncipovaný široko a nedostatočne konkretizovaný, s ktorým hodnotením žalovaný nesúhlasil. Podľa názoru odvolacieho súdu námietky žalovaného a jeho hodnotenie výpovede ako určitej a zrozumiteľnej vzhľadom na právnu úpravu nie sú správne. Ak právna úprava vyžaduje, aby dôvod výpovede bol uvedený aj jeho skutkovým vymedzením, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, v danom prípade predložená výpoveď tento atribút nespĺňa, keďže vôbec nie je zrejmé, v čom konkrétnom spočívala organizačná zmena zamestnávateľa, pre ktorú sa stala doteraz vykonávaná práca žalobkyňou pre neho nepotrebnou.

34. Súd prvej inštancie v rámci zisťovania skutkového stavu dospel tiež k záveru, že žalovaný nepredložil rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, v dôsledku ktorých sa stala žalobkyňa nadbytočnou. V tomto smere poukázal na závery Najvyššieho súdu v uznesení sp. zn. 8Cdo/89/2017 zo dňa 23.8.2018. Žalovaný však namietal, že súd prvej inštancie nesprávne posúdil predložené dôkazy, a uviedol, že týmto rozhodnutím malo byť jeho oznámenie o zrušení prevádzky na ul. I. XX, D. zo dňa 20.4.2015 alebo Štruktogram.

35. Rozhodovacia prax sa ustálila na tom, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ale ide iba o skutočnosť, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre jednostranný právny úkon skončenia pracovného pomeru výpoveďou. V prípade, ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, sa súd môže zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ (pozri uznesenie NS SR, sp. zn. 4Cdo/244/2019, uznesenie NS SR, sp. zn. 3Cdo/261/2007). Rozhodnutie o organizačnej zmene má však podľa právnej úpravy predpísanú písomnú formu, pričom nie je významné, ako svoje rozhodnutie zamestnávateľ označil, ale podstatné je, či rozhodnutie zamestnávateľa (príslušného orgánu) sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ naďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, alebo či podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu. Ak vznikne pochybnosť o obsahu rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, postupuje sa obdobne podľa zásad pre výklad prejavu vôle pri právnom úkone sledujúc nielen formálne jazykové vyjadrenie, ale aj zmysel a účel vydaného opatrenia.

36. V prílohe podania zo dňa 22.11.2021 žalovaný predložil:

- Štruktogram predajne D. E. XX do 30.6.2021, na ktorom boli uvedené zamestnankyne – „Q. E., Vedúca predajne“, „R. G., pracovníčka predaja“, „A. B., pracovníčka predaja“ a „M. H., pracovníčka predaja“;
- Štruktogram predajne D. E. XX od 1.7.2021, na ktorom boli uvedené zamestnankyne – „Q. E., Vedúca predajne“, „R. G., pracovníčka predaja“, a „M. H., pracovníčka predaja“;
- Výpis štruktogramu predajne D. E. XX do 22.2.2021 s uvedením: „vedúca predajne, pracovníčka predajne, pracovníčka predajne“;
- Výpis štruktogramu predajne D. E. XX od 23.2. – 22.11.2021 s uvedením: „vedúca predajne, pracovníčka predajne, pracovníčka predajne“;

37. Podľa Úradného záznamu zo dňa 20.4.2015 Okresný úrad Prešov, odbor živnostenského podnikania na základe oznámenia zo dňa 20.4.2015 potvrdil zmeny údajov zapísaných v živnostenskom registri č. 707-15583 pre žalovaného a to zrušenie prevádzkarne na adrese I. XX, D..

38. Hoci sa žalovaný domnieva, že uvedené listiny sú podľa svojho obsahu rozhodnutím zamestnávateľa podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odôvodňujúce organizačné zmeny a teda aj nadbytočnosť žalobkyne, odvolací súd sa s názorom žalovaného nestotožňuje a dáva za pravdu súdu prvej inštancie, podľa ktorého žalovaný neunesol dôkazné bremeno a nepreukázal také svoje písomné rozhodnutie, sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov. Ak by nadbytočnosť žalobkyne mala byť následkom zrušenie prevádzky žalovaného v roku 2015, je evidentné, že nešlo by o výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1) písm. b) Zákonníka práce, ale výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a) bodu 1. Zákonníka práce, ktorý predpokladá aj čiastočné zrušenie zamestnávateľa. Čo sa týka predložených Štruktogramov, odvolací súd dodáva, že tieto nemôže byť tiež považované za rozhodnutia zamestnávateľa podľa ust. § 63 ods. 1) písm. b) Zákonníka práce, keďže tieto sú len zoznam zamestnancov s uvedením ich pracovných pozícií v konkretizovanom časovom období bez toho, aby v nich bola uvedená akákoľvek rozhodujúca skutočnosť, prečo sa pracovná pozícií zrušuje a z akého dôvodu.

39. Vzhľadom na uvedené odvolací súd konštatuje, že sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku a konštatuje správnosť dôvodov vo vzťahu k spornej otázke neplatnosti výpovede žalovaného. Súd prvej inštancie riadne a úplne zistil skutkový stav veci a správne na daný

skutkový stav aplikoval ustanovenia Zákonníka práce so záverom neplatnosti výpovede nielen z dôvodu nepreukázania prijatia organizačnej zmeny žalovaným, ale aj pre absenciu skutkovo vymedzeného výpovedného dôvodu. Dôvody rozhodnutia súdu prvej inštancie ohľadom tejto otázky sú jasné, logické a presvedčivé.

40. Súd ešte na záver dodáva, že Ústavný súd Slovenskej republiky v zhode s rozhodovacou praxou Európskeho súdu pre ľudské práva stabilne judikuje, že povinnosť súdu odôvodniť svoje rozhodnutie neznamena automaticky povinnosť poskytnúť podrobnú odpoveď na každý nastolený argument. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (napr. sp. zn. II. ÚS 44/03, III. ÚS 209/04, I. ÚS 117/05, III. ÚS 191/2013). Rozsah povinnosti odôvodniť súdne rozhodnutie sa môže meniť podľa povahy rozhodnutia a musí byť analyzované s ohľadom na okolnosti každého prípadu (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo 163/2015 zo 17. marca 2016). Do práva na spravodlivý súdny proces taktiež nepatrí súčasne aj právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (sp. zn. IV. ÚS 252/04) a rovnako neznamena ani to, aby účastník konania bol pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkou a právnymi názormi (I. ÚS 50/04).

41. Vzhľadom na uvedené odvolací súd konštatuje, že skutočnosti uvedené v odvolaní žalovaného neboli spôsobilé spochybniť správnosť skutkových a právnych záverov, ku ktorým dospel súd prvej inštancie, preto bol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdený. Keďže súd prvej inštancie žalobe vyhovel, správny je aj jeho výrok o trovách konania, o ktorých súd prvej inštancie rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 a § 262 CSP porovnávajúc úspech strán sporu.

K trovám odvolacieho konania

42. Podľa § 396 ods. 1 CSP ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie.

Podľa § 255 ods. 1 a ods. 2 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá náhradu trov konania právo.

Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. V civilnom sporovom konaní sa povinnosť nahradiť trovy konania spravuje predovšetkým zásadou úspechu v konaní. Ak mala strana plný úspech vo veci, prizná sa jej tiež celá náhrada nákladov konania, ak mala strana len čiastočný úspech, náhrada nákladov bude pomerne rozdelená. Ak je úspech a neúspech vyvážený, vysloví súd, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

43. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa vyššie uvedených zákonných ustanovení, podľa ktorých žalobkyňa ako sporová strana, ktorá mala v odvolacom konaní plný úspech, má nárok na náhradu trov tohto štádia konania proti žalovanému, ktorý v odvolacom konaní úspech nemal. Výšku týchto trov ustáli postupom podľa ust. § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia odvolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

44. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustné odvolanie.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP)

Podľa § 420 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.

Podľa § 421 ods. 1 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.

Podľa § 421 ods. 2 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).

Podľa § 422 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.

Podľa § 423 CSP, dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Podľa § 424 CSP, dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Podľa § 427 ods. 1 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.

Podľa § 427 ods. 2 CSP, dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

Podľa § 428 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 - § 421 a § 422 CSP)) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh).

Podľa § 429 ods. 1 CSP, dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Podľa § 429 ods. 2 CSP, povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) 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.