

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 6Co/19/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1211218643  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 07. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Král  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1211218643.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Branislava Krála a členov senátu JUDr. Martina Murgaša a JUDr. Zuzany Kučerovej, v právnej veci žalobkyne: T. V., bytom L. Č.. X, X., zastúpená: JUDr. Tibor Horváth, advokát, Havelkova č. 2, Bratislava, proti žalovanej: D. B. X., L. X, X., o určenie neplatnosti výpovede a o náhradu mzdy, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II. z 1. októbra 2015 č.k. 12C/87/2011- 568, pomerom hlasov 3:0, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalovanej nepriznáva nárok na náhradu trov tohto odvolacieho konania.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 23.2.2011. Žalovanej nepriznal nárok na náhradu trov prvoinštančného a pôvodného odvolacieho konania.

2. Súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozhodnutia uviedol, že v poradí prvým medzitýmnym rozsudkom č.k. 12C/87/2011-432 zo dňa 12.09.2013, určil, že výpoveď žalovanej zo dňa 23.02.2011 daná žalobkyňou je neplatná. V konaní mal za preukázané, že listom zo dňa 16.9.2010, ktorý žalobkyňa prevzala dňa 28.9.2010, žalovaná upozornila žalobkyňu na porušenie pracovnej disciplíny, avšak z obsahu listu vyplývalo, že uvedenú skutočnosť žalovaná žalobkyňu len oznámila, s tým, že v prípade ďalšieho porušenia bude postupovať v zmysle Zákonníka práce s možnosťou skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie mal potom za to, že uvedené upozornenie nespĺňalo všetky podmienky stanovené ustanovením §63 odsek 1 písmeno d) bod 4 Zákonníka práce, nakoľko síce žalobkyňa bola v šesťmesačnej lehote upozornená na porušenie pracovnej disciplíny, avšak nebola písomne vyzvaná na odstránenie nedostatkov a ani jej nebol poskytnutý primeraný čas na ich odstránenie. Z dikcie ustanovenia § 63 odsek 1 písmeno d) bod 4 ZP jednoznačne vyplýva, akým spôsobom a za splnenia akých podmienok možno dať zamestnancovi výpoveď z uvedeného dôvodu a je teda zrejmé, že žalovaná jednak písomne nevyzvala žalobkyňu, aby odstránila nedostatok, t.j. prípadné chýbajúce peňažné prostriedky vrátila, a ani jej neposkytla žiadnu lehotu, ani len primeranú, na odstránenie nedostatku. Tvrdenie žalovanej, že žalobkyňa chýbajúce peniaze do pokladne vrátila a teda nebolo potrebné jej poskytnúť lehotu na odstránenie uvedeného nedostatku, nebolo v predmetnom konaní žalovanou žiadnym spôsobom preukázané, a to ani listinnými dôkazmi a ani výpoveďou svedkov, či žalobkyne, a uvedenú skutočnosť vyvrátila aj svedkyňa L.. X., ktorá uviedla, že " problém s peniazmi nie je vysvetlený do dnešného dňa", čím žalovaná nevyvrátila nutnosť poskytnutia lehoty na odstránenie nedostatku. Súd prvej inštancie sa ďalej stotožnil s tvrdením žalobkyne, že prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce malo formálne vady a súd mal pochybnosť, či uvedené listinné dôkazy boli vyhotovené v čase, v akom sú datované. Súd prvej inštancie bol

toho názoru, že nebolo zrejmé, a z priložených listín nevyplývalo, či je súčasťou uznesenia č. 3/11 aj prezenčná listina, nakoľko z uznesenia č. 3/11 nevyplývalo, kto uvedené uznesenie prijal, t.j. či ho prijali skutočne osoby uvedené na prezenčnej listine, uznesenie nebolo podpísané príslušným predsedom odborovej organizácie, taktiež nebolo zrejmé, čoho sa uvedené uznesenie týkalo, o čom sa rozhodovalo, či bolo alebo nebolo prijaté, ďalej nebolo zrejmé, či prítomné osoby boli oboznámené s dôvodmi výpovede a mali možnosť sa k uvedeným dôvodom vyjadriť. Takýto listinný dôkaz nebol hodnoverný a nemohol slúžiť ako relevantný doklad o skutočnosti, že výpoveď daná žalobkyni bola zástupcami prerokovaná, nakoľko trpí zjavnými vadami. Taktiež chýbala zápisnica z rokovania zástupcov zamestnancov. Súd prvej inštancie z priloženej výpovede zo dňa 23.2.2011 zistil, že výpoveď podpísal T. Y. U., riaditeľ. Avšak žalovaná súdu dňa 18.5.2012 (č.l. 316 súdneho spisu) predložila doklady, ktorými preukázala, že riaditeľa v čase jeho neprítomnosti zastupuje námestník riaditeľa pre zdravotnú starostlivosť so zameraním na chirurgické disciplíny a lekárnictvo, v tom čase T. T. X., ako i cestovný príkaz na služobnú cestu riaditeľa T. U., ktorý sa v dňoch 22.2.2011-23.2.2011 zúčastnil zasadnutia H. K. B. P. W.. Z uvedeného mal súd prvej inštancie za to, že riaditeľ, t.j. T. U., nebol v čase podpísania výpovede prítomný v práci, pričom ani z podpísanej výpovede nevyplýva, že táto nebola podpísaná riaditeľom, nakoľko sa na nej nachádza len meno riaditeľa, t.j. nie je na výpovedi uvedené meno zástupcu, ktorý podpísal výpoveď v zastúpení riaditeľa. Súd prvej inštancie sa tak stotožnil s tvrdením žalobkyne, že nebolo zrejmé, kto v skutočnosti výpoveď podpísal a či bol vôbec oprávnený na uskutočnenie uvedeného úkonu.

3. Na odvolanie žalovanej, Krajský súd v Bratislave uznesením č.k. 6Co/7/2014-455 zrušil napadnutý rozsudok a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie s tým, že súd prvej inštancie bude musieť zistiť, či výpoveď podpísala na to oprávnená osoba. Ak táto otázka bude sporná, bude potrebné vypočúť námestníka riaditeľa pre zdravotnú starostlivosť. Ak bude pochybnosť o tom, či výpoveď prerokoval príslušný odborový orgán, vypočuje jeho členov. Ak sa preukáže, že vyššie uvedené skutočnosti splnené boli, súd prvej inštancie bude musieť zamerať pozornosť na zistenie, či sa stal skutok uvedený vo výpovedi, t.j. či žalobkyňa posledné tri mesiace nedopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov z účtov do evidencie platieb. Ak sa skutok stal, pôjde o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 odsek 1 písmeno e) Zákonníka práce.

4. Súd prvej inštancie doplnil dokazovanie výsluchom viacerých svedkov. Svedkyňa Z. Š. vo svojej výpovedi uviedla, že u žalovaného pracuje od roku 1986. V čase rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou pracovala ako predseda závodného výboru, pričom jej výpoveď bola prerokovaná na podnet pani X.. Výpoveď sa týkala neplnenia povinností, návšteva internetových stránok, o čom bol predložený monitoring. Zároveň bolo poukázané na nedostatky u žalobkyne týkajúce sa nedostatku peňazí v pokladni. Návrh na rozviazanie pracovného pomeru bol prejednaný a bol vyslovený súhlas s rozviazaním pracovného pomeru. To, že žalobkyňa nebola volaná bola bežná prax, nakoľko závodný výbor predvolal zamestnancov len vo výnimočných prípadoch. Na otázku právneho zástupcu žalobkyne, či vedela, z akého dôvodu bola daná výpoveď uviedla, že áno, po doručení listu na prejednanie výpovede kontaktovala pani X., ktorá jej dôvod ozrejnila. Na otázku žalovanej, či bola výpoveď prerokovaná riadne, uviedla, že áno, taktiež vedela o dôvode výpovede.

Svedkyňa V. J. vo svojej výpovedi uviedla, že po doručení dokladov týkajúcich sa výpovede žalobkyne, kontaktovala pani X., u ktorej si overovala informácie a doklady, ktoré boli predložené závodnému výboru. Pani X. potvrdila, že sa všetko udialo tak, ako bolo uvedené v návrhu na prerokovanie výpovede. Boli tam aj výpisy o tom, že žalobkyňa nevyužívala pracovný čas plne len na prácu. Na otázku súdu, či sú volaní aj účastníci na prejednanie pred závodným výborom uviedla, že občas áno, avšak v danom prípade nebola žalobkyňa volaná z dôvodu, že výbor mal všetko objasnené. Podľa názoru svedkyne boli prítomní na prejednávaní výpovede všetci členovia závodného výboru, ktorý mal v tom čase asi 10 ľudí. Na otázku právneho zástupcu žalobkyne, aby uviedla, či je podpis na zápisnici zo zasadnutia odborového orgánu jej, odpovedala áno. Na otázku žalovanej, či prerokovanie výpovede bolo prejednané riadne uviedla, že áno.

Svedkyňa T. T. vo svojej výpovedi uviedla, že z personálneho oddelenia bol doručený odborovému orgánu list týkajúci sa rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou. Jeho súčasťou bolo aj kárne opatrenie, ktoré si svedkyňa nepamätala. Následne bol predložený i monitoring ako žalobkyňa navštevuje internetové stránky. Pani J. kontaktovala pani X., ako nadriadenú žalobkyne, aby si overila informácie týkajúce sa dôvodov rozviazania pracovného pomeru. Na otázku súdu, či je bežné, aby zamestnanec, s ktorým mienia ukončiť pracovný pomer bol prítomný pri prejednaní veci uviedla, že občas zamestnanci volaní boli. V danom prípade žalobkyňa volaná nebola, nakoľko postačovali

informácie z personálneho oddelenia. Na otázku právneho zástupcu žalobkyne, či sa oboznámil závodný výbor s právnym predpisom, na základe ktorého bol pracovný pomer rozviazaný uviedla, že nie, nakoľko jeho členovia nie sú právne vzdelaní. Závodný výbor neskúmal príčiny, prečo bola výpoveď daná. Na otázku žalovanej, či členovia závodného výboru boli oboznámení s dôvodmi výpovede uviedla, že áno. Pri prerokovaní výpovede neboli žiadne odchýlky. Práve naopak, v danom prípade boli overované informácie týkajúce sa rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou.

Svedkyňa H. Y. vo svojej výpovedi uviedla, že v deň prerokovania výpovede žalobkyne sa zhromaždilo päť členov výboru a zasadali na podnet žalovanej. Pamätala si, že sa hovorilo i o pokladni, v ktorej chýbali peniaze a z tohto dôvodu bol podaný návrh na rozviazanie pracovného pomeru. Táto informácia sa overovala u nadriadenej žalobkyne, t.j. pani X.. Na otázku súdu, či podpis na prezenčnej listine na č.l. 233 súdneho spisu je jej, uviedla, že áno. Tiež uviedla, že nie je bežné, aby účastníkov návrhu na rozviazanie pracovného pomeru na zasadnutie volali. Na otázku právneho zástupcu žalobkyne, či videla nejaký list od žalobkyne, ktorý poslala zamestnávateľovi uviedla, že si nepamätá. Taktiež na zasadnutí závodného výboru boli prítomní všetci piati členovia, ktorí sú podpísaní na prezenčnej listine. Na otázku žalovanej, či bola výpoveď riadne prerokovaná uviedla, že áno, pričom s dôvodmi výpovede boli členovia závodného výboru riadne oboznámení. V danom prípade neboli žiadne odchýlky oproti ostatným prerokovaniam rozviazania pracovného pomeru.

Svedkyňa X. O. vo svojej výpovedi uviedla, že si pamätá, že výpoveď daná žalobkyňou bola prerokovaná závodným výborom. Odborový orgán mal deväť členov, bol uznášaniaschopný, ak bola prítomná nadpolovičná väčšina členov, t.j. päť členov. Návrh na rozviazanie pracovného pomeru bol predložený písomne, pričom sa týkal finančných nezrovnalostí zo strany žalobkyne a bol predložený monitoring z internetu s tým, že počas pracovnej doby sa žalobkyňa hrala na počítači. Vyjadrenie bezprostredne nadriadeného je súčasťou návrhu na rozviazanie pracovného pomeru, pričom odborový orgán môže kontaktovať dotknutého zamestnanca, čo je však zriedkavé. Na otázku právneho zástupcu žalobkyne, či je návrh na rozviazanie pracovného pomeru na liste č. 235 súdneho spisu, uviedla, že áno. Svedkyňa nevedela uviesť, či počas rokovania odborového orgánu niekto odišiel. Na otázku žalovanej, či bola výpoveď prerokovaná riadne uviedla, že áno, pričom nemala pocit, že by bolo niečo opomenuté. Odborový orgán prerokoval viacero výpovedí.

Svedkyňa X. vo svojej výpovedi uviedla, že v čase trvania pracovného pomeru žalobkyne pracovala ako vedúca platených služieb. Bezprostrednou nadriadenou žalobkyne bola pani J., od ktorej mala informácie ohľadom nespokojnosti s prácou žalobkyne, ako i od jej spolupracovníčok, nakoľko po každej smene žalobkyne bolo potrebné za ňu dorábať jej prácu a to i z dôvodu, že sa nevenovala počas pracovnej doby práci, ale hraniu hier na počítači. Na overenie uvedenej informácie požiadala svedkyňa o monitoring, pričom informatici zistili, že na hesle žalobkyne dochádza k neoprávnenému používaniu počítača na hry. Pracovná morálka žalobkyne sa nezlepšila ani po napomenutí. Ďalej svedkyňa uviedla, že zamestnankyne na pokladni mali povinnosť po každej smene urobiť odvod hotovosti nad sumu 600,- eur, čo je záloha, ktorá zostávala v pokladni a to buď po riadnom pracovnom čase hlavnej pokladne v čase od 7.00 hod. do 15.00 hod., alebo ak boli peniaze vybraté po 18.00 hod., mali sa odviesť do hlavnej poklade v čase najbližšej pracovnej smeny. U žalobkyne bolo zistené, že počas pracovnej doby má väčší obnos peňazí v pokladni. Odvod väčšej sumy prevyšujúcej zálohu 600,- eur nebol žalobkyňou vykonaný ani po telefonickom dohovore. Dňa 20.08.2010 bolo zistené, že žalobkyňa pravidelne neodvádza finančnú hotovosť prevyšujúcu sumu 600,- eur. Dňa 20.08.2010 sa zistilo, že v príručnej pokladni u žalobkyne chýbala suma 1.380,- eur. Hľadala sa možná chyba, nakoľko uvedená situácia sa v minulosti nestala, nakoľko v pokladni chýbala najviac suma 5,- eur a nie čiastka 1.380,- eur. Svedkyňa X. do súdneho spisu založila výpis z pokladničnej knihy za obdobie 13.07.2010, 13.08.2010 a 20.08.2010. Dňa 24.08.2010 bol spísaný s pani J. úradný záznam o uvedenej situácii s tým, že žalobkyňa bola upozornená, že vzniknutý schodok musí uhradiť z vlastných finančných prostriedkov. Uvedené aj vykonala a žiadala o inventarizáciu pokladne. Na otázku právneho zástupcu žalobkyne, či sa vie vyjadriť, kedy bola vydaná smernica ohľadom stanovenia limitu v pokladni uviedla, že sa nevie vyjadriť. O vykonanej inventarizácii bol vykonaný záznam dňa 26.08.2010. U iných pracovníkov nebol vykonaný monitoring práce na počítači, nakoľko nebol na to daný dôvod. Na otázku žalovanej, aký bol limit zostatku v príručnej pokladni v auguste 2010 uviedla, že 600,- eur. Z tohto skutkového stavu súd prvej inštancie vyvodil, že žaloba nie je dôvodná.

5. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 63 odsek 1 písmeno d) bod 4, § 63 odsek 1 písmeno e) veta za bodkočiarkou, § 63 ods. 5, § 74 Zákonníka práce. Poukázal na to, že žalovaná skončila pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou zo dňa 23.02.2011 podľa § 63 odsek 1 písmeno d) bod 4 Zákonníka práce. Žalobkyňa v priebehu konania sporovala platnosť predmetnej výpovede z

hmotnoprávných ako i formálnoprávných dôvodov. V prvom rade poukazovala na tú skutočnosť, že neboli splnené v danom prípade zákonné podmienky pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 63 odsek 1 písmeno d) bodu 4 Zákonníka práce. Žalovaná žalobkyňu listom zo dňa 16.09.2010 neupozornila na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ktorého sa mala dopustiť tým, že v mesiaci august roku 2010 neodvádzala pravidelne hotovosť do pokladne, ale ju upozornila na porušenie pracovnej disciplíny. Súd prvej inštancie potom zhodne s odvolacím súdom poukázal na konštantnú judikatúru, podľa ktorej nie je rozhodujúce, ako zamestnávateľ vo výpovedi právne kvalifikuje výpovedný dôvod, ale je vecou súdu, aby posúdil, ktorý výpovedný dôvod je zamestnávateľom opísaný vo výpovedi. Preto neobstojí tvrdenie žalobkyne, že ju žalovaná nevyzvala na odstránenie nedostatkov a neposkytla jej primeraný čas, nakoľko súd posudzoval skončenie pracovného pomeru podľa § 63 odsek 1 písmeno e) Zákonníka práce. S poukazom na uvedené, súd prvej inštancie následne skúmal, či boli splnené predpoklady pre skončenie pracovného pomeru žalobkyne podľa § 63 odsek 1 písmeno e) Zákonníka práce. Súd prvej inštancie v tomto smere uviedol, že pre platnosť výpovede v zmysle uvedeného ustanovenia sa vyžaduje, aby zamestnávateľ v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny zamestnanca písomne upozornil na možnosť výpovede. V danej veci bola táto hmotnoprávna podmienka splnená, keď žalovaná listom zo dňa 16.09.2010 upozornila žalobkyňu na porušenie pracovnej disciplíny a na možnosť ukončenia pracovného pomeru. Uvedené konštatoval aj odvolací súd vo svojom rozhodnutí č.k. 6Co/7/2014-455.

6. V ďalšom sa súd prvej inštancie zaoberal otázkou menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré sa malo zo strany žalobkyne uskutočniť tým, že posledné tri mesiace nedopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov účtov do evidencie platieb, tiež boli u nej zistené nedostatky v evidencii kategórie samoplatcov a využívanie internetu na pripojenie na hranie hier. Súd prvej inštancie v tomto smere poukázal na to, že už odvolací súd vo svojom rozhodnutí konštatoval, že skutky uvedené ako využívanie počítača na hranie hier a nedostatky v evidencii samoplatcov sú natoľko všeobecné, že je nutné konštatovať, že nie sú vo výpovedi dostatočne skutkovo vymedzené. Pre platnosť výpovede však postačí, ak súd zistí, že je naplnený len jeden skutok uvedený vo výpovedi. V danom prípade súd prvej inštancie skúmal, či žalobkyňa za posledné tri mesiace dopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov z účtov, resp. či pravidelne odvádzala hotovosť do pokladne v mesiaci august 2010 a či mala zostatok v pokladni 3.216,68 eur. Z výpisov z pokladničnej knihy (č.l. 535-543 súdneho spisu) súd prvej inštancie zistil, že žalobkyňa pravidelne v mesiaci august 2010 neodvádzala hotovosť do hlavnej pokladne. Z výpovedí svedkýň súd prvej inštancie zistil, že hotovosť, ktorá mala zostať v pokladni bola vo výške 600,- eur. Hoci u žalovanej nebol, v čase skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, prijatý vnútorný poriadok, ktorý by stanovoval túto výšku v pokladni, po prijatí do zamestnania bola každá zamestnankyňa upozornená na túto výšku zostatku v pokladni. Súd v tejto súvislosti poukázal aj na vyjadrenie žalovanej, ktorá poukázala na to, že o uvedenom žalobkyňa vedela, hoci to popiera, o čom svedčí skutočnosť, že túto hotovosť aj sama odvádzala. O skutočnosti, že zostatok v pokladni mal zostať 600,- eur, svedčí aj výpis z pokladničnej knihy (č.l. 34-182 súdneho spisu). V danom prípade obrana žalobkyne, že nebol prijatý takýto vnútorný predpis neobstojí, nakoľko je zrejmé, že o uvedenom vedela, nakoľko sama uvedené dodržiavala.

Dôkazom existencie vyššej hotovosti v pokladni bol list vedúcej referátu pani J. zo dňa 24.08.2010 doručený žalobkyňi a vedúcej oddelenie služieb pani X., v ktorom bola žalobkyňa vyzvaná na podanie vysvetlenia, prečo v pokladni chýba suma 1.380,- eur, keď mala na príkaz vykonať odvod finančných prostriedkov, keďže sa zistilo, že má v pokladni sumu 3.218,68 eur, pričom odvádzala len sumu 1.418,68 eur. Listom zo dňa 26.08.2010 žalobkyňa oznámila, že nevie podať relevantné vysvetlenie, prečo chýba v pokladni suma 1.380,- eur, avšak túto sumu doložila z vlastných finančných prostriedkov. Na základe uvedeného súd prvej inštancie dospel k záveru, že je nad všetky pochybnosti zrejmé, že sa skutok stal. Žalobkyňa neodvádzala hotovosť ako bola povinná, mala zostatok v pokladni 3.218,68 eur, ako to vyplýva z výpisu z pokladničnej knihy, pričom odvod hotovosti vykonala až na príkaz vedúcej referátu a v neposlednom rade súd prvej inštancie poukázal i na existenciu manka v pokladni vo výške 1.380,- eur, ktoré žalobkyňa doložila. Súd prvej inštancie nemal v konaní za preukázané a žalobkyňa nepredložila žiadne relevantné doklady o tom, že by došlo k poškodeniu dverí na pokladni, prípadne že by uvedené peňažné prostriedky niekto odcudzil.

7. V ďalšom sa súd prvej inštancie zaoberal, či výpoveď bola podpísaná oprávnenou osobou. Z písomnej výpovede zo dňa 23.02.2011 vyplynulo, že za žalovanú konal T. U., nad menom ktorého bol uvedený nečitateľný podpis a označenie v.z.. V konaní nebolo sporné, že štatutárnym zástupcom žalovanej je riaditeľ T. U., ktorý v čase podpisu výpovede nebol na pracovisku. V zmysle čl. 6 Organizačného

poriadku žalovaných v čase neprítomnosti štatutárneho zástupcu zastupoval námestník riaditeľa pre zdravotnú starostlivosť so zameraním na nechirurgické disciplíny a lekárnictvo, ktorý výpoveď podpísal. Z predmetnej výpovede je zrejmé, že nad menom štatutárneho zástupcu žalovanej je uvedený nečitateľný podpis a označenie v.z., čo znamená v zastúpení. Na preukázanie uvedenej skutočnosti žalovaná súdu predložila písomné čestné vyhlásenie T. X. T. (č.l. 485 súdneho spisu), ktorý prehlásil, že podpísal výpoveď danú žalobkyni zo dňa 23.02.2011. Vzhľadom na uvedené čestné prehlásenie námestníka riaditeľa T. X., súd prvej inštancie už nepovažoval za potrebné jeho osobný výsluch, keď mal dostatočne preukázané, že výpoveď danú žalobkyni podpísala oprávnená osoba. Žalobkyňa v neposlednom rade sporovala oprávnenie námestníka riaditeľa, t.j. T. X., podpisovať výpovede pre zamestnancov. Súd prvej inštancie sa potom nestotožnil s jej tvrdením a opätovne poukázal na čl. 6 Organizačného poriadku (č.l. 264 súdneho spisu), v zmysle ktorého v čase neprítomnosti riaditeľa ho zastupuje námestník riaditeľa pre zdravotnú starostlivosť so zameraním na nechirurgické disciplíny a to vo všetkých veciach v plnom rozsahu.

8. Na záver súd prvej inštancie skúmal, či došlo k prerokovaniu výpovede zástupcami zamestnancov. Z listinných dôkazov založených do súdneho spisu súd prvej inštancie zistil, že listom zo dňa 14.02.2011 požiadala vedúca oddelenia PPaM odborovú organizáciu o prerokovanie výpovede danej žalobkyni (č.l. 235 súdneho spisu). Výsledkom prerokovania bolo prijatie uznesenia č. 3/11, v ktorom sa konštatuje, okrem iného, porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou. Podľa predloženej prezenčnej listiny bolo prítomných 5 osôb, t.j. pani Š., L. J., L. T.Á., L. O. H. L. Y. Súd prvej inštancie v tomto smere doplnil dokazovanie ohľadom prerokovania výpovede danej žalobkyni zástupcami zamestnancov aj svedeckými výpoveďami účastníkov predmetného prerokovania, ako vyplýva vyššie. Svedkyne L. Š., L. J.C., L. T. a p. Y. boli vypočuté na pojednávaní konanom dňa 10.02.2015. Všetky tieto svedkyne zhodne uviedli, že prerokovali výpoveď danú žalobkyni, pričom informácie ohľadom dôvodov výpovede získali od nadriadenej navrhovateľky, t.j. L. X., o týchto dôvodoch vedeli a mali za to, že k prerokovaniu výpovede došlo riadne. Žalobkyňa v konaní sporovala i formálne nedostatky uznesenia č. 3/11, ktoré prijala odborová organizácia ako i samotnú žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zo dňa 14.02.2011, ktorá podľa nej nespĺňala zákonné náležitosti. Súd prvej inštancie v tejto súvislosti poukázal na zákonné ustanovenie Zákonníka práce, konkrétne § 74, z ktorého vyplýva povinnosť prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov. Z uvedeného ustanovenia nevyplýva jednak povinnosť účasti dotknutého zamestnanca na rokovaní odborovej organizácie, a jej neúčastou nebolo dotknuté riadne prerokovanie výpovede odborovou organizáciou. Taktiež nestanovuje žiadne formálne náležitosti pre prijatie uznesenia ako i náležitosti o prerokovanie výpovede. Je zrejmé, že zástupcovia odborových organizácií nemusia mať právnické vzdelanie, a v súlade s uvedeným je aj právna úprava § 74 Zákonníka práce týkajúca sa prerokovania výpovede, ktorá stanovuje povinnosť výpoveď odborovou organizáciou len prerokovať. Nie je povinnosťou odborovej organizácie dbať na presné právne formulácie. Uvedené je na posúdení súdom v prípade vzniku sporu, tak ako tomu bolo v tomto prípade. Súd prvej inštancie mal potom z listinných dôkazov a výpovedí svedkýň za preukázané, že k prerokovaniu výpovede danej žalobkyni došlo tak, ako to má na pamäti ustanovenie § 74 Zákonníka práce. S poukazom na všetky vyššie uvedené skutočnosti, súd prvej inštancie žalobu zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p..

9. Proti tomuto rozsudku podala odvolanie žalobkyňa. Navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobe vyhovie a určí neplatnosť výpovede zo dňa 23.2.2011. Uviedla, že výpoveď z pracovného pomeru obsahuje hmotnoprávne a formálnoprávne pochybenia, pre ktoré je neplatná. Poukázala na to, že v čase vzniku skutku dňa 20.8.2010 nebol určený respektíve stanovený maximálny limit finančnej hotovosti, ktorý mal zostať v pokladni. Takýto maximálny limit finančnej hotovosti nebol stanovený ani podľa článku 4 pracovného poriadku žalovanej. Nemohlo teda dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou, pretože finančný limit zostatku v pokladni, nebolo žalovanou stanovený v čase 20.8.2010. Tento bol stanovený až v septembri 2010. Chýbajúca čiastka v pokladni vo výške 1380 eur nebola riešená podľa interných predpisov žalovanej (článok 5 pracovného poriadku), napriek tomu žalobkyňa chýbajúcu časť peňazí zaplatila zo svojho. V tejto súvislosti nebol vykonaný žiadny písomný záznam a tento skutok nebol prerokovaný odborovou organizáciou podľa článku 7 pracovného poriadku. Zároveň poukázala na to, že od pokladne mali aj iní zamestnanci kľúče a navyše boli dvere od pokladne poškodené, o čom zamestnávateľ mal informáciu od žalobkyne. V ďalšom poukázala na to, že o porušení pracovnej disciplíny sa žalovaná dozvedela dňa 20.8.2010. V čase, keď žalovaná dala žalobkyni výpoveď uplynula dvojmesačná prekluzívna lehota podľa § 63 ods. 3 Zákonníka práce. Uviedla, že výpovedný dôvod, pre ktorý bola žalobkyni daná výpoveď podľa

§ 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce zamestnávateľ nemôže zamieňať s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Pokiaľ ide o ďalšie porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v opakovanom nepodávaní uspokojivých pracovných výsledkov, spočívajúcich v tom, že posledné 3 mesiace nedopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov účtov do evidencie platieb a kontrolami, naposledy dňa 19.1.2011, boli zistené nedostatky aj v evidencii jednotlivých kategórií samoplatcov, tomuto skutkovému vymedzeniu výpovede nerozumel ani právny zástupca žalovanej. Tento dôvod výpovede je preto nezrozumiteľný a neurčitý. Ďalším dôvodom výpovede mal byť aj skutok spočívajúci v tom, že sa žalobkyňa v pracovnej dobe nevenovala plne pracovným povinnostiam, ale využívala internetové pripojenie na hranie hier, čo bolo zistené monitorovaním odborom informačných technológií žalovanej dňa 26.1.2011. Uvedené zistenie podľa žalobkyne nezakladá konkrétny dôvod výpovede, pretože ide o neurčitý dôvod, pričom žalovaná tento dôvod nenazvala ani porušením pracovnej disciplíny. Ďalším dôvodom neplatnosti výpovede je podľa žalobkyne chýbajúce riadne prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov. Danú výpoveď mal prerokovať závodný výbor odborovej organizácie pri D. X., pracovisko G. dňa 15.2.2011. Bolo však preukázané, že k riadnemu prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov nedošlo. Preukazuje to čl. 235 súdneho spisu a to list žalovanej adresovaný zástupcom zamestnancov s týmto obsahom: „ vec: žiadosť o prerokovanie zo dňa 14.2.2011 č.j. R/8/587/11, žiadame o prerokovaní výpovede zo strany organizácie v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) a bod 4 Zákonníka práce p. Marty Hlinkovej, ktorá opakovane porušila pracovnú disciplínu neplnením si svojich pracovných povinností“. Tento list teda skutkovo nevymedzuje dôvody výpovede a navyše tento list bol dodatočne zmenený a to ručne, perom bol opravený paragrafový dôvod výpovede z pôvodného textu „§ 63 ods. 1 písm. b) a bod 4 Zákonníka práce“ na text „§ 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce“. Táto oprava nastala až po doručení výpovede žalovanej žalobkyne, a teda po zasadnutí odborového orgánu, ktorý rozhodoval o danej výpovedi. Túto skutočnosť potom preukazuje aj zápisnica zo schôdze V-ZO pri K. G. konaná dňa 15. 2. 2011 (č.l. 234), kde je uvedené „ uznesenie č. 3/11 -V. T., referát platených služieb -porušenie pracovnej disciplíny -výpoveď § 63 ods. 1 písm. b) bod 4 Zákonníka práce“. Napokon uvedené vyplýva aj z dôkazu na čl. 235, kde je ručne dopísaný text, ktorý dopísala V. J. a pravdepodobne T. T. (členky odborového orgánu) v znení: „ po dohovore s vedúcou pracovníčkou L. X., ktorá nás informovala o opakovanom porušení pracovnej disciplíny neboli nedostatky p. V. odstránené. Doporučujeme konať podľa § 63 ods. 1 písm. b) bod 4 Zákonníka práce 15.2.2011 uz. 3/11 “. Žalobkyňa má teda za to, že z uznesenia odborovej organizácie nevyplýva aký právny dôvod výpovede prerokovávala odborová organizácia a s akým výsledkom bolo prijaté uznesenie, a tiež pre aké konkrétne skutkové vymedzenie bolo porušenie pracovnej disciplíny žalobkyne. Ani svedkovia (zástupcovia odborovej organizácie) vo svojich výpovediach nevedeli uviesť, na základe, ktorého právneho dôvodu, respektíve výpovedného dôvodu mal byť so žalobkyňou rozviazaný pracovný pomer. Skutki - dôvody výpovede sa musia zhodovať so skutkami uvedenými vo výpovedi pod následkom neplatnosti výpovede. Aj z tohto dôvodu odborová organizácia náležite neprerokovala rozviazanie pracovného pomeru a vec jednostranne a nenáležite bez znalosti danej veci posudzovala v neprospech žalobkyne. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede odborovou organizáciou musí mať riadnu právnu kvalifikáciu a presné skutkové vymedzenie dôvodov výpovede, aby nemohlo byť zamenené s iným dôvodom. Žalovaná ako zamestnávateľ si náležite nespĺnila svoju povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce, pretože uviedla iné paragrafové znenie svojej žiadosti zástupcovi zamestnancov o prerokovanie výpovede, než bolo uvedené doručenej výpovedi žalobkyne. Zároveň v žiadosti o prerokovanie výpovede neboli uvedené skutkové dôvody výpovede ako boli žalobkyne doručené zo strany žalovanej.

10. Žalovaná vo svojom vyjadrení k odvolaniu navrhla napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť. Uviedla, že v konaní riadne preukázala, aký mal byť zostatok v pokladni, a to suma vo výške 600 eur. O povinnosti ponechať si 600 eur vo svojej pokladni žalobkyňa vedela už roky, nakoľko o tom bola každá zamestnankyňa na túto pozíciu osobne informovaná vedúcou referátu a žalobkyňa o tejto povinnosti vedela dlho, čoho dôkazom sú výpisy z pokladničných kníh založených v súdnom spise a tento pokyn žalobkyňa spočiatku dodržiavala. Žalovaná v tomto smere poukázala i na to, že nie všetko, čo má vykonávať zamestnanec, v akejkoľvek inštitúcii, musí byť zakotvené v internom alebo akomkoľvek predpise. Pracovné právo je založené na vzťahu nadradenosti a podradenosti a zamestnanci musia dodržiavať pokyny svojich nadriadených a obzvlášť v prípadoch, keď sa pracuje s finančnou hotovosťou. Povinnosť ponechať si 600 eur hotovosť bola žalobkyne oznámená a uvedenú skutočnosť spočiatku dodržiavala, čo preukazuje, že o tejto povinnosti vedela. Žalobkyne bol daný pokyn aj emailom dňa 16.1.2009 od jej priamej nadriadenej p. X., že hotovosť má byť lež 600 eur. Tento pokyn nadriadenej žalobkyňa jasne porušila. Aj keby tento pokyn nebol poslaný emailom respektíve aj keby neexistoval písomný dôkaz o tejto povinnosti žalobkyne, z ústnych pokynov nadriadených

to vyplývalo a bolo to dokázané konaním samotnej žalobkyne a svedeckými výpoveďami. Údajná neskoršia existencia takéhoto predpisu o stanovení maximálneho limitu 2000 eur zavedená v septembri 2010 je pre danú vec irelevantná, nakoľko neodvedenie požadovanej časti z pokladne žalobkyne, o čom bola písomne upozornená listom zo dňa 16.9.2010, sa týkalo mesiaca august 2010. Tento list je relevantným dôkazom ohľadne porušenia pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť výpovede. Na pojednávaní dňa 11.6.2015 bola opätovne vypočutá nadriadená žalobkyne pani X.á, ktorá krátkou cestou do súdneho spisu založila výpis z pokladničnej knihy, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa opakovane porušovala pracovnú disciplínu a pokyny nadriadených a neuspokojivo plnila pracovné úlohy, nakoľko dňa 13.7.2010 žalobkyňi v pokladni zostalo 1000 eur a malo jej zostať 600 eur, dňa 13.8.2010 jej zostalo 1829,38 eur a malo jej zostať 600 eur a dňa 20.8.2010 bolo zistené, že žalobkyňi zostalo v pokladni 3218,68 eur. Následne bola upozornená, aby peniaze do hlavnej pokladne odvieďla, a aby v jej príručnej pokladni zostalo 600 eur. Žalobkyňa urobila odvod sumy 1418,68 eur a v pokladni podľa vypisuje jej malo zostať 1800 eur, avšak fyzicky ich v pokladni nemala a po fyzickej kontrole jej bolo zistené manko - 1380 eur. Na základe uvedeného bol žalobkyňi poslaný list - porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 16.9.2010, ktorý žalobkyňa prevzala 28.9.2010. Z preukázaných skutočností teda vyplynulo, že žalobkyňa neodvádzala hotovosť ako bola povinná, mala zostatok 3218,68 eur, ako to vyplýva z výpisu z pokladničnej knihy, pričom odvod hotovosti vykonala až na príkaz vedúcej referátu a v neposlednom rade žalobkyňa mala manko vo výške 1380 eur. Žalovaná poukázala na to, že dvere v žiadnom prípade neboli vylomené, ale boli len poškriabané a ich funkčnosť nebola nijako obmedzená (dali sa riadne zamykať a zatvárať). Navyše v pokladni je 24 hodinová prevádzka a nebolo možné, aby do pokladne prišiel niekto bez toho, aby to pracovníčka pokladne zistila a, keď pracovníčka pokladne potrebuje odísť, je povinná zamknúť dvere za sebou, čo sa aj vykonávalo a vykonáva doteraz, pričom v pokladni sú stále tie isté dvere, bez opravy. Pokiaľ ide o dvojmesačnú prekluzívnu lehotu, žalovaná uviedla, že táto s týmto sporom vôbec nesúvisí. V ďalšom poukázala na to, že nie je rozhodujúce, ako zamestnávateľ vo výpovedi výpovedný dôvod právne kvalifikoval, ale je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v zákone uvedený výpovedný dôvod je konaním zamestnanca opísaným vo výpovedi naplnený. Žalovaná vo výpovedi vymedzila viaceré výpovedné dôvody a preto je názoru, že všetky výpovedné dôvody spĺňajú ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko sú vo výpovedi skutkovo vymedzené. Žalovaná nesúhlasí s vyjadrením žalobkyne, že keď žalobkyňa počas pracovnej doby surfovala na internete a hrávala počítačové hry (čo nebolo sporné), čo bolo jedným z výpovedných dôvodov, že uvedené zistenia žalovanej nezakladajú konkrétny dôvod výpovede, pretože ide o neurčitý dôvod. Žalobkyňa teda tvrdí, že keď počas pracovnej doby, keď si mala riadne plniť svoje povinnosti a pracovať a ona namiesto toho surfovala po internete a hrala počítačové hry, že neporušila pracovnú disciplínu. Uvedené zmýšľanie žalovaná považuje za nonsens a „proti zdravému rozumu“. Žalobkyňa si na úkor toho, že počas pracovnej doby surfovala na internete, neplnila riadne pracovné povinnosti. Svedeckými výpoveďami bolo preukázané, že zanechala „bordel“ v agende a dokonca do dnešného dňa sa nachádzajú po nej nedostatky, ktoré žalobkyňa zanedbala. Žalovaná podotýka, že za túto svoju činnosť (surfovanie po internete a hranie hier) žalobkyňa dostávala riadne mzdu. V ďalšom žalovaná poukázala na to, že v danej veci došlo aj k riadnemu prerokovaniu výpovede podľa § 74 Zákonníka práce. Všetci členovia odborovej organizácie, ktorí prerokovali výpoveď uviedli, že sa oboznámili so všetkými výpovednými dôvodmi a dôvody výpovede im boli známe. Výpoveď prerokovali piati členovia odborovej organizácie, čo bola nadpolovičná väčšina. Všetci členovia odborovej organizácie sa oboznámili s dôvodmi výpovede na základe písomností, ktoré mali k dispozícii a na základe overovania skutočností u nadriadenej žalobkyne. Všetci členovia odborovej organizácie počas svojich výpovedí zhodne uviedli, že nie je zvykom si volať zamestnanca k prerokovaniu výpovede. Výpoveď podľa slov všetkých členov odborovej organizácie zúčastnených na prerokovaní výpovede bola riadne prerokovaná. Riadne prerokovanie vyplýva tak z listinných dôkazov ako aj z písomných dôkazov, ktoré mala odborová organizácia pri prerokovávaní (celá správa o monitoringu aktivity žalobkyne na PC, list nadriadenej žalobkyňi zo dňa 26.11.2011, vyjadrenie žalobkyne zo dňa 30.1.2011, upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 16.9.2010) k dispozícii. V konaní bolo teda riadne preukázané, že bol preukázaný skutok uvedený v liste žalovanej zo dňa 16.9.2010, boli preukázané všetky skutky uvedené vo výpovedi ako výpovedné dôvody, výpoveď podpísala oprávnená osoba za žalovanú, výpoveď bola riadne prerokovaná zástupcami zamestnancov, svedeckými výpoveďami bolo preukázané, že žalobkyňa posledné 3 mesiace nedopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov účtov do evidencie platieb, tieto nedostatky kolegyne museli po nej dávať do poriadku a dopĺňať po nej.

11. Žalobkyňa vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 4.6.2018 k vyjadreniu žalovanej uviedla, že trvá na podanom odvolaní a navrhuje, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie

zmenil tak, že žalobe vyhovie resp. aby napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil tomuto súdu na nové rozhodnutie. Naďalej zotrúva na tom, že výpoveď obsahuje hmotnoprávne a formálnoprávne pochybenia a preto je neplatná. Opätovne uviedla, že žalovaná nijakým relevantným spôsobom nepreukázala, aký mal byť štandardný zostatok v pokladni, keď podľa dohody o hmotnej zodpovednosti žalobkyňa prevzala od zamestnávateľa zálohu 600 eur, čo nebol tzv. maximálny finančný limit, ale len záloha na vyúčtovanie. Vykonaným dokazovaním sa preukázalo, že ani nadriadená pracovníčka žalobkyne štandardný limit zostatku pokladne nevedela riadne určiť. V čase vzniku skutku, porušenia pracovnej disciplíny dňa 20.8.2010 tak maximálny limit finančnej hotovosti žalovanou nebol určený. Nemohlo v tomto smere preto dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou. Pokiaľ ide o manko žalobkyne vo výške 1380 eur, v súdnom spise sa nenachádza žiadny fyzický doklad o vykonaní inventarizácie pokladne a o zistení manka. Po zistení manka žalobkyňou, chýbajúcu časť peňazí žalobkyňa zaplatila zo svojho. V tejto súvislosti nebol vykonaný žiadny písomný záznam a ani nebol tento skutok prerokovaný s odborovou organizáciou. Uviedla, že výpovedný dôvod, pre ktorý jej bola daná výpoveď - § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce zamestnávateľ nemôže zamieňať s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce s poukazom na § 61 ods. 2 Zákonníka práce. K rokovaniu zástupcov odborovej organizácie sa žalobkyňa podrobne vyjadrila vo svojom odvolaní. Podľa nej žiadosť o prerokovanie výpovede zástupcami odborov bola zmenená a dopisovaná. K riadnemu prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov teda nedošlo. Žalovaná vo výpovedi neuviedla, ktorú konkrétnu povinnosť žalobkyňa porušila, teda aké konkrétne ustanovenie pracovného predpisu resp. interného predpisu žalobkyňa porušila. V ďalšom poukázala na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1Cdo/86/2000.

12. Žalovaná sa k tomuto vyjadreniu žalobkyne, vyjadrila podaním zo dňa 13.6.2018, v ktorom uviedla iba to, že sa pridrižiava v plnom rozsahu svojich doterajších ústnych vyjadrení a písomných podaní. Zároveň uviedla, sa v celom rozsahu stotožňuje s napadnutým rozsudkom súdu prvej inštancie. Z týchto dôvodov navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť.

13. Nakoľko vyššie uvedené vyjadrenie žalovanej neobsahovalo žiadnu novú skutkovú ani právnu argumentáciu vo veci, odvolací súd v ďalšom už toto vyjadrenie žalobkyne na ďalšie vyjadrenie nezasielal (§ 374 ods. 3 veta druhá C.s.p.).

14. Odvolací súd, ktorý bol viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania ( § 379, § 380 C.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, prejednal odvolanie bez nariadenia pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

15. V danej veci žalovaná dala žalobkyne listom zo dňa 23.2.2011 výpoveď z pracovného pomeru, v ktorej žalovaná formulovala výpovedný dôvod nasledovne:

„Výpoveď Vám dávam za neuspokojivé plnenie si pracovných úloh, ktorého ste sa dopustili tým, že ste v mesiaci august 2010 neodvádzali pravidelne hotovosť do hlavnej pokladne a 20.8.2010 bol zostatok vo vašej pokladni vo výške 3218,68 eur, čo je cca päťnásobok štandardného zostatku v pokladni. Vedúca referátu vás vyzvala na odvod finančných prostriedkov aby ste vtedy oznámili, že odvádzate nižšiu čiastkou, lebo Vám v pokladni fyzicky chýba 1380 eur. Za toto vaše konanie ste boli upozornená na porušenie pracovnej disciplíny dňa 16.9.2010 s tým, že v prípade ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny budeme postupovať v zmysle Zákonníka práce s možnosťou ukončenia pracovného pomeru. Napriek tomuto upozorneniu opakovane nepodávate uspokojivé pracovné výsledky, za posledné 3 mesiace ste nedopĺňali pohotovostné poplatky z výpisov účtov do evidencie platieb a kontrolami, naposledy dňa 19.1.2011, boli zistené nedostatky aj v evidencii jednotlivých kategórií samoplatcov. Odbor informačných technológií monitoroval dňa 26.1.2011 vašu činnosť na PC a bolo zistené, že sa v pracovnej dobe nevenujete plne pracovným povinnostiam, ale využívate internetové pripojenie na hranie hier“ .

Ako už uviedol odvolací súd vo svojom rozhodnutí z 27.2.2014 č. k. 6Co/7/2014-455 žalovaná listom zo dňa 16.9.2010 neupozornila žalobkyňu na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ale na porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala dopustiť tým, že v mesiaci august neodvádzala pravidelne hotovosť do pokladne, pričom zostatok v pokladni predstavoval cca päťnásobok štandardného zostatku a fyzicky chýbalo 1380 eur ( § 63 ods. 1 písm. e/ veta za bodkočiarkou Zák. práce ). Právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom (§ 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce). Žalovaná už samotný list zo dňa 16.9.2010 označila ako „upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny“ a i z jeho obsahu je zrejmé, že v ňom žalobkyňu upozorňuje na porušenie pracovnej disciplíny (nie na neuspokojivé plnenie si pracovných úloh), pričom

v ňom opísaným konaním mala žalobkyňa porušiť povinnosti stanovené organizačným poriadkom, pracovným zaradením a dohodou o hmotnej zodpovednosti. Zároveň sa v tomto liste výslovne uvádza, že žalovaná žalobkyňu týmto upozorňuje, že v prípade ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny bude postupovať v zmysle Zákonníka práce s možnosťou ukončenia pracovného pomeru. Z uvedeného je potom zrejmé, že tento list spĺňa všetky obsahové náležitosti písomného upozornenia na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. V tomto kontexte (a najmä s odkazom na práve tento list - upozornenie zo dňa 16.9.2010) je potom koncipovaná aj samotná výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23.2.2011, v ktorej okrem skutku, ktorý bol predmetom listu zo dňa 16.9.2010 a s poukazom na upozornenie možnosti ukončenia pracovného pomeru výpoveďou, žalovaná ako ďalší výpovedný dôvod uviedla i skutok spočívajúci v tom, že žalobkyňa posledné 3 mesiace nedopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov účtov do evidencie platieb a kontrolami, naposledy dňa 19.1.2011, boli zistené nedostatky aj v evidencii jednotlivých kategórií samoplatcov, ako i skutok, že odbor informačných technológií monitoroval dňa 26.1.2011 činnosť žalobkyne na PC, pričom zistil, že sa žalobkyňa v pracovnej dobe nevenuje plne pracovným povinnostiam, ale využíva internetové pripojenie na hranie hier. Z obsahu tejto výpovede a skutkového vymedzenia výpovedných dôvodov je tak zrejmé, že žalovaná dala žalobkyňi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, hoci vo výpovedi uviedla, že túto dáva podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce. Ako už odvolací súd uviedol vo svojom skoršom rozhodnutí, nie je rozhodujúce, ako zamestnávateľ vo výpovedi výpovedný dôvod právne kvalifikoval, ale je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v zákone uvedený výpovedný dôvod je konaním zamestnanca opísaným vo výpovedi naplnený ( Z IV ). Napokon i z logiky prejednávanej veci je zrejmé, že žalovaná nemohla listom zo dňa 16.9.2010 vyzvať žalobkyňu na odstránenie vzniknutého nedostatku, a určiť jej primeraný čas na jeho odstránenie, nakoľko žalobkyňa ešte v auguste 2010 (teda pred doručením listu zo dňa 16.9.2010) z vlastných prostriedkov vzniknutý schodok vo výške 1.380 eur uhradila. Je tak zrejmé, že upozornenie zo dňa 16.9.2010 nebolo upozornením vykonaným podľa §63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce, ale išlo o upozornenie podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. I následnú výpoveď z pracovného pomeru, vzhľadom na jej obsah a skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu, bolo potrebné právne kvalifikovať pod výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce (a nie podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce). Z tohto dôvodu potom neobstojí odvolacia argumentácia žalobkyne, že žalovaná zamieňa výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce (ktorý mal byť dôvodom výpovede zo dňa 23.2.2011) s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

16. Podmienkou platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ veta za bodkočiarkou Zák. práce je to, že zamestnávateľ v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny zamestnanca písomne upozornil na možnosť výpovede. Táto hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede bola v prejednávanej veci naplnená (viď bod 12 tohto rozhodnutia). Dokazovaním vykonaným súdom prvej inštancie totiž bolo preukázané, že žalovaná listom zo 16. 9. 2010, ktorý bol žalobkyňi doručený dňa 28. 9. 2010, upozornila žalobkyňu na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, ktorého sa žalobkyňa mala dopustiť tým, že neodvádzala pravidelne zostatok do hlavnej pokladne. Odvolací súd je toho názoru, že tento skutok bol v konaní pred súdom prvej inštancie riadne preukázaný a jeho porušenie nepochybne predstavuje porušenie pracovnej disciplíny. V tomto smere odvolací súd (okrem dôvodov na ktoré poukázal už súd prvej inštancie na str. 10 napadnutého rozsudku) dodáva, že žalobkyňa nepochybne mala vedomosť o tom, že jej musí v pokladni zostať suma 600 eur, nakoľko o uvedenom bola informovaná každá zamestnankyňa pracujúca na danej pozícii. Dôkazom toho sú i výpisy z pokladničných kníh (č.l. 34 až 182), ktoré preukazujú skutočnosť, že túto povinnosť žalobkyňa v minulosti dodržiavala. Napokon i z dohody o hmotnej zodpovednosti (č.l. 10) vyplýva, že žalobkyňa dňa 16.1.2009 prevzala trvalú zálohu vo výške 600 eur. Išlo teda o sumu, ktorá mala v pokladni zostať a zvyšok sa mal odvádzať do hlavnej pokladne. Napriek uvedenému, odvolací súd v tomto smere poukazuje na to, že v konaní nebolo podstatné (relevantné), či žalobkyňa mala / nemala vedomosť o tom, že jej má v pokladni zostať suma 600 eur, ale podstatné bolo to, že žalobkyňi vzniklo v auguste 2010 manko vo výške 1.380 eur. Porušením pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne (ktoré jej bolo vytknuté listom zo dňa 16.9.2010) nebola skutočnosť, či žalobkyňa vedela/nevedela o tejto povinnosti (t.j. že jej má zostať v pokladni suma 600 eur), ale ňou bola skutočnosť, že jej dňa 20.8.2010 vznikol zostatok v pokladni vo výške 3218,68 eur, pričom jej fyzicky chýbalo 1380 eur (tzv. manko), ktorú skutočnosť žalobkyňa nevedela vysvetliť. Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny listom zo dňa 16.9.2010 (ako i prvý z výpovedných dôvodov) sa teda týkalo manka, ktoré u žalobkyne vzniklo vo výške 1380 eur. Dôvodom upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny ako i samotnej výpovede teda nebola skutočnosť, že žalobkyňa si neoponecháva v pokladni sumu 600 eur, resp. že

zvyšok neodvádza do hlavnej pokladne, ale ním bol vznik manka v pokladni žalobkyne vo výške 1380 eur. Táto skutočnosť bola nepochybne v konaní preukázaná a v tomto smere odvolací súd poukazuje na podrobné odôvodnenie napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie. Navyše odvolací súd dodáva, že žalobkyňa túto skutočnosť nepopierala a napokon sama túto sumu zo svojho žalovanej uhradila. Bola preto irelevantná odvolacia argumentácia žalobkyne, že v čase vzniku skutku dňa 20.8.2010 nebol určený respektíve stanovený maximálny limit finančnej hotovosti, ktorý mal zostať v pokladni a preto nemohlo dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny. Ako už bolo uvedené, odhliadnuc od skutočnosti, že žalobkyňa nepochybne mala vedomosť o tom, že jej má v pokladni zostať suma 600 eur, táto skutočnosť nebola dôvodom ani upozornenia o porušení pracovnej disciplíny ani dôvodom výpovede z pracovného pomeru, ale týmto bola skutočnosť, že žalobkyňa spôsobila žalovanej manko vo výške 1.380 eur, čo nepochybne z pohľadu pracovnej pozície žalobkyne a jej pracovnej náplne porušením pracovnej disciplíny je (navyše keď žalobkyňa uvedený schodok nevedela nijako vysvetliť a tento sa nedal overiť ani z pokladničných kníh). Žalobkyňa totiž pracovala v zaradení, v ktorom dochádzala do kontaktu s finančnými prostriedkami. Preto je odvolací súd toho názoru, že v tomto zaradení oprávnené od nej žalovaná vyžadovala dodržiavanie pracovnej disciplíny a nie je možné od nej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu zamestnávala v prípade, ak nebola schopná riadne v súlade so všetkými predpismi zaobchádzať s finančnými prostriedkami.

V ďalšom odvolací súd poukazuje na závery nálezu Ústavného súdu SR z 20. septembra 2017, sp. zn. III. ÚS 409/2017, kde ústavný súd konštatoval, že po zmene právnej úpravy výpovede (t.j. zmene zákona č. 65/1965 Zb. na zák. č. 311/2001 Z.z.) danej z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny pri výklade a aplikácii § 63 ods. 1 písm. e) aktuálneho Zákonníka práce nie je možné dospieť k záveru, že je potrebné pre naplnenie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) aktuálneho Zákonníka práce, aby došlo k najmenej trom porušeniam pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností v primeranej časovej súvislosti tak, ako sa to podľa ustálenej súdnej praxe vytvorenej ešte za platnosti starého Zákonníka práce uplatňovalo, pretože takýto výklad bol podmienený sústavnosťou, ktorá sa podľa aktuálneho Zákonníka práce nevyžaduje, keďže zákonodarca zo zákonného textu vypustil slovo sústavné. Naopak, z gramatického a logického výkladu § 63 ods. 1 písm. e) aktuálneho Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ je oprávnený pristúpiť k výpovednému dôvodu podľa citovaného ustanovenia za predpokladu, že zamestnanec v priebehu 6 mesiacov dvakrát porušil pracovnú disciplínu a zároveň pri prvom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny bol písomne upozornený na možnosť výpovede, pričom toto porušenie sa nemusí týkať tej istej povinnosti zamestnanca ani nemusí medzi dvoma porušeniami pracovnej disciplíny existovať súvislosť. V danej veci, ako už bolo uvedené, prvé menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (vznik manka vo výške 1.380 eur v auguste 2010) v konaní preukázané bolo a toto porušenie bolo i po skutkovej stránke výpovedným dôvodom. Je potom zrejmé, že k druhému porušeniu pracovnej disciplíny muselo dôjsť najneskôr do 6 mesiacov (v danej veci do februára 2011) od prvého porušenia pracovnej disciplíny s tým, že pri tomto prvom porušení bol zamestnanec písomne upozornený na možnosť výpovede. Nakoľko prvé porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou bolo v konaní riadne preukázané a súčasne pri tomto porušení pracovnej disciplíny bola žalobkyňa i písomne upozornená na možnosť výpovede, pre naplnenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce už postačovalo iba ďalšie jedno menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Žalovaná vo výpovedi z pracovného pomeru ďalšie skutky, ktorými mala žalobkyňa menej závažne porušiť pracovnú disciplínu, formulovala takto: 1/ posledné 3 mesiace žalobkyňa nedopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov účtov do evidencie platieb, 2/ nedostatky v evidencii jednotlivých kategórií samoplatcov, 3/ využívanie internetového pripojenia na hranie hier. V tomto smere odvolací súd poukazuje na závery rozsudku NS SR sp. zn. 1 MCdo 2/2008 zo dňa 28.7.2008 v zmysle ktorých, vo výpovedi z pracovného pomeru je potrebné skutkovo konkretizovať (vymedziť) výpovedný dôvod tak, aby nebol zameniteľný, inak je výpoveď podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce neplatná. Dôvod výpovede z pracovného pomeru je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami. Je treba mať tiež na pamäti, že súd právnu kvalifikáciu (citáciu právneho predpisu), ktorú účastník vo výpovedi uvedie, nie je viazaný. Dôvod výpovede podľa § 63 ods.1 Zákonníka práce je nutné uviesť takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom (skutkovo) spočíva. Bez tejto konkretizácie použitého výpovedného dôvodu zo skutkovej stránky nie je zabezpečené, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť dopĺňaním skutkových údajov, ktoré výpoveď neobsahuje. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre

neurčitost' alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď.

Na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí stručné skutkové uvedenie dôvodu. Ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí citácia zákona. Ak je dôvod vo výpovedi nejakým spôsobom uvedený, môže súd vyhlásiť túto výpoveď za neplatnú pre neuvedenie dôvodu len vtedy, ak na základe vykonaného dokazovania zistí, že výpovedný dôvod je medzi účastníkmi sporný. Inak výpoveď spĺňa náležitosti podľa § 44 ods. 2 ZP (teraz § 61 ZP ) vid' Zo súdnej praxe č. 4/2000, s. 79.

S poukazom na uvedené závery bol odvolací súd v zhode so súdom prvej inštancie (pričom na uvedené už poukázal aj vo svojom prvom rozhodnutí), že skutok spočívajúci v tom, že žalobkyňa vykazovala nedostatky v evidencii jednotlivých kategórií samoplatcov, nie je natoľko po skutkovej stránke vymedzený, že by bolo nepochybné v čom spočíva. Nie je totiž zrejme, aké konkrétne nedostatky boli zistené v evidencii jednotlivých kategórií samoplatcov a kedy. Tento dôvod výpovede nie je teda vo výpovedi dostatočne skutkovo vymedzený ( § 61 ods. 2 druhá veta Zák. práce ). Rovnaké závery treba prijať i pokiaľ ide o skutok spočívajúci v tom, že žalobkyňa posledné 3 mesiace nedopĺňala pohotovostné poplatky z výpisov účtov do evidencie platieb. Z takéhto vymedzenia skutku rovnako nie je zrejme, v akej výške nemali byť tieto poplatky dopĺňané, ani konkrétne dátumy, kedy k tomu došlo (pojem posledné 3 mesiace je podľa odvolacieho súdu príliš všeobecný). Ani tento výpovedný dôvod potom odvolací súd nepovažoval za dostatočne skutkovo vymedzený ( § 61 ods. 2 druhá veta Zák. práce ).

17. Pokiaľ však ide o výpovedný dôvod (menej závažné porušenie pracovnej disciplíny)- využívanie internetového pripojenia na hranie hier počas pracovnej doby, tu odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie zastáva názor, že jeho skutkové vymedzenie v písomnej výpovedi z pracovného pomeru bolo postačujúce. Odvolací súd sa v tomto smere odkláňa od svojho pôvodného názoru vyjadreného v rozhodnutí z 27.2.2014 č. k. 6Co/7/2014-455, že ani tento dôvod nebol dostatočne skutkovo vymedzený, a to s poukazom na závery vyššie uvedeného rozsudku NS SR sp. zn. 1 MCdo 2/2008 zo dňa 28.7.2008 (ako i Zo súdnej praxe č. 4/2000, s. 79), z rozhodnutia ktorého vyplýva, že skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre neurčitost' alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď. Pri danom výpovednom dôvode je nepochybné, že žalovaná za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne označila to, že táto, namiesto plnenia si svojich pracovných povinností podľa pracovnej zmluvy, využívala internetové pripojenie na hranie hier. Uvedené bolo u žalobkyne zistené odborom informačných technológií na základe monitoringu činnosti žalobkyne na PC dňa 26.1.2011. Žalovaná teda toto menej závažné porušenie pracovnej disciplíny vo výpovedi z pracovného pomeru skutkovo vymedzila dostatočne, nakoľko je zrejme, v čom toto malo spočívať (hranie hier počas pracovnej doby namiesto plnenia si pracovných povinností), ako i to, kedy k tomu dochádzalo (26.1.2011). Nemožno teda tvrdiť, že by prejav vôle žalovanej vo výpovedi z pracovného pomeru nebol v tomto smere určitý alebo zrozumiteľný, a teda, že by nebolo možné ustáliť, v čom toto menej závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívalo. Odvolací súd bol následne v zhode so žalovanou, že toto konanie možno považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, keď navyše bola žalobkyňa (resp. všetci zamestnanci na danom úseku) opakovane nadriadeným zamestnancom upozornení na dodržiavanie smernice o prevádzke počítačovej siete s tým, že platí zákaz akýchkoľvek počítačových hier, filmov, pokecov, zoznamiek a pod. (vid' email nadriadenej p. X. zo dňa 5.5.2009 - č.l. 224, zo dňa 19.6.2008 - č.l. 380, zo dňa 2.6.2009 - č.l. 381). V týchto mailoch nadriadená žalobkyne nielenže poukázala na zákaz používania internetu počas pracovnej doby na sledovanie televízie, hranie hier, navštevovanie pokecu, zoznamky a pod., ale i dôrazne zamestnancov upozornila, že porušenie tohto zákazu bude kvalifikované ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou ukončiť pracovný pomer výpoveďou (č.l. 380). Je potom zrejme, že žalobkyňa hrala počas pracovnej doby na internete počítačové hry, hoci si musela byť vedomá nielen toho, že na príkaz nadriadeného pracovníka je to zakázané, ale i toho, že porušenie tohto zákazu zamestnávateľ nemieni akceptovať a bude to považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Neobstojí preto tvrdenie žalobkyne, že tak konali aj ďalší zamestnanci a preto to považuje za diskriminačné. Konanie žalobkyne bolo potrebné v tomto smere vyhodnocovať aj z hľadiska plnenia si pracovných povinností, kedy je zrejme, že žalobkyňa mala v tomto smere viaceré nedostatky (vid' i vzniknuté manko), a napriek tomu, aby pracovala na ich odstraňovaní, sa hrala počas pracovnej doby na internete. Navyše žalobkyňa sa uvedeného dopúšťala i v iných dňoch napr. 21.1.2011 až 24.1.2011 (č.l. 206- 223). Podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce, vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať

podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu (§ 81 písm. a) Zákonníka práce). Je teda zrejmé, že žalobkyňa hraním sa hier na internete počas pracovnej doby nerešpektovala príkazy nadriadeného zamestnanca, čím porušila (v danom prípade menej závažne) pracovnú disciplínu.

Hoci bol odvolací súd, na rozdiel od súdu prvej inštancie názoru, že tento výpovedný dôvod bol dostatočne skutkovo vymedzený, žalobkyňa mala možnosť sa k tomuto skutku vyjadriť a vyjadriť sa i k jeho právnej kvalifikácii. V tomto smere potom odvolací súd poukazuje na viaceré vyjadrenia žalobkyne (napr. žaloba, vyjadrenie zo dňa 30.1.2011, vyjadrenie zo dňa 20.1.2012, prednes právneho zástupcu žalobkyne na pojednávaní dňa 12.9.2013, vyjadrenie doručené súdu dňa 13.10.2014, vyjadrenie zo dňa 16.10.2014, 25.11.2014, 11.6.2015, odvolanie zo dňa 2.12.2015), v ktorých sa žalobkyňa proti tomuto výpovednému dôvodu bránila predovšetkým tým, že svojím konaním neporušila Smernicu 9/2008, nakoľko nenavštevovala stránky, ktoré táto smernica zakazuje. Žalobkyňa mala teda za to, že predmetný skutok nepredstavoval porušenie pracovnej disciplíny. Navyše mala za to, že tento výpovedný dôvod nebol v písomnej výpovedi dostatočne skutkovo vymedzený. Na uvedenom žalobkyňa zotrvala i v podanom odvolaní. Na druhej strane žalovaná sa vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobkyne nestotožnila s argumentáciou žalobkyne o nedostatočnom skutkovom vymedzení tohto výpovedného dôvodu a zároveň mala za to, že uvedené zakladá konkrétny dôvod výpovede, keďže žalobkyňa si namiesto plnenia pracovných povinností surfovala po internete a hrala PC hry. Je potom zrejmé, že sa odvolací súd musel pri svojom rozhodovaní zaoberať aj týmto výpovedným dôvodom, a to nielen z hľadiska (dostatočnosti) jeho skutkového vymedzenia v písomnej výpovedi, ale i z hľadiska, či tento skutok bolo možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Ako už bolo uvedené, žalobkyňa bola na zákaz používania internetu na hry v pracovnej dobe upozornená nadriadeným zamestnancom i s poučením, že v prípade porušenia tohto pokynu, bude takéto konanie kvalifikované ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou rozviazania pracovného pomeru výpoveďou (na čo napokon v konaní poukazovala i žalovaná). Ak napriek tomu, žalobkyňa naďalej v pracovnej dobe využívala počítač na hranie hier, išlo o porušenie pokynu nadriadeného zamestnanca, navyše jej konanie bolo úmyselné. Je preto nepochybné, že týmto konaním došlo z jej strany k porušeniu pracovnej disciplíny. Nakoľko žalobkyňa sa k tomuto výpovednému dôvodu a jeho právnej kvalifikácii mala možnosť v dostatočnom rozsahu vyjadriť (čo i viackrát urobila vo svojich ústnych a písomných podaniach- keď tvrdila, že v tomto smere neporušila žiaden zákaz resp. sa nehrala hry, ktorých hranie zakazovala smernica 9/2008 a zároveň tento dôvod nepovažovala za dostatočne skutkovo vymedzený v písomnej výpovedi), nemožno názor odvolacieho súdu, ktorý sa naopak v tejto otázke stotožnil s názorom žalovanej (a nestotožnil sa s názorom súdu prvej inštancie), že tento skutok bol vo výpovedi dostatočne skutkovo vymedzený a zároveň ho bolo možné považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, považovať za prekvapivý. Žalobkyňa totiž mala možnosť právne argumentovať k tomuto výpovednému dôvodu a navyše existenciu tohto skutku v konaní nepopierala (iba tvrdila, že nešlo o porušenie pracovnej disciplíny). Iba samotné iné právne posúdenie tohto skutku odvolacím súdom, nezakladá prekvapivosť rozhodnutia odvolacieho súdu, keďže obe strany sporu mali dostatočnú možnosť v tomto smere právne reagovať (kým žalobkyňa uvedený skutok nepovažovala za porušenie pracovnej disciplíny, žalovaná naopak ho za porušenie pracovnej disciplíny považovala), pričom odvolací súd predmetný skutok právne neposudzoval podľa inej právnej normy, než súd prvej inštancie, ku ktorej použitiu by sa strany sporu nemohli vyjadriť. Zároveň i svedkovia vo svojich výpovediach v konaní pred súdom prvej inštancie potvrdili, že dôvodom výpovede bolo i porušenie zákazu hrať sa na internete počas pracovnej doby žalobkyňou a toto porušenie bolo i predmetom prerokovania výpovede odborovou organizáciou. K týmto výpovediam svedkov sa žalobkyňa následne viackrát vyjadrovala.

18. Uvedené potom súvisí i s námietkou žalobkyne, že výpoveď žalovanej jej bola daná oneskorene (§ 63 ods. 3 Zákonníka práce). Podľa cit. ustanovenia (účinného v čase doručenia výpovede) pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Zákonník práce stanovuje časový limit, v rámci ktorého môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, resp. pre existenciu dôvodov oprávňujúcich zamestnávateľa na okamžité

skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Lehoty sú dve, jedna je subjektívna dvojmesačná, závislá od zistenia výpovedného dôvodu zamestnávateľom, a druhá lehota je objektívna a ohraničuje objektívnu možnosť skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, u ktorého nastali výpovedné dôvody, na obdobie jedného kalendárneho roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Pre platnosť výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce musia byť súčasne dodržané obidve lehoty. Uvedené lehoty sú prekluzívnymi lehotami, čo má za následok zánik práva zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce za predpokladu, že tieto lehoty márne uplynú. Ako už bolo uvedené, zamestnávateľ je oprávnený pristúpiť k výpovednému dôvodu podľa citovaného ustanovenia za predpokladu, že zamestnanec v priebehu 6 mesiacov dvakrát porušil pracovnú disciplínu a zároveň pri prvom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny bol písomne upozornený na možnosť výpovede, pričom toto porušenie sa nemusí týkať tej istej povinnosti zamestnanca ani nemusí medzi dvoma porušeniami pracovnej disciplíny existovať súvislosť (viď nález Ústavného súdu SR z 20. septembra 2017, sp. zn. III. ÚS 409/2017). Je potom zrejmé, že dvojmesačná subjektívna prekluzívna lehota na danie výpovede zamestnávateľovi začala plynúť až okamihom zistenia v poradí druhého menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, ku ktorému došlo u zamestnanca v priebehu 6 mesiacov. Zamestnávateľ totiž môže v tomto prípade pristúpiť k výpovedi až vtedy, ak zamestnanec v priebehu 6 mesiacov porušil menej závažne pracovnú disciplínu dvakrát, pričom v prvom prípade bol na možnosť výpovede upozornený. Teda až druhé porušenie pracovnej disciplíny v priebehu 6 mesiacov (resp. vedomosť zamestnávateľa o ňom) je okamihom, od kedy zamestnávateľovi plynie dvojmesačná subjektívna prekluzívna lehota podľa § 63 ods. 3 v tom čase účinného Zákonníka práce. V danej veci uvedené potom znamená, že žalovanej začala plynúť táto lehota odo dňa 26.1.2011, kedy sa dozvedela a zmonitorovala, že žalobkyňa sa počas pracovnej doby hráva na počítači, nakoľko do tohto skutku ešte neuplynula 6 mesačná lehota od prvého porušenia pracovnej disciplíny (zistenia manka vo výške 1.380 eur). Táto dvojmesačná lehota potom uplynula dňom 26.3.2011. Žalobkyni bola výpoveď z pracovného pomeru doručená vo februári 2011, teda včas, t.j. výpoveď jej bola doručená do uplynutia subjektívnej aj objektívnej lehoty. V ďalšom odvolací súd poukazuje i na to, že podľa § 63 ods. 5 v danom čase účinného Zákonníka práce, ak zamestnávateľ chcel dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, bol povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Na splnenie tejto povinnosti Zákonník práce neurčoval žiadne lehoty ani nestanovil časové minimálne ani maximálne doby, v ktorých právo zamestnanca vyjadriť sa k dôvodom výpovede trvalo. Nevyužitie práva zamestnanca vyjadriť sa k dôvodom výpovede spočívajúcim v porušení jeho pracovnej disciplíny však nemalo vplyv na platnosť výpovede.

19. Pokiaľ ide o odvoláciu argumentáciu žalobkyne, že výpoveď nebola podpísaná na to oprávnenou osobou, tu sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje s názorom súdu prvej inštancie, že výpoveď z pracovného pomeru bola podpísaná na to oprávnenou osobou. V tomto smere potom odvolací súd odkazuje na podrobné odôvodnenie tejto skutočnosti v napadnutom rozsudku, s ktorým sa plne stotožňuje. Tak ako uviedol súd prvej inštancie, pri podpisovaní výpovede za žalovanú konal T. U., nad menom ktorého bol uvedený nečitateľný podpis a označenie v.z.. V konaní nebolo sporné, že štatutárnym zástupcom žalovanej bol v tom čase riaditeľ T. U., ktorý v čase podpisu výpovede nebol na pracovisku. V zmysle čl. 6 Organizačného poriadku žalovanej v čase neprítomnosti štatutárneho zástupcu zastupoval námestník riaditeľa pre zdravotnú starostlivosť so zameraním na nechirurgické disciplíny a lekárnictvo, ktorý výpoveď podpísal. Z predmetnej výpovede je zrejmé, že nad menom štatutárneho zástupcu žalovanej je uvedený nečitateľný podpis a označenie v.z., čo znamená v zastúpení. Sám T. T. X. (v danom čase ako námestník riaditeľa pre zdravotnú starostlivosť so zameraním na nechirurgické disciplíny a lekárnictvo) čestne prehlásil (č.l. 485), že on podpísal výpoveď danú žalobkyni zo dňa 23.02.2011. Preto bolo nadbytočné v konaní vykonávať dôkaz jeho výsluchom na pojednávaní.

20. Napokon ani posledný z odvolacích dôvodov (neprerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov) nepovažoval odvolací súd za dôvodný. Z obsahu spisu vyplynulo, že listom zo dňa 14.02.2011 požiadala vedúca oddelenia L. L.. Š. odborovú organizáciu o prerokovanie výpovede danej žalobkyni (č.l. 235). V ňom sa výslovne uvádza, že vedúca oddelenia L. žiada, aby Základná odborová organizácia D. X., pracovisko G. prerokovala výpoveď T. V. pre opakované porušovanie pracovnej disciplíny neplnením si svojich pracovných povinností. Je potom zrejmé, že predmetom prerokovania nemalo byť jednorazové porušenie pracovnej disciplíny, ale porušenie pracovnej disciplíny opakované. Zároveň sa v predmetnej žiadosti nachádza konštatovanie podpísané L. J., že po dohovore s vedúcou pracovníčkou L. X.Ž., ktorá členov základnej odborovej organizácie informovala o opakovanom porušovaní pracovnej disciplíny žalobkyňou, neboli nedostatky žalobkyňou odstránené a preto doporučujú konať v zmysle § 63 ods. 1

písm. b) bod 4 Zákonníka práce (teda ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou). Výsledkom prerokovania výpovede žalobkyne odborovou organizáciou bolo i prijatie uznesenia č. 3/11, v ktorom sa konštatuje, okrem iného, porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou - výpoveď § 63 ods. 1 písm. b) bod 4 Zákonníka práce. Podľa predloženej prezenčnej listiny bolo prítomných 5 osôb, t.j. L. Š., L. J., L. T., L. O. H. L. Y.. Vzhľadom ku skutočnosti, že žalobkyňa namietala, že z uznesenia odborovej organizácie nevyplýva, aký právny dôvod výpovede prerokovávala odborová organizácia a s akým výsledkom bolo prijaté uznesenie, a tiež pre aké konkrétne skutkové vymedzenie bolo porušenie pracovnej disciplíny žalobkyne, súd prvej inštancie postupoval správne, keď na ozrejenie týchto skutočností vypočul v konaní svedkov - prítomných členov Základnej odborovej organizácie (L. Š., L. J., p. T., L. Y., H. L. O.). Svedkyne L. Š., L. J., p. T., L. Y.Á. H. L. O. potom zhodne uviedli, že prerokovali výpoveď danú žalobkyňu, pričom informácie ohľadom dôvodov výpovede získali od nadriadenej žalobkyne, t.j. L. X.. L. Š. potvrdila, že prerokovanie výpovede sa týkalo toho, že žalobkyňa si v pracovnom čase neplnila svoje pracovné povinnosti, navštevovala internetové stránky (boli predložené i výpisy z jej PC), ako i toho, že žalobkyňu chýbali nejaké peniaze v pokladni, pričom pri overovaní si týchto skutočností kontaktovali p. X., ktorá im potvrdila, že nie je spokojná s prácou žalobkyne pre vyššie uvedené dôvody. Po tomto návrh na rozviazanie pracovného pomeru prejednali a uviedli, že súhlasia s rozviazaním pracovného pomeru so žalobkyňou. Táto svedkyňa teda potvrdila, že si dôvody, pre ktoré mal byť so žalobkyňou rozviazaný pracovný pomer (a ktoré boli uvedené v liste) overovali u L. X.. I svedkyňa L. J. potvrdila, že z riaditeľstva dostali list, ktorého súčasťou boli všetky porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne a preto i osobne telefonovali L. X. (ako bezprostredne nadriadenej žalobkyne) a overovali si u nej všetky informácie a doklady, ktoré im predložili na závodný výbor. Súčasťou tohto listu boli i napomenutia zo strany zamestnávateľa voči žalobkyňu, boli tam i rôzne výpisy z informatiky o tom, ako žalobkyňa nevyužíva pracovnú dobu. Aj svedkyňa T. potvrdila, že im bol predložený denný monitoring, ako žalobkyňa navštevuje internetové stránky, pričom všetky informácie, ktoré dostali z personálneho oddelenia si telefonicky overovali u pani X.. U. Y. uviedla, že na závodnom výbore zasadali na základe podnetu žalovanej, pričom ako dôkazy im predložili internetové výpisy a hovorilo sa i o pokladni, že tam chýbali peniaze a preto bol podaný návrh na rozviazanie pracovného pomeru so žalobkyňou. Tieto informácie sa overovali u nadriadenej žalobkyne (p. X.). Všetky tieto svedkyne potvrdili, že podľa ich názoru výpoveď bola odborovou organizáciou riadne prerokovaná. Napokon i svedkyňa L. O. potvrdila, že im písomne predložili návrh na rozviazanie pracovného pomeru so žalobkyňou, kde boli uvedené ako dôvody finančné nezrovnalosti zo strany žalobkyne a zároveň im bol daný k dispozícii monitoring z internetu s tým, že žalobkyňa sa počas pracovnej doby hrala na PC. Pani X. ich informovala o tom, čo mali i písomne doručené, teda o dôvodoch rozviazania pracovného pomeru. Svedkyňa X. uviedla, že od pani J. mala informácie, že sú problémy s prácou žalobkyne, s jej pracovnou disciplínou, nesústredenosťou pri práci, chybami v účtovaní a podobne, pričom nespokojnosť s jej prácou nemala len od pani J., ale aj od ostatných pracovníčok platených služieb. Po každej smene žalobkyne bolo potrebné za ňu dorábať a dokončiť jej prácu, pričom kolegyne žalobkyne jej povedali, že táto svoju prácu nestíha z dôvodu, že sa celé dni hrá na PC. Keďže si túto skutočnosť chcela overiť, požiadala oddelenie informatiky o monitoring PC žalobkyne. Informatici zistili, že na PC žalobkyne skutočne dochádzalo k neoprávnenému využívaniu na hry, pričom tieto hry prebiehali v čase práce žalobkyne. Myslela si, že pracovná morálka žalobkyne sa po napomenutí zlepší, ale nič sa neudialo a dodnes majú problémy, že nie sú zapísané niektoré veci, ktoré mali byť zapísané, pri ktorých je veľmi dôležitá interná evidencia. Pokiaľ sa týka hotovosti v pokladni, zistili, že žalobkyňa má väčší obnos peňazí v pokladni počas pracovnej doby, následne ju telefonicky vyzvali, aby okamžite peniaze prevyšujúce trvalú zálohu odviedla do hlavnej pokladne, pričom pri kontrole tohto príkazu zistili, že žalobkyňa túto sumu neodviedla. Dňa 20.8.2010 spätnou kontrolou v systéme zistili, že žalobkyňa pravidelne neodvádzala finančnú hotovosť prevyšujúcu 600 eur do hlavnej pokladne. Žalobkyňu v pokladni chýbali peniaze vo výške 1380 eur. V minulosti sa nič podobné žiadnemu zo zamestnancov nestalo. Podľa jej názoru, si žalobkyňa už v júli začala požičiavať peniaze z príručnej pokladne a preto neodvádzala peniaze na trvalú zálohu a možno to chcela v budúcnosti vyrovnať.

Výpoveďami svedkov (najmä členov základnej odborovej organizácie) bolo nesporne preukázané, že jej členovia riadne prerokovali výpoveď žalobkyne, a to najmä pokiaľ sa jednalo o skutky neoprávneného využívania počítača na hranie sa v pracovnej dobe, ako i finančné nezrovnalosti vo vedení pokladne, na základe ktorých vzniklo žalobkyňu manko vo výške 1.380 eur. Bolo preukázané, že tieto skutočnosti si členovia odborovej organizácie telefonicky overovali aj u nadriadenej žalobkyne L. X.. Správne preto súd prvej inštancie dospel k záveru, že k prerokovaniu výpovede danej žalobkyňu došlo tak, ako to má na pamäti ustanovenie § 74 Zákonníka práce. V tomto smere odvolací súd dodáva, že v ustanovení § 74 Zákonníka práce sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru

výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nespĺnenie ktorej v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť (t.j. neplatnosť výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru). Smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce (R 47/2007). V danej veci z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplynulo, že členom odborovej organizácie žalovanej boli spolu so žiadosťou o prerokovanie skončenia pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou predložené aj také dôkazy (listiny), ktoré preukazovali jednotlivé výpovedné dôvody (najmä pokiaľ išlo o skutky hrania sa počas pracovnej doby na internete, nezrovnalosti v pokladni), týmito dôvodmi sa členovia odborovej organizácie riadne zaoberali (navyše ich existenciu si overovali u nadriadenej žalobkyne L.. X.) a prijali i záver o súhlase skončiť pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou. Iba samotná skutočnosť, že prejednávane skutky (dôvody výpovede) právne nesprávne kvalifikovali ako výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) bod 4 (takýto ani neexistuje) resp. písm. d) bod 4 Zákonníka práce a nie podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, nespôsobuje, že by výpoveď nebola riadne prerokovaná. Podstatné je, že predmetom prerokovania odborovou organizáciou boli jednotlivé skutky (dôvody výpovede), a nie ich právna kvalifikácia. Rozhodujúce teda bolo skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu a nie jeho právna kvalifikácia (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce). Napokon aj samotná žiadosť o prerokovanie výpovede uvádza, že žalobkyňa sa mala dopúšťať opakovaného porušovania pracovnej disciplíny a preto nebolo sporným, čím sa mala odborová organizácia zaoberať. Ako už bolo uvedené vyššie, nie je rozhodujúce, ako zamestnávateľ vo výpovedi (ako i v žiadosti o prerokovanie výpovede odborovou organizáciou) výpovedný dôvod právne kvalifikoval, ale je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v zákone uvedený výpovedný dôvod je konaním zamestnanca opísaným vo výpovedi naplnený ( Z IV ).

21. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov nezostalo odvolaciemu súdu iné, než napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť podľa § 387 ods. 1 C.s.p..

22. Odvolací súd súčasne poukazuje na to, že rozhodnutie odvolacieho súdu nevyžadovalo potrebu doplnenia príp. zopakovania dokazovania na pojednávaní, nakoľko súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu (t.j. potrebnom pre rozhodnutie) zistil skutkový stav veci. Podľa § 384 C.s.p., odvolací súd zopakuje dokazovanie v potrebnom rozsahu sám iba vtedy, ak má za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. V danej veci však odvolací súd nebol názoru, že by súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Odvolací súd pri svojom rozhodnutí tak vychádzal iba zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie.

23. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 396 ods. 1 C. s. p. v spojení s § 255 ods. 1 C. s. p. tak, že žalovanej úspešnej v odvolacom konaní nárok na ich náhradu nepriznal, nakoľko jej žiadne trovy v odvolacom konaní nevznikli.

24. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zákona 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov ).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku 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,

strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

c/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,  
d/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo  
e/ 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.).

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 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,  
b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,  
c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods. 1 prvá veta C.s.p.).

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

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

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

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

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

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

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