

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 5CoPr/11/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5316200888
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 02. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Cabadajová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2017:5316200888.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dagmar Cabadajovej a členov senátu JUDr. Miroslava Jamricha a JUDr. Gabriely Veselovej, právnej veci žalobcu: JUDr. L. M., nar. X.X.XXXX, bytom I., A.B. XXXX/XX, proti žalovanému: Mesto Čadca, Námestie Slobody 30, IČO: 00313971, zastúpené Ing. Milanom Gurom, primátorom mesta, o zaplatenie 2.087,60 € s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Čadca č.k. 16Cpr/1/2016 zo dňa 8.6.2016, takto

rozhodol:

Krajský súd rozsudok okresného súdu v časti výroku napadnutého odvolaním I. a II. **p o t v r d z u j e .**

Rozsudok okresného súdu v časti výroku nenapadnutého odvolaním ponecháva **n**
e d o t k n u t ý .

Žalobcovi **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd ako súd prvej inštancie vo vyššie uvedenej právnej veci o zaplatenie 2.087,60 € s príslušenstvom takto rozhodol:

I. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi 831,99 do 3 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

II. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi úrok z omeškania 5,05 % ročne zo sumy 412,47 € od 16.1.2015 do zaplatenia, zo sumy 419,52 € od 21.1.2016 do zaplatenia do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

III. Vo zvyšku súd návrh zamietla.

IV. Žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania

V dôvodoch svojho rozhodnutia okresný súd poukazom na príslušné ustanovenia zákona a vykonané dokazovanie konštatoval nasledovný skutkový a právny stav:

Zo strany odporcu došlo k zníženiu počtu dní dovolenky na strane navrhovateľa za rok 2013 v počte 7 dní a za rok 2014 v počte 15 dní.

Súd sa preto ďalej zaoberal otázkou, či zo strany odporcu došlo k zosúladeniu zostatku dovolenky za rok 2013 a 2014 v súlade so Zákonníkom práce.

V písomnom vyjadrení zo dňa 2.7.2015 (č.l. 8,9) zaslaného navrhovateľovi odporca uvádza, že pri zosúladení zostatku dovolenky postupoval v zmysle platnej kolektívnej zmluvy na príslušný kalendárny rok a to konkrétne kolektívnej zmluvy na rok 2013, kde článok 7 ods.3 ustanovuje, že zamestnanec si čerpá dovolenku v súlade s plánom čerpania dovoleniek tak, aby ju vyčerpal spravidla vcelku a do konca kalendárneho roku, pričom sa prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnanci si budú čerpať dovolenku, na ktorú im vznikol nárok v roku 2013 priebežne počas celého kalendárneho roka tak, aby bol zostatok dovolenky za rok 2013 k 31.12.2013 najviac 10 dní. Poukázali,

že zostatok dovolenky navrhovateľa za rok 2012 bol 25 dní. Vznikol mu nárok na dovolenku v roku 2013 - 25 dní a v roku 2013 čerpal dovolenku 30 dní. Zostatok k 31.12.2013 mal 20 dní, čo nebolo v súlade s Kolektívnou zmluvou na rok 2013 a z toho dôvodu mu bol upravený zostatok dovolenky na 10 dní, pričom uvedená úprava sa premietla v informačnom systéme vo výplate za 1/2014. Ďalej poukázali na to, že podľa Kolektívnej zmluvy na rok 2014 článok 7 ods.3, 1 zamestnanci si budú čerpať dovolenku, na ktorú im vznikol nárok v roku 2014 priebežne počas celého kalendárneho roka tak, aby výnimočne z dôvodov osobných prekážok na strane zamestnanca, bol zostatok tejto dovolenky z 31.12.2014 najviac 10 dní. Podľa článku 7 ods. 3.2, ak si zamestnanec nevyčerpal celý nárok na dovolenku v kalendárnom roku 2013 a v zmysle článku 7 Kolektívnej zmluvy na rok 2013 má za uvedený rok zostatok dovolenky vo výške max. 10 dní, zamestnanec je povinný vyčerpať túto časť dovolenky do konca kalendárneho roka 2014.

Pri zosúladovaní zostatku dovolenky za rok 2013, 2014 ako vyplýva z vyššie uvedeného sa odporca odvolával na kolektívnu zmluvu z rok 2013 a rok 2014.

Súd sa preto prejudiciálne zaoberal aj platnosťou kolektívnej zmluvy za rok 2013 a 2014, najmä časťou 4 čl. 7). V čl. 7 bod 3) KZ za rok 2013 sa uvádza, že zamestnanec si čerpa dovolenku v súlade s plánom čerpania dovolení tak, aby ju vyčerpal spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnanci si budú čerpať dovolenku, na ktorú im vznikol nárok v roku 2013 priebežne počas celého kalendárneho roka tak, aby zostatok dovolenky za rok 2013 k 31.12.2013 bol najviac 10 dní. V čl. 7 bod 3/-3.1. sa uvádza, že zamestnanci si budú čerpať dovolenku, na ktorú im vznikol nárok v roku 2014 priebežne počas celého kalendárneho roka tak, aby výnimočne z dôvodov osobných prekážok na strane zamestnanca, bol zostatok tejto dovolenky za rok 2014 k 31.12.2014 najviac 10 dní. V bode 3.2. sa uvádza, že ak si zamestnanec nevyčerpal celý nárok na dovolenku v kalendárnom roku 2013 a v zmysle ustanovení čl. 7 KZ na rok 2013 má za uvedený rok zostatok dovolenky vo výške max. 10 dní, zamestnanec je povinný vyčerpať túto časť dovolenky do konca kalendárneho roka 2014.

Podľa § 4 ods. 1 zák.č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní, kolektívne zmluvy sú plané, ak sú uzatvorené písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií.

Podľa § 4 ods. 2 písm. a) cit. zákona, neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Podľa § 1 ods. 6 ZP, v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnávania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Podľa § 231 ods. 1 ZP, odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Súd poukazuje na to, že Zákonník práce bližšie nešpecifikuje akým spôsobom zamestnávateľ určuje zamestnancom čerpanie dovolenky. Nie je vylúčené, aby čerpanie dovolenky bolo určené aj kolektívnou zmluvou, s ktorou však musia byť zamestnanci preukázateľne oboznámení. Súd má za to, že čl. 7) KZ za roky 2013 a 2014 nie je v rozpore so zákonníkom práce čo sa týka určovania zostatku dovolenky za rok 2013, 2014. Čl. 7 KZ sa vzťahujú na zamestnancov, ktorým bolo určené čerpanie dovolenky a na strane ktorých neboli prekážky v práci, pre ktoré si nemohli v danom roku dovolenku vyčerpať. Podľa názoru súdu uvedené čl. nie sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Z kolektívnej zmluvy na rok 2013 a 2014 nevyplýva, že by sa ustanovenie čl. 7) KZ za roky 2013 a 2014 vzťahovalo aj na zamestnancov, ktorým nebolo zo strany zamestnávateľa určené čerpanie dovolenky alebo si nemohli dovolenku vyčerpať pre prekážky v práci.

Preto sa súd následne zaoberal otázkou, či odporca určil navrhovateľovi v kalendárnom roku 2013 a 2014 čerpanie dovolenky za uvedené roky a či bol navrhovateľ (nakoľko sa odporca odvoláva, na to, že čerpanie dovolenky bolo navrhovateľovi určené kolektívnou zmluvou za roky 2013, 2014) s uvedenými kolektívnymi zmluvami riadne oboznámený.

Podľa § 111 ods. 1, 5 Zákonníka práce:

(1) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňoch dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

(5) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej 2 týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

V súvislosti s čerpaním dovolenky zákonník práce s poukazom na ustanovenie § 111 ukladá zamestnávateľovi povinnosti a to prerokovať čerpanie dovolenky so zamestnancom, požiadať zástupcu zamestnancov o schválenie plánu dovoleniek, určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku ak má na ne nárok a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca, zostaviť plán dovoleniek tak, aby zamestnanec mal možnosť vyčerpať dovolenku vcelku a do konca kalendárneho roka, prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca, ak určí čerpanie dovolenky po častiach, aspoň jedna časť musí byť v trvaní najmenej 2 týždne, ak sa so zamestnancom nedohodnú inak, čerpanie dovolenky oznámiť zamestnancovi najneskôr 14 dní vopred (tento čas možno výnimočne skrátiť, ale len so súhlasom zamestnanca). Prípadne porušenie týchto povinností nemá za následok neplatné určenie čerpania dovolenky. Iba v prípade, ak zamestnávateľ neoznámí zamestnancovi čerpanie dovolenky aspoň 14 dní vopred, zamestnanec nemá povinnosť na dovolenku nastúpiť. V takom prípade mu zamestnávateľ môže oznámiť nový termín čerpania dovolenky v súlade s ustanovením § 111 ods.5. Dovolenku možno určiť aj na základe plánu dovoleniek, na ktorý nedal predchádzajúci súhlas zástupca zamestnancov. Vyplýva to z ustanovenia ods. 1 v spojení s ustanovením § 17 ods.2, podľa ktorého právny úkon, na ktorý neudelil podpísaný súhlas príslušný orgán, právny úkon, ktorý vopred neprerokoval príslušný zástupca zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Z plánu čerpania dovolenky na rok 2013 (č.l.74) mal súd preukázané, že navrhovateľ si naplánoval dňa 28.3.2013 dovolenku za kalendárny rok 2013 od 15 do 31.7. a od 1. do 16.8.2013.

Z pokynu pre zamestnancov o čerpaní dovolenky (č.l.75) zo dňa 16.9.2013 súd zistil, že primátor mesta vydal pokyn, na základe ktorého zamestnanci, ktorí disponujú so zostatkom dovolenky za rok 2012 a zostatkom dovolenky za rok 2013 väčším ako je uvedené v Kolektívnej zmluve pre rok 2013 sú povinní zostatok dovolenky z roku 2012 vyčerpať k 31.12.2013 a nárok na dovolenku roku 2013 čerpať tak, aby k 31.12.2013 bol jej zostatok maximálne 10 dní. Nakoľko čerpaniu dovolenky nebránia žiadne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa, nebude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom náhrady mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky z roku 2012 a nebude uznávať prenos časti dovolenky nad uvedený limit 10 dní zostatku z roku 2013 na rok 2014. Čerpanie dovolenky na jednotlivých oddeleniach a úsekoch zabezpečia príslušní vedúci pracovníci. Uvedený pokyn je podpísaný Ing. Milanom Gurom, primátorom mesta a bol daný na vedomie Slobodnej odborovej organizácii Mesta Čadca.

Z upozornenia pre všetkých zamestnancov vydaného Slobodnou odborovou organizáciou Mesta Čadca zo dňa 20.11.2013(č.l. 76) súd zistil, že bolo dané na vedomie Ing. Milanovi Gurovi, primátorovi mesta a uvádza sa v ňom, že v zmysle ustanovení Kolektívnej zmluvy na rok 2013 uzatvorenej medzi uvedenými zmluvnými stranami, a ktorá je záväzná pre obe strany, čo deklarovali i v tejto kolektívnej zmluve podpisom v spojitosti s listom primátora mesta zo dňa 14.9.2013, Ing. L. B. ako zástupca zmluvnej strany Slobodnej odborovej organizácie Mesta Čadca upozornil zamestnancov, že nie je možné, aby k 31.12.2013 boli udelené výnimky čerpania dovolenky jej zostatku nad dohodnutý rozsah. Upozornenie pre všetkých zamestnancov bolo zaslané na vedomie Ing. Milanovi Gurovi ako primátorovi mesta.

Súd v tomto konaní nemal zo strany odporcu ako zamestnávateľa preukázané, že navrhovateľovi boli či už kolektívna zmluva za rok 2013, 2014 doručené, resp. bol s nimi preukázateľne oboznámený. Taktiež súd nemal v tomto konaní za preukázanú ani skutočnosť, že navrhovateľ bol oboznámený z pokynom primátora mesta zo dňa 16.9.2013(č.l. 75) a upozornením vydaným SOO Mesta Čadca (č.l.76). Odporca svoje tvrdenia, že kolektívne zmluvy za rok 2013 a 2014 boli navrhovateľovi zaslané na jeho mailovú adresu a bol oboznámený s tým, že uvedené kolektívne zmluvy sa nachádzajú na jednotlivých oddeleniach u vedúcich zamestnancov hodnoverným spôsobom nepreukázal napriek poučeniu podľa § 120 ods. 1,4 O.s.p. Z pokynu pre zamestnancov o čerpaní dovolenky (č.l.75) zo dňa 16.9.2013 vyplýva, že tento bol daný na vedomie len SOO Mesta Čadca a z upozornenia pre všetkých

zamestnancov vydaného Slobodnou odborovou organizáciou Mesta Čadca zo dňa 20.11.2013 (č.l.76) súd zistil, že bolo zaslané na vedomie len Ing. Milanovi Gurovi.

Podľa § 113 ods. 2 ZP:

(2) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Nakoľko odporca súdu nepreukázal, že určil navrhovateľovi čerpanie dovolenky za rok 2013 a rok 2014 a oznámil navrhovateľovi čerpanie dovolenky najmenej 14 dní vopred, súd má za to, že zostatok dovolenky za rok 2013, ktorú si navrhovateľ mohol vyčerpať do konca roka 2014 činí 7 dní a zostatok dovolenky za rok 2014, ktorú si mohol vyčerpať do konca roka 2015 činí 15 dní.

Podľa § 116 ods. 1,2,3 ZP:

(1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Ustanovenie § 116 upravuje náhradu mzdy za dovolenku v dvoch prípadoch a to za vyčerpanú dovolenku a za nevyčerpanú dovolenku. Za vyčerpanú dovolenku zákon priznáva zamestnancovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku určeného spôsobom upraveným v ustanovení § 134.

Pokiaľ ide o predpoklady na vznik nároku na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za nevyčerpanú dovolenku nielen pri skončení pracovného pomeru, ale aj v prípade, ak ide o nevyčerpanú dovolenku, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, avšak najviac v rozsahu tej časti dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky.

Navrhovateľovi v roku 2013 vznikol nárok na 5 týždňov dovolenky, t.j. 25 dní. Z tejto dovolenky si vyčerpal v roku 2013 - 5 dní a v roku 2014 - 13 dní, zostatok dovolenky ktorú si mohol vyčerpať a nevyčerpal do konca roka 2014 činí 7 dní. Za rok 2014 mu vznikol nárok na 5 týždňov dovolenky, t.j. 25 dní. V roku 2014 si z nej vyčerpal 0, a v roku 2015 si z dovolenky za rok 2014 vyčerpal 10 dní. Zostatok dovolenky za rok 2014 - 15 dní.

S poukazom na ustanovenie § 116 ods. 2 ZP tak navrhovateľovi prináleží náhrada za nevyčerpanú dovolenku z roku 2013 za 5 pracovných dní, ktoré prevyšujú 4 týždne základnej výmery dovolenky (2 dni dovolenky prepadli). Rovnako aj za rok 2014 prináleží navrhovateľovi náhrada za nevyčerpanú dovolenku za 5 pracovných dní, ktoré prevyšujú 4 týždne základnej výmery dovolenky (10 dni prepadlo). Pokiaľ ide o určenie priemerného zárobku navrhovateľa pre potreby priznania náhrady za nevyčerpanú dovolenku pri jej výpočte navrhovateľ vychádzal zo svojho funkčného platu a odporca poukazoval na to, že mu prináleží náhrada podľa § 134 ods. 4 ZP vo výške priemerného hodinového zárobku.

Podľa § 18 ods. 1 druhá veta zák.č. 369/1990 Zb. Hlavný kontrolór je zamestnancom obce a ak tento zákon neustanovuje inak, vzťahujú sa na neho všetky práva a povinnosti ostatného vedúceho zamestnanca podľa osobitného predpisu.

Z ustanovenia § 1 ods. 3 písm. a) zák.č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vyplýva, že tento zákon sa nevzťahuje na hlavného kontrolóra obce a hlavného kontrolóra VÚC.

V spornom období a aj v súčasnosti navrhovateľ pôsobí ako hlavný kontrolór Mesta Čadca. S poukazom na ustanovenie § 1 ods. 3 písm. a) zák.č. 553/2003 Z.z. sa naňho uvedený zákon nevzťahuje a teda ani vo vzťahu k nemu nemožno použiť ustanovenie § 29 ods. 2 zák.č. 553/2003 Z.z. čo sa týka určenia priemerného zárobku a je potrebné na určenie priemerného zárobku aplikovať ustanovenie § 134 ods. 4 ZP.

Podľa § 134 ods. 1,2,4 ZP

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda

za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Podľa potvrdenia zamestnávateľa (č.l.79) priemerná hodinová mzda navrhovateľa v roku 2013 bola 10,9991 €, v roku 2014 mal priemernú hodinovú mzdu 11,871 €.

Výška priemernej hodinovej mzdy navrhovateľom a ani odporcom spochybnená nebola.

Za nevyčerpanú dovolenku za rok 2013 v počte 5 dní navrhovateľovi prináleží náhrada mzdy 5 dní x 10,9991 € x 7,5 hod. = 412,47 € a za nevyčerpanú dovolenku za rok 2014 v počte 5 dní mu prináleží náhrada 5 dní x 11,1871 € x 7,5 hod. = 419,52 €. Spolu 831,99 €, ktorá suma aj bola navrhovateľovi priznaná, nakoľko súd nemal preukázané, že odporca určil navrhovateľovi čerpanie dovolenky za rok 2013, 2014. A súd mal v tomto konaní preukázané, že navrhovateľ si nemohol vyčerpať zostatky dovoleniek za roky 2013, 2014, nakoľko mu ich odporca pokiaľ ide o dovolenku za rok 2013 na začiatku roka 2014 a pokiaľ ide o dovolenku za rok 2014 na konci roka 2014 nesprávne vykázal (nesprávne určil jej zostatok).

Vo zvyšku čo sa týka náhrady za 2 dni dovolenky - zostatok dovolenky z roku 2013 a 10 dní - zostatok dovolenky z roku 2014 v tejto časti súd náhradu navrhovateľovi nepriznal. A to jednak s poukazom na ustanovenie § 116 ods. 2 ZP z ktorého jednoznačne vyplýva, že zamestnancovi patrí náhrada za časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky mu mohla byť priznaná náhrada len vtedy, ak si túto dovolenku nemohol čerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru, ktorá podmienka na strane navrhovateľa splnená nebola. Navyiac z listu navrhovateľa zo dňa 2.6.2015 (č.l. 7) zaslaného odporcovi vyplýva, že tento požaduje vyplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku pri najbližšom výplatnom termíne podľa § 116 ods. 2 ZP.

Ústava SR v časti upravujúcej hospodárske, sociálne a kultúrne práva garantuje právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. V článku 36) písm. f) okrem iného ustanovuje, že zákon zabezpečuje najmä právo na najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie. Z uvedeného vyplýva, že právo na odpočinok, ktorého obsahom je aj právo na dovolenku je jedným zo základných práv zamestnancov. Dovolenku pracovnoprávna teória definuje ako právom poskytnutú a garantovanú možnosť prerušenia výkonu práce na určitý čas, ktorá je spojená s existenciou pracovného pomeru a ktorá sa poskytuje zamestnancom až po splnení zákonnom ustanovených predpokladov.

Čerpanie dovolenky je právom nie povinnosťou zamestnanca a slúži na zotavenie sa zamestnanca. Je na zamestnancovi, či toto svoje právo využije alebo nie. Súd má za to, že zamestnancovi primárne prináleží nárok na dovolenku, teda nárok na pracovné voľno za účelom zotavenia sa. Až následne sekundárne v prípade, že nie je možné dovolenku vyčerpať preto, že zamestnávateľ dovolenku zamestnancovi neurčil alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, mu prináleží náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Pričom náhradu za nevyčerpanú dovolenku je možné priznať len výnimočne a len za čas presahujúci základnú výmeru 4 týždňov dovolenky (v prípade ak pracovný pomer naďalej trvá). Zo správania navrhovateľa počas doby, odkedy je u odporcu zamestnaný jednoznačne vyplýva, že ani v jednom roku si riadne dovolenku nevyčerpal a ani si sám neurčil čerpanie dovolenky. Každoročne si prenášal dovolenku z jedného roka do druhého roka. Zo správania navrhovateľa sa súdu javí, že navrhovateľovi ako zamestnancovi ani nešlo o to, aby mu zamestnávateľ umožnil čerpať dovolenku. Výslovne sa len domáhal náhrady za nevyčerpanú dovolenku. Pokiaľ mal navrhovateľ za to, že mu zamestnávateľ nesprávne určil zostatok dovolenky za rok 2013 a 2014, mal právo podať žalobu na súd o určenie zvyšku dovolenky za rok 2013 a rok 2014, na čom by aj súd videl naliehavý právny záujem, nakoľko za stavu, keď ako to vyplýva z výplatných pások 1/2014 a 12/2014 mu zamestnávateľ uviedol nesprávny výpočet zvyšku dovolenky by aj právny záujem s poukazom na ustanovenie § 80 ods. 1 písm. c) O.s.p. na takomto určení bol, pretože jeho postavenie vzhľadom na rozdielny spôsobom určenia zvyšku dovolenky bolo neisté.

Už v období mesiaca január a december roku 2014 mal navrhovateľ vedomosť o tom, že odporca mu nesprávne určil zostatok dovolenky (viď. výplatné pásky), obdržal oznámenie od odporcu v ktorom tento uvádza, že mu dovolenku nekrátil podľa § 109 ZP, ale mu časť dovolenky prepadlo s poukazom

na kolektívnu zmluvu z roku 2013, 2014. Pričom takúto žalobu na súd nepodal. Tiež mal navrhovateľ možnosť požiadať o prešetrovanie určenia zostatku dovolenky za rok 2013, 2014 inšpektorát práce, čo navrhovateľ taktiež neučinil, len neoficiálne mailom komunikoval so zamestnancom inšpektorátu práce . (viď. čl. 11,12 spisu).V prípade, že zamestnancovi je odopierané právo čerpať dovolenku, zamestnanec má možnosť podať podnet na zamestnávateľa na príslušnom inšpektoráte práce, ktorý situáciu preverí. V prípade zistenia nedostatkov nariadi ich odstránenie, resp. uloží zamestnávateľovi finančný postih. Navrhovateľ si taktiež uplatnil aj nárok na zaplatenie úrokov z omeškania.

Podľa § 1 ods. 1, 4 zák.č. 311/2001 Z.z.

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

(4) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Keďže terajší Zákonník práce (zák.č. 311/2001Z.z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úrokoch z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní náhrady mzdy z nároku za nevyčerpanú dovolenku platí preto výška úrokov z omeškania určená Nariadením vlády SR č. 87/1995 Z.z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu, ktoré je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 OZ. K uvedenému záveru dospel vo svojom rozhodnutí NS SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008 zo dňa 17.12.2009 . K záveru NS SR sa pripojil aj ÚS SR v uznesení II.ÚS 494/2013-9 zo dňa 9.10.2013.

Podľa § 517 ods. 2 OZ:

(2) Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 3 ods. 2 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

Výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 2) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Odporca sa dostal do omeškania s vyplatením náhrady za nevyčerpanú dovolenku z roku 2013, ktorú mohol odporca čerpať do konca roka 2014 dňa 16.1.2015 a za nevyčerpanú dovolenku za rok 2014, ktorú navrhovateľ mohol čerpať do konca roka 2015 dňa 16.1.2016.

Náhradu za nevyčerpanú dovolenku za rok 2013 v počte 5 dní mal odporca zúčtovať do konca roka 2014 a spolu so mzdou za mesiac december 2014, ktorá je s poukazom na pracovnú zmluvu navrhovateľa zo dňa 30.3.2009 splatná mesačne pozadu za mesačné obdobie a to do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca t.j. do 15.1.2015 vyplatiť navrhovateľovi. Rovnako náhradu za nevyčerpanú dovolenku za rok 2014 v počte 5 dní mal odporca na konci roka 2015 zúčtovať a vyplatiť navrhovateľovi s poukazom na pracovnú zmluvu zo dňa 31.3.2015 (č.l. 35 spisu) spolu so mzdou za mesiac december 2015 dňa 20.1.2015. Vzhľadom k tomu, že náhrada za rok 2013 a 2014 navrhovateľovi vyplatená v určených termínoch nebola, dostal sa odporca do omeškania a s poukazom na ustanovenie § 517 ods. 2 O.s.p. v spojení s § 3 NV SR č. 87/1995 Z.z. prináležia navrhovateľovi aj úroky z omeškania zo sumy 412,47 € od 16.1.2015 do zaplatenia a zo sumy 419,52 € od 21.1.2016 do zaplatenia.

Nakoľko odporca sa najskôr s výplatou náhrady za nevyčerpanú dovolenku z roku 2013 dostal do omeškania dňa 16.1.2015 a z roku 2014 dňa 21.1.2016 vo zvyšku uplatneného nároku navrhovateľa na úroky z omeškania súd návrh zamietol.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 2 O.s.p. na základe ktorého ustanovenia ak mal účastník vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

Navrhovateľ mal v tomto konaní úspech len čiastočný (v rozsahu zaplatenia sumy 831,99 €) čo sa týka zaplatenia sumy 1.255,61 € a úrokov z omeškania úspešný nebol , odporca si trovy konania neuplatnil, preto súd vyslovil, že žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

2. V zákonom stanovenej lehote proti rozsudku okresného súdu v časti výroku I. a II. podal odvolanie žalovaný. Navrhoval odvolaciemu súdu rozsudok okresného súdu v napadnutej časti výroku zmeniť tak, že návrh zamietne v celom rozsahu alebo, aby rozsudok okresného súdu v časti výroku napadnutého odvolaním zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Vo svojom odvolaní poukazoval na to, že okresný súd pri svojom rozhodovaní vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci. Uvádza, že pri úprave dovolenky navrhovateľa vychádzal z kolektívnej zmluvy, pričom prvostupňový súd sa správne prejudiciálne zaoberal platnosťou kolektívnych zmlúv za rok 2013 a rok 2014, pričom dospel k záveru, že kolektívne zmluvy nie sú v otázke určenia čerpania dovolenky v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Napriek uvedenému konštatovaniu súd prvého stupňa dospel následne k záveru,

že navrhovateľ nebol s kolektívnymi zmluvami za rok 2013 a 2014 oboznámený a tým pádom mu nebolo určené čerpanie dovolenky odporcom a z toho dôvodu súd prvého stupňa postupoval podľa § 116 Zákonníka práce a priznal navrhovateľovi náhradu mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky. S uvedeným právnym názorom prvostupňového súdu sa nestotožnil, nakoľko v konaní nebola medzi účastníkmi sporná skutočnosť, či navrhovateľ bol oboznámený s obsahom kolektívnych zmlúv za predpokladu, že by navrhovateľ nebol oboznámený s obsahom kolektívnych zmlúv za rok 2013 a 2014, potom by návrhom na začatie konania a počas celého konania nemohol spochybňovať obsah a platnosť predmetných kolektívnych zmlúv. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku nie je zrejmé, z akého právneho predpisu vychádzal súd prvého stupňa a ako právne posúdil vec v časti, v ktorej tvrdí, že odporca neoboznámil navrhovateľa s obsahom kolektívnych zmlúv za rok 2013 a 2014. Taktiež pri určení náhrady za nevyčerpanú dovolenku prvostupňový súd postupoval v zmysle ust. § 116 ods. 2 Zákonníka práce, pričom vychádzal z nároku dovolenky navrhovateľa v rozsahu 5 týždňov. Navrhovateľovi vzniklo v roku 2013 zákonný nárok na dovolenku v rozsahu základnej výmery štyri týždne podľa § 103 ods. 1 Zákonníka práce a jeden týždeň navyše v zmysle čl. 7 ods. 1 kolektívnej zmluvy za rok 2013. V roku 2014 vznikol navrhovateľovi zákonný nárok na dovolenku v rozsahu základnej výmery štyri týždne podľa citovaného ustanovenia a jeden týždeň navyše v zmysle čl. 7 ods. 1 kolektívnej zmluvy za rok 2014. Pokiaľ by navrhovateľ nebol oboznámený s kolektívnou zmluvou za rok 2013 a 2014, ako to konštatuje prvostupňový súd, potom by mal súd správne vychádzať pri určovaní náhrady za nevyčerpanú dovolenku zo zákonného nároku navrhovateľa vo výmere štyri týždne podľa Zákonníka práce, keďže nárok v rozsahu jedného týždňa dovolenky má navrhovateľ v zmysle kolektívnej zmluvy. V takom prípade by navrhovateľovi nevznikol nárok na náhradu mzdy presahujúcej štyri týždne základnej výmery dovolenky ani v roku 2013 ani v roku 2014.

Napadnuté rozhodnutie prvostupňového súdu sa javí ako zmätočné a nepresvedčivé. Súd prvého stupňa vyslovil právny názor, v rozhodnutí sa riadil rozdielnym právnym názorom.

3. Žalobca sa k odvolaniu žalovaného proti rozsudku okresného súdu písomne nevyjadril.

4. V dôsledku podaného odvolania bol spis predložený na rozhodnutie o odvolaní odvolaciemu Krajskému súdu v Žiline. Odvolací súd predovšetkým konštatuje, že pokiaľ súd prvej inštancie rozhodoval podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku (zák. č. 99/1963 Zb. v znení zmien a doplnkov), tento stratil účinnosť ku dňu 30.6.2016 v dôsledku nadobudnutia účinnosti nových civilných procesných kódexov, a to zák. č. 160/2015 Z.z. - Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a zák. č. 161/2015 Z.z. - Civilný mimosporový poriadok (ďalej len „CMP“). Odvolací súd bol potom povinný pri svojom procesnom postupe a rozhodovaní aplikovať uvedenú novú právnu úpravu (§ 470 ods. 1 CSP) s tým, že účinky procesných úkonov súdu prvej inštancie ostali zachované (§ 470 ods. 2 CSP).

5. Krajský súd, ako súd funkčne príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané oprávneným subjektom, ktorým je žalovaný, v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), preskúmal napadnutý rozsudok okresného súdu v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 CSP a bez nariadenia pojednávania v súlade s ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario rozsudok súdu prvej inštancie v časti výroku napadnutého odvolaním potvrdil z dôvodu jeho vecnej správnosti v súlade s ust. § 387 ods. 1,2 CSP. Rozsudok okresného súdu v časti výroku nenapadnutého odvolaním ponechal nedotknutý.

6. Podmienky prípustnosti a zároveň dôvodnosti odvolania odvolací súd postupujúci v súlade s ust. § 470 ods. 1 CSP (už podľa tohto zákona, ktorý nadobudol účinnosť až po začatí odvolacieho konania) posúdil podľa právneho stavu existujúceho v čase podania odvolania, teda podľa príslušných ustanovení Občianskeho súdneho poriadku. Nevyhnutnosť takéhoto posudzovania vyplýva zo základných princípov CSP a to z princípu spravodlivej ochrany práv a právom chránených záujmov tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty vrátane naplnenia legitímnych očakávaní účastníkov odvolacieho konania, ktoré začalo za účinnosti skoršej úpravy procesného práva (čl. 2 ods. 1,2 CSP) a z princípu ústavne konformného a eurokonformného výkladu noriem vnútroštátneho práva (čl. 3 ods. 1 CSP).

7. V zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

8. V zmysle ust. § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov

napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

9. V zmysle ust. § 387 ods. 3 CSP, odvolací súd sa v odôvodnení musí zaoberať aj podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie. Odvolací súd sa musí v odôvodnení vysporiadať s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní.

10. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozhodnutia, prislúchajúceho spisového materiálu, vyhodnotení toho, čo uviedli v rámci odvolacieho konania strany konania konštatuje, že súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti potrebné pre posúdenie veci, vykonal dokazovanie, ktoré vyhodnotil v súlade s ust. § 191 a nasl. CSP a dospel k skutkovým a právnym záverom, s ktorými sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožnil, a preto s poukazom na citované ust. § 387 ods. 2 CSP, keďže sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, obmedzuje sa len na skonštatovanie správnosti jeho dôvodov. Rozhodnutie súdu prvej inštancie zodpovedá zákonným požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutia. Okresný súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán k prejednáwanej veci, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednávaný prípad, a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Prijaté právne závery primerane vysvetlil.

11. S rozhodnutím prvostupňového súdu, právnym posúdením veci, ako aj zdôvodnením rozsudku sa odvolací súd plne stotožnil a v zmysle ust. § 387 ods. 2 CSP na tento poukazuje. Odvolateľ k veci samotnej neuviedol žiadne skutočnosti, s ktorými by sa súd prvej inštancie nevysporiadal a ktoré by boli spôsobilé inak vyhodnotiť skutkový stav následne prijaté právne závery. Keďže súd prvej inštancie sa vypořiadal so všetkými skutočnosťami, ktoré boli uvedené v podanom odvolaní a na ktoré poukazoval žalovaný aj v priebehu prvostupňového konania, odvolanie nepovažoval odvolací súd za dôvodné.

12. Pre zdôraznenie správnosti rozhodnutia odvolací súd ďalej uvádza nasledovné:

13. Okresný súd vo svojom rozhodnutí správne konštatoval, že čl. 7 kolektívnej zmluvy za rok 2013 a kolektívnej zmluvy za rok 2014 v otázke určenia čerpania dovolenky nie sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Čerpanie dovolenky určené kolektívnou zmluvou nie je vylúčené. Pokiaľ konštatoval, že žalobca nebol oboznámený s kolektívnymi zmluvami za rok 2013 a 2014, tak odvolací súd má za to, že v tomto smere žalovaný nezvládol dôkazné bremeno, nepreukázal vedomosť žalobcu s obsahom predmetných kolektívnych zmlúv. Okresný súd preto správne priznal žalobcovi nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku v zmysle ust. § 116 ods. 2 Zákonníka práce a to jednak nárok za nevyčerpanú dovolenku v zmysle Zákonníka práce, ako aj v zmysle kolektívnej zmluvy, keďže kolektívna zmluva za rok 2013 a 2014 boli platné.

14. S poukazom na vyššie uvedené závery odvolací súd neuznal opodstatnenosť argumentácii odvolateľa, na ktorých založil svoje odvolacie dôvody, a preto napadnutý rozsudok okresného súdu potvrdil ako vecne správny.

15. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd aplikoval ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 2 CS, v zmysle ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. V predmetnom odvolacom konaní mala plný úspech strana žalobcu, a preto odvolací súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

16. Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie **n i e j e** prípustné.

Poučenie o dovolaní: Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 Civilného sporového poriadku, v ďalšom texte už len „CSP“)

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

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

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

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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. 1 a 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 príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

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

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

Dovolanie nie je prípustné proti rozsudku, ktorým sa vyslovilo, že sa manželstvo rozvádza, že je neplatné alebo že nie je a proti uzneseniu v konaní o návrat maloletého do cudziny vo veciach neoprávneného premiestnenia alebo zadržania (§ 76 Civilného mimosporového poriadku, v ďalšom texte už len „CMP“).

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.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 Ods. 1 C. s. p. (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa. (§ 429 CSP)

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