

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 25CoPr/2/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2114221414  
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 10. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martina Valentová  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2016:2114221414.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Martina Valentová a členov senátu: JUDr. Ľubica Spálová a JUDr. Anton Jaček, v právnej veci žalobkyne: R. T., nar. X.X.XXXX, bytom A. Y. R. XXH.X, zastúpenej advokátkou: Mgr. Angelika Čečotková, so sídlom Horná Krupá 23, proti žalovanej: Františka Dugovičová, s miestom podnikania Trnava, Trojičné námestie 9, IČO: 33 552 700, zastúpenej: JUDr. Štefan Bugala, Fándlyho 32, Trnava, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Trnava, č.k. 16Cpr/5/2014-62 zo dňa 14.11.2015, takto

### rozhodol:

I. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej v časti o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru **m e n í t a k, ž e u r č u j e, ž e** právny úkon žalovanej, označený ako "Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa" zo dňa 17.6.2014, ktorý bol žalobkyni oznámený listom zo dňa 17.6.2014, **j e n e p l a t n ý.**

II. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej v časti o náhradu mzdy a v časti náhrady trov konania **r u š í a v e c m u v r a c i a** na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu (o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy) zamietol a žalobkyňu zaviazal k povinnosti zaplatiť žalovanej k rukám jej zástupcu náhradu trov konania vo výške 1.392,87 Eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

2. Vec súd právne posúdil aplikáciou § 80 písm. c) OSP, § 77, § 79 ods. 1, 3, 4, § 144 ods. 1, § 100, § 111 ods. 1, § 178 ods. 1, § 191 ods. 1, § 186 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. - Zákonník práce. Súd mal v konaní preukázané, že žalobkyňa bola u žalovanej v pracovnom pomere na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 31.1.2011, druh práce predavačka, miesto výkonu práce lahôdky, Trojičné nám. 9, Trnava, nástup do práce 1.2.2011, na dobu neurčitú. Žalovaná upozornila žalobkyňu v januári 2014 / čo potvrdila žalobkyňa/ písomne na zistené rozdiely v tržbách - posledný rozdiel bol dňa 22.1.2014 8,42 a 3,20 Eur s upozornením, že pri následných zisteniach rozdielov rozviaže s ňou pracovný pomer. Dňa 17.6.2014 žalovaná doručila žalobkyni okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že „dňa 16.6.2014 nenastúpila do práce. Pokiaľ si chcela vziať dovolenku, musela dodržať postup, aký je u zamestnávateľa podľa Zákonníka práce ustálený, t. j. nahlásiť včas žiadosť o dovolenku zamestnávateľovi. Okrem toho už v dvoch prípadoch bola v posledných 6 mesiacoch upozornená na porušenie pracovnej disciplíny, z titulu mínusového rozdielu v pokladnici dňa 22.1.2014 v sume 8,42 a 3,20 Eur a tiež dňa 12.6.2014 rozdiel 20,- Eur s upozornením, že pri následnom porušení pracovnej disciplíny s ňou rozviaže pracovný pomer, a preto keďže naplnila predpoklady ust. § 68 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce týmto konaním rozvážuje so žalobkyňou pracovný pomer okamžitým skončením,

pracovný pomer sa skončí 17.6.2014“. Žalobkyňa odmietla okamžité skončenie pracovného pomeru prevziať, čo v konaní ani nepoprela. Žalovaná okamžité skončenie pracovného pomeru následne zaslala žalovanej pre jej potrebu. Listom zo dňa 1.8.2014 oznámila žalobkyňa žalovanej, že odmieta skončenie pracovného pomeru a žiada o oznámenie nástupu do práce, odôvodnenie výpovede považuje za tendenčné, prístup k pokladni a manipuláciu s ňou mali aj iní zamestnanci a dňa 16.6.2014 mala nahlásenú dovolenku u účtovníčky, nakoľko bola objednaná na predoperačné vyšetrenia, ktoré aj absolvovala. Žalobkyňa predložila súdu potvrdenie o predoperačnom vyšetrení konanom dňa 16.6.2014 a práceneschopnosť odo dňa 17.6.2014. Zo mzdových dokladov žalovanej vyplýva spôsob evidencie dovoleniek a neprítomnosti v práci /pripustky/. V marci 2013 si čerpala v dňoch 14.3. a 15.3.2013 dovolenku aj žalobkyňa /svoj podpis na dovolenkovom lístku potvrdila/, tento lístok je riadne založený v podkladoch pre výpočet a náhradu mzdy spolu s ostatnými lístkami, odsúhlasený a podpísaný. V dokladoch za jún 2014 sú založené dovolenkové lístky /odsúhlasené a podpísané zamestnancami/ na meno iných zamestnancov, nie žalobkyne, ďalej sú založené pripustky potvrdené lekárom. V týchto dokladoch dovolenkový lístok žalobkyne nie je založený, bola jej vykázaná absencia.

3. Súd ďalej poukázal, že v danej veci je daný naliehavý právny záujem na určovacej žalobe. Podľa § 77 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. Nároky vyplývajúce z neplatného skončenia upravené v § 79 Zákonníka práce sú podmienené práve určením takejto neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Toto ustanovenie ukladá účastníkovi, ktorý je dotknutý na svojich právach vadnosťou právneho úkonu, uplatniť svoje práva na príslušnom súde žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Bez rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru sa považuje jeho skončenie za platné, aj keď zrušovací právny úkon mal podstatné právne vady. Práve ustanovenie § 77 Zákonníka práce dáva zamestnancovi aj zamestnávateľovi túto možnosť domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

4. Následne súd konštatoval, že pokiaľ ide o okamžité skončenie pracovného pomeru, toto má všetky zákonné náležitosti, sú v ňom konkrétne a nezameniteľne uvedené dôvody, pre ktoré dochádza k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, a teda v tomto smere je tento právny úkon perfektný. Je potrebné len poukázať na skutočnosť, že už v upozornení v januári 2014 bola žalobkyňa upozornená na možnosť takého skončenia pracovného pomeru, pričom toto upozornenie nenamietala a nespochybňovala jeho dôvody.

5. Súd potom dospel k záveru, že boli dané dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobkyňa nedodržala uvedený zákonný postup čerpania dovolenky v zmysle § 100 a nasl. Zákonníka práce, keď túto riadne neohlásila zamestnávateľovi, neoznámila ani žiadny iný dôvod neprítomnosti v práci, o prípadné poskytnutie voľna /lekárske vyšetrenie/ nepožiadala v zmysle § 144 ods. 1 Zákonníka práce. Treba poukázať na charakter prevádzky žalovanej /predajňa/, kde nepochybne je v čase neprítomnosti zamestnanca potrebné zabezpečiť náhradu /čo sa aj stalo v záujme chodu prevádzky/. Takýmto postupom zamestnanca môže vzniknúť zamestnávateľovi i škoda práve vzhľadom na charakter prevádzky, v dôsledku jeho neoznámenej a neplánovanej neprítomnosti je chod predajne ohrozený. Nepochybne žalobkyňa mala vedomosť o prekážke na jej strane /podľa predloženého lekárskeho potvrdenia/, nepreukázala však, že by akýmkoľvek spôsobom žalovanej oznámila túto prekážku vopred. S poukazom na námietku žalobkyne potom treba konštatovať, že sa jedná o zavinenu /i keď nie opakovanú/ absenciu. Žalobkyňa bola prítom v období posledných 6 mesiacov upozornená na možnosť ukončenia pracovného pomeru z dôvodu vzniku schodkov, ktoré nenamietala a nespochybňovala, tieto dobrovoľne uhradila a namietala ich až po okamžitom skončení pracovného pomeru. Je prítom na zamestnávateľovi, či zvolí formu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru /ak na tento spôsob sú dané zákonné dôvody, čo sa v danom prípade stalo, keď sa podľa názoru súdu jedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny/. Konanie žalobkyňa je potom potrebné považovať za svojvoľné bez rešpektovania citovaných ustanovení zákona. Súd poukazuje v tomto smere na skutočnosť, že na jednej strane žalobkyňa tvrdí, že čerpanie dovolenky vopred oznámila, na strane druhej predložila doklad o lekárskom vyšetrení, ktoré podľa jej vyjadrenia bolo vopred naplánované, a teda takúto prekážku mala a mohla zamestnávateľovi oznámiť /teda sa jedná o rôzne dva dôvody/. Výpoveďami svedkov bolo zhodne preukázané, že bežný postup pri čerpaní dovolenky bol zachovávaný /vyplýva to i zo mzdových listov/, pričom so zastupovaním zásadne nebol problém a rovnako s čerpaním dovolenky v prípade jeho včasného oznámenia. Pokiaľ ide o schodok v pokladni, ako bolo uvedené, po predchádzajúcom

upozornení v januári 2014 došlo k jeho dobrovoľnej úhrade zo strany žalobkyne, táto ho relevantne nenamietala a nespochybovala. Sporným potom mohol byť prípadný schodok v júni 2014, tu však súd poukazuje na skutočnosť, že sama žalobkyňa si nepočínala tak, aby k prípadnej škode nedošlo - svedkyňa N. potvrdila, že žalobkyňa nebola prítomná pri odovzdávaní pokladne, od pokladne počas pracovnej doby odišla napr. fajčiť, a teda s pokladňou musela robiť i svedkyňa v prípade potreby. Ak teda došlo ku škode a žalobkyňa tvrdí, že sa tak nestalo jej vinou, je potrebné poukázať na skutočnosť, že sa tak stalo porušením povinností žalobkyne pri plnení pracovných úloh prinajmenšom svojou neprítomnosťou.

6. Podľa súdu potom žalobkyňa v konaní nepreukázala, že by relevantným spôsobom ospravedlnila dňa 16.6.2014 svoju neprítomnosť v práci, teda že vopred nahlásila dovolenku - splnila v tomto smere zákonný a zaužívaný postup jej ústneho a neskôr písomného ohlásenia a odsúhlasenia, ani neoznámila vopred plánované absolvovanie vyšetrenia, o ktorom neskôr predložila súdu doklad. Neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci je jedným zo závažných druhov porušenia pracovnej disciplíny, zvlášť za situácie, kedy je ohrozený chod prevádzky. Žalobkyňa vykonávala prácu predavačky, jej neprítomnosť teda v ohrozila chod prevádzky a znamenala potrebu zabezpečenia náhrady. Žalobkyni nikto z nadriadených neodsúhlasil čerpanie dovolenky v zmysle citovaných ustanovení zákona a ani výpoveďami svedkov nebolo potvrdené, že by u žalovanej bolo oznamovanie a čerpanie dovolenky realizované iným spôsobom. Naopak, svedkovia potvrdili, že čerpanie dovolenky bolo potrebné nahlásiť vopred a len so súhlasom nadriadeného, čo sa v spornom prípade u žalobkyne nestalo. Nepochybne sa jedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny - ak žalobkyni prítomnosti v práci bránili zdravotné dôvody tak, ako uvádza, bolo jej povinnosťou o tom informovať zamestnávateľa, keď sa malo jednáť o naplánované vyšetrenia. Práve táto neospravedlnená neprítomnosť bola jedným z dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, čo je zrejme aj z jeho obsahu. Druhý dôvod bol zistenie schodku, a to v dôsledku opakovaného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v tom, že žalobkyňa nepostupovala tak, aby ku škode nedošlo, pričom na toto porušenie bola v poslednom období 6 mesiacov upozornená pod následkom rozviazania pracovného pomeru, keď je potrebné znova poukázať na skutočnosť, že po tomto upozornení svoje zavinenie nenamietala relevantným spôsobom a v podstate schodok uznala. Postačuje pritom i nedbanlivostné konanie žalobkyne, ktorá nevenovala dostatočnú pozornosť pokladni a odovzdávaniu tržieb, čo vyplýva z výpovedí svedkov tak, ako bolo uvedené vyššie. Sama žalobkyňa nenamietala žiadnym spôsobom vo vzťahu k zamestnávateľovi ani v tomto konaní, že skutočne ku vzniku schodku došlo, iba v rámci nesúhlasu s okamžitým skončením pracovného pomeru namietala svoje zavinenie. Z výpovede svedkyne N. vyplýva, že prístup k pokladni mala výlučne žalobkyňa /pokiaľ svojvoľne toto miesto neopustila/ a okrem žalobkyne nikto v minulosti ani následne schodok nespôsobil. Zodpovednosť je daná ako všeobecná zodpovednosť zamestnanca. Ak potom žalobkyňa namietala, že schodok mohla spôsobiť aj iná osoba, bolo jej povinnosťou relevantným spôsobom oznámiť žalovanému túto skutočnosť a namietat ju tak, aby ku škode nedochádzalo /skôr, ako ku schodku došlo, teda po prvotnom upozornení zamestnávateľa v januári 2014/. Treba tiež poukázať na skutočnosť, že žalobkyňa vznik schodku sama nespochybnila /len namietala jej zavinenie/, výpoveďou svedkyne bolo však potvrdené, že zásadne prístup k pokladni mala iba žalovaná /a vznikali na jej zmene/ a s výnimkou jej služieb nikdy schodok nevznikol, čo v spojení s jej dobrovoľnými úhradami a uznaním schodku ako takého preukazuje jej i nedbanlivostné zavinenie. Toto opakované porušenie pracovnej disciplíny má za následok vznik škody pre zamestnávateľa, pričom zamestnanec bol upozornený na možnosť ukončenia pracovného pomeru v prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny. Za daných okolností v jednotlivých súvislostiach potom nemožno spravodlivo od žalovanej požadovať, aby zotrvala v pracovno-právnom vzťahu so žalobkyňou vzhľadom na závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žaloba sa potom javí ako nedôvodná v celom rozsahu, s potrebou jej zamietnutia. Podľa § 142 ods. 1 OSP úspešnému žalovanému priznal súd náhradu trov konania titulom právneho zastúpenia za 2 uplatnené nároky: neplatnosť skončenia pracovného pomeru a mzdové nároky celkom v sume 1.392,87 Eur.

7. Proti tomuto rozsudku v celom jeho rozsahu podala prostredníctvom svojho právneho zastúpenia odvolanie žalobkyňa, ktorým žiadala napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Argumentovala tým, že pokiaľ ide o vec jej údajného nenastúpenia do práce, dovolenku mala riadne oznámenú a schválenú zamestnávateľom a to štandardným spôsobom vypísaním a podpísaním dovolenkového lístka, kde upozorňuje aj na zjavne rovnaký podpis na dovolenkových lístkoch všetkých zamestnancov, ktorý bol štandardne odovzdaný ekonómke pani D. U.. Praxou totiž je, že dovolenkový lístok po informovaní zamestnávateľa vypisuje zamestnancovi ekonómka, dá ho

zamestnancovi podpísať a ekonómka tento lístok zakladá k podkladom na výplatu. Kópiu dovolenkového lístka si zamestnanci neponechávajú. Takisto upozorňuje na samotné záznamy žalovanej, kde je zjavne v evidencii prestávok v práci z júna 2014 očividne prepísané „D“ (ako označenie dovolenky) na písmeno „A“ (ako absencia) k dátumu 16.6.2014 u nej ako zamestnankyni. Výpoveď ekonómky pani U. považuje za tendenčnú, keďže sa táto vyjadrovala, že od nej neprebrala žiadny dovolenkový lístok a to ani v minulosti s tým, že dovolenkový lístok zamestnanci nechávajú priamo vedúcej alebo ho dajú do prázdnej kancelárie, keď z ostatných výpovedí vyplýva, že dovolenkový lístok vypisuje práve pani U. a takisto si ho po podpise zamestnancom ponecháva u seba. Dovolenku si žiadala na predoperačné vyšetrenie na deň 16.6.2014, o ktorom vyšetrení aj doložila potvrdenie. O operácii a o vyšetreniach informovala zamestnávateľa prostredníctvom jeho zástupcu, konkrétne prostredníctvom L. F. a to asi tri mesiace vopred a asi deň - dva vopred jej bol pani U. aj vypísaný aj dovolenkový lístok. Napriek tomu, že sama mala právo na práceneschopnosť vzhľadom na predoperačné vyšetrenie, rozhodla sa vziať si dovolenku, nakoľko mala záujem pracovať až do dňa operácie, čiže do 19.6.2014, avšak na odporúčanie lekárky do operácie už neísť do zamestnania bola jej odo dňa 17.6.2014 vypísaná práceneschopnosť, ktorú aj 17.6.2014 odniesla zamestnávateľovi. Tu sa jej zamestnávateľ snažil osobne doručiť okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré však odmietla prevziať, keďže bola ako zamestnanec počas pracovnej neschopnosti v tzv. ochrannnej dobe. O pár dní jej bolo skončenie pracovného pomeru doručené prostredníctvom pošty, k čomu sa vyjadrila nesúhlasom s takýmto ukončením pracovného pomeru a žiadala žalobcu o oznámenie termínu nástupu do práce. Aj pre prípad neodsúhlasenia dovolenky nemožno jednoduchou absenciou za závažné porušenie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti poukazuje aj na judikát R 51/1970 ako i na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo 17/2011. Pokiaľ ide o peňažné rozdiely uvádza, že v prevádzke pracuje počas jednej pracovnej zmeny štyri až šesť predavačiek, ktoré všetky majú prístup ku každej pokladni, ktorých je na prevádzke päť. Objektívne tak potom nie je možné zistiť osobu zodpovednú za peňažné rozdiely ani len inventarizáciou pokladne. Nie je tu možné preukázať ani len nedbanlivostné konanie, pričom nepostačuje tvrdenie bývalých kolegov (ktorí sú ešte momentálne zamestnancami žalobkyne), že niekedy odbehla na toaletu a pod. a vtedy musel obslužiť zákazníka iný zamestnanec, teda aj obslužiť pokladňu. Aj toto v podstate poukazuje práve na prístup zamestnancov ku všetkým pokladniam tak, ako to tvrdí ona sama. Pokiaľ ide o upozornenie, týmto ju zamestnávateľ upozornil len na vzniknuté peňažné rozdiely v tržbách, ktoré nikto z prevádzky nepoprel. Osobne namietala, prečo má podpisovať upozornenie len ona a nie aj iní zamestnanci, ktorí pracovali s pokladňou, ale vzhľadom z obavy z konfliktu so zamestnávateľom a straty zamestnania a s ohľadom na zanedbateľnú sumu rozdielu, nechcela sa viac priesť. V upozornení je dátum peňažného rozdielu 22.1.2014, konkrétne rozdiel vo výške 8,42 Eur a 3,20 Eur, tieto jej boli následne strhnuté z výplaty. Ďalším rozdielom v pokladni bol tvrdý rozdiel vo výške 20,- Eur a to dňa 12.6.2014, z ktorého rozdielu bola znova bez dôkazov obvinená ona, zjavne pre „dodržanie 6-mesačnej lehoty opakovania porušenia pracovnej disciplíny“, ktoré jej rovnako boli strhnuté z výplaty. Žalovaná nijako nepreukázala, že by manko v pokladni zavinila ona, čo i len z nedbanlivosti. Tu potom poukazuje na to, že keďže v prevádzke pracovalo viac zamestnancov majúcich prístup k pokladni, do úvahy by tu prichádzal postup podľa § 187 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého v prípade zodpovednosti viacerých zodpovedá zamestnávateľovi každý z nich pomernou časťou. V danej súvislosti je nemenej dôležitý fakt, že v prípade ak by sa malo jednať o škodu spôsobenú zamestnávateľovi zavineným porušením povinnosti pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním, je zamestnávateľ povinný preukázať zamestnancovi zavinenie - čo sa doposiaľ nestalo. I v prípade preukázania zavinenia konkrétneho zamestnanca v súvislosti so vznikom škody, čo sa nestalo, nemožno toto považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny zakladajúce dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru. Preto aj tento dôvod považuje za irelevantný. Navyše súd v danom prípade nie je viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú zamestnávateľ uvedie v rozhodnutí o okamžitom skončení pracovného pomeru, ale musí vychádzať z toho, ako je tento prejav skutkovo odôvodnený a či toto skutkové opísanie zakladá niektorý z dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo 17/2011). Konanie žalovanej považuje za účelové, keďže asi trištvrte roka vopred vedela, že sa chystá na druhú operáciu nohy, prvú operáciu absolvovala asi rok predtým, keď má za to, že žalovaná nemala záujem jej tolerovať práceneschopnosť a takisto medzi nimi vznikli už v minulosti konflikty z toho dôvodu, že si chcela uplatňovať svoje zamestnanecké práva ako prestávky v pracovnom čase podľa Zákonníka práce a podobne. Z tohto dôvodu sa tu našli dve porušenia za posledných 6 mesiacov (manká) a zároveň vznikla možnosť využiť žiadanie dovolenky na predoperačné vyšetrenie a nekopírovanie dovolenkových lístkov zamestnancov.

8. Žalovaná odvolací návrh nepodala, k doručenému odvolaniu žalobkyne sa písomne vyjadrila v tom smere, že odvolaciemu súdu navrhuje, aby napadnutý rozsudok v celom rozsahu potvrdil, a zaviazal žalobkyňu na zaplatenie trov odvolacieho konania. Prvoinštančný súd vykonal dokazovanie vo veci, na základe ktorého zistil správne skutkový stav, vyporiadal sa so všetkými tvrdeniami strán sporu a na základe vyhodnotenia dôkazov rozhodol správne. Žalovaná dôvody, pre ktoré podala žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, relevantne nepreukázala.

9. K doručenému vyjadreniu žalovanej k odvolaniu sa žalobkyňa písomne nevyjadrila.

10. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku účinného od 1.7.2016 - ďalej len CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 v čase podania odvolania účinného zák. č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku - ďalej OSP, aktuálne § 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 201 OSP, akt. § 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie v čase jeho podania pripúšťal (§ 201 a 202 OSP, akt. § 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 205 ods. 1 OSP, akt. § 127 a § 365 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 písm. f) OSP, ktoré má ekvivalent v § 365 ods. 1 písm. 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 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), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie je dôvodné, v dôsledku čoho je nevyhnutné rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zmeniť (§ 388 CSP) a žalobe v tejto časti vyhovieť a v napadnutej časti o náhradu mzdy, spolu so závislým výrokom o trovách konania potom s použitím § 389 ods. 1 písm. c) CSP rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

11. Predovšetkým treba zohľadniť, že nová právna úprava civilného sporového poriadku, účinná v čase rozhodovania odvolacím súdom, definuje ako osobitnú skupinu sporov, v ktorých je súd povinný aplikovať odlišné procesné postupy od klasického (všeobecného) sporového konania, individuálne pracovnoprávne spory. Individuálnym pracovnoprávnym sporom na účely Civilného sporového poriadku sa rozumie spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý vyplýva z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov, ktorým je potom i spor predmetný. To znamená, že súd v prípade pracovnoprávných sporov môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí takýto dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

12. Predmetom odvolacieho konania, s poukazom na rozsah odvolacieho prieskumu vymedzeným odvolacími dôvodmi žalobkyne, s poukazom na odôvodnenie preskúmaného rozsudku je vyriešiť otázku, či okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovanou žalobkyňou listom zo dňa 17.6.2014 je neplatným právnym úkonom, z čoho sa potom odvíja i ďalší uplatnený nárok žalobkyne o náhradu mzdy.

13. Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce je v porovnaní so skončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce výnimočným opatrením. Zamestnávateľ môže preto skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite len vtedy, ak konanie zamestnanca možno považovať (s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti) za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával. Výnimočnosť tohto opatrenia zvyrazňuje i to, že zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v zákonom stanovenej prekluzívnej lehote, v danej veci v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol (§ 68 ods. 2 Zákonníka práce). V úkone žalovanej zo dňa 17.6.2014 adresovanom žalobkyňu sú dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru definované nasledovne : „ Dňa 16.6.2014 ste nenastúpili do práce. Pokiaľ by ste si chceli vziať dovolenku, museli ste dodržať postup, aký je u zamestnávateľa podľa Zákonníka práce ustálený, t.j. nahlásiť včas žiadosť o dovolenku zamestnávateľovi. Okrem toho už v dvoch prípadoch ste boli v posledných šiestich mesiacoch upozorená na porušenie pracovnej disciplíny, z titulu mínusového rozdielu v pokladnici dňa 22.1.2014 v sume 8,42 Eur a 3,20 Eur a tiež

dňa 12.6.2014 rozdiel 20,- Eur s upozornením, že pri následnom porušení pracovnej disciplíny s Vami rozviažem pracovný pomer. Keďže ste naplnili predpoklady ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce týmto Vaším konaním rozvážujem s vami týmto pracovný pomer okamžitým skončením. Váš pracovný pomer skončil u zamestnávateľa dňa 17.6.2014.“

14. Súd prvej inštancie zrejme vyhodnocoval konania žalobkyne vo vzťahu k žalovanou popísanými porušeniami pracovnej disciplíny ako dielčie skutky, ktoré vo svojom súhrne nadobudli intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny ako dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, lebo inak by i sám zamestnávateľ pristúpil ku skončeniu pracovného pomeru skôr (t.j. po skorších tvrdených porušeníach). Tu potom skutočne je možné ustáliť, že v § 68 ods. 1 písm. b) kvalifikované porušenie pracovnej disciplíny sa nemusí naplniť len jedným skutkom zamestnanca, teda môže byť naplnené aj jeho dielčimi skutkami, ako to zrejme malo byť i v danom prípade. Tu je však potom potrebné vychádzať z toho, že pri niekoľkých menej závažných porušeníach pracovnej disciplíny, ktoré až v súhrne napĺňajú znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny plynúce prekluzívna lehota, v ktorej zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom od ostatného porušenia pracovnej disciplíny iba v prípade, ak medzi jednotlivými porušeniami je primeraná objektívna časová a vecná súvislosť, z ktorej je možné vyvodiť záver o slede jednotlivých na seba nadväzujúcich porušení pracovnej disciplíny. O takúto súvislosť by mohlo ísť len vo vzťahu k zisteným mínusovým stavom, ale i to len pri preukázaní, že ich skutočne zavinila žalobkyňa konkrétnym porušením pracovnej disciplíny. Aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer, musí mať tak preukázané, že zamestnanec skutočne porušil pracovnú disciplínu, porušením konkrétnej pracovnej povinnosti. Musí mať k dispozícii všetky dôkazy, ktorými preukáže, že zamestnanec porušil pracovnú povinnosť. Musí tiež preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom, a to buď úmyselne alebo aspoň z nebanlivosti.

15. Tu odvolací súd upriamuje pozornosť súdu prvej inštancie na to, že žalobkyňa svoju výlučnú zodpovednosť za zistené mínusy v pokladni odmieta. Tu preto zostáva rozhodujúcim, že nakoľko žalobkyňa nemala so žalovanou uzatvorenú dohodu o hmotnej zodpovednosti, len pri uzatvorení ktorej zamestnávateľ nie je povinný preukazovať zamestnancovo zavinenie za zistený schodok (tu tvrdené mínusové rozdiely v pokladni) a zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti len v takom prípade, ak sám preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia, bolo práve na žalovanej preukázať, že zistené rozdiely v pokladni zavinila žalobkyňa, čím porušila pracovnú disciplínu (t.j. svoju pracovné povinnosti).

16. Základnou normou upravujúcou bremeno tvrdenia a preukazovania bolo v čase konania na súde prvej inštancie ustanovenie § 120 ods. 1 veta prvá OSP (súč. ekvivalent je § 132 CSP), podľa ktorého účastníci (teraz už strany sporu) sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení.

17. Uvedené ustanovenie stanovuje dôkaznú povinnosť v sporovom konaní, t.j. povinnosť označiť dôkazy na svoje tvrdenia. Strana sporu, ktorá neoznačila dôkazy potrebné na preukázanie svojich tvrdení, nesie nepriaznivé dôsledky v podobe takého rozhodnutia súdu, ktoré bude vychádzať zo skutkového stavu zisteného na základe vykonaných dôkazov. Rovnaké následky postihujú i tú stranu sporu, ktorá síce navrhla dôkazy o pravdivosti svojich tvrdení, no hodnotenie vykonaných dôkazov súdom vyústilo do záveru, že dokazovanie nepotvrdilo pravdivosť skutkových tvrdení strany sporu. Zákon určuje dôkazné bremeno ako procesnú zodpovednosť strany sporu za výsledok konania, pokiaľ je určený výsledkom vykonaného dokazovania. Dôsledkom toho, že tvrdenie strany sporu nie je preukázané (v tom zmysle, že súd ho nepovažuje za pravdivé) ani na základe navrhnutých dôkazov, ani na základe dôkazov, ktoré súd vykonal bez návrhu, je pre stranu sporu nepriaznivé rozhodnutie.

18. Predpokladom dôkaznej povinnosti je tvrdenie skutočností stranou sporu, tzv. bremeno tvrdenia. Medzi povinnosťou tvrdenia a dôkaznou povinnosťou je úzka vzájomná väzba. Strana sporu, ktorá nesplní svoju povinnosť tvrdiť skutočnosti rozhodné z hľadiska hypotézy právnej normy, spravidla ani nemôže splniť dôkaznú povinnosť. Ak ide o skutočnosť rozhodnú podľa hmotného práva, potom neunesenie bremena tvrdenia o tejto skutočnosti bude mať pre účastníka väčšinou za následok pre neho nepriaznivé rozhodnutie. Zákon stranám ukladá povinnosť tvrdiť všetky potrebné skutočnosti; potrebnosť, teda okruh rozhodujúcich skutočností, je určený hypotézou hmotnoprávnej normy, ktorá upravuje sporný právny pomer účastníkov. Táto norma zásadne určuje jednak rozsah dôkazného bremena, t.j. okruh skutočností, ktoré musia byť ako rozhodné preukázané, jednak nositeľa dôkazného

bremena. Spravidla je bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno rozdelené medzi stranami v spore v závislosti na tom, ako vymedzuje právna norma práva a povinnosti účastníkov právneho vzťahu. Obvykle platí, že skutočnosti navodzujúce žalované právo musí tvrdiť žalobca, zatiaľ čo okolnosti toto právo vylučujúce sú záležitosťou žalovaného.

19. Z hľadiska povinnosti tvrdenia a dôkaznej povinnosti pri dokazovaní tvrdeného mínusového rozdielu v pokladni spôsobeného žalobkyňou ako jeden z dôvodov okamžitého skončenia jej pracovného pomeru ako už bolo naznačené vyššie platí, že porušenie pracovnej povinnosti žalobkyňou, na základe ktorej došlo k tvrdenému rozdielu, musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ.

20. Žalobkyňa v konaní vznik rozdielov v pokladni nenamietala, namietala však svoje zavinenie, ktoré jej však podľa uvádzaného vyššie mal preukázať práve zamestnávateľ. Zo žiadnych listinných dokladov, napokon ani z výpovede svedkov, však nie je možné bezpečne ustáliť, že vznik mínusových rozdielom v pokladni skutočne spôsobila žalobkyňa. Tu zostalo rozhodujúcim, že v posudzovanom období, počas zmeny žalobkyne nemala prístup k pokladni, na ktorej bol zistený mínusový rozdiel, výlučne žalobkyňa. Zastupovanie pri pokladni vylúčené nebolo (nevyplyva to zo žiadneho interného predpisu, ani z pracovnej zmluvy a pod.), napokon takéto zastupovanie potvrdila ako svedkyňa N., tak i svedkyňa B.. Navyše pokiaľ i k zástupu došlo, pokladňa sa neuzatvárala, pričom na pracovisku bolo päť pokladní a zastupujúca zamestnankyňa mala mať tú svoju i keď na inom úseku tovaru, ale na tom istom pracovisku. A i keď bol zástup svedkyňou N. potvrdený len v čase krátkodobého opustenia pracoviska žalobkyňou - návšteva toalety, čo je potrebné a bežné u každého zamestnanca a fajčenie, nemožno z toho jednoznačne usúdiť, že rozdiel v pokladni spôsobila práve žalobkyňa.

21. To znamená, že pri absencii ďalších dôkazov nebolo umožnené súdu prijať záver ani o pravdivosti tvrdení žalovanej o spôsobení mínusového rozdielu v pokladni žalobkyňou, ale ani o tom, že by boli nepravdivé. Z uvedeného je potom zrejmé, že žalovaná ako zamestnávateľ neunesla v konaní dôkazné bremeno preukázania porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou spôsobením mínusového rozdielu v pokladni.

22. Ak súd pri preskúmaní rozhodnutia zamestnávateľa zistí, že jedno z viacerých porušení pracovnej disciplíny, za ktoré bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer nie je dokázané, sám posudzuje, či ostatné porušenia pracovnej disciplíny ešte odôvodňujú okamžité skončenie pracovného pomeru.

23. Pri preskúmaní, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažne alebo menej závažne, môže súd prihliadnuť i na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na dobu a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a nato, či svojim konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu.

24. Pokiaľ dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru zostala už len tvrdená jednodňová absencia v práci, tu potom už bez potreby zaoberania sa tým, či v konaní vôbec bola dostatočným spôsobom i preukázaná, nemôže byť táto absencia pri zohľadnení skutočností za ktorých k nej malo dôjsť, t.j. žalobkyňa v deň absencie bola preukázateľne na lekárskom vyšetrení, preto je potom skutočne zvláštne, že pokiaľ by nebola v domnení čerpania dovolenky, mala predsa nárok na pracovné voľno pri návšteve lekára, ako i jej následkov pre zamestnávateľa, t.j. dôsledky tejto jednodňovej absencie popísané zamestnávateľom neboli také závažné, napokon prevádzka v ten deň riadne fungovala, zamestnávateľ ani netvrdil vznik škody, sama o sebe závažným porušením pracovnej disciplíny (tu pozri napr. uznesenie Ústavného súdu ČR vo veci sp. zn. II. ÚS 1471/14, rozsudok NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, ako i uznesenie Ústavného súdu ČR vo veci sp. zn. IV. ÚS 367/03, a tiež uznesenie NS SR, sp. zn. 5 Cdo 17/2011).

25. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd sa nestotožňuje s právnymi závermi odvolacieho súdu, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanej žalobkyňou listom zo dňa 17.6.2014 je platným právnym úkonom, keďže žalobkyňa nepreukázala, že sa nedopustila porušenia pracovnej disciplíny a z toho dôvodu je odvolaním žalobkyňou napadnutý rozsudok založený na nesprávnom právnom posúdení veci ohľadne posúdenia dôkazného bremena (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP). V dôsledku toho bolo

potom nevyhnutné rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zmeniť (§ 388 CSP) a žalobe v tejto časti vyhovieť bez potreby dokazovania na odvolacom súde, keď súd prvej inštancie dospel na základe vykonaného dokazovania k správnym skutkovým zisteniam, ktoré odvolací súd prebral, tieto zistenia súd prvej inštancie ale nesprávne právne posúdil.

26. Inak tomu bolo v časti nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o ktorom nároku súd prvej inštancie už potom nevykonal žiadne dokazovanie a právne tento nárok už ani neposudzoval, len žalobu o ňom zamietol, z čoho vzišla potreba rozhodnutie v tejto časti podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rovnako ako i v časti závislého výroku o trovách konania, za účelom vykonania potrebného dokazovania pre rozhodnutie o tomto súvisiacom nároku o náhradu mzdy. Tu pritom nemôže byť žiadnej pochybnosti o tom, že nahrádzanie faktickej pasivity súdu prvej inštancie v uvedenom smere činnosťou odvolacieho súdu neprichádza do úvahy, nakoľko úlohou odvolacieho súdu je len prieskum správnosti rozhodnutí súdu prvej inštancie s prípadným menej náročným doplnením alebo zopakovaním dokazovania a nie vykonávanie celého ťažiskového dokazovania až na odvolacom súde a to vylučovalo prípadné rozhodnutie odvolacieho súdu s konečnou platnosťou.

27. Povinnosťou súdu prvej inštancie bude v ďalšom konaní sa riadiť názorom odvolacieho súdu, ktorým je podľa § 391 ods. 2 CSP viazaný, vec v časti nároku o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru prejednať, v potrebnom rozsahu vykonať dokazovanie, výsledky celého konania o tomto čiastkovom nároku potom náležite zhodnotiť a o veci potom rozhodnúť.

28. O prípadnej náhrade trov tohto odvolacieho konania bude rozhodnuté v rozhodnutí, ktorým sa toto konanie bude končiť (§ 262 v spojení s § 396 ods. 1 CSP ).

29. Senát krajského súdu toto rozhodnutie prijal 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 podľa § 421 CSP 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) (§ 421 ods. 2 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 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 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 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

- 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).

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 prevej 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).