

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 2CoPr/4/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1414211460
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 07. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kriváňová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2017:1414211460.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte v zložení: predsedníčka senátu JUDr. Darina Kriváňová, členovia senátu JUDr. Michaela Kráľová a JUDr. Ivana Jahnová, v právnej veci žalobcu: J.. D. N., trvale bytom H. H.G. XX, U., zastúpený Advokátska kancelária JUDr. Henrich Dušek, s.r.o., so sídlom Staré Grunty 162, Bratislava, IČO: 36 740 951, proti žalovanému: Y. Y.Á. K. Š. G. D. G., so sídlom Jána Jonáša 5, Bratislava, IČO: 00 891 657, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV č.k. 40Cpr 1/2014-277 z 4.12.2015, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava IV č.k. 40Cpr 1/2014-277 zo dňa 4. decembra 2015 potvrdzuje.

Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Bratislava IV, rozsudkom č.k. 40Cpr/1/2014-277 z 4.12.2015, určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným dňa 28.4.2014 je neplatné.

2. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil tým, že žalobca sa žalobou doručenou súdu prvej inštancie 26.6.2014 domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané mu žalovaným dňa 28.4.2014 je neplatné a pracovný pomer trvá. Uviedol, že žaloba bola v zmysle § 77 zákona č. 311/2001 Zákonník práce (ďalej aj ZP) podaná na súd prvej inštancie včas a to v zákonnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer žalobcu skončiť. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je okrem písomnej formy, nezameniteľného skutkového vymedzenia jeho dôvodov a jeho doručenia druhému účastníkovi v zákonnej lehote, aj povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovaný príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru určené ustanovením § 70 ZP (súd prvej inštancie vychádzal z rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2006, sp.zn. 1 Cdo 72/2006, publikovaný v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu SR a rozhodnutí súdov SR číslo 4, ročník 2007, na strane 37, pod poradovým číslom 47/2007). Súd prvej inštancie uviedol, že žalovaného vyzval na predloženie žiadosti riaditeľa žalovaného adresovanej odborovému orgánu o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu. Žalovaný však predložil iba zápis z mimoriadneho zasadania výboru ZO OZ zo dňa 28.4.2014, z ktorého vyplýva, že výbor v zložení Z.. K. X., J.. G. U. G. N. D. na základe predložených podkladov riaditeľa školy k prejednaniu priestupku - hrubého porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, jednomyseľne v

plnom rozsahu odsúhlasil návrh riaditeľa a odporúča v zmysle ZP okamžité rozviazanie pracovného pomeru so žalobcom. Z tohto listinného dôkazu však nie je možné zistiť, akou formou požiadal riaditeľ predmetný odborový orgán o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu (teda, či tak urobil písomne), ani to, na základe akých podkladov došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu (teda, či ich obsahom bol aj samotný návrh okamžitého skončenia pracovného pomeru, a ak áno, či tento návrh alebo žiadosť o prerokovanie obsahovali náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru určené ustanovením § 70 ZP). Z uvedeného listinného dôkazu nie je možné zistiť, či odborový orgán prerokoval tie isté dôvody, ako boli uvedené v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru doručenom žalobcovi dňa 28.4.2014. Súd prvej inštancie poukázal na to, že z ustanovenia § 74 druhá veta ZP jednoznačne vyplýva, že žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru adresovaná odborovému orgánu musí mať písomnú formu. Z označeného rozhodnutia najvyššieho súdu jednoznačne vyplýva, že žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu musí obsahovať náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru určené ustanovením § 70 ZP. Preto súd prvej inštancie skonštatoval, že v konaní nebolo preukázané, že žalovaný splnil podmienky stanovené zákonom na prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s odborovým orgánom, čím nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a preto je tento právny úkon neplatný. Súčasne poukázal aj na to, že v knihe registratúrnych záznamov za mesiac apríl 2014 nie je uvedená žiadna písomnosť adresovaná výboru ZO OZ. V samotnom okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 28.4.2014 sa uvádza, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované s Z.. K. X. - predsedom odborovej organizácie pri SOŠA dňa 28.4.2014, avšak zo zápisu z mimoriadneho zasadania výboru ZO OZ zo dňa 28.4.2014 vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru mal prerokovať výbor v zložení Z.. K. X., J.. G. U. G. N. D..

3. Žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 odsek 1 písmeno b) ZP z dôvodu, že 1/ nepožiadaval o súhlas riaditeľa školy formou POZ (pracovno-organizačné zabezpečenie) súvisiacou s vychádzkou žiakov do zahraničia a svojvoľne sa tejto vychádzky zúčastnil dňa 2.4.2014 iba so žiačkou D. O.. Cestu do zahraničia nemal odsúhlasenú svojim nadriadeným a nemal ani súhlas zákonného zástupcu žiačky, že môže absolvovať túto zahraničnú vychádzku.

2/ nepredložil správu o priebehu tejto akcie v hlásení o priebehu služby

3/ počas vychádzky obťažoval žiačku D. O. svojim nevhodným správaním, ktoré bolo pre žiačku nevhodné, nepríjemné a tým vytvoril pre jej osobu zastrešujúce prostredie pri výkone svojej práce t.j. službách, ktoré vykonáva ako vychovávateľ v školskom internáte

4/ po zistení skutočností, že žiačka nasledujúci deň odcestovala domov, obťažoval žiačku SMS správou, ktorej obsahom boli otázky nesúvisiace s prácou vychovávateľa, ale otázky súkromného charakteru

5/ okrem toho žiačku obťažoval aj písomnou formou (veľkonočným pozdravom), čo bola jeho súkromná aktivita považovaná rodičmi žiačky za nevhodný a rušivý moment nepatriaci do pracovnej náplne vychovávateľa, ktorý má mať kontakt so žiakmi len v rámci svojich pracovných povinností

6/ so žiačkou viedol individuálny rozhovor o filme so sexuálnou tematikou, čo nie je v súlade s etikou a ani problematikou, ktorú má ako vychovávateľ zodpovedný za zabezpečenie výchovno-vzdelávacej činnosti zameranej na rozvíjanie tvorivých schopností ubytovaných žiakov v čase mimo vyučovania oblasti využívania voľného času vykonávať. Toto správanie bolo považované za nabádanie nepinoletej žiačky k bližšiemu vzťahu s jeho osobou.

Ďalej sa v okamžitom skončení pracovného pomeru uvádza, že týmto konaním porušil žalobca aj platný pracovný poriadok účinný od 1.1.2012 v čl. 10 Práva a povinnosti pedagogických zamestnancov ods. 2, kde okrem povinností stanovených Zákoníkom práce a zákonom č. 552/2003 Z.z. je pedagogický zamestnanec povinný chrániť a rešpektovať práva žiaka a jeho zákonného zástupcu (§ 144 zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní).

V závere okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo uvedené, že okamžité skončenie pracovného pomeru z uvedeného dôvodu bolo prerokované s Z.. K. X. - predsedom odborovej organizácie pri SOŠA dňa 28.4.2014.

4. Žalobca v odôvodnení žaloby uviedol, že u žalovaného bol v pracovnom pomere od 1.11.1980 na pozícii vychovávateľa v školskom internáte. S dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru nesúhlasil a považoval ich za vykonštruované a účelovo vytiahnuté z kontextu. Uviedol, že žalovaný s ním okamžite skončil pracovný pomer skôr, ako mal riadne zistené a preukázané dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny nebral do úvahy

okolnosti, ako aj následky porušenia povinností, pričom nezohľadnil ani jeho osobu a spôsob jeho konania s prihliadnutím na situáciu a pomery, za ktorých nastali. Poukázal tiež na to, že dôvody musia byť v okamžitom skončení pracovného pomeru výslovne uvedené a jasne špecifikované, inak ho nie je možné považovať za platné. Čo sa týka bodu 1.) žalobca namietal, že žalovaný neuviedol presne, akého porušenia sa dopustil, navyše žiadny právny predpis neukladá povinnosť vyžiadať si písomný súhlas zákonného zástupcu pri stredoškolských študentoch na akúkoľvek vychádzku mimo miesta sídla školského internátu, rovnako zo žiadneho interného predpisu platného u žalovaného nevyplýva povinnosť vyžiadať si súhlas riaditeľa školy s takýmito vychádzkami. K bodu 2) okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedol, že neexistovala žiadna interná norma, ktorá by mu ukladala povinnosť predkladať správy o priebehu vychádzok. U žalovaného bol zavedený zvyk, že riaditeľ sa vždy informoval o vychádzkach e-mailom, okrem toho vychádzka bola riadne zapísaná v zozname vychádzok. Čo sa týka bodu 3.), nie je z neho zrejmé, v čom spočívalo nevhodné správanie a aké zastrešujúce prostredie mal svojim správaním vytvoriť. To isté platí aj o bode 4.) a 5.). Čo sa týka bodu 6.) uviedol, že nakoľko žiačka písala poviedky a chcela byť spisovateľkou, spýtal sa jej, či videla film S., na čo odpovedala nie a viac tento rozhovor nerozvíjal. Čo sa týka pracovného poriadku účinného od 1.1.2012 uviedol, že s týmto pracovným poriadkom nebol riadne oboznámený. Poukázal tiež na to, že žalovaný nepreukázal, že písomne požiadal odborovú organizáciu o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako to vyžaduje § 74 Zákonníka práce, a v prípade, že by sa tak aj stalo, nemožno toto prerokovanie považovať za platné, nakoľko nebolo preukázané, že by odborová organizácia mala pri prerokovaní k dispozícii samotné oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, respektíve že súčasťou žiadosti žalovaného boli náležitosti vyžadované pri okamžitom skončení pracovného pomeru. Okamžité skončenie pracovného pomeru prevzal 28.4.2014, čo potvrdil na predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru. Dňa 27.6.2014 oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní.

5. Žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť. Uviedol, že všetky body okamžitého skončenia pracovného pomeru boli naplnené a preukázané, a boli splnené aj všetky ostatné zákonom stanovené podmienky. Poukázal na to, že akákoľvek akcia organizovaná školou, či už jednodňová alebo viac denná, musí mať pracovno-organizačné zabezpečenie, kde je uvedený počet žiakov, kto je zodpovedný za nich, príchod a odchod. Ak si ubytovaný žiak vo svojom voľnom čase požiada o vychádzku, tak je to v kompetencii jednotlivého vychovávateľa, ktorý mu to môže povoliť. Takáto vychádzka sa zapíše do vychádzkovej knižky. Uviedol, že po skončení služby posielajú vychovatelia správu internetom o priebehu služby. Obsahom týchto správ malo byť, že aký je stav na internáte, kto tam je zo žiakov prítomní a kto nie, a tiež ak sa vychovávateľ rozprával so žiakom o závažných veciach, ako napr. či mu pomáhal s učením, tak aj toto sa tam zapisuje. Potom sa vedie denný záznam výchovnej skupiny, kde sa na určité obdobie dopredu zapisuje, že čo sa plánuje s deťmi a tiež sa tam zapisuje vyhodnotenie danej akcie. Tento denný záznam sa vedie v písomnej forme. Napokon sa vedie denný záznam, ide vlastne o knihu odkazov, teda či žiak nastúpil na internát, či je PN, a tak isto sú tam informácie o jednotlivých žiakoch. Poukázal na to, že vychádzka so žiačkou O. nebola zapísaná do denného záznamu ani nikde inde. Žalobca nepredložil pracovno-organizačné zabezpečenie, ani nezaslal správu o priebehu akcie internetom.

6. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku uviedol, že okrem dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je tento úkon neplatný aj z dôvodu absencie dostatočného nezameniteľného skutkového vymedzenia dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru. Podľa bodu 1) okamžitého skončenia pracovného pomeru dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo to, že žalobca nepožiadaval o súhlas riaditeľa školy formou POZ (pracovno-organizačné zabezpečenie) súvisiaceho s vychádzkou žiakov do zahraničia a svojvoľne sa tejto vychádzky zúčastnil dňa 2.4.2014 iba so Ž. D. O.. Cestu do zahraničia nemal odsúhlasenú svojim nadriadeným a nemal ani súhlas zákonného zástupcu žiačky, že môže absolvovať túto zahraničnú vychádzku. Súd prvej inštancie považoval na základe vykonaného dokazovania za preukázané, že žalobca sa dňa 2.4.2014 zúčastnil so žiačkou D. O. vychádzky na zámok Y. v N.. Hoci pôvodne malo ísť o hromadnú vychádzku so žiačkami (s dievčatami), tieto to napokon zmenili, nakoľko mali narodeninovú oslavu, a preto sa táto hromadná vychádzka neuskutočnila. Žiačka D. O. však napriek tomu chcela ísť na uvedenú vychádzku individuálne iba so žalobcom, aby sa s ním mohla porozprávať o ich zhoršených vzťahoch za účelom ich zlepšenia (ako to uviedla samotná žiačka vo svojej výpovedi), a tiež aby prebrali jej osobné problémy (ako to uviedol žalobca vo svojej výpovedi). Zo správy o priebehu služby zo dňa 2.4.2014 (z povinných údajov uvádzaných v správe) vyplýva, že v uvedený deň

požiadala menovaná žiačka o vychádzku v čase jej osobného voľna, ktorá jej bola aj schválená. V prípade predmetnej vychádzky sa však jednalo o individuálnu vychádzku žiačky a žalobcu v čase osobného voľna žiačky, a nie o školou organizovanú akciu, na ktorú by sa vzťahovala povinnosť vypracovať a predložiť k odsúhlaseniu riaditeľovi školy POZ (pracovno-organizačné zabezpečenie), ani povinnosť vyžiadať súhlas zákonného zástupcu žiaka s takouto vychádzkou (ako to vyplývalo zo zápisu č. 4 zo zasadnutia porady vedenia konanej dňa 17.12.2012). Navyše v konaní nebolo ani preukázané, že by bol žalobca s uvedenými povinnosťami zo strany žalovaného riadne oboznámený. Čo sa týka bodu 2/ okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôvodom bolo to, že žalobca nepredložil správu o priebehu tejto akcie v hlásení o priebehu služby. Keďže súd prvej inštancie predmetnú vychádzku vyhodnotil ako individuálnu vychádzku žiačky a žalobcu, a nie ako akciu organizovanú školou, ani ako inú formu hromadne organizovanej akcie, nemohla sa na túto individuálnu vychádzku žiačky (ktorej sa zúčastnila so žalobcom) vzťahovať povinnosť predkladať správu o priebehu tejto "akcie" v hlásení o priebehu služby. Uvedené napokon potvrdil aj samotný riaditeľ na pojednávaní dňa 4.12.2015, kedy predniesol, že v prípade, že žiak ide vo svojom voľnom čase na schválenú vychádzku, tak sa o tom nepíše správa, že kde bol a čo tam robil. Navyše súd prvej inštancie poukázal na to, že v správe o priebehu služby zo dňa 2.4.2014 (v povinných údajoch uvádzaných v správe) je uvedený deň požiadala menovaná žiačka v čase jej osobného voľna o vychádzku, ktorá jej bola schválená s uvedením času schválenej vychádzky. Súd prvej inštancie uviedol, že samotné nevyhotovenie takejto správy zasielanej e-mailom riaditeľovi by vzhľadom na svoj význam a dosah ani nemohlo byť považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru, o to viac, ak nevyhotovenie denného záznamu v písomnej forme (ktorú povinnosť ukladá vyhláška č. 236/2009 Z.z. o školskom internáte) bolo podľa tvrdenia samotného riaditeľa na pojednávaní dňa 29.9.2015 považované "iba" za porušenie pracovnej disciplíny, nie však závažné odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru. Podľa bodu 3) okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôvodom bolo to, že počas vychádzky žalobca obťažoval žiačku D. O. svojim nevhodným správaním, ktoré bolo pre žiačku nevhodné, nepríjemné a tým vytvoril pre jej osobu zastrešujúce prostredie pri výkone svojej práce ktorú vykonáva ako vychovávateľ v školskom internáte. Súd prvej inštancie poukázal na to, že tento dôvod nie je vymedzený dostatočne určito tak, ako to vyžaduje § 70 ZP, nakoľko v ňom nie je skutkovo vyšpecifikované, akým nevhodným správaním mal žalobca obťažovať žiačku a ako ju mal obťažovať a vytvoriť pre ňu zastrešujúce prostredie. Tento dôvod súd prvej inštancie vyhodnotil ako nepreukázaný a poukázal na to, že ak by predmetná vychádzka vytvorila pre žiačku také zastrešujúce a nepríjemné prostredie vyvolané obťažujúcim správaním žalobcu, tak by na záver vychádzky neprijala jeho pozvanie a nešla by s ním ešte do cukrárne na zákusok. Podľa bodov 4) a 5) okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôvodom bolo to, že žalobca po zistení skutočností, že žiačka nasledujúci deň odcestovala domov, obťažoval žiačku SMS správou, ktorej obsahom boli otázky nesúvisiace s prácou vychovávateľa, ale otázky súkromného charakteru a žiačku obťažoval aj písomnou formou (veľkonočným pozdravom), čo bola jeho súkromná aktivita považovaná rodičmi žiačky za nevhodný a rušivý moment nepatriaci do pracovnej náplne vychovávateľa, ktorý má mať kontakt so žiakmi len v rámci svojich pracovných povinností. Súd prvej inštancie poukázal na zdôvodnenie ako pri bode 3) okamžitého skončenia pracovného pomeru, teda že ani tieto dva dôvody nie sú vymedzené dostatočne určito tak, ako to vyžaduje § 70 ZP. V týchto dvoch bodoch totiž nie je dostatočne skutkovo vymedzené, akou SMS správou/veľkonočným pozdravom mal žalobca obťažovať žiačku, čo bolo ich obsahom a aká je vecná súvislosť týchto foriem kontaktovania žiačky a jej obťažovaním zo strany žalobcu. Navyše súd prvej inštancie bol toho názoru, že takéto ojedinelé (jednorazové) kontaktovanie žiačky by samo o sebe (vzhľadom na svoju intenzitu) neodôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru. Čo sa týka bodu 6) okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôvodom bolo to, že žalobca viedol so žiačkou individuálny rozhovor o filme so sexuálnou tematikou, čo nie je v súlade s etikou a ani problematikou, ktorú má ako vychovávateľ zodpovedný za zabezpečenie výchovno-vzdelávacej činnosti zameranej na rozvíjanie tvorivých schopností ubytovaných žiakov v čase mimo vyučovania oblasti využívania voľného času vykonávať. Toto správanie bolo riaditeľom považované za nabádanie neplostej žiačky k bližšiemu vzťahu s jeho osobou. K tomu súd prvej inštancie uviedol, že ani v tomto prípade nebol dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru vymedzený dostatočne určito. Z tohto bodu totiž nie je zrejmé, čo bolo obsahom tohto "individuálneho" rozhovoru, na čo bol zameraný, o aký film sa jednalo a kedy sa mal predmetný rozhovor uskutočniť. Na základe toho potom nebolo možné posúdiť ani súvislosť medzi predmetným rozhovorom a nabádaním žiačky k bližšiemu vzťahu so žalobcom (ako to vymedzil riaditeľ v okamžitom skončení pracovného pomeru). Navyše v konaní ani nebolo preukázané, že by medzi žalobcom a žiačkou prebehol nejaký súvislý dialóg (alebo monológ) o filme so sexuálnou tematikou, ktorý by bolo možné označiť za rozhovor (alebo rozprávanie).

Žalobca vypovedal, že na vychádzke sa žiačky len spýtal, či videla film S. (možno sa len domnievať, že išlo o ten istý film, ktorý bol v okamžitom skončení pracovného pomeru označený ako ". Y. Y. W."), jednou vetou jej povedal, o čom ten film je, a nakoľko ona na to nijako nereagovala, ďalej sa už o tom filme nebavili. Žiačka vo svojej výpovedi uviedla, že asi týždeň pred vychádzkou sa jej žalobca pýtal na film S., ale ona vtedy nevedela, čo je to za film, až po tom všetkom si to vyhľadala a zdalo sa jej to divné. Z uvedeného teda nemožno urobiť záver, že by žalobca viedol so žiačkou individuálny rozhovor o filme so sexuálnou tematikou motivovaný snahou nabádať žiačku k bližšiemu vzťahu s jeho osobou (navyše s neurčitým časovým vymedzením tohto rozhovoru).

7. Súd prvej inštancie poukázal na to, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru, ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Pretože v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa ide o vážny zásah do právneho postavenia zamestnanca, zamestnávateľ je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer výlučne z taxatívne ustanovených dôvodov, ktoré musí v okamžitom skončení skutkovo vymedziť tak, aby ich nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny zákon neustanovuje, z akých hľadísk má súd vychádzať pri posúdení, či zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Vymedzenie hypotézy právnej normy teda závisí v každom konkrétnom prípade od úvahy súdu. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd prihliada na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastával, na jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, na čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu, a podobne. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru môže potom dôjsť len v prípade takého závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré vylučuje možnosť ďalšieho zamestnávania.

8. Uznesením č.k. 40Cpr/1/2014-85 zo dňa 13.2.2015 zastavil súd prvej inštancie konanie o určenie, že pracovný pomer trvá, pretože žalovaný v tejto časti vzal žalobu späť.

9. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie právne odôvodnil ustanovením § 68 odsek 1 písm. b), § 68 ods. 2, § 70, § 74, § 17 odsek 2, § 77 ods. 2, § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

10. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa 146 ods. 2 prvá veta OSP v spojení § 142 ods. 2 OSP a § 151 ods. 1 OSP s odôvodnením, že žalobca späťvzatím žaloby v časti určovacieho výroku, že jeho pracovný pomer trvá zavinil zastavenie konania v tejto časti, čo vyhodnotil ako jeho neúspech a zároveň úspech žalovaného, na druhej strane žalobca mal úspech v časti určovacieho výroku, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Teda obe strany sporu mali v konaní čiastočný úspech, ktorý je pre účely rozhodovania o náhrade trov konania úspechom rovnakým a preto súd prvej inštancie rozhodol tak, že žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

11. Keďže žalobca bol v konaní oslobodený od povinnosti platiť súdny poplatok podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov a súd jeho žalobe vyhovel (v časti určovacieho výroku, ktorý zostal predmetom konania), uložil súd prvej inštancie v zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 prvá veta v spojení s § 5 ods. 1 písm. h) a § 8 ods. 4 zákona č. 71/1992 Zb. podľa výsledku konania povinnosť zaplatiť súdny poplatok za žalobu žalovanému. Výšku súdneho poplatku súd určil podľa položky 1 písm. b) prílohy I. sadzobníka súdnych poplatkov zákona č. 71/1992 Zb.

12. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný a namietal, že súdu prvej inštancie predložil doklad, v ktorom odborový orgán konštatuje, že okamžité skončenia pracovného pomeru bolo prerokované na zasadnutí výboru a teda riaditeľ žalovaného mal podklad na to, aby mohol okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom. Výbor ZO-OZ dňa 28.4.2014 mal k dispozícii všetky podklady v písomnom vyhotovení a zaujal k nim stanovisko. Vyplýva to aj zo zápisnice

v ktorej je konštatované, „na M. R.Ž. R. N. Š. D. X. R. R.. Z uvedeného je zrejmé, že výboru boli doručené podklady v písomnej forme, pričom pre krátkosť času to nebolo robené formou poštovej zásielky. Ak mal súd prvej inštancie pochybnosť o tom, či výbor ZO-OZ prerokoval okamžité skončenie pracovného pomeru bez písomnej žiadosti, mal v rámci dokazovania predvolať ako svedkov členov výboru. Žalovaný sa nestotožnil ani s dôvodmi pre ktoré súd prvej inštancie považoval predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné. K bodu 1) okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedol, že vychádzka bola akciou, ktorej sa mali zúčastniť viaceré študentky. Potom ako tieto účasť na vychádzke odmietli, išiel žalobca na vychádzku len so žiačkou D. O.. Nejednalo sa o individuálnu vychádzku žiačky so žalobcom v čase jej osobného voľna, pretože žalobca potvrdil, že to bola ním organizovaná akcia a nie je možné, aby vychovávateľ počas svojej pracovnej doby išiel na individuálnu vychádzku v čase osobného voľna len s jednou študentkou. Následne po vychádzke, s ňou nevhodným spôsobom komunikoval, keď ju v korešpondencii oslovil „ D.. Ak mal podozrenie, že žiačka má zdravotné problémy, bol povinný informovať rodičov a nie posielat' žiačke osobné SMS - správy a pohľadnice. Tým sa dopustil nevhodného správania sa vychovávateľa k žiačke. Nie je možné, aby žalobcu ďalej zamestnávali, pretože jeho právanie k študentom nie je vhodné. Závažné porušenie pracovnej disciplíny posudzuje štatutárny orgán v spojitosti s tým, aké pracovné zaradenie má pracovník, u ktorého dochádza k takémuto skončeniu pracovného pomeru. Správanie žalobcu je v rozpore s povinnosťami, ktoré mu vyplývajú z vyhlášky č. 239/2009 Z.z. Nesúhlasil ani s dôvodmi pre ktoré súd prvej inštancie zamietol jeho návrh na výsluch svedka Zápoľu, ktorým chcel objasniť priebeh spornej služby žalobcu 2.4.2014, ale aj spôsob akým vychovávateľa boli oboznámení s povinnosťami vyplývajúcimi z ich náplne práce. Žalovaný navrhol aby odvolací súd, napadnuté rozhodnutie zmenil a žalobu zamietol, alebo aby napadnuté rozhodnutie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

13. K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca, ktorý opätovne zdôraznil, že postup akým žalovaný podľa jeho tvrdenia prerokoval okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu nie je v súlade s ustanovením § 74 ZP. Prerokovanie sa musí uskutočniť vopred a predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokované nebolo. Ak by žalovaný skutočne vopred požiadal o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru, bola (musela) by táto skutočnosť zaznamenaná v registratúrnych záznamoch, pretože je tam zaznamenaná kompletná interná a externá komunikácia žalovaného. Písomné vyjadrenie odborovej organizácie bolo podľa neho vyhotovené dodatočne a účelovo, žalovaný napriek opakovanej výzve súdu žiadosť na základe ktorej požiadal o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu odborovou organizáciou nepreložil, predložil len na hlavičkovom papieri školy - žalovaného odpoveď odborovej organizácie o prejednaní žiadosti riaditeľa školy. V zmysle ustálenej judikatúry, ak by aj žalovaný požiadal odborovú organizáciu o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru možno toto prerokovanie považovať za neplatné, pretože účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa adresovaná zástupcom obsahuje buď náležitosti § 70 ZP, alebo súčasťou žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru je samotné znenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z obsahu odpovede odborovej organizácie vyplýva, že prejednávala priestupok - hrubé porušenie pracovnej disciplíny a odsúhlasovala návrh riaditeľa na okamžité rozviazanie pracovného pomeru, nemala však k dispozícii samotné oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru so žalobcom, respektíve súčasťou žiadosti žalovaného neboli náležitosti § 70 ZP. Teda žalovaný jednak písomne nepožiadala o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru a ak by aj k prerokovaniu došlo, prerokovala sa žiadosť (priestupok) a nie okamžité skončenie pracovného pomeru. Ďalej uviedol, že pokiaľ sa vychádzka žiačky uskutočnila na základe jej žiadosti, o čom svedčí listinný dôkaz správa z 2.4.2014, nemožno takúto vychádzku považovať za akciu organizovanú školou, na ktorú sa vyžaduje tzv. POZ. Žalovaný nedokázal, že žalobca bol s povinnosťou odsúhlasovať si vopred POZ, preukázateľne oboznámený, a preto žalovaný nemôže od žalobcu, svojho zamestnanca požadovať plnenie niečoho, o čom ho ani neinformoval, že plniť a rešpektovať má. K tvrdenému nevhodnému správaniu sa žalobcu k žiačke, poukázal žalobca na to, že v okamžitom skončení pracovného pomeru nie je toto nevhodné správanie dostatočne určito vyšpecifikované, a ani nebolo preukázané, že žiačke D. O. spôsobilo trauma, ako sa to uvádza v dôvodoch okamžitého skončenia pracovného pomeru. Menovaná žiačka správanie žalobcu ako nevhodné posúdila až v okamihu, keď ju na to upozornila jej matka. Konanie žalobcu nemohlo preto vykazovať takú intenzitu a zastrážiť ju takým spôsobom, že žalovaný musel použiť až takéto krajné riešenie. Súhlasil s rozhodnutím súdu nevykonať výsluch svedka Zápoľu, pretože skutočnosti, ktoré mali byť výsluchom ozrejmene, vyplývali z listinných dôkazov vykonaných súdom prvej inštancie. Vysvetlenie spôsobu oboznamovania

zamestnancov s ich povinnosťami vyplývajúcimi z ich pracovnej náplne má predovšetkým riaditeľ, ktorý ako štatutárny zástupca žalovaného bol prítomný na pojednávaniach a nie radový zamestnanec. Navrhovaný svedok je ekonomicky závislý od žalovaného, pretože tento ho zamestnáva a jeho výpoveď by mohla byť tendenčná. Žalobca uviedol aj to, že žalovaný nikdy počas konania neuviedol, že by písomne upozornil žalobcu na porušenie jeho pracovných povinností.

14. Žalovaný počas konania s účinnosťou od 1.9.2016 zmenil názov zo Stredná odborná škola automobilová na Y. Y. K. Š. G. D. G..

15. Dňom 1. júla 2016 bol Občiansky súdny poriadok zrušený a nahradil ho zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj CSP). Podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti. To znamená, že nová právna úprava vychádza síce z princípu okamžitej aplikability procesnoprávných noriem (§ 470 odsek 1 CSP), rešpektuje ale procesný účinok odvolania do 30.6.2016, pretože právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti Civilného sporového poriadku zostávajú zachované.

16. Odvolací súd preskúmal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP). Vec prejednal bez nariadenia pojednávania keď pre nariadenie pojednávania podľa ustanovenia § 385 ods. 1 CSP neboli splnené zákonné podmienky (nebolo potrebné doplniť resp. zopakovať dokazovanie, nevyžaduje to dôležitý verejný záujem) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

17. Podľa § 387 ods. 1 CSP <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/160/>> odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Podľa odseku 2 tohto ustanovenia, 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.

18. Keďže odvolací súd sa s rozhodnutím súdu prvej inštancie v celom rozsahu stotožnil, obmedzil sa len na doplnenie respektíve zdôraznenie ďalších skutočností na zdôvodnenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie.

19. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce je právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

20. Podľa § 74 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

21. Najvyšší súd Slovenskej republiky už vo viacerých jeho rozhodnutiach (podporne 1 Cdo 72/2006, 1 M Cdo 2/2008, 5 Cdo 255/2008, 5 Cdo 140/2010), poukázal na to, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobuje v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti určené ustanovením § 70 ZP, to znamená, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento dôvod nemožno dodatočne meniť. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru, platného v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi žalovaným nemožno vykladať

izolovane, ale v nadväznosti na ustanovenie § 70 Zákonníka práce, pretože má za úlohu ochranu zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak účastník právneho vzťahu len formálne koná v medziach svojho práva, prostredníctvom jeho realizácie však sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide o chybný (zdanlivý) výkon práva. Žalovaný v prejednávanej veci, a to ani na výzvu súdu, nepredložil listinný dôkaz - žiadosť adresovanú odborovej organizácii o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu a tým neunesol dôkazné bremeno preukázania hmotnoprávnej podmienky platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedenú v ustanovení § 74 ZP. Bez preukázania takejto žiadosti nie je totiž preskúmateľné, aké informácie žalovaný predložil odborovej organizácii na prerokovanie, respektíve za aké skutky vôbec dáva žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru a teda akým rozsahom problematiky disponoval odborový orgán, keď sa mal k žiadosti vyjadriť. Nedostatok takého dôkazu nie je možné konvalidovať výsluchom svedkov (zástupcami zamestnancov), respektíve preukázanie splnenia predmetnej hmotnoprávnej podmienky odvodíť zo zápisu z mimoriadneho zasadania výboru ZO OZ z 28.4.2014, z ktorého ani zrozumiteľne a jasne nevyplýva čo bolo skutkovým podkladom okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom.

22. Dôkazným bremenom sa rozumie procesná zodpovednosť strany sporu za to, že v konaní neboli preukázané jeho tvrdenia a že z toho dôvodu muselo byť rozhodnuté o veci samej v jeho neprospech. Procesný predpis stranám sporu ukladá povinnosť tvrdiť všetky potrebné skutočnosti; potrebnosť, teda okruh rozhodujúcich skutočností, je určovaný hypotézou hmotnoprávnej normy, ktorá upravuje sporný právny vzťah strán sporu. Táto norma zásadne určuje jednak rozsah dôkazného bremena, t.j. okruh skutočností, ktoré musia byť ako rozhodné preukázané, jednak nositeľa dôkazného bremena. V predmetnej veci o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru má žalovaný bremeno tvrdenia, k okolnosti, že postupoval podľa § 74 Zákonníka práce. Z tohto bremena tvrdenia potom pre žalovaného vyplýva bremeno dôkazné, a to preukázať doručenie písomnej žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, pretože žalobca v konaní bráni svoje práva tým, že žalovaný jeho zamestnávateľ, predmetnú podmienku platnosti právneho úkonu okamžitého skončenia pracovného pomeru nesplnil.

23. V danej veci súd prvej inštancie svoje závery o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu založil na správnom právnom posúdení zisteného skutkového stavu veci a preto odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne a právne správny potvrdil.

24. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP. Žalobcovi, ktorý mal v odvolacom konaní plný úspech, priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. V zmysle § 262 odsek 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave, pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

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 C.s.p.).

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

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

(2) 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 C.s.p.).

(1) 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).

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

(1) 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.

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

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 C.s.p.).

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

(2) 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 C.s.p.).

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

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

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

(2) 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 C.s.p.).

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

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

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