

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 16CoPr/4/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6720201727
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 12. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Alexander Mojš
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2022:6720201727.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Alexandra Mojša a sudcov Mgr. Martina Štubniaka a Mgr. Štefana Baláža, v spore žalobkyne: G.. S. O., nar. XX. XX. XXXX, bytom T., A. XXX/X, zastúpená advokátkou JUDr. Máriou Staríčkovou, advokátska kancelária v Trnave, Paulínska 19A, proti žalovanému: PPS Group, a. s., so sídlom v Detve, Tajovského 7/7, IČO: 36 011 509, zastúpený advokátskou kanceláriou CREDIS Law, s. r. o. so sídlom v Bratislave, Radlinského 2, IČO: 35 955 341, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 17Cpr/3/2020 - 310 zo dňa 14. 07. 2022, takto

rozhodol:

I. Rozsudok okresného súdu p o t v r d z u j e .

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % a o výške náhrady rozhodne súd prvej inštancie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd napadnutým rozsudkom určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 31. 10. 2019 z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné.

2.1. Okresný súd mal preukázané, že strany sporu uzavreli dňa 19. 09. 2011 pracovnú zmluvu s dojednaním druhu práce žalobkyne ako referent. V popise práce je uvedené, že zamestnanec nahlasuje prácu na rozpracovanú výrobu, vykonáva a zodpovedá za odpočet materiálu, zabezpečuje príjem a výdaj artiklov, manipuluje s materiálom zo skladových priestorov na pracoviská podľa denných plánov pomocou prepravných prostriedkov. Pracovný pomer bol založený na dobu určitú. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 28. 03. 2012 bol pracovný pomer dohodnutý na neurčitý čas.

2.2. Dňa 08. 10. 2019 rozhodol žalovaný zamestnávateľ o organizačnej zmene s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na vybraných pracoviskách z dôvodu poklesu objednávok u zahraničných odberateľov s tým, že s účinnosťou od 01. 02. 2020 dôjde k zníženiu stavu zamestnancov pre nadbytočnosť v počte 25 zamestnancov, uvedených v prílohe. V zozname zamestnancov, ktorí sa stali nadbytočnými, je uvedená aj žalobkyňa (č. I. 8, 9). Výbor základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne oznámil žalovanému listom z 29. 10. 2019 prerokovanie skončenia pracovného pomeru. Listom z 31. 10. 2019 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou „na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa zo dňa 08. 10. 2019 o organizačných zmenách, ktoré spočívajú v znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na vybraných pracoviskách z dôvodu poklesu objednávok od zahraničných odberateľov. Na základe uvedeného došlo k zrušeniu pracovného miesta Referent v stredisku Finálne opracovanie“, na ktorom bola žalobkyňa zaradená dňom 01. 02. 2020 (č. I. 7).

2.3. Nebolo sporné, že žalobkyňa výpoveď prevzala 08. 11. 2019 a výpovedná doba uplynula 29. 02. 2020, pričom od účinnosti organizačnej zmeny 01. 02. 2020 do uplynutia výpovednej doby 29. 02.

2020 žalobkyňa vykonávala rovnaký druh práce. Na základe organizačnej zmeny nedošlo k zrušeniu práce, ktorú vykonávala žalobkyňa, ale zmena spočívala v tom, že tieto práce ďalej vykonával namiesto dovtedajších dvoch zamestnancov jeden zamestnanec.

3.1. Okresný súd posudzoval výpoveď z hľadiska novej ponuky inej vhodnej práce v rozhodnom období, ktoré nastalo od rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene do doručenia výpovede žalobkyňi. Zo správy Sociálnej poisťovne zo dňa 22. 10. 2021 vyplývalo, že v rozhodnom období od 08. 10. 2019 do 08. 11. 2019 prijal žalovaný do zamestnania nových zamestnancov a to od 14. 10. 2019 jedného zamestnanca, od 01. 11. 2019 štyroch zamestnancov a od 04. 11. 2019 jedného zamestnanca. Žalovaný tvrdil, že v rozhodnom období pre žalobkyňu inú vhodnú prácu nemal. Okresný súd preto ďalej posudzoval, či práca, na ktorú boli prijatí noví zamestnanci, bola vhodná aj pre žalobkyňu vzhľadom na jej zdravotné predpoklady a kvalifikáciu. Žalobkyňa uviedla, že spĺňa predpoklady na lakovača, má žeriavnícky preukaz, preukaz oprávňujúci viazanie bremien.

3.2. Žalovaný od 08. 10. 2019 vedel o zániku pracovného miesta žalobkyne a napriek tomu jej neponúkol voľné pracovné miesto, na ktoré prijal nových zamestnancov. Na pracovné miesta, na ktoré žalovaný prijal nových zamestnancov, neboli potrebné osobitné predpoklady. Bolo na žalovanom, aby preukázal, že tieto voľné pracovné miesta neboli pre žalobkyňu vhodné, resp. že nespĺňala predpoklady. Ponuka vhodnej práce dopadá aj na takú pracovnú pozíciu, pri ktorej sa v plnej miere nevyužíva kvalifikácia zamestnanca. Zamestnávateľ mal žalobkyňi ponúknuť akékoľvek pracovné miesto, ktoré mal k dispozícii v čase výpovede z dôvodu nadbytočnosti a nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve. Žalovaný nepreukázal, že žalobkyňa nespĺňa fyzické alebo kvalifikačné predpoklady pre prácu na pozícii zamestnanca v lakovni, alebo brusiča. Nemožno vylúčiť ani spôsobilosť žalobkyne pracovať v pracovnej pozícii manažéra na „projekte Volvo“. Výber, či ponuku prijme alebo odmietne, je na zamestnancovi, nie na zamestnávateľovi.

3.3. Okresný súd žalobe vyhovel, pretože mal preukázané, že žalovaný ponukovú povinnosť voči žalobkyňi podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce nespĺnil, hoci v rozhodnom čase mal voľné pracovné miesta.

4. Na právne posúdenie okresný súd uviedol § 61 ods. 2, § 62 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 písm. a), § 74 a § 77 Zákonníka práce. Žalobkyňa mala v konaní plný úspech, preto okresný súd uložil žalovanému podľa § 255 ods. 1 CSP povinnosť nahradiť trovy konania v rozsahu 100 %.

5.1. Proti rozhodnutiu okresného súdu podal žalovaný včas odvolanie zo dňa 16. 08. 2022. Namietal nesprávne skutkové zistenia a právne posúdenie veci. Okresnému súdu vytýkal, že za rozhodné obdobie nesprávne určil obdobie od 08. 10. 2019 do 08. 11. 2019, pretože ponuková povinnosť sa viaže len na čas dania výpovede, ktorá bola žalobkyňi doručená 08. 11. 2019. Zo žiadneho ustanovenia nevyplýva, že je zamestnávateľ povinný uskutočniť ponukovú povinnosť v čase od prijatia organizačnej zmeny do realizácie výpovede. Právne účinky výpovede nastávajú až doručením výpovede, pričom z odôvodnenia okresného súdu vyplýva, akoby výpoveď bola daná dňa 31. 10. 2019. Uvádzané prípady uzavretia nových pracovných pomerov, ktoré predchádzali doručeniu výpovede žalobkyňi preukazujú, že žalovaný v čase doručenia výpovede žalobkyňi nedisponoval žiadnym z uvedených pracovných miest a teda k 08. 11. 2019 nemal objektívnu možnosť žalobkyňu zamestnať.

5.2. Okresný súd nesprávne posúdil daný stav, pretože žalobkyňa nepreukázala, že ku dňu výpovede mal žalovaný voľné pracovné miesta, pretože v rozsudku uvádzané pracovné miesta neboli voľné. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 261/2007, podmienka ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je splnená, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pretože takúto prácu pre neho nemá, v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 138/2012, ak zamestnávateľ uvádza, že v čase výpovede nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto, je pre posúdenie otázky splnenia jeho ponukovej povinnosti určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli pracovné miesta voľné alebo či boli obsadené. V takom prípade je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami.

5.3. Okresný súd mal zato, že vo vzťahu k voľným pracovným pozíciám brusič, lakovač nejde o prácu, kde je potrebná zvláštna kvalifikácia. Okresný súd sa sústredil na ponukovú povinnosť zamestnávateľa,

pričom sa vôbec nevysporiadal so základným faktom, že v čase doručenia výpovede žalovaný nedisponoval žiadnym z uvádzaných pracovných miest.

5.4. Žalovaný má ďalej za to, že v žiadnom z uvádzaných pracovných miest nešlo o prácu, ktorá by bola vhodná pre žalobkyňu. Ponuka inej vhodnej práce sa viaže na schopnosti zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný prihliadať aj na to, aby tzv. iná vhodná práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu. Bolo na posúdení a rozhodnutí zamestnávateľa, či žalobkyňa má schopnosti uvedené práce vykonávať. Vzhľadom na uvedené žalovaný navrhol, aby odvolací súd rozsudok okresného súdu zrušil a vec vrátil na opätovné prejednanie a rozhodnutie.

6.1. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu uviedla, že ponukovú povinnosť nemožno reštriktívne vykladať len ako deň doručenia výpovede, lebo odo dňa prijatia organizačných zmien uplynul celý mesiac, kedy žalovaný prijal nových zamestnancov. Žalovaný mal uvedené pracovné pozície prednostne ponúknuť žalobkyňi. Vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene mal žalobkyňi ponúknuť v tom čase voľné pracovné miesto, čoho následkom nemusela byť výpoveď, ale dohoda o zmene pracovnej zmluvy žalobkyne. Tvrdenia žalovaného sú zavádzajúce, lebo reálne vytvorenie nových pracovných miest nepredchádzalo rozhodnutiu o organizačnej zmene. Organizačná zmena riešila pracovné miesto žalobkyne a ostatným osobám menovaným v rozhodnutí zamestnávateľa bola ponúknutá iná práca a bola dohodnutá zmena pracovnej zmluvy alebo nová pracovná zmluva.

6.2. Žalobkyňa má zato, že danie výpovede je širší pojem, ako doručenie výpovede. Rozhodnutie o organizačnej zmene a výpoveď ako právny úkon existovali a žalovaný mal vedomosť o iných pracovných miestach, ktoré mohol ponúknuť žalobkyňi, ale ich účelovo obsadil a potom tvrdil, že nie je v jeho možnostiach žalobkyňu zamestnať. Uvedený postup je v rozpore s dobrými mravmi a obchádzaním zákona v § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré je sankcionované absolútnou neplatnosťou takého právneho úkonu. Žalovaný prispôsobuje znenie judikátov, ktoré vôbec nezužujú ponukovú povinnosť do dňa a hodiny doručenia výpovede. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi dať zamestnancovi výpoveď iba vtedy, ak ho nemá možnosť ďalej zamestnávať (písm. a) a zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol (písm. b). Uvedené úkony nemusia byť v ten istý deň. Ponukovej povinnosti predchádza rozhodnutie o organizačnej zmene. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Cdo 72/2010, zmyslom ponukovej povinnosti ako hmotnoprávnej podmienky výpovede je zabezpečiť ochranu existujúcemu pracovnému pomeru tým, že uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok pred výpoveďou. Ponuková povinnosť predpokladá, že zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi všetky pre neho vhodné a voľné pracovné miesta ešte pred dorúčením výpovede. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 17/2017 ponuková povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce trvá od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede.

6.2. Žalovaný tvrdil, že voľné pracovné miesta neboli vhodné pre žalobkyňu, ktorá nemá zručnosti lakovača. Ak nevzniesol žiadne námietky proti tvrdeniu žalobkyne, že mal voľné pracovné miesta, ide o nespornú skutočnosť a existenciu voľných pracovných miest netreba jednotlivo dokazovať. Žalovaný v odvolaní namietal, že okresný súd sa nezaoberal schopnosťami žalobkyne a preto nemohol ustáliť, že uvedené pracovné pozície predstavujú inú vhodnú prácu pre žalobkyňu, ale nijaké tvrdenia ani dôkazy k tejto okolnosti neuvádzal. Naopak, žalobkyňa nad rozsah svojej povinnosti dôkazného bremena preukázala, že na uvedené pozície mala kvalifikáciu, zdravotné predpoklady aj schopnosti (žeriavnický preukaz, viazačský preukaz, preukaz vodiča regálových zakladačov, dobrý zdravotný stav). Žalovaný pracovné schopnosti žalobkyne nespochybňoval a okresný súd aj v tomto ohľade dospel k správnym skutkovým zisteniam. Z uvedených dôvodov žalobkyňa navrhla, aby odvolací súd rozsudok okresného súdu potvrdil.

7. Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalovaného a bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 a contr. CSP) rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil, pretože rozhodnutie je vecne správne.

8.1. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

8.2. Podľa § 77, veta prvá Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

9. Okresný súd založil svoje rozhodnutie na zistení, že v rozhodnom období, ktoré nastalo od rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene do doručenia výpovede žalobkyni neponúkol voľné pracovné miesto, na ktoré prijal nových zamestnancov a preto si nesplnil ponukovú povinnosť voči žalobkyni podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

10.1. Odvolanie žalovaného nebolo dôvodné. Žalovaný zamestnávateľ už 08. 10. 2019 označil žalobkyňu ako nadbytočnú z dôvodu organizačnej zmeny ku dňu 01. 02. 2020, preto bolo jeho povinnosťou preukázať, že pre žalobkyňu nemal inú vhodnú prácu až do momentu doručenia, resp. odoslania výpovede. Ponuková povinnosť zamestnávateľa nevznikla iba v čase doručenia výpovede zamestnancovi, ako nesprávne tvrdil žalovaný zamestnávateľ. Pre posúdenie rozhodnej doby, v ktorej mal zamestnávateľ vykonať voči žalobkyni ponukovú povinnosť, je rozhodujúce objektívne kritérium, ktoré rešpektuje výlučné právo zamestnávateľa urobiť organizačnú zmenu a dať výpoveď zamestnancovi, ktorá je následkom organizačnej zmeny. Prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene, dátum účinnosti organizačnej zmeny aj odoslanie výpovede zamestnancovi sú úkony zamestnávateľa, na ktoré nemá zamestnanec žiadny vplyv. Tak isto je výlučným právom zamestnávateľa rozhodnúť o prijatí nových zamestnancov. Zamestnávateľ od 08. 10. 2019 rozhodol, že žalobkyňa je nadbytočná a do času doručenia výpovede z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne rozhodol o prijatí nových zamestnancov.

10.2. Okresný súd správne posudzoval existenciu povinnosti zamestnávateľa ponúknuť žalobkyni voľné pracovné miesto v rozhodnom období, za ktoré treba považovať obdobie od 08. 10. 2019 do 08. 11. 2019, počas ktorého žalovaný prijal nových zamestnancov. Argumentácia žalovaného, že splnenie ponukovej povinnosti sa viaže na doručenie výpovede, správnejšie na odoslanie výpovede, je v rozpore s účelom právnej úpravy. Dotknutý zamestnanec by sa nedomohol poskytnutia ochrany, ktorá vyplýva z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý poskytuje ochranu pre existujúci pracovný pomer.

11.1. Napokon žalobkyňa vzhľadom a skutkové okolnosti preukázala, že žalovaný zamestnávateľ pristúpil k doručovaniu výpovede mesiac po prijatí organizačnej zmeny, aby mohol tvrdiť, že v rozhodnom období pre žalobkyňu inú vhodnú prácu nemal. Vzhľadom na skutkové zistenia bolo povinnosťou žalovaného preukazovať, že prijatie nových zamestnancov po prijatej organizačnej zmene nemohol odkladať a že až do účinnosti organizačnej zmeny žalovanú potreboval na jej pracovnom zaradení. Uvedené ale hodnoverne preukázať nemohol, pretože nebolo sporné, že v prípade žalobkyne organizačná zmena spočívala v tom, že prácu, ktorú vykonávali dvaja zamestnanci mal naďalej vykonávať jeden zamestnanec.

11.2. Posudzovaná organizačná zmena, z ktorej plynie nadbytočnosť zamestnanca, bola odôvodnená potrebou „zabezpečiť efektívnosť práce na vybraných pracoviskách z dôvodu poklesu objednávok“. Vzhľadom na obsah organizačnej zmeny žalovaný zamestnávateľ opomenul zosúladiť ponukovú povinnosť inej vhodnej práce pre žalobkyňu s rozhodnutím o prijatí nových zamestnancov. Skutočnosť, že žalovaný považoval od 08. 10. 2019 žalobkyňu za nadbytočnú bez toho, aby jej ponúkol inú vhodnú prácu, na ktorú v tom čase potreboval a na ktorú prijal nových zamestnancov, robí právny úkon výpovede neplatným.

12.1. Rozhodnutie okresného súdu nie je v rozpore s judikatúrou, ktorá sa zaoberá pre posúdenie vecí rozhodnou otázkou ponukovej povinnosti, a ktorá podmieňuje ponukovú povinnosť existenciou voľného pracovného miesta v rozhodnom čase. Je na ťarchu žalovaného zamestnávateľa, že v rozhodnom čase rozhodol o výpovedi pre nadbytočnosť žalobkyne a súčasne aj o prijatí nových zamestnancov, čím vylúčil žalobkyňu z možnosti voľby prijať alebo odmietnuť pracovné miesto.

12.2. Žalovaný namietal, že výlučne jemu ako zamestnávateľovi prislúchalo právo posúdiť, či žalobkyňa mala schopnosti vykonávať prácu, na ktorú prijal nových zamestnancov. Splnenie ponukovej povinnosti je na ochranu zamestnanca, ktorého pracovné schopnosti už zamestnávateľ počas trvania pracovného pomeru posúdil. Vzhľadom na žalobkyni daný výpovedný dôvod z ničoho nevyplývalo, že by táto nebola schopná vykonávať prácu, na ktorú žalovaný prijal nových zamestnancov.

13. Odvolací súd sa z uvedených dôvodov stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, v ktorom okresný súd zrozumiteľne vysvetlil, ktoré skutočnosti a na základe akých dôkazov mal preukázané a akými úvahami sa pri vyhodnotení skutkového stavu riadil. Okresný súd teda správne zistil skutkový stav, vyvodil z neho zodpovedajúci právny záver, rešpektoval príslušnú právnu úpravu a zohľadnil všetky právne významné skutočnosti, jeho rozhodnutie je zrozumiteľné a vecne správne. Pretože žalobkyňa bola v spore úspešná správne jej okresný súd priznal náhradu trov konania od žalovaného

14. O nároku na náhradu trov konania súd rozhoduje v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí (§ 262 ods. 1 CSP). Žalobkyňa bola v odvolacom konaní úspešná, preto má právo na náhradu trov v zmysle § 255 ods. 1 CSP.

15. Rozhodnutie bol v senáte prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) CSP (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 CSP 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) (§ 422 ods. 1 CSP).

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 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 (§ 427 ods. 1 CSP).

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).