

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 24CoPr/5/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2520200871
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 12. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Spálová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2022:2520200871.1

Uznesenie

Krajský súd v Trnave v spore žalobcu: A. B. C., B., nar. XX.X.XXXX, adresa D., E. XXXX/XA, zastúpeného advokátskou kanceláriou: LEGAL&CORP, s.r.o., so sídlom Bratislava, Gajova 11, IČO: 47 237 325, proti žalovanému: Mesto Piešťany, so sídlom Piešťany, Námestie SNP 1475/3, IČO: 00 612 031, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Piešťany č.k. 18Cpr/18/2020-302 zo dňa 30.6.2022, takto

rozhodol:

Odvolací súd odvolanie žalovaného proti výroku III. o d m i e t a .

Napadnutý rozsudok vo zvyšných výrokoch I., II., a IV. z r u š u j e a v zrušenom rozsahu vec v r a c i a súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

Právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie č.k. 18Cpr/18/2020-294 zo dňa 30.6.2022, ktorým prvoinštančný súd pripustil zmenu žaloby z r u š u j e .

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom prvoinštančný súd o žalobe žalobcu vo výroku rozhodol nasledovne:

- I. Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru žalobcu na základe výpovede zo dňa 07.01.2020 je neplatné a pracovný pomer žalobcu naďalej trvá.
- II. Žalovaný je povinný uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 47.871 Eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.
- III. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietá.
- IV. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

Pri svojom rozhodovaní prvoinštančný súd vychádzal zo skutkového stavu ako ho zistil z vykonaného dokazovania, keď ustálil, že žalobca a žalovaný uzatvorili dňa 15.2.2016 pracovnú zmluvu s dňom nástupu do práce 15.2.2016, na základe ktorej žalobca vykonával pre žalovaného prácu v pozícii vedúceho oddelenia právnych a klientskych služieb s miestom výkonu práce v Piešťanoch na Mestskom úrade. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 14.2.2017. V zmysle pracovnej zmluvy bol plat určený samostatným oznámením o výške a zložení funkčného platu, ktorý tvoril neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy. Výplatný termín bol stanovený na 10. v mesiaci, plat bol splatný mesiac dozadu a poukazovaný na účet žalobcu. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017 došlo s účinnosťou od 14.2.2017 k zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú. V zmysle pracovnej náplne zo dňa 28.12.2018 bolo pracovnou náplňou žalobcu ako vedúceho oddelenia právnych a klientskych služieb v súlade s príslušnými právnymi predpismi vykonávať a zodpovedať najmä za tieto činnosti - riadiť, koordinovať a kontrolovať prácu na oddelení právnych a klientskych služieb; predkladať prednostovi MsÚ návrh rozpočtu, jeho zmeny a doplnky, sledovať jeho čerpanie v rámci svojho oddelenia; vydávať príkazy a nariadenia referentom oddelenia; v zverených záležitostiach zastupovať mesto v jednaní so Štátnou správou, právnickými a fyzickými osobami; zastupovať mesto v súdnych sporoch; zabezpečovať

a poskytovať všeobecné právne služby a právne poradenstvo pre potreby mesta, pre jednotlivé interné útvary MsÚ, pre mestom založené alebo zriadené právnické osoby; zúčastňovať sa rokovaní MsR a MsZ; spracovávať materiály na rokovanie MsR a MsZ; vybavovať žiadosti podľa zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v z.n.p. a sťažnosti v rámci zvereneho oddelenia; vykonávať základnú finančnú kontrolu podľa § 7 zák. č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov; plniť ďalšie úlohy podľa pokynov nadriadených, ak sú vydané v súlade s právnymi predpismi. Oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 30.12.2019 bol s účinnosťou od 1.1.2020 v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, určený funkčný plat žalobcu vo výške 1.773 Eur mesačne na 100% úväzok.

Usmernením v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa zo dňa 7.1.2020, bol žalobca zo strany žalovaného informovaný, že v dôsledku zrušenia pracovného miesta vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb vznikla dňom 7.1.2020 prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods.3 Zákonníka práce a z tohto dôvodu žalobcovi nie je možné pridelovať prácu. Súčasne žalovaný vyzval žalobcu na odovzdanie agendy a pracovných pomôcok a upovedomil ho, že s poukazom na uvedené skutočnosti nebude žalovaný považovať neprítomnosť žalobcu v práci za porušenie pracovnej disciplíny, platného pracovného poriadku. Počas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa mala byť žalobcovi vyplácaná náhrada mzdy (vo výške funkčného platu ku dňu 7.1.2020), a to až do skončenia pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou. Zo zoznamu voľných pracovných miest k 7.1.2020, vyplýva, že žalobcovi nebolo ponúknuté pracovné miesto zodpovedajúce jeho kvalifikácii a doterajšiemu pracovnému zaradeniu.

Listom zo dňa 7.1.2020 označeným ako Výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. b) zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, žalovaný oznámil žalobcovi, že mu dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť, a to z dôvodu, že na základe písomného Rozhodnutia zamestnávateľa Mesto Piešťany č. 1/2019 o iných organizačných zmenách Mestského úradu Piešťany s účinnosťou od 10.9.2019 bolo o.i. zrušených niekoľko pracovných miest a medzi nimi aj pracovné miesto Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb, ktoré podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 15.2.2016 vykonával žalobca ku dňu jeho zrušenia. V dôsledku uvedenej organizačnej zmeny sa žalobca stal nadbytočný a žalovaný ako zamestnávateľ po nástupe do práce dňa 07.01.2020, t. j. po ukončení práceneschopnosti, ktorá trvala od 16.1.2019 do 6.1.2020, mu ponúkol všetky voľné pracovné miesta, ktoré žalobca odmietol. Pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby, ktorá je dvojmesačná a začala plynúť dňa 1.2.2020 a uplynie dňa 31.3.2020. Výpoveď zo strany zamestnávateľa bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie SLOVES dňa 7.1.2020. Žalobca podpisom potvrdil osobné prevzatie výpovede dňa 7.1.2020 a vo vyjadrení k výpovedi uviedol, že s výpoveďou nesúhlasí a neakceptuje aktuálnu ponuku voľných pracovných miest.

Listom zo dňa 22.3.2020 označeným ako Žiadosť oznámil žalobca žalovanému, že trvá na pokračovaní pracovného pomeru v pozícii vedúci právnych a klientskych služieb z dôvodu, že rozhodnutie zamestnávateľa č. 1/2019 o zrušení niekoľkých pracovných miest ako aj následná výpoveď zo strany žalovaného sú nedôvodné, neopodstatnené, protiprávne a žiada o vykonanie nápravy.

Podľa záznamu o prerokovaní nového Organizačného poriadku Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 s odborovou organizáciou SLOVES, bol dňa 23.8.2019 prerokovaný Organizačný poriadok Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 v súlade s článkom 11 Kolektívnej zmluvy na rok 2019 uzatvorenej medzi Mestom Piešťany a odborovou organizáciou SLOVES. Výsledkom prerokovania bolo, že účastníci prerokovania sa dohodli na znení organizačného poriadku v predloženej znení.

Rozhodnutím zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 prijatým v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení, účinným od 1.9.2019, bol okrem iného zrušený pôvodný organizačný útvar „Oddelenie právnych a klientskych služieb“ (bod 14. rozhodnutia), vznikla nová organizačná zložka „Odbor právny a klientskeho

centra“ (bod 24. rozhodnutia), bola zrušená pôvodná funkcia „Vedúci oddelenia právnych a klientských služieb“ (bod 29. rozhodnutia) a vznikla nová funkcia „Vedúci odboru právneho a klientskeho centra“ (bod 39. rozhodnutia).

Podľa Organizačného poriadku Mestského úradu Piešťany č. 3/2016 zo dňa 8.11.2016 v znení neskorších dodatkov bolo oddelenie základnou organizačnou zložkou mestského úradu. Jedným z oddelení MsÚ bolo aj Oddelenie právnych a klientských služieb, ktorého úlohou bolo poskytovať právne zabezpečenie činnosti MsÚ, vrátane zastupovania mesta na súdoch, vymáhania pohľadávok, dodržiavania zásad hospodárenia s majetkom mesta a uzatvárania zmluvných vzťahov. Vykonávalo matričný úrad, evidenciu obyvateľstva a osvedčovanie listín a podpisov. V súlade s internými predpismi a zákonmi zodpovedalo za organizačné zabezpečenie chodu MsÚ (podateľňa), prípravu a distribúciu materiálov predkladaných do MsR a MsZ, spracovanie, evidenciu a distribúciu uznesení MsR a MsZ. Zabezpečovalo prvý kontakt klienta so zamestnancami MsÚ v Klientskom centre. Organizačným poriadkom Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 zo dňa 23.8.2019, s účinnosťou od 1.9.2019 boli vytvorené nové organizačné zložky - odbory, ktoré sa ďalej členia na referáty. Jedným z novovytvorených odborov bol „Odbor právny a klientskeho centra“. Odbor zodpovedá za právne zabezpečenie činnosti MsÚ, vrátane zastupovania mesta na súdoch, vymáhania pohľadávok, dodržiavania zásad hospodárenia s majetkom mesta a uzatvárania zmluvných vzťahov. Vykonáva klientske služby ako podateľňu, pokladňu, matričný úrad, evidenciu obyvateľstva, register adries, vydávanie súpisných a orientačných čísel, osvedčovanie listín a podpisov, činnosť integrovaného obslužného miesta a ostatné klientske služby (poskytovanie informácií k vydávaným úradným tlačivám, žiadosťiam a iným podaniam, poskytuje informačné a propagačné materiály, brožúry a pod.). Odbor zabezpečuje úlohy prostredníctvom organizačných zložiek, ktorými sú Referát právny a Klientske centrum (referát). Organizačný poriadok definuje náplň činnosti oboch referátov.

Podľa žiadosti o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa zo dňa 3.1.2020, požiadal žalovaný odborovú organizáciu SLOVES v zmysle § 74 Zákonníka práce o prerokovanie Výpovede podľa §63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce so zamestnancom Mesta Piešťany A. B. C., B., vedúcim Oddelenia právnych a klientských služieb, dňa 07.01.2020 o 7.00 hod. v kancelárii prednostky MsÚ.

Podľa záznamu o prerokovaní výpovede s odborovou organizáciou SLOVES bola dňa 7.1.2020 medzi žalovaným a odborovou organizáciou prerokovaná výpoveď zamestnancovi A. B. C. podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v súlade s článkom 11 ods. 2 Kolektívnej zmluvy na rok 2020 uzatvorenej medzi Mestom Piešťany a odborovou organizáciou SLOVES.

V zmysle pracovnej náplne zo dňa 31.8.2019 po prijatí organizačných zmien na MsÚ došlo v prípade Vedúceho odboru právneho a klientskeho centra v porovnaní s funkciou Vedúceho oddelenia právnych a klientských služieb k presnejšej špecifikácii a čiastočnému rozšíreniu pôvodnej pracovnej náplne.

Z inzerátov zverejnených na úradnej tabuli Mesta Piešťany, v A.B. Piešťany ako aj na webovej stránke mesta Piešťany vyplýva, že v období od 13.9.2019 do 7.10.2019 vyhlásil žalovaný výberové konanie na pozíciu Vedúci odboru právneho a klientskeho centra.

Z výpovede svedka A. C., ktorý je bývalým zamestnancom žalovaného vyplynulo, že žalovaným vykonaná organizačná zmena bola účelová, nakoľko všetky organizačné útvary zostali zachované, len oddelenia sa premenovali na odbory a čiastočne niektoré odbory zmenili názov oproti pôvodnému. Pracovná náplň vedúceho bola takmer tá istá. Činnosti pridané do pracovnej náplne vedúceho odboru neboli takého charakteru, ktoré by si vyžadovali ďalšie vzdelanie.

Právne prvoinštančný súd vec posúdil na základe aplikácie ust. § 11a ods. 1, § 13 ods. 3, § 17 ods. 2, § 59 ods. 1 písm. b), § 61 ods. 1, 2, 3, § 62 ods. 1, 3 písm. a), b), ods. 2, § 74, § 77 zák. č. 311/2001

Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len ZP), § 39 Občianskeho zákonníka, § 4 ods. 7, § 29 ods. 1, 2 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj len zák. č. 533/2003 Z.z.), s poukazom na ust. § 151 ods. 1 Civilného sporového poriadku.

Vychádzajúc zo skutkových zistení a ustanovení právnych predpisov súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že v časti o určenie neplatnosti výpovede zo strany žalovaného zo dňa 7.1.2021 podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce danej žalobcovi, je žaloba žalobcu dôvodná a preto žalobe v tejto časti vyhovel.

Pokračoval, že v konaní bolo nesporné, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 15.2.2016. Žalobca u žalovaného pracoval na pozícii vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017 došlo k zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú. K skončeniu pracovného pomeru došlo zo strany zamestnávateľa a to výpoveďou podľa § 63 odsek 1 písmeno b) Zákonníka práce listom zo dňa 7.1.2020 z dôvodu, že rozhodnutím zamestnávateľa č. 1/2019 o iných organizačných zmenách MÚ Piešťany s účinnosťou od 1.9.2019 bolo zrušené pracovné miesto „vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb“ a z toho dôvodu sa stal zamestnanec nadbytočným. Žalobca výpoveď prevzal dňa 7.1.2020. Výpovedná doba začala plynúť 1.2.2020 a uplynula dňa 31.3.2020. Žalobca listom zo dňa 22.3.2020 zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával.

V konaní bolo nesporné, že výpoveď bola žalobcovi doručená osobne dňa 7.1.2020 a pracovný pomer mal skončiť uplynutím výpovednej doby dvoch mesiacov dňa 31.3.2020. Žalobca podal žalobu o určenie neplatnosti výpovede a o náhradu mzdy na súd dňa 28.5.2020, čiže v zákonnej dvojmesačnej lehote.

Sporom dotknutá výpoveď spĺňa formálne náležitosti v tom zmysle, že bola urobená písomne, je v nej uvedený dôvod tak, že ho nie je možné zameniť s iným dôvodom a zároveň bola výpoveď žalobcovi doručená.

Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný požiadal odborovú organizáciu SLOVES v zmysle § 74 Zákonníka práce o prerokovanie výpovede žalobcu podľa §63 ods. 1 písm. b), pričom k prerokovaniu došlo dňa 7.1.2020 pred doručením výpovede žalobcovi. Žalovaný ako zamestnávateľ splnil svoju zákonnú povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Vzhľadom na uvedený záver súd v spore ďalej skúmal, či sú splnené ostatné podmienky výpovede.

Z predmetnej výpovede je zrejmé z akého dôvodu bola daná, a to z dôvodu nadbytočnosti žalobcu na základe rozhodnutia zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 a obsahuje i odkaz na právnu úpravu, a to § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zmyslom ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby zamestnanci boli proti výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný. Súd prvej inštancie preto ďalej skúmal, či označený dôvod výpovede z pracovného pomeru bol daný, či dôvod uvedený vo výpovedi obstoje ako výpovedný dôvod, nakoľko zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov výslovne uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Predpokladom platnej výpovede je existencia dôvodu v čase výpovede. To, či skutočne došlo k organizačnej zmene zakladajúcej dôvod výpovede, kto, kedy, akým rozhodnutím a o akých konkrétnych zmenách rozhodol a či tieto zmeny existovali v čase výpovede, je vecou dokazovania o existencii použitého výpovedného dôvodu.

Vzhľadom na dôvod uvedený v predmetnej výpovedi zo dňa 7.1.2020 súd prvej inštancie vychádzal z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorý obsahuje výpovedný dôvod spočívajúci v tzv. vnútorných organizačných zmenách, ktoré vyúsťujú do nadbytočnosti zamestnanca. Predpoklady

použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ.

V danom prípade písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorého mal žalovaný stratiť možnosť naďalej zamestnávať žalobcu ako svojho zamestnanca a v dôsledku ktorého sa žalobca mal stať podľa žalovaného nadbytočným, predstavuje Rozhodnutie zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 účinné od 1.9.2019, ktorým bola okrem iného zrušená pôvodná funkcia žalobcu „Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb“ a zároveň vznikla nová funkcia „Vedúci odboru právneho a klientskeho centra“. V zmysle vyjadrenia žalovaného išlo o komplexnú zmenu na pracovisku, v rámci ktorej došlo k reálnej zmene štruktúry jednotlivých organizačných útvarov. Zároveň však potvrdil, že sa zrušili pôvodné funkcie (pracovné miesta) vedúcich oddelení a vytvorili sa nové funkcie (pracovné miesta) vedúcich odborov.

I keď súd v konaní o žalobe o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Podstatnou otázkou pre rozhodnutie bolo preto posúdenie toho, v čom spočívala organizačná zmena u žalovaného prijatá rozhodnutím č. 1/2019 a následne toho, či táto organizačná zmena odôvodňuje použitie výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. či sa organizačnou zmenou zamestnanec stal nadbytočným a či prijatá organizačná zmena je v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobcu.

Po vykonanom dokazovaní dospel prvoinštančný súd k záveru, že žalovaný (ktorý bol v tejto časti nositeľom dôkazného bremena) nepreukázal nadbytočnosť žalobcu a teda ani príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a jeho nadbytočnosťou. Nemožno hovoriť o nadbytočnosti žalobcu aj z dôvodu, že v konaní bolo samotným žalovaným uvedené a nesporné, že žalovaný po prijatí rozhodnutia o iných organizačných zmenách, na základe ktorého sa mal stať žalobca nadbytočným, vyhlásil v období od 13.9.2019 do 7.10.2019 (počas trvania práceneschopnosti žalobcu a trvania pracovného pomeru žalobcu), výberové konanie na pozíciu Vedúci odboru právneho a klientskeho centra. Z dokazovania vyplynulo, že rozdielnosť pracovných náplní zrušenej pracovnej pozície žalobcu a novovytvorenej pracovnej pozície je minimálna a žalobca spĺňal predpoklady na výkon práce na tejto pracovnej pozícii. Je tak zrejmé, že žalovaný aj po predmetnej organizačnej zmene potreboval práce vykonávané žalobcom, nestal sa nadbytočným, nedošlo ani k zníženiu počtu zamestnancov žalovaného, čím nebola splnená podmienka pre platnosť výpovede.

Súd prvej inštancie sa vzhľadom na uvedený záver nezaoberal podrobne ďalšími možnými dôvodmi neplatnosti predmetnej výpovede, keďže by to už nemohlo mať vplyv na rozhodnutie súdu, avšak podotkol, že novovzniknutú pracovnú pozíciu Vedúceho odboru právneho a klientskeho centra žalovaný žalobcovi nesporne neponúkol, aj keď bola po prijatí organizačných zmien obsadzovaná. V tejto súvislosti súd poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/39/2003 v zmysle ktorého, pokiaľ by žalovaný takto konal voči žalobcovi z dôvodu jeho momentálne nepriaznivého

zdravotného stavu (v tom istom čase a mieste odlišne ako voči iným zamestnancom) nevytvoril žalobcovi rovnakú možnosť prijať osobné rozhodnutie v situácii, ktorá nastala po rozhodnutí o organizačnej zmene a konanie žalovaného by tak malo znaky diskriminácie a rozporu so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Výpoveďou svedka A. C. bolo navyše potvrdené, že došlo len k premenovaniu oddelení na odbory a čiastočne k zmene názvov niektorých odborov oproti pôvodným oddeleniam, pričom predmetná organizačná zmena vykonaná žalovaným bola účelová, aj keď nie mierená proti konkrétnym zamestnancom, avšak s cieľom obsadenia novovzniknutých pracovných pozícií konkrétnymi osobami.

Súd prvej inštancie poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 27.04.2004, sp. zn. 21Cdo 2204/2003, podľa ktorého „v prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa (príslušného orgánu), popřípade jeho realizáciou u zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ako uvedené ciele a že teda zamestnávateľ (príslušný orgán) len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu), je potrebné bez ohľadu na to, ako svoje opatrenie označil - dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté.“

Rozhodnutie o organizačnej zmene musí mať za cieľ zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, prirodzene vyvolané zmenou v organizácii zamestnávateľa. Súd má za to, že v danom prípade došlo len k premenovaniu útvarov a čiastočnej zmene náplne práce, avšak samotné miesto vedúceho právneho oddelenia/odboru zrušené nebolo. Súd poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 12.04.2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, podľa ktorého „o rozhodnutie o organizačnej zmene by u žalovanej mohlo ísť iba vtedy, keby jeho účelom (zmyslom) bolo zníženie stavu zamestnancov alebo zmena v ich kvalifikačnom zložení oproti stavu, ako ho predpokladala doterajšia "organizačná schéma" alebo do tej doby platný najvyššie prípustný stav jej zamestnancov; také opatrenie však žalovaná neprijala.“

V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ciele a že zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi (porov. R 28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008).

Pri posudzovaní dôvodnosti žaloby v časti platnosti výpovede danej žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dospel súd prvej inštancie k záveru, že žalovaný v konaní nepreukázal, že by sa žalobca na základe organizačnej zmeny č. 1/2019, v dôsledku ktorej mal byť so žalobcom skončený pracovný pomer, stal nadbytočným. Následkom organizačnej zmeny nebolo zníženie počtu zamestnancov. Žalovaný mal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, keďže aj po organizačnej zmene potreboval práce vykonávané žalobcom v pôvodnom rozsahu. Tým istým rozhodnutím zamestnávateľa došlo k zrušeniu a zároveň aj k vzniku pracovnej pozície s pracovnou náplňou, ktorú žalobca pre žalovaného vykonával a následne aj k jej obsadeniu. V danom prípade tak nebola splnená hmotnoprávna podmienka pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže žalobca sa nestal nadbytočným z dôvodov uvedených v predmetnej výpovedi.

V konaní bolo navyše preukázané, že pôvodná pracovná pozícia žalobcu nebola reálne zrušená, ale len premenovaná a rozhodnutie o iných organizačných zmenách č. 1/2019 nesledovalo zníženie počtu zamestnancov objektívne vyvolané zmenou organizácie práce s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Predmetnou organizačnou zmenou žalovaný sledoval aj iné ako ním uvádzané ciele, a to obsadenie zrušených a následne novovzniknutých pracovných miest konkrétnymi osobami a takého konanie je nevyhnutné posúdiť ako za konanie v rozpore s dobrými mravmi a preto je výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi zneužitím práva a právnym úkonom v rozpore s dobrými mravmi bez existencie právne

relevantného výpovedného dôvodu, ktorý je preto aj podľa 39 Občianskeho zákonníka v spojení s § 13 ods. 3 Zákonníka práce neplatný.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného, po zohľadnení všetkých okolností daného prípadu, aplikujúc zákonné ustanovenia vzťahujúce sa na danú vec, prvoinštančný súd posúdil podanú žalobu v časti neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako dôvodnú, žalobe vyhovel a výrokom I. rozsudku určil, že výpoveď zo strany žalovaného zo dňa 7.1.2020 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce daná žalobcovi je neplatná a pracovný pomer žalobcu naďalej trvá.

Vzhľadom na to, že žalovaný so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer výpoveďou a žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce).

Po určení neplatnosti výpovede danej žalobcovi posudzoval súd žalobcom uplatnený nárok na náhradu mzdy, ktorú si žalobca v zmysle zmeny žaloby uplatnil vo výške 1.773 Eur mesačne od 01.04.2020 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci.

Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer nekončí a ostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti plynúce z § 47 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi súčasne poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Súd mal v konaní za preukázané, že žalobca listom zo dňa 22.3.2020 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, pretože výpoveď zo dňa 7.1.2020 považuje za neplatnú. Súd mal tiež za preukázané, že žalobca bol u žalovaného v čase výpovede zamestnaný ako Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb, pričom jeho plat bol určený oznámením o výške a zložení funkčného platu v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pre účely určenia výšky náhrady mzdy súd vychádzal z priznaného funkčného platu žalobcu v čase skončenia pracovného pomeru, lebo podľa § 29 ods. 1 až 4 zákona č. 553/2003 Z. z. v čase dania výpovede sa na výpočet náhrady mzdy použije funkčný plat priznaný zamestnancovi podľa § 1 ods. 1, § 4 ods. 4 až 6 a § 30 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.. V danom prípade sa pri výpočte náhrady mzdy nepoužili ustanovenie § 134 a § 135 Zákonníka práce. V konaní bolo nesporné a preukázané, že funkčný plat žalobcu bol v danom čase v sume 1.773 Eur mesačne.

Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za 36 mesiacov. Pokiaľ celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presiahol 12 mesiacov, môže súd za ďalšiu dobu povinnosť zamestnávateľa na náhradu mzdy primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy vôbec nepriznať, avšak len na základe žiadosti zamestnávateľa, o čo žalovaný v tomto konaní nežiadal.

Súd prvej inštancie mal v konaní za preukázané, že nárok žalobcu v časti náhrady mzdy od 1.4.2020 do 30.6.2022 je oprávneným žalobným návrhom a je možné mu v tejto časti vyhovieť. Žalobcovi v zmysle uvedeného vznikol nárok na náhradu mzdy za obdobie 27 mesiacov (od 1.4.2020 do 30.6.2022), v celkovej sume 47.871 Eur (27 mesiacov x 1.773 Eur).

Súd môže priznať náhradu iba takej mzdy, ktorá je splatná v čase vydaného súdneho rozhodnutia, pričom ju zásadne nemožno priznať ako opakujúcu sa dávku do budúcnosti - pre rozsudok je totiž určujúci stav v čase jeho vyhlásenia (viď rozsudok Krajského súdu v Nitre č.k. 8Co/55/2019 - 745 zo

dňa 1.10.2020). V zmysle uvedeného súd vo výroku III. žalobu o náhradu mzdy zamietol v časti náhrady mzdy od vyhlásenia rozsudku „do času, kým žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci“.

O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 a § 262 ods. 1 a 2 CSP. Považoval za potrebné zohľadniť to, že žalobca jednak požadoval určiť neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a jednak žiadal priznať náhradu mzdy. V nároku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bol žalobca plne úspešný, keď bolo rozhodnuté, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo neplatné, a preto mu v tejto časti prináleží nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je základným nárokom zamestnanca, ktorý môže uplatniť na súde, od ktorého sa potom odvodzujú aj jeho prípadné ďalšie (peňažné) nároky s tým súvisiace. Keďže žalobca bol úspešný čo do právneho základu, t.j. čo do určenia neplatnosti výpovede, vznikol mu v tomto prípade zákonný nárok na náhradu mzdy. Rozhodnutie o výške nároku na náhradu mzdy závisí od úvahy súdu, ktorý posúdil v tejto časti dôvodnosť uplatňovaného nároku na náhradu mzdy čo do jeho výšky na základe konkrétnych skutkových zistení, týkajúcich sa danej veci. Možno tak uzavrieť, že žalobca mal plný úspech čo do základu uplatneného nároku, pričom výška plnenia v danom prípade závisela od úvahy súdu, preto zamietnutie žaloby v časti náhrady mzdy nebolo prejavom procesného úspechu žalovaného, ale dôsledkom úvahy súdu. (viď rozsudok Krajského súdu v Prešove sp.zn. 22CoPr/1/2021) Vychádzajúc z uvedeného bolo potrebné úspech strán sporu posúdiť ako celkový úspech žalobcu voči žalovanému v tomto konaní v rozsahu 100 %.

Proti tomuto rozsudku výslovne vo všetkých jeho výrokoch podal odvolanie žalovaný, pričom uplatnil odvolacie dôvody v zmysle § 365 ods. 1 písm. b), d), e), f), g) a h) CSP a domáhal sa, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil v celom rozsahu a vec vrátil na nové konanie, alternatívne, aby rozhodnutie zmenil a zamietol žalobu v celom rozsahu a zároveň priznal žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného aj odvolacieho konania a pre prípad, že by súd potvrdil rozhodnutie v časti výroku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru navrhol, aby súd skončil pracovný pomer so žalovaným a limitoval nárok na náhradu mzdy vo výške za 12 mesiacov.

Pod bodom I. odvolania žalovaný namietal, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces podľa § 365 ods. 1 písm. b), d) CSP. Medzi dôkazy, ktoré súd určil, že ich vykoná, zaradil na návrh žalovaného aj výsluch svedkyne D. z prostredia žalovaného. Zo zápisnice z meritorneho pojednávania vo veci dňa 30.6.2022 vyplýva, že súd konal v neprítomnosti žalovaného a bez toho, aby rozhodol o tomto dôkaze vyhlásil dokazovanie za skončené, keď nerozhodol, že sa dôkaz a z akých dôvodov vykoná. V rozsudku sa súd týmto dôkazom nezaoberal a nevysvetlil, prečo tento dôkaz nevykonal a to v situácii, keď nemal zistené, pre aké dôvody sa žalovaný nemohol dostaviť na pojednávanie, na ktorom mal byť ním navrhnutý dôkaz vykonaný. K tomuto odvolaciemu dôvodu žalovaný tiež namietal, že na pojednávaní dňa 30.6.2022 v neprítomnosti žalovaného súd vyhlásil uznesenie, ktorým na ústny návrh žalobcu prednesený na pojednávaní pripustil podľa § 142 ods. 1 CSP zmenu žaloby podľa § 146 CSP bez toho, aby umožnil žalovanému poznať zmenený návrh, aby tak mohol na zmenu žaloby akokoľvek reagovať. Súd pripustil zmenu žaloby uznesením, ktoré nedoručil strane žalovaného pred prejednaním zmeneného obsahu žaloby, čím konanie a rozhodnutie zaťažil nekonvalidovateľnou vadou, ktorá v zásadnom význame poškodila práva žalovaného poznať a zvoliť spôsob obrany. Súd bol povinný podľa § 142 ods. 1 CSP najprv doručiť do vlastných rúk uznesenie o zmene žaloby žalovanému a až následne mohol konať o zmenenom návrhu. Súd znemožnil strane vôbec poznať obsah zmenenej žaloby a zároveň brániť sa proti zmenenému obsahu žaloby. Uznesenie o zmene žaloby doručil žalovanému 1.8.2022, dávno po vyhlásení rozhodnutia o zmene žaloby. Ďalšou vadou postupu súdu je, že o zmene žaloby rozhodoval súd bez toho, aby písomné podanie v listinnej alebo elektronickej podobe o zmene žaloby bolo doručené súdu. Návrh na zmenu žaloby uplatnený žalobcom na pojednávaní 30.6.2022 v ústnej forme nespôsobuje účinky podľa § 125 ods. 1 CSP a preto súd o ústnom návrhu nemal rozhodovať vôbec a preto je samotné nepripustenie (pozn.: zrejme pripustenie) žaloby nespôsobilé a poškodzujúce práva žalovaného. Súd tiež závažne pochybil, keď na pojednávaní 30.6.2022 nepredvídateľne bez toho, aby žalovaný mohol vedieť o takomto dôkaze, vykonal výsluch svedka F. C., ktorý na poslednom pojednávaní 11.5.2021 bol zástupcom žalovaného a ktorý sa z nevysvetliteľných dôvodov domáhal výpovede ako svedka bez návrhu žalobcu. Súd mal

svedka vypočuť k otázke jeho spôsobilosti svedčiť osobitne podľa § 203 ods. 1 a 2 CSP, na čo ho mal súd náležite poučiť, či výsluchom neporuší povinnosť mlčanlivosti vzniknutú z jeho pracovného alebo služobného pomeru, zvlášť podľa § 8 ods. 1 písm. c) zák. č. 552/2003 Z.z. Svedok bol viazaný povinnosťou mlčanlivosti, ktorej nebol zbavený a preto súd nemal tohto svedka právo vypočuť bez súhlasu žalovaného.

Pod bodom II. odvolateľ namietal, že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností podľa § 365 ods. 1 písm. c) CSP prioritne preto, že nevykonal žalovanou stranou navrhnutý výsluch svedkyne D., ktorý predtým považoval za relevantný dôkazný návrh a v rozsudku nevysvetlil pre aké dôvody takýto návrh na vykonanie dokazovania zamietol alebo ho považoval za nepodstatný pre rozhodnutie vo veci. Súd bol povinný vysvetliť pre aké dôvody nepovažoval návrh strany na výsluch svedkyne za dôvodný, keď bol viazaný vlastným uznesením, že takýto návrh vykoná a nevysporiadal sa s týmto dôkazom. V rámci tohto uplatneného odvolacieho dôvodu žalovaný tiež namietal, že súd nevykonal na pojednávaní 30.6.2022 listinné dôkazy spôsobom požadovaným žalovaným podľa § 188 ods. 1 CSP vykonaním dôkazu podľa § 204 CSP, keď oprel svoje rozhodnutie o dôkazy, ktoré procesne nevykonal, čím zaťažil konanie vadou, pre ktoré je nutné rozhodnutie zrušiť.

Pod bodom III. odvolateľ namietal, že súd dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP. Svoje rozhodnutie súd oprel o zistenie, že žalobca nebol nadbytočný, pretože organizačná zmena nespôsobilá jeho nadbytočnosť. K tomuto poukázal na priebeh, okolností a dôvody predmetnej organizačnej zmeny s tým, že boli prijaté zmeny v organizačných útvaroch okrem iného, že pôvodný organizačný útvar oddelenie právnych a klientských služieb sa zrušil a vznikla nová organizačná zložka odbor právny a klientského centra, boli vykonané zmeny vo vedúcich pozíciách okrem iného taká, že pôvodná funkcia vedúci oddelenia právnych a klientských služieb sa zrušila a vznikla nová funkcia vedúci odboru právneho a klientského centra, na novovytvorenom odbore právnom a klientského centra bolo zrealizovaných 16 zmien, vytvorením nového odboru právneho klientského centra boli vytvorené podmienky pre zabezpečenie právnych a majetkových služieb, výkonu exekúcií v plnom rozsahu, pričom v starej organizačnej štruktúre táto kompetencia chýbala, výrazne sa zmenilo postavenie vedúceho zamestnanca, keď v pracovnej náplni vedúceho novovytvoreného odboru právneho a klientského centra bolo vymedzených viacero činností, ktoré neboli súčasťou pracovnej náplne vedúceho oddelenia právnych a klientských služieb, zmenil sa aj počet podriadených zamestnancov z pôvodných 17 na 15, v pracovnej náplni vedúceho oddelenia právnych a klientských služieb bolo popísaných 11 činností a v pracovnej náplni nového vedúceho odboru právneho a klientského centra je špecifikovaných 39 činností/úloh, pričom poukázal na rozdiely. Odvolateľ zdôraznil, že všetky vykonané organizačné zmeny boli zásadného charakteru, výlučne s cieľom zlepšiť spôsob riadenia úradu, stanoviť jednoznačné a jasne zadefinované kompetencie, doplniť všetky chýbajúce činnosti a úlohy, nastaviť zastupiteľnosť a upraviť všetky pracovné náplne a platobné dekréty tak, aby boli vyhotovené v súlade s platným Organizačným poriadkom Mestského úradu Piešťany a jeho prílohami.

Pod bodom IV. odvolateľ namietal, že zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie dôkazné návrhy, ktoré neboli uplatnené podľa § 365 ods. 1 písm. g) CSP. Vyslovil názor, že súd k otázke platnosti skončenia pracovného pomeru mal umožniť strane žalovaného poznať tvrdenia žalobcu a dôkazy vykonané na pojednávaní dňa 30.6.2022, aby mu umožnil možnosť procesnej ochrany v obsahu zásadných okolností podmienok organizačnej zmeny vo vzťahu k nadbytočnosti, ktoré predbežné právne posúdenie súdu predneseného na pojednávaní 30.6.2022 žalovaný nepoznal. Súd bol povinný preveriť z verejných registrov, či žalobca bol zamestnaný u iných zamestnávateľov, alebo mal príjem zo sociálneho, prípadne nemocenského poistenia, inak zaťažil rozhodnutie nepreskúmateľnosťou. Odvolateľ zároveň uplatnil nárok na zníženie nároku na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 ZP a žiadal náhradu mzdy nepriznať.

Pod bodom V. odvolateľ uplatnil odvolací dôvod: nesprávne právne posúdenie podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP, keď namietal, že súd sa nevyjadril v čom mala byť výpoveď neplatná. Súd tiež nemal pri nároku na náhradu mzdy sám určovať výšku nároku, pokiaľ v požiadavke žalobcu nešlo o opakujúce sa plnenie.

Súd prekročil obsah žalobného nároku, keď sám vymedzením súhrnnej čiastky, žalobcom neuplatnenej, založil povinnosť náhrady, ktorej sa žalobca nedomáhal. V časti náhrady mzdy priznal žalobcovi časť nároku, ktorý nebol splatný, keď k 30.6.2022 nebol nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.6. do 30.6.2022 splatný, pretože splatným sa stal až 10.7.2022.

Žalobca odvolanie nepodal. K doručenému odvolaniu žalovaného predložil stručné písomné vyjadrenie, v ktorom uviedol, že odvolanie nemá materiálnu spôsobilosť zmeniť vecne správne rozhodnutie súdu prvého stupňa so závermi ktorého sa stotožňuje.

Ďalšie podania v odvolacom konaní strany do spisu nedoručili.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku – ďalej CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom – stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie, s výnimkou zamietajúceho výroku III., vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. b), d), e)), f), g) a h) CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offio na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré ale nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), po preskúmaní zákonnosti a vecnej správnosti rozhodnutia a jemu predchádzajúceho konania dospel k záveru, že odvolanie žalovaného s výnimkou časti, v ktorej smerovalo proti zamietajúcejmu výroku II., kde bolo podané neoprávnenou osobu, v dôsledku čoho ho bolo nevyhnutné odmietnuť (§ 386 písm. b/ v spojení s § 359 CSP), je sčasti dôvodné, v dôsledku čoho bolo nevyhnutné napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I., II. a IV., včítane právoplatného uznesenia, ktorým bola pripustená zmena žaloby, zrušiť a vec v zrušenom rozsahu vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 389 ods. 1 písm. b), ods. 2 a § 391 ods. 1 CSP).

Predmetom súdneho konania je žalobou žalobcu vymedzený nárok, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru zamestnanca (žalobcu) výpoveďou zo dňa 7.1.2020, ktorá bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľom (žalovaným) je neplatná a pracovný pomer trvá a zároveň, aby uloženie povinnosti žalovanému nahradiť žalobcovi náhradou mzdy vo výške 1.773,- Eur za mesiac apríl 2020 splatnou k 8.5.2020.

Na pojednávaní prvoinštančného súdu dňa 30.6.2022 žalobca túto žalobu ústne do zápisnice zmenil v časti náhrady mzdy tak, že žalovaný je povinný uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 1.773,- Eur mesačne od 1.4.2020 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci. Prvoinštančný súd následne na danom pojednávaní vyhlásil uznesenie, ktorým predmetnú zmenu žaloby pripustil. Písomné vyhotovenie tohto uznesenia pod č.k. 18Cp/18/2020-294 zo dňa 30.6.2022 bolo žalovanému podľa pripojenej doručky doručené až dňa 1.8.2022.

Predmetom prieskumu odvolacieho súdu, ktorý je vymedzený ako rozsahom, tak i dôvodmi uplatnenými v odvolaní žalovaného bolo posúdiť, či došlo k naplneniu odvolacích dôvodov v zmysle § 365 ods. 1 písm. b), d), f), g) a h) CSP tak, ako sú vymedzené a konkretizované v podanom odvolaní špecifikovanom vyššie.

Prioritne sa bolo potrebné zaoberať tým, že odvolateľ podal odvolanie výslovne proti všetkým výrokom napadnutého prvoinštančného rozsudku, teda i proti výroku III., ktorým bola žaloba vo zvyšnej časti zamietnutá.

V zmysle § 359 CSP odvolanie môže podať iba strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Podľa § 386 písm. b) CSP odvolací súd musí odmietnuť odvolanie, ak bolo podané neoprávnenou osobou.

Civilný sporový poriadok v citovanom ustanovení § 359 CSP priznáva subjektívne právo podať odvolanie strane len v tom prípade, ak bolo rozhodnutie vydané v jej neprospech. Pokiaľ bola žaloba či už čiastočne, alebo v celom rozsahu zamietnutá, rozhodnutie bolo nesporne v rozsahu zamietnutia žaloby vydané v prospech žalovaného. Z uvedeného dôvodu žalovaný nemal subjektívne právo podať odvolanie voči výroku III. preskúmaného rozsudku, ktorým bola žaloba voči nemu čiastočne zamietnutá. V dôsledku toho bolo nevyhnutné, aby odvolací súd s použitím ust. § 386 písm. b) v spojení s § 359 CSP odvolanie žalovaného v časti, v ktorej smerovalo voči zamietajúcemu výroku III. odmietol ako podané neoprávnenou osobou (výrok I.).

V rámci uplatneného odvolacieho dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 písm. b) (aj písm. d/) CSP odvolateľ namietal pripustenie zmeny žaloby prvoinštančným súdom.

Zo zápisnice z pojednávania prvoinštančného súdu dňa 30.6.2022 (č.l. 284 a n. spisu) vyplýva, že pojednávania sa zúčastnil žalobca a jeho právny zástupca, žalovaný a svedkyňa G. H. D. boli neprítomní. Súd skonštatoval, že bola zachovaná 5-dňová lehota na prípravu na pojednávanie a žalovaný svoju neprítomnosť neospravedlnil, o odročenie pojednávania nepožiadal, preto vyhlásil uznesenie, že podľa § 180 veta druhá CSP bude konať v neprítomnosti žalovaného. V úvode pojednávania predstúpil právny zástupca žalobcu, ktorý výlučne ústne do zápisnice navrhol zmenu žaloby ako bola uvedená vyššie. Na to súd vyhlásil uznesenie, že zmenu žaloby pripúšťa, uskutočnil pojednávanie, na ktorom bol vypočutý žalobca, svedok A. C., potom súd uznesením vyzval strany, aby zhrnuli svoje návrhy a vyjadrili sa k dokazovaniu a k právnej stránke veci, vyhlásil dokazovanie za skončené a napokon vyhlásil predmetný rozsudok. Písomné vyhotovenie uznesenia o pripustenej zmene žaloby bolo žalovanému podľa pripojenej doručky doručené až dňa 1.8.2022, teda až po vyhlásení rozsudku.

V zmysle § 139 CSP žalobca môže počas konania so súhlasom súdu meniť žalobu.

Podľa § 142 ods. 1 CSP o prípustnosti zmeny žaloby súd rozhodne spravidla na pojednávaní, na ktorom bola zmena navrhnutá, alebo na pojednávaní, ktoré nasleduje bezprostredne potom, ako bola zmena žaloby uplatnená podaním mimo pojednávania. Podľa ods. 2 tohto ustanovenia uznesenie, ktorým súd pripustil zmenu žaloby, doručuje súd subjektom, ak neboli prítomné na pojednávaní, na ktorom nastala zmena, do vlastných rúk.

V zmysle § 123 CSP podanie je úkon určený súdu (ods. 1). Podanie vo veci samej je najmä žaloba, vzájomná žaloba, zmena žaloby, späťvzatie žaloby, odpor, odvolanie, dovolanie, a ak to z povahy veci vyplýva, aj návrh na nariadenie neodkladného opatrenia alebo zabezpečovacieho opatrenia (ods. 2).

Podľa § 125 ods. 1 CSP podanie možno urobiť písomne a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe.

Z ostatne citovaného ustanovenia vyplýva, že v sporovom konaní možno podanie urobiť len písomne a to v listinnej alebo elektronickej podobe a teda nie ústne do zápisnice, ktorú formu podania zákon nepripúšťa. Podanie v sporovom konaní, ktoré bolo urobené stranou výlučne ústne do zápisnice, nespĺňa zákonom stanovenú formu podania, je preto procesne neúčinné a neprihliada sa naň.

Prvoinštančný súd postupoval v rozpore s uvedeným, keď zohľadnil a akceptoval výlučne ústny návrh právneho zástupcu žalobcu prednesený na pojednávaní do zápisnice, ktorým uplatňoval dispozičný úkon - zmenu žaloby. Podľa obsahu spisu žalobca túto zmenu žaloby neuplatňoval písomne, a to ani v listinnej ani v elektronickej podobe. Nadväzne žalovaný v dôsledku jeho neprítomnosti na pojednávaní prvoinštančného súdu, kde bola zmena žaloby pripustená, nemal možnosť sa pred vyhlásením rozsudku s predmetnou zmenou reálne oboznámiť, uznesenie o pripustení zmeny mu bolo doručené dávno po vyhlásení rozsudku bez toho, aby reálne mohol byť predtým so zmenou žaloby oboznámený a aby na ňu mohol reagovať a uplatniť prostriedky svojej procesnej obrany. Konkrétne, keďže pôvodnou žalobou si žalobca uplatňoval nárok na náhradu mzdy iba za jeden mesiac a až v zmenenom návrhu za obdobie od 1.4.2020 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci, žalovaný na základe pôvodnej žaloby nemal dôvod uplatňovať požiadavku v zmysle § 79 ZP, aby súd povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížil, prípadne ju vôbec nepriznal.

Uvedeným nesprávnym procesným postupom prvoinštančný súd tak znemožnil žalovanému, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, čím bol naplnený uplatnený odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. b) CSP a zároveň aj dôvod v zmysle § 389 ods. 1 písm. b) CSP na zrušenie napadnutého rozsudku, keďže daný nedostatok, vzhľadom na jeho charakter nemožno napraviť až v konaní pred druhoinštančným odvolacím súdom. Zároveň bol naplnený aj odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 2 CSP, odvolateľom síce výslovne formálne neuplatnený, avšak v obsahu odvolania sa nachádzajúci, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie o pripustení predmetnej zmeny žaloby, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v ods. 1 konkrétne pod písm. b), pričom táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej, keďže daným uznesením sa podstatne zmenil – rozšíril pôvodný predmet konania. V dôsledku toho bolo potom nevyhnutným, aby odvolací súd v zmysle § 389 ods. 2 CSP zrušil právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie o pripustení zmeny žaloby, ktoré rozhodnutiu vo veci samej predchádzalo (výrok III.).

Žiada sa dodať, že pre uvedené závery je bez významu, že riadne a včas na pojednávanie prvoinštančného súdu predvolaný žalovaný sa na pojednávanie dňa 30.6.2022 bez ospravedlnenia nedostavil, pričom ani nežiadal o jeho odročenie.

K námietke odvolateľa, že prvoinštančný súd na pojednávaní dňa 30.6.2022 nevykonával žalovaným navrhnutý výsluch svedkyne D., odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že z obsahu spisu vyplýva, že podľa zápisnice o pojednávaní zo dňa 11.5.2021 súd uložil prítomnému žalovanému, aby na nasledujúcom pojednávaní dňa 24.8.2021 zabezpečil prítomnosť svedkyne G. H. D.. Toto pojednávanie a aj pojednávanie nariadené na 2.12.2021 sa nekonalo, boli odročené, pričom pri odročení pojednávania dňa 2.12.2021 na 8.3.2022, ako aj pri odročení pojednávania z 8.3.2022 na 30.6.2022 bolo stranám oznámené, že na ďalšom pojednávaní bude vykonané dokazovanie výsluchom žalobcu a svedkyne G. H. D., ktorej prítomnosť na pojednávaní zabezpečí žalovaný. Riadne a včas predvolaný žalovaný sa na pojednávanie dňa 30.6.2022 nedostavil, svoju neprítomnosť neospravedlnil a rovnako sa nedostavila, resp. nebola žalovaným zabezpečená prítomnosť svedkyne G. H. D..

V zmysle § 197 ods. 1 CSP, ak strana navrhne výsluch svedka, zabezpečí jeho prítomnosť na pojednávaní; o tejto skutočnosti vopred upovedomí súd a protistranu.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného bolo povinnosťou žalovaného, ktorý navrhol výsluch svedkyne D., aby zabezpečil jej prítomnosť na pojednávaní prvoinštančného súdu o čom bol výslovne prvoinštančným súdom opakovane upovedomený. Preto ak napokon na uskutočnenom pojednávaní dňa 30.6.2022 sa svedkyňa D. nedostavila, lebo jej účasť žalovaný nezabezpečil, žalovaný tým porušil svoju procesnú povinnosť. Preto ak prvoinštančný súd na predmetnom pojednávaní výsluch neprítomnej svedkyne nevykonával, nedopustil sa žiadneho nesprávneho procesného postupu, ani nezaložil žiadnu vadu konania, čím neboli v tomto smere naplnené odvolacie dôvody uplatnené žalovaným v zmysle § 365 ods. 1 písm. b) a d) CSP.

Pokiaľ odvolateľ namieta, že prvoinštančný súd na pojednávaní dňa 30.6.2022 vykonal výsluch svedka F. C., ktorý na predchádzajúcom pojednávaní dňa 11.5.2021 vystupoval ako zástupca žalovaného, je potrebné uviesť, že z obsahu spisu odvolací súd nezistil, kto návrh na vykonanie tohto dôkazu a kedy podal. Podľa úvodu zápisnice z pojednávania dňa 30.6.2022 predmetná osoba na pojednávaní ani nebola prítomná, avšak v priebehu pojednávania bola vypočutá ako svedok.

V zmysle § 319 CSP súd môže (v individuálnych pracovných sporoch) vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

Citované ustanovenie, za účelom zabezpečenia zvýšenej miery ingerencie orgánov ochrany práva do individuálnych pracovných vzťahov, umožňuje súdu aj bez návrhu vykonať dôkazy v prospech zamestnanca, ktoré sám nenavrhol. Preto návrh žalobcu na vykonanie dôkazu výsluchom svedka C. v danom prípade ani nebol potrebný.

Na druhej strane je pravdou, že prvoinštančný súd pri výsluchu svedka F. C., v čase výpovede bývalého zamestnanca žalovaného, nezohľadnil ust. § 203 ods. 1 CSP o zachovávaní mlčanlivosti pri výpovedi svedka, v zmysle ktorého svedok je pri svojej výpovedi povinný zachovávať mlčanlivosť o údajoch chránených podľa osobitného predpisu a inú zákonom ustanovenú alebo štátom uznanú povinnosť mlčanlivosti. Svedok je povinný oznámiť zákaz výpovede bezodkladne potom, ako sa o povinnosti svedčiť dozvedel. Dôvody zákazu výpovede musí preukázať; o dôvodnosti zákazu výpovede rozhoduje súd. Podľa nasledujúceho ods. 2 výsluch svedka, ktorý je pri svojej výpovedi povinný zachovávať mlčanlivosť, možno vykonať len vtedy, ak svedka na podnet súdu oslobodil od povinnosti mlčanlivosti príslušný orgán alebo ten, v koho záujme má túto povinnosť. To platí primerane i tam, kde sa vykonáva dôkaz inak ako výsluchom.

Na ust. cit. § 203 ods. 1 CSP v danom prípade nadväzuje § 8 ods. 1 písm. c) zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, v zmysle ktorého zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

S poukazom na uvedené bolo povinnosťou svedka F. C. jednak oznámiť súdu prípadný zákaz výpovede, o ktorého dôvodnosti by rozhodol súd, zároveň povinnosť súdu aj zohľadniť, že ak by bola daná povinnosť svedka pri výpovedi zachovávať mlčanlivosť, jeho výsluch mohol byť vykonaný len ak by svedka na podnet súdu oslobodil od povinnosti mlčanlivosti bývalý zamestnávateľ. Zároveň výsluchom svedka F. C. na nasledujúcom pojednávaní, keď predchádzajúceho sa zúčastnil ako zástupca žalovaného a bol prítomný pri vykonávaní dôkazov, došlo k porušeniu ust. § 199 ods. 1 veta prvá CSP, podľa ktorého súd dbá, aby výpoveď svedka nebola ovplyvnená jeho prítomnosťou na pojednávaní. Uvedené skutočnosti prvoinštančný súd pred výpoveďou svedka nezohľadnil a nevyhodnotil.

V súvislosti s odvolacím dôvodom v zmysle § 365 ods. 1 písm. c) CSP žalovaný tiež namieta, že súd na pojednávaní dňa 30.6.2022 spôsobom podľa CSP procesne nevykonal navrhnuté dôkazy.

Z obsahu spisu vyplýva, že vo veci prebehli dve meritórne pojednávania pred prvoinštančným súdom dňa 11.5.2021 a dňa 30.6.2022 a na oboch pojednávaniach prvoinštančný súd podľa zápisnice uviedol, že dokazovanie listinami ich čítaním, čítaním ich častí alebo oznámením ich obsahu podľa § 204 CSP nevykoná, nakoľko odpisy listín boli stranám doručené a ich obsah nebol protistranou spochybný.

V zmysle § 204 CSP dôkaz listinou sa vykoná tak, že súd listinu alebo jej časť prečíta alebo oznámi jej obsah; to neplatí, ak ide o listinu, ktorej odpis bol strane sporu v priebehu konania doručený a ak listina alebo jej obsah neboli protistranou spochybnené.

S poukazom na vyššie uvedené pokiaľ prvoinstančný súd na uskutočnených pojednávaniach nevykonával dôkazy tak, že by listiny alebo ich časť prečítal alebo oboznámil ich obsah, nedopustil sa nesprávneho procesného postupu, keďže ako súd prvej inštancie skonštatoval, všetky rozhodné listiny boli stranám konania doručené a listiny, prípadne ich obsah neboli protistranou spochybnené, čo žiadna strana, ani odvolateľ nenamietali.

Odvolací súd sa nestotožňuje s ďalšou námietkou odvolateľa, že prvoinstančný súd prekročil obsah žalobného nároku, keď sám vymedzením súhrnnej sumy náhrady mzdy, ktorú si žalobca uplatňoval ako 1.773,- Eur mesačne od 1.4.2020 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci, prekročil obsah žalobného nároku.

I keď v zmysle § 216 ods. 1 CSP súd je v zásade viazaný žalobným návrhom žalobcu, súd nie je petitom žaloby doslovne viazaný a nepostupuje v rozpore so zákonom, ak s použitím iných slov vyjadrí vo výroku svojho rozhodnutia rovnaké práva a povinnosti, ktorých sa žalobca domáhal. Iba súd rozhoduje ako bude formulovaný výrok rozhodnutia a návrhom žalobcu na znenie výroku nie je viazaný, musí len dbať, aby výrok rozhodnutia vyjadroval to, čoho sa žalobca žalobou skutočne domáhal. Preto ak v danom prípade prvoinstančný súd vo výroku II. uložil povinnosť žalovanému uhradiť žalobcovi náhradu mzdy za čas od 1.4.2020 do vyhlásenia rozsudku v súhrnnej sume náhrady mzdy v čase rozhodovania, ktorá už mala byť zročná a vo zvyšku vo výroku III. žalobu zamietol, rozhodol v súlade s petitom žaloby a neporušil zásadu ne ultra petitum.

Je potrebné prisvedčiť odvolateľovi, že keďže náhrada mzdy za jún 2022 sa stala splatnou v čase výplatného termínu u žalovaného dňa 10.7.2022 (§ 132 v spojení s § 129 ods. 1 ZP) v dôsledku čoho v čase vydania predmetného rozsudku 30.6.2022 nebola ešte splatná, nemala byť prvoinstančným súdom v súlade s ním vysloveným právnym názorom, že môže priznať iba splatný nárok (korešpondujúcim s R 57/1968) priznaná.

Keďže vzhľadom na predtým uvedené bude nevyhnutné, aby opätovne prebehlo prvoinstančné konanie, na ktorom môže byť doplnené dokazovanie, bolo by v tejto fáze predčasné a nadbytočné, aby sa odvolací súd vyjadroval aj k ďalším odvolacím námietkam žalovaného.

S poukazom na uvedenú argumentáciu potom odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I., II., IV. (s výnimkou výroku III.) s použitím ust. § 389 ods. 1 písm. b) a ods. 2 CSP zrušil a podľa § 391 ods. 1 CSP vec v zrušenom rozsahu vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

Povinnosťou prvoinstančného súdu v ďalšom konaní bude odstrániť dôsledky nesprávneho procesného postupu, ktorým došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces tým, že bude umožnené žalobcovi aj žalovanému zareagovať na aktuálnu procesnú situáciu po tomto rozhodnutí odvolacieho súdu, tiež opätovným nariadením pojednávania, na ktoré budú predvolané strany, resp. ich právny zástupcovia, na ktorom pojednávaní bude mať žalovaný znova možnosť zabezpečiť účasť svedkyne G. D., a ďalej postupovať v súlade s CSP, vec opätovne vyhodnotiť a po vyhodnotení všetkých relevantných námietok strán vo veci opätovne rozhodnúť, pričom rozhodnutie je nevyhnutné náležite v súlade s ust. § 220 CSP vo všetkých jeho záveroch odôvodniť. V novom rozhodnutí rozhodne prvoinstančný súd aj o náhrade trov tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

Senát krajského soudu toto rozhodnutí přijal poměrem hlasů 3:0.

Poučení:

Proti rozhodnutí odvolacího soudu je přípustné dovolání, ak to zákon připušta (§ 419 CSP).
Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho soudu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak
sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
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 podľa § 421 CSP prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho soudu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie soudu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho soudu záviselo od vyriešenia právnej otázky,
pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho soudu,

ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho soudu ešte nebola vyriešená alebo
je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak
napadnutý výrok odvolacieho soudu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

napadnutý výrok odvolacieho soudu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom 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 môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho soudu 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 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).

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

dovolaťom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

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

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).