

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/1/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7112232761
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 09. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2017:7112232761.1

Rozhodnutie

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudcov JUDr. Alexandra Husivargu a JUDr. Moniky Koščovej v spore žalobkyne Y. Č., narodenej X.X.XXXX, bytom v K., A. XX, zastúpenej BOHUNICKÝ & CO s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom v Bratislave, Dunajská 48, IČO: 47 876 036, v mene ktorej koná advokát JUDr. Michal Bohunický, proti žalovanej Súkromnej strednej odbornej škole ekonomickej TERCIUM, so sídlom v Košiciach, Palackého 14, IČO: 35 547 031, zastúpenej JUDr. Martinom Fabiánom, advokátom so sídlom v Košiciach, Štúrova 20, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Košice I č.k. 19 Cpr 4/2012-201 zo dňa 22.3.2016 v spojení s opravným uznesením č.k. 19 Cpr 4/2012-216 zo dňa 12.8.2016

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok v spojení s opravným uznesením.

Žalovaná má proti žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice I (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) rozsudkom označeným v záhlaví zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede, danej jej žalovanou listom zo dňa 26.11.2012 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a určenia, že jej pracovný pomer trvá, uloženia povinnosti žalovanej umožniť žalobkyni pokračovať v práci nasledujúci deň po právoplatnosti rozsudku a náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru.

2. Vykonaným dokazovaním vzal za preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.8.2002 s dohodnutým dňom nástupu do práce 1.9.2002, dohodnutým druhom práce ekonóm a miestom výkonu práce v Košiciach, na Galaktickej 9. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Uvedená pracovná zmluva bola naposledy zmenená dohodou o zmene pracovných podmienok č. 89/200 z 28.2.2011, ktorou bol zmenený druh práce žalobkyne na „zástupkyňa riaditeľa pre technicko-ekonomický úsek“. Listom zo dňa 26.11.2012 bola žalobkyni daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu jej nadbytočnosti, ktorá vznikla v dôsledku zrušenia úseku technicko-ekonomických činností u žalovanej v zmysle organizačnej štruktúry platnej od 1.12.2012 a tým aj zrušenia pracovného miesta zástupkyne riaditeľa pre technicko-ekonomický úsek. Z písomnej výpovede, doručenej žalobkyni dňa 30.11.2012, vyplynulo, že žalovaná nemala možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v dohodnutom mieste výkonu práce. Výpovedná lehota v dĺžke troch mesiacov začala plynúť dňa 1.12.2012 a uplynula dňa 28.2.2013. Listom doručeným žalovanej dňa 13.12.2012 žalobkyňa namietala neplatnosť výpovede a podľa § 79 Zákonníka práce oznámila, že trvá na tom, aby ju žalovaná naďalej zamestnávala. Z porovnania organizačného poriadku žalovanej z 1.3.2011 s organizačným poriadkom žalovanej z 26.11.2012, platného od 1.12.2012, vrátane organizačnej štruktúry, tvoriacej prílohu oboch organizačných poriadkov súd zistil, že s účinnosťou od 1.12.2012 do organizačnej štruktúry žalovanej neboli zaradení predsedovia PK matematických predmetov, zástupkyňa riaditeľa pre technicko-ekonomický úsek a pracovník

registratúry. Vykonaným dokazovaním vzal ďalej za preukázané, že prácu vrátnika vykonávala na základe dohody o pracovnej činnosti zo dňa 31.8.2012 P. S. a prácu účtovníčky vykonávala na základe dohody o pracovnej činnosti zo dňa 4.12.2008 T. K.. K skončeniu pracovného pomeru účtovníčky došlo dňom 18.3.2013 a od uvedeného dňa žalovaná zabezpečovala výkon účtovníckych prác na základe zmluvy uzavretej so spoločnosťou ANERI Košice, s.r.o.. Dohoda o pracovnej činnosti na funkciu vrátnika bola uzavretá na dobu určitú do 30.6.2013. Vykonaným dokazovaním vzal tiež za preukázané, že miesto mzdovej účtovníčky nebolo vytvorené, pretože činnosť, ktorú by mzdová účtovníčka mala vykonávať, bola kumulovaná v pozícii ekonómky.

3. Právne súd posúdil vec podľa ustanovení §§ 59, 61 ods. 1, 2, 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2, 63 ods. 3 a 77 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2012, t.j. v čase dania výpovede a dospel k záveru, že nie sú splnené podmienky preto, aby súd určil predmetnú výpoveď za neplatnú.

4. Konštatoval, že výpoveď spĺňa podmienku určitosti, výpovedný dôvod je v nej konkrétne vymedzený, a tým je nadbytočnosť žalobkyne vzhľadom na rozhodnutie žalovanej o zrušení (aj) miesta žalobkyne - zástupkyne riaditeľa pre technicko-ekonomický úsek, organizačná zmena bola prijatá štatutárnym orgánom žalovanej v písomnej podobe a je ňou organizačný poriadok platný od 1.12.2012, prijatý dňa 26.11.2012 a bola preukázaná aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou, t.j. zrušením miesta zástupkyne riaditeľa pre technicko-ekonomický úsek a nadbytočnosťou žalobkyne, ktorá na tomto pracovnom mieste bola zamestnaná. Za bezpredmetné považoval rozdelenie dovtedajšej pracovnej činnosti žalobkyne medzi ostatných zamestnancov, pretože žalovaná ako zamestnávateľ práve týmto spôsobom mienila dosiahnuť zvýšenie efektívnosti práce a jeho racionalizáciu. Argumentoval, že zamestnanec sa stane nadbytočným spravidla pri celkovom znižovaní počtu zamestnancov, avšak môže dôjsť k nemu aj pri zvyšovaní ich počtu, pretože zamestnávateľovi záleží tiež na ich skladbe z hľadiska profesijného a kvalifikačného. Nie je preto vylúčené, aby pri nedostatku zamestnancov určitej profesie alebo kvalifikácie zamestnávateľ prijímal ďalšie pracovné sily pri organizačných zmenách a zvyšoval ich počet a zároveň mal nadbytok zamestnancov vo vzťahu k inému druhu práce alebo na inom úseku pracovnej činnosti. Za nerelevantnú z hľadiska určenia platnosti výpovede nepovažoval námietku žalobkyne, že táto nemala možnosť oboznámiť sa so skončením pracovného pomeru v dostatočnom predstihu pred daním výpovede, keďže nejde o relevantný dôvod neplatnosti výpovede. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na časový úsek medzi daním výpovede a dátumom účinnosti organizačnej zmeny súd uviedol, že Zákonník práce nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď zamestnancovi dáva výpoveď; o organizačnej zmene však musí byť určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v primeranej lehote v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným, čo v danom prípade bolo naplnené. Ohľadne námietky nepreukázania žalovanou, že predložila príslušnému samosprávnemu subjektu na vyjadrenie organizačnú zmenu a predmetnú výpoveď, súd odkázal na argumentáciu žalovaného, v zmysle ktorej osobitný zákon neukladá školskej rade vyjadrovať sa k organizačnému poriadku. Za nepreukázané považoval aj tvrdenie žalobkyne o nesplnení ponukovej povinnosti. Pre splnenie ponukovej povinnosti je rozhodujúci stav v čase dania výpovede a z vykonaného dokazovania vyplynulo, že miesto vrátnika a miesto účtovníčky boli v tejto dobe obsadené (pani S. a pani K.) a pracovné miesto mzdovej účtovníčky nebolo vytvorené. Pokiaľ žalobkyňa namietala nesplnenie povinnosti zakotvenej v ust. § 74 Zákonníka práce, t.j. prejednanie výpovede vopred so zástupcami zamestnancov pod následkom neplatnosti, súd uviedol, že v čase dania výpovede (30.11.2012) predmetné zákonné ustanovenie neplatilo, preto nebolo možné sa jeho (ne)dodržaním zaoberať. Konkrétne v období od 1.9.2011 do 31.12.2012 takéto ustanovenie nebolo obsiahnuté v Zákonníku práce a zavedené bolo až s účinnosťou od 1.1.2013.

5. O trovách konania súd rozhodol podľa ust. § 142 ods. 1 O.s.p. a priznal ich náhradu úspešnej žalovanej proti neúspešnej žalobkyne v celkovej sume 849,23 €, ktorá predstavuje trovy právneho zastúpenia, ako sú tieto podrobne špecifikované v odôvodnení napadnutého rozsudku.

6. Opravným uznesením zo dňa 12.8.2016 súd opravil záhlavie napadnutého rozsudku, v ktorom nebol správne uvedený právny zástupca žalobkyne.

7. Proti tomuto rozsudku v spojení s opravným uznesením v zákonnej lehote podala odvolanie žalobkyňa z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, g/ a h/ CSP a navrhla zrušiť napadnutý rozsudok a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, alternatívne zmeniť rozsudok tak, že súd jej žalobe v celom rozsahu vyhovie a prizná jej náhradu trov konania v plnom rozsahu. Ku skutočnosti namietanej

žalobkyňou, že žalovaná jej neumožnila oboznámiť sa so skončením pracovného pomeru v dostatočnom časovom predstihu žalobkyňa uviedla, že toto konanie je v rozpore so zákonom, a to konkrétne s článkom 4 Zákonníka práce, podľa ktorého „Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch“. Organizačná zmena je takým rozhodnutím, ktoré zásadne ovplyvňuje postavenie žalobkyne v pracovnoprávnom vzťahu a nesporne predstavuje aj informáciu o hospodárskej a finančnej situácii žalovanej, keďže tvrdeným dôvodom prijatia organizačnej zmeny bola finančná situácia žalovanej, preto bolo povinnosťou žalovanej ako zamestnávateľa oznámiť pripravovanú organizačnú zmenu žalobkyňi a umožniť žalobkyňi sa k nej vyjadriť, a to v dostatočnom časovom predstihu. Žalobkyňa sa s obsahom organizačnej zmeny oboznámila až v čase doručenia výpovede a nebolo jej umožnené k tejto sa vyjadriť alebo predložiť akýkoľvek návrh a tým bol porušený článok 4 Zákonníka práce. Za neodôvodnený považovala rozsudok v časti, v ktorej súd bez ďalšieho označil za irelevantný jej argument, týkajúci sa povinnosti žalovanej predložiť rade školy na schválenie dotknutú organizačnú zmenu ako súčasť koncepcného zámeru rozvoja školy podľa ust. § 24 ods. 5 písm. d/ zákona 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve. Organizačná zmena žalovanej je obsahom koncepcného zámeru rozvoja školy, a teda podlieha schváleniu radou školy. Povinnosťou súdu bolo sa k tejto zásadnej námietke vyjadriť a iba stručné konštatovanie o nestotožnení sa s argumentáciou žalobkyne nie je postačujúce. Za nedostatočne preukázané považoval možnosti žalovanej ponúknuť jej iné pracovné miesto, keďže súd sa zameril iba na zistenie, či všetky vytvorené pracovné miesta boli obsadené, avšak nezohľadnil tú skutočnosť, že časť jej pracovnej náplne žalovaná prerozdelila medzi iných zamestnancov a časť zabezpečila pomocou tretej osoby. Bolo potrebné sa preto zaoberať, či žalovaná nemala možnosť vytvoriť pre ňu pracovné miesto na kratší pracovný čas, napr. na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, kde by odmena žalobkyne zodpovedala odplate poskytovanej externej tretej osobe a rozdielom mzdy niektorých zamestnancov, spôsobenej jej zvýšením v dôsledku zväčšenia rozsahu ich pracovnej náplne. Namietala ďalej nesprávne právne posúdenie veci, keďže súd sa nezaoberal primárnym dôvodom neplatnosti výpovede, a to, že organizačná zmena, na základe ktorej sa mala stať nadbytočnou, je len zastieracím právnym úkonom a skutočným dôvodom jej výpovede bol úmysel riaditeľky žalovanej vylúčiť žalobkyňu z akéhokoľvek vplyvu na chod žalovanej. Hlavným argumentom, pre ktorý žalobkyňa navrhovala určiť neplatnosť skončenia pracovného pomeru je, že skutočným dôvodom výpovede nebolo prijatie organizačných zmien z dôvodu potreby zefektívnenia práce, či ušetrenia finančných prostriedkov, ale snaha štatutárneho orgánu žalovanej vylúčiť žalobkyňu z vplyvu a oprávnení voči žalovanej. Predstieranie prijatých organizačných zmien s iným zámerom, ako je zabezpečenie efektivity práce, je dôvodom určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru daného v dôsledku takto predstieraných organizačných zmien. Súd sa v rozsudku vôbec nevenoval tomu, aký cieľ svojím rozhodnutím žalovaná ako zamestnávateľ skutočne sledovala. Nakoniec namietala nepreskúmateľnosť rozsudku, keďže sa v ňom súd nevyšporiadal s viacerými skutočnosťami, ktoré sú pre posúdenie merita veci kľúčové.

8. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu navrhla rozsudok ako vecne správny potvrdiť a priznať jej náhradu trov odvolacieho konania. Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní poukazuje na skutočnosť, že v rozpore s článkom 4 Zákonníka práce sa nemohla vopred oboznámiť s pripravovanou organizačnou zmenou a vyjadriť sa k nej, žalovaná s poukazom na ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce považovala túto právnu argumentáciu za irelevantnú. V zmysle vyššie uvedené zákonného ustanovenia 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, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Aj v prípade preukázania porušenia článku 4, čo však vykonaným dokazovaním preukázané nebolo, by nebola táto skutočnosť dôvodom neplatnosti výpovede. Z rovnakých dôvodov považuje za právne irelevantnú argumentáciu žalobkyne ohľadne porušenia § 24 ods. 5 písm. d/ zákona 596/2003 Z.z. Rozhodnutie o organizačnej zmene je vo výlučnej kompetencii štatutárneho orgánu žalovanej a jeho prípadné neprejednanie radou školy nemôže zakladať a ani nezakladá jeho neplatnosť. Navyiac v zmysle ustálenej judikatúry všeobecných súdov súdy nepreskúmajú platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene z dôvodu, že sa nejedná o právny úkon. Z právneho hľadiska pre posúdenie platnosti výpovede je rozhodujúce, či došlo v skutočnosti k organizačnej zmene a či v dôsledku tejto sa žalobkyňa stala pre žalovanú nadbytočnou, čo v danom prípade vykonaným dokazovaním bolo nepochybne preukázané. Vo vzťahu k tvrdeniam žalobkyne o údajne iných dôvodoch výpovede žalovaná uviedla, že žalobkyňa v

konaní pred súdom prvej inštancie nijakým právne relevantným spôsobom nepreukázala ňou uvádzané skutočnosti. Práve naopak, vykonaným dokazovaním bolo nepochybne preukázané, že u žalovanej došlo k reálnej organizačnej zmene, preukázateľnému zníženiu počtu zamestnancov a žalobkyňa sa stala pre žalovanú nadbytočnou najmä s poukazom na dosiahnutú a dokazovaním preukázanú úsporu značných finančných prostriedkov, spočívajúcich v mzdových a iných nákladoch na žalobkyňu. Doposiaľ pritom pôvodná pracovná pozícia žalobkyne nebola obnovená ani zriadená nová obdobná pracovná pozícia.

9. Strany sporu nevyužili právo na repliku a dupliku v zmysle ust. § 374 ods. 1, 2 CSP.

10. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, g/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu nie je možné vyhovieť.

11. Rozsudok je vo výroku vecne správny, preto ho odvolací súd v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

12. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 12.9.2017 o 12.20 hod. v pojednávacej miestnosti č. dv. 202, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 5.9.2017 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 1, 3 CSP.

13. Žalobkyňa v odvolaní namietala odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, g/ a h/, t.j. súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces; konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci; súd prvej inštancie nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností; súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam; zistený skutkový stav neobstoí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené; rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

14. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/ CSP je naplnený vtedy, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Tento odvolací dôvod je potrebné vykladať eurokonformne s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá predpokladá, že v tomto prípade ide o porušenie procesných práv. Ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít a ak takejto ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo.

15. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. d/ O.s.p. odvolací súd uvádza, že inou vadou sa rozumie také porušenie procesných predpisov, ktoré mohlo mať vplyv na výrok napadnutého rozhodnutia. Ide predovšetkým o porušenie procesných práv účastníka, ktoré nemožno podradiť pod ust. § 365 ods. 1 písm. a/, b/, c/ CSP, ale ich dôsledok sa mohol (nemusel) prejaviť vo výsledku konania formulovanom vo výroku súdneho rozhodnutia vo veci samej.

16. K odvolaciemu dôvodu v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. e/ CSP je potrebné uviesť, že súd nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy stranami sporu. Najmä nevykoná dôkazy na preukázanie skutočností, ktoré z hľadiska hmotného práva nie sú významné a dôkazy nadbytočné, t.j. ku skutkovým okolnostiam, ktoré už boli preukázané iným spôsobom alebo sú založené na zhodnom tvrdení strán. Neúplné zistenie skutkového stavu je však odvolacím dôvodom len za predpokladu, že príčinou neúplných skutkových zistení bola okolnosť, že súd prvej inštancie nevykonával stranou navrhnutý dôkaz, spôsobilý preukázať právne významnú skutočnosť, avšak iba samotná okolnosť, že nevykonával dôkazy stranami navrhnuté, nemôže byť v sporovom konaní spôsobilým odvolacím dôvodom. Z povahy veci vyplýva, že strana, ktorá v odvolaní uplatní tento odvolací dôvod, súčasne označí dôkaz, ktorý, hoci bol navrhovaný, nebol vykonaný a uvedie právne významné skutočnosti, ktoré hoci boli tvrdené, súd prvej

inštancie nezisťoval, najmä preto, že ich nepovažoval za právne významné a ďalej, že musí ísť len o skutočnosti a dôkazy uplatnené už v konaní pred súdom prvej inštancie.

17. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 CSP (do 30.6.2016 s ust. § 132 O.s.p.), a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo.

18. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesov strán alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventúálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP (do 30.6.2016 z ust. § 133 až 135 O.s.p.).

19. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. g/ CSP je daný, ak zistený stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené. Prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany sú najmä skutkové tvrdenia, popretie skutkových tvrdení protistrany, návrhy na vykonanie dôkazov, námietky k návrhom protistrany na vykonanie dôkazov a hmotnoprávne námietky. Uvedený odvolací dôvod nachádza uplatnenie najmä vtedy, ak strany sporu neboli náležitým spôsobom poučené o následkoch sudcovskej koncentrácie konania.

20. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

21. Odvolací súd dospel k záveru, že tieto odvolacie dôvody nie sú naplnené.

22. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu a náležite zistil skutkový stav, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ust. § 132 O.s.p., účinného v čase jeho rozhodovania, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých aj založil svoje rozhodnutie, zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver a nebolo zistené žiadne porušenie procesných práv ani iná vada konania, ktorá by mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, preto odvolací súd rozsudok ako vecne správny podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

23. Správne a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody napadnutého rozsudku, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a na tieto odkazuje (§ 387 ods. 2 CSP).

24. Žalobkyňa v odvolaní argumentuje skutočnosťami, ktoré uvádzala už v konaní pred súdom prvej inštancie, tieto boli predmetom dokazovania pred súdom a s týmito sa súd náležite a správne vypořiadal pri rozhodovaní daného sporu, preto jej odvolacie námietky nie sú spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku a neumožňujú prijať iné závery.

25. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, vychádzajúcim z výsledkov vykonaného dokazovania, o nepreukázaní dôvodov neplatnosti výpovede danej žalobkyňi žalovanou dňa 30.11.2012 listom zo dňa 26.11.2012 podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keďže táto výpoveď spĺňa všetky zákonom predpísané náležitosti pre platnosť tohto právneho úkonu.

26. Podľa ust. § 61 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2012, t.j. v čase dania výpovede žalobkyne (ďalej len Zákonník práce) výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

27. Podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zamedziť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

28. Podľa ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto miesto iného zamestnanca.

29. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

30. V zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak
a/ zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
b/ zamestnanec nie je schopný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

31. Z vykonaného dokazovania v prejednávanom spore vyplynulo, že výpoveď bola uskutočnená v písomnej forme, žalobkyni doručená dňa 30.11.2012, uplatnený bol výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorý bol skutkovo vymedzený tak, že ho nie je možné zamedziť s iným dôvodom, preukázaná bola existencia tohto výpovedného dôvodu v čase dania výpovede, t.j. zrušenie pracovného miesta žalobkyne, v dôsledku čoho sa stala pre žalovanú nadbytočnou, čím bola preukázaná aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou u žalovanej a nadbytočnosťou žalobkyne.

32. O nadbytočného zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Výber nadbytočného zamestnanca je vecou rozhodnutia zamestnávateľa a súd toto rozhodnutie nepreskúma.

33. Na rozhodnutie o organizačných zmenách zákon nevyžaduje, aby tieto boli realizované v čase, keď sa dáva výpoveď, musí však byť o nich už určeným spôsobom rozhodnuté. Súd nie je oprávnený preskúmať rozhodnutie o organizačnej zmene.

34. V prejednávanej veci organizačná zmena bola prijatá štatutárnym orgánom žalovanej v písomnej podobe a predstavuje ju organizačný poriadok platný od 1.12.2012, prijatý dňa 26.11.2012. Z tohto organizačného poriadku a z jeho prílohy - organizačnej štruktúry žalovanej v tabuľkovom zobrazení vyplýva, že došlo k zrušeniu pracovného miesta zástupkyne riaditeľa pre technicko-ekonomický úsek, ktorý dovtedy vykonávala žalobkyňa, a teda žalobkyňa sa tým stala nadbytočnou.

35. Z vykonaného dokazovania bolo preukázané aj splnenie podmienky platnosti výpovede v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, t.j. že žalovaná nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

36. Pokiaľ žalobkyňa tvrdila existujúce voľné pracovné miesta vrátnika, účtovníčky a mzdovej účtovníčky, vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že v čase dania výpovede (30.11.2012) miesta vrátnika a účtovníčky boli obsadené pani S. a pani K. a miesto mzdovej účtovníčky vytvorené nebolo.

37. Z vykonaného dokazovania nepochybne vyplynulo, že nešlo len o formálne zrušenie miesta žalobkyne. Časť pracovnej náplne jej pracovného miesta nebolo potrebné vykonávať a zvyšné pracovné

činnosti vykonávané žalobkyňou boli rozdelené medzi ostatných zamestnancov, konkrétne medzi účtovníčku a riaditeľku školy, a to bez navýšenia ich platov. Časť pracovných činností vykonávaných žalobkyňou vo funkcii zástupkyne riaditeľa pre technicko-ekonomický úsek sa teda kumulovala s pracovnými činnosťami vykonávanými v inej funkcii (účtovníčka a riaditeľka). Táto skutočnosť sama o sebe nie je dôvodom pre záver, že jej pracovné miesto bolo zrušené iba formálne bez toho, aby preto existovali dôvody.

38. Kumulácia pracovných činností je tiež spôsobom zvyšovania efektivity práce pre zamestnávateľa a je legálnym spôsobom znižovania počtu pracovných miest zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ zruší pracovné miesto, neznamená to, že musí úplne vyradiť pracovné činnosti vykonávané na tomto pracovnom mieste z organizačnej štruktúry. Má totiž možnosť zabezpečiť vykonávanie týchto pracovných činností iným zamestnancom tak, že okrem jeho dovtedajších pracovných činností bude vykonávať aj tieto ďalšie pracovné činnosti, teda kumuláciou viacerých pracovných činností tak, ako tomu bolo aj v prejednávanom spore.

39. Výber funkcie, ktorú zamestnávateľ zruší z dôvodu nadbytočnosti a výber funkcie, u ktorej dôjde ku kumulácii pracovných činností, je teda v kompetencii zamestnávateľa.

40. Z dôvodu zrušenia pracovného miesta žalobkyne v dôsledku vykonaných organizačných zmien a vzhľadom na skutočnosť, že žalovaná pre ňu nemala inú vhodnú prácu, nemohla splniť ponukovú povinnosť a dôvodne preto uplatnila výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

41. K ďalším odvolacím námietkam žalobkyne odvolací súd uvádza nasledovné :

42. Nemožno sa stotožniť s odvolacou námietkou žalobkyne, že žalovaná bola povinná oznámiť pripravovanú organizačnú zmenu žalobkyňi a mala dať jej možnosť sa k nej vyjadriť a pokiaľ tak neurobila, došlo tým k porušeniu článku 4 Zákonníka práce.

43. Takáto povinnosť nevyplýva zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce, a to ani z článku 4 Zákonníka práce a ani z ustálenej súdnej praxe.

44. Článok 4 Zákonníka práce síce stanovuje, že zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase a zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoj návrh k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch, avšak doterajšia dlhodobá jednotná a ustálená súdna prax nevykladá toto ustanovenie Zákonníka práce tak, že sa vzťahuje aj na rozhodovanie o organizačných zmenách.

45. O organizačnej zmene rozhoduje výlučne zamestnávateľ bez toho, aby bolo jeho povinnosťou zamestnancov vopred s pripravovanou zmenou oboznámiť a bez toho, aby bol povinný zistiť ich stanovisko. Ide o výlučnú kompetenciu zamestnávateľa, pričom rozhodnutie o organizačnej zmene nemôže preskúmať ani súd.

46. Platnosť výpovede z dôvodu organizačných zmien nie je podmienená ani predchádzajúcou vedomosťou toho zamestnanca, ktorého sa organizačná zmena týka, o pripravovanej organizačnej zmene, ani vytvorením možnosti zamestnancovi vyjadriť sa k nej. Takáto povinnosť nevyplýva zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce a tak ako bolo uvedené vyššie, nie je ju možné vyvodiť ani z článku 4 Zákonníka práce.

47. Pre platnosť výpovede v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sa vyžaduje okrem všeobecných náležitostí (§ 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce) písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté už v čase dania výpovede, aj keď v tom čase ešte nemusí byť realizovaná. Podmienkou platnosti je aj splnenie ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

48. Žiadne iné zákonné podmienky platnosti výpovede v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce nie sú stanovené.

49. V čase dania výpovede žalobkyňa nebola dokonca povinnosťou zamestnávateľa ani vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce účinného až od 1.1.2013.

50. Z vyššie uvedeného je zrejmé, že pokiaľ žalobkyňa sa s obsahom organizačnej zmeny oboznámila až v čase doručenia výpovede a nebolo jej umožnené vopred sa k nej vyjadriť, nedošlo tým k porušeniu žiadnych zákonných povinností žalovanej, ktoré by mali za následok neplatnosť výpovede.

51. Nedôvodná je aj ďalšia odvolacia námietka žalobkyne, v zmysle ktorej povinnosťou žalovanej bolo rozhodnutie o organizačnej zmene predložiť rade školy na schválenie podľa § 24 ods. 5 písm. d/ zákona 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve.

52. V zmysle ust. § 24 ods. 5 písm. d/ zákona 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení účinnom do 31.12.2012, t.j. v čase dania výpovede, rada školy sa vyjadruje ku koncepčným zámerom rozvoja školy alebo školského zariadenia, k návrhu na zrušenie školy a školského zariadenia a ku skutočnostiam uvedeným v § 3 ods. 8 písm. b/ až d/ a § 5 ods. 7.

53. Z vyššie citovaného zákonného ustanovenia nevyplýva záver, že by sa rada školy mala vyjadrovať k organizačným zmenám školy a že by jej súhlasom alebo vyjadrením bola podmienená platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene.

54. Tak, ako bolo vyššie uvedené, rozhodnutie o organizačnej zmene je vo výlučnej kompetencii štatutárneho orgánu a sudy nepreskúmajú platnosť tohto rozhodnutia z dôvodu, že sa nejedná o právny úkon.

55. Vyššie uvedený zákon a ani Zákonník práce teda nepodmieňuje platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene u žalovanej prejednaním tejto organizačnej zmeny radou školy, resp. vyjadrením rady školy, z ktorého dôvodu nepredloženie uvedenej organizačnej zmeny žalovanej na vyjadrenie rade školy nemá za následok neplatnosť výpovede.

56. Pokiaľ žalobkyňa ohľadne tejto skutočnosti namietala, že súd iba stručne konštatoval nestotožnenie sa s jej argumentáciou bez bližšieho odôvodnenia, odvolací súd poukazuje na to, že súd prvej inštancie odkázal na argumentáciu žalovanej, ktorá je uvedená na strane 4 v druhom odseku odôvodnenia v tom zmysle, že osobitný zákon neukladá školskej rade vyjadrovať sa k organizačnému poriadku. Nemožno tak prisvedčiť jej tvrdeniu, že by išlo o nepreskúmateľný záver súdu.

57. Aj doplnená argumentácia odvolacieho súdu k tejto odvolacej námietke vychádza z rovnakého záveru.

58. Za nedôvodnú považuje odvolací súd aj námietku žalobkyne o nevykonaní dokazovania v potrebnom rozsahu v otázke možnosti žalovaného ďalej žalobkyňu zamestnávať. Nemožno sa v žiadnom prípade stotožniť s názorom žalobkyne, že žalovaný mohol pre ňu vytvoriť pracovné miesto na kratší pracovný čas, kde by odmena zodpovedala odplate poskytovanej externej tretej osobe a rozdielu mzdy niektorých zamestnancov spôsobenej jej zvýšením v dôsledku zväčšenia rozsahu ich pracovnej náplne pri presunutí časti kompetencie žalobkyne na týchto zamestnancov.

59. Súdna prax je ustálená v závere, že ponuková povinnosť zamestnávateľa v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa vzťahuje len na existujúce voľné pracovné miesta, zodpovedajúce zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Zamestnávateľ teda nie je povinný za účelom splnenia ponukovej povinnosti vytvárať nové pracovné miesta, čo by nakoniec bolo v rozpore s účelom organizačných zmien, ktorých cieľom je aj znížením počtu zamestnancov zefektívniť a racionalizovať prácu. Miesta, o ktorých žalobkyňa tvrdila, že boli voľné a mali jej byť ponúknuté, súd vykonaným dokazovaním preveril a zistil, že nešlo o voľné miesta a vykonaným dokazovaním neboli zistené ani iné vhodné voľné miesta z hľadiska kvalifikácie pre žalobkyňu (voľné bolo iba miesto učiteľa

slovenského jazyka, na ktoré kvalifikačné predpoklady žalobkyňa nespĺňala - poznámka odvolacieho súdu).

60. Pokiaľ žalobkyňa poukazuje na to, že jej pracovná náplň bola rozdelená medzi iných zamestnancov, čo nasvedčuje nedôvodnosti zrušenia jej pracovného miesta, odvolací súd uvádza, že postup zamestnávateľa, ktorý po zrušení pracovného miesta rozdelí náplň práce zrušeného pracovného miesta alebo jej časť medzi ostatných zamestnancov, je v praxi najbežnejším spôsobom zabezpečenia úloh pri zníženom počte zamestnancov a je súladný s cieľom a zmyslom organizačných zmien, keďže kumulácia pracovných činností je tiež spôsobom zvyšovania efektivity práce zamestnávateľa a je legálnym spôsobom znižovania počtu pracovných miest. Je pritom vždy vecou zamestnávateľa, ako výkon týchto úloh zabezpečí. Musí byť dodržaná iba zákonná podmienka, že zrušené miesto nemôže počas dvoch mesiacov znovu vytvoriť a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca (viď § 61 ods. 3 Zákonníka práce).

61. Na existujúce voľné pracovné miesta a možnosti ich ponuky žalobkyne súd vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu a nedôvodná je preto odvolacia námietka žalobkyne o nedostatočnom zistení skutkového stavu pre záver o splnení ponukovej povinnosti žalovanou.

62. Vykonaným dokazovaním nebolo preukázané ani tvrdenie žalobkyne, že skutočným dôvodom výpovede nebolo prijatie organizačných zmien z dôvodu potreby zefektívnenia práce, ale snaha vylúčiť ju z vplyvu a oprávnení voči žalovanej.

63. Existencia organizačnej zmeny, t.j. rozhodnutie o organizačnej zmene i jej realizácia a dôsledky v podobe finančných úspor boli v konaní preukázané, žalobkyňa sa stala nadbytočnou v dôsledku zrušenia jej pracovného miesta, čo bolo aj dôvodom výpovede danej jej žalovanou, preto tvrdenia žalobkyne o inom skutočnom dôvode výpovede zostali nepreukázané a ide len o jej subjektívnu domnienku. Dôvodom organizačných zmien u žalovanej, účinných od 1.12.2012, bolo zníženie existujúceho počtu zamestnancov s cieľom úspory finančných prostriedkov, spočívajúcich v mzdových a iných nákladoch na tieto pracovné miesta, ako táto skutočnosť bola nepochybné preukázaná vykonaným dokazovaním, a preto tvrdenia o akýchkoľvek iných cieľoch prijatých organizačných zmien je nenáležité a nepreukázané.

64. Samotná časová súvislosť medzi prevodom práv a povinností, viažucich sa k postaveniu zriaďovateľa žalovanej a organizačnými zmenami u žalovanej sama o sebe nie je dôkazom o žalobkyňou tvrdenom predstieranom prijatí organizačných zmien, keďže prijaté organizačné zmeny boli aj realizované a tieto boli nevyhnutné vzhľadom na zhoršujúcu sa finančnú situáciu žalovanej.

65. Nedôvodná je aj odvolacia námietka o nepreskúmateľnosti rozhodnutia z dôvodu, že toto nie je dostatočne odôvodnené.

66. Odvolaním napadnutý rozsudok spĺňa náležitosti v zmysle ust. § 157 ods. 2 O.s.p. účinného v čase rozhodovania súdu a zodpovedá základnej formálnej štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozsudku uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán k prejednávanej veci, označil dôkazy, ktoré vykonal a z ktorých vychádzal pri rozhodovaní vo veci, citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednaný spor a z ktorých vyvodil svoje závery, pričom svoje úvahy v potrebnom rozsahu vysvetlil.

67. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov sú odvolacie námietky žalobkyne nedôvodné a odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny, vrátane výroku o trovách konania sporových strán, podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

68. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1, 2 CSP.

69. Žalovaná bola v odvolacom konaní úspešná v celom rozsahu, preto jej odvolací súd priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu proti neúspešnej žalobkyne, o výške ktorej rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia, a to samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník, zohľadňujúc ust. § 251 CSP.

70. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

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

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

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

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 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 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

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

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