

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 9CoPr/2/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1714209594
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 09. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Huszár
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1714209594.1

Rozhodnutie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Huszára a členiek senátu JUDr. Zuzany Posluchovej a JUDr. Magdalény Florekovej v právnej veci žalobcu : A. Č., nar. XX.XX.XXXX, bytom: K. X, S., zastúpený Občianskym združením: Práca a vzťahy, so sídlom Hlavná 50, Bratislava, IČO: 37 847 163, v mene ktorého koná JUDr. Mária Ritomská, predsedníčka, proti žalovanému: Stredná odborná škola, Myslenická 1, Pezinok, IČO: 000 351 822, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Pezinok č.k. 10Cpr 2/2014-90 zo dňa 7.septembra 2017 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.
Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou sa domáhal určenia, že výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. b) zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), podaná v zmysle § 77 Zákonníka práce daná žalobcovi žalovaným s účinnosťou ku dňu 31.08.2014 je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného ďalej trvá a ktorou sa tiež domáhal zaplata náhrady mzdy za 36 mesiacov počnúc odo dňa 17.10.2014 mesačne v sume 726,- € netto. Zároveň súd prvej inštancie rozhodol, že žalovanej sa náhrada trov konania nepriznáva.

1.1. Svoje rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 1 ods. 5 zák. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, ustanoveniami § 61 ods. 3, § 63 ods.1 písm. b) , § 77 , § 79 ods.1 Zákonníka práce, článkom článku 8, 15 ods.1 C.s.p. keď uviedol, že ak sa zamestnávateľ rozhodne zrealizovať organizačné zmeny a zmeniť tak systém práce, systém úloh, technologické vybavenie, resp. inak zvýšiť efektívnosť svojej činnosti a v dôsledku toho zamestnávateľ nepotrebuje výkon práce od zamestnanca, tento zamestnanec sa pre neho stane nadbytočný. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Tieto organizačné zmeny sa musia priamo dotknúť pracovnej pozície daného zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ končí pracovný pomer výpoveďou pre tento výpovedný dôvod. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, no zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nesmie počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru s takýmto zamestnancom znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca (§ 61 ods. 3 Zákonníka práce). Zamestnávateľ musí prijať rozhodnutie o organizačnej zmene v písomnej forme. Rozhodnutie o tom, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ skončí pracovný pomer pre nadbytočnosť, je výlučne v rozhodovacej právomoci zamestnávateľa. V súdnej praxi je pre zamestnávateľov ťažko preukázateľné, že organizačná zmena bola bezprostrednou príčinou straty

potreby výkonu práce toho konkrétneho zamestnanca. Preto pri formulovaní samotného rozhodnutia o organizačnej zmene alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce je dôležité vyporiadať sa so všetkými aspektmi takejto zmeny a jej následkami v podobe nadbytočnosti práce určitej pracovnej pozície. Pri skúmaní platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti je predmetom skúmania súdov aj skutočnosť, či rozhodnutie o organizačnej zmene zahŕňajúc aj zníženie počtu zamestnancov bolo prijaté s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce.

1.2. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané, že medzi stranami sporu bola dňa 01.04.1990 uzavretá Pracovná zmluva. Z obsahu zmluvy súd zistil, že zmluva obsahuje všetky náležitosti uvedené v § 43 ods. 1, 2 Zákonníkom práce a § 6 ods. 1 písmena - a), b), c) zák. č. 313/2001 o verejnej službe. Žalobcovi bola dňa 22.05.2014 doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu organizačných zmien schválených zamestnávateľom dňa 14.05.2014, ktorých účinnosť nastala ku dňu účinnosti výpovede žalobcu. Žalobca v konaní namietal platnosť výpovede keď vo svojich námietkach uviedol, že nebol informovaný o organizačných zmenách, že žalovaný si voči nemu nesplnil ponukovú povinnosť iného pre neho vhodného pracovného miesta, neprerokoval organizačné zmeny s odborovou organizáciou a zamestnávateľ porušil zákonné ustanovenie § 61 ods. 3 Zákonníka práce, kedy na nasledujúci deň po ukončení pracovného pomeru so žalobcom zrušené pracovné miesto obsadil iným zamestnancom. Keďže v danom prípade došlo zo strany žalovaného k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce, súd sa v konaní musel zamerať na skúmanie troch základných podmienok skončenia pracovného pomeru z výpovedného dôvodu podľa cit. zákonného ustanovenia, ktoré musia byť splnené súčasne, a to: či došlo k organizačnej zmene zo zákonného dôvodu, či sa zamestnanec stal nadbytočným a či existuje príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Zároveň je súd povinný skúmať aj to, či si zamestnávateľ splnil svoju ponukovú povinnosť v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce - teda povinnosť ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu. Nesplnenie čo i len jednej z uvedených podmienok, ako aj nesplnenie ponukovej povinnosti, má pritom za následok neplatnosť výpovede.

1.3. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žalovaný ako zamestnávateľ splnil všetky podmienky stanovené zákonom pre platnosť výpovede z dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) v spojení s § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Vo vzťahu k jednotlivým vyššie uvedeným podmienkami súd poukázal nato, že Zákonník práce presne vymedzuje v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) čo je organizačnou zmenou. Rozhodnutie o organizačných zmenách nesmie byť účelové - musí vždy sledovať zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, objektívne vyvolanú zmenou organizácie práce. V danom prípade zamestnávateľ nepochybne rozhodol o organizačnej zmene - zrušení pozície, ktorú zastával žalobca, a to s účinnosťou od účinnosti výpovede žalobcu. Cieľom tejto organizačnej zmeny bola finančná úspora a zmena organizácie činnosti školského internátu a teda zníženie počtu vychovávateľov z počtu 3 na 2. Uskutočnené organizačné zmeny viedli k zefektívneniu organizácie práce u žalovaného. Z výsluchu žalovaného, ktorého tvrdenia žalobca nenamietal bolo preukázané, že v predchádzajúcom školskom roku v školskom internáte pracovali traja vychovávatelia s rozdelením služieb počnúc nedeľou od 17:00 do piatku do 09:00. Požiadavka vychovávateľov mať službu z nedele na pondelok kvôli dôslednej príprave na vyučovanie sa ukázala z praktického hľadiska ako neopodstatnená. Preto sa vedenie školy rozhodlo určiť ako príchodový deň do ŠI pondelok. Budova, v ktorej sídli školský internát je zabezpečená stálou službou na vrátnici. Ubytovanie pre stredoškolákov (ŠI) je iba na 1. poschodí. Na 2. poschodí sú ubytovaní zamestnanci škôl z S. a okolia, 3. poschodie prenajíma škola ako kancelárske priestory. U službukonajúceho vrátnika si ubytovaní žiaci odkladajú v pondelok ráno batožinu. Niektorí žiaci zo zoznamu ubytovaných prichádzajú do internátu len každý druhý týždeň, keď sa zúčastňujú teoretického vyučovania v K. na E. XX N. S.. Praktické vyučovanie totiž absolvujú v mieste bydliska alebo v jeho blízkosti. Dopoludnia sa po celý školský rok 2013/2014 nachádzali na internáte 1-2 žiaci, najčastejšie jeden žiak. Vychovávateľ mal za starostlivosť o neho rovnakú mzdu ako keby mal na starosti 28 člennú výchovnú skupinu. Vychovávateľ je povinný komunikovať s rodičmi, triednym učiteľom, prípadne inými pedagógmi. Dopoludňajšie služby mali spĺňať práve takúto funkciu. Na základe nízkeho počtu žiakov od 07:00 do 18:00 a na základe uvedených faktov vedenie školy urobilo príslušné opatrenia. A to presunutie príchodu žiakov do internátu z nedele večera na pondelok ráno SOŠ pristúpilo k zatvoreniu internátu medzi 08:00 a 14:00 hodinou počas pracovných dní, čím sa jedna služba z troch zrušila a tak namiesto troch vychovávateľov mohli v školskom roku 2014/2015 slúžiť dvaja vychovávatelia. Vzhľadom na uvedené ma súd prvej inštancie zato za to, že k organizačnej zmene došlo zo zákonného dôvodu a organizačné zmeny skutočne viedli k zefektívneniu práce znížením počtu vychovávateľov primerane k stavu žiakov a potrebe zabezpečenia ich výchovy.

Keďže SOŠ v tom čase zamestnávalo troch vychovávateľov v príčinnej súvislosti s organizačnými zmenami sa jeden z nich stal nadbytočný pre zamestnávateľa.

1.4. V čase prijatia organizačných zmien SOŠ zamestnávala troch vychovávateľov a to žalobcu, p. Z. a p. A.. Žalovaný v čase prijatia organizačných zmien rozhodol o skončení pracovného pomeru so žalobcom. Súd sa dôvodmi výberu na ukončenie pracovného pomeru so žalovaným nezaoberal vzhľadom na skutočnosť, že rozhodnutie o tom, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ skončí pracovný pomer pre nadbytočnosť, je výlučne v rozhodovacej právomoci zamestnávateľa. (Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. januára 2009, sp. zn. 3 Cdo 33/2008). Následne bol ukončený pracovný pomer s p. Z., ktorej končila pracovná zmluva na dobu určitú dňa 31.07.2014. Vzhľadom na opätovné otvorenie ŠI v školskom roku 2014/2015 a skutočnosť, že po účinnosti výpovede žalobcu bolo obsadené len jedno miesto vychovávateľa SOŠ potrebovala obsadiť druhé miesto vychovávateľa. Na toto miesto bola prijatá p. Z.Á., ktorá skončila pracovný pomer v skúšobnej dobe a následne po nej p. Z., ktorá bola zamestnaná na dobu určitú do 31.07.2015. Súd prvej inštancie vzhľadom na vykonané dokazovanie mal preukázané, že sa jednalo o obsadenie druhého miesta vychovávateľa teda počet miest ostal obsadený v súlade s organizačnými zmenami zo dňa 14.05.2014. Námietky žalovaného, že toto voľné pracovné miesto mu nebolo po účinnosti ponúknuté súd považoval za bezpredmetné vzhľadom na skutočnosť, že ponuková povinnosť zamestnávateľa prichádza do úvahy v čase podania výpovede a teda v tomto prípade to bolo 22.05.2014 a v tom čase mal žalovaný preukázateľne obe miesta vychovávateľov obsadené. Žalobca okrem miesta vychovávateľa mal v čase podania výpovede záujem o miesto správcu areálu, avšak to bolo taktiež obsadené a zamestnávateľ si svoju ponukovú povinnosť splnil, čo potvrdzuje aj odsek dva výpovede, kde je jasne uvedené, že žalovaný v čase podania výpovede nedisponuje žiadnou vhodnou prácou pre žalobcu a žalobca počas pojednávania žiadnym relevantným spôsobom túto skutočnosť nespochybnil. Žalovaný si splnil svoju povinnosť preukázať, že v čase podania výpovede nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom a to nie len vhodným pre žalobcu ale akýmkoľvek miestom, keďže v tom čase došlo v SOŠ k masívnemu úbytku žiakov a celkový počet zamestnancov sa musel primerane k počtu žiakov znižovať.

1.5. Žalobca ďalej namietal platnosť výpovede vzhľadom na skutočnosť, že organizačné zmeny, ktoré boli dôvodom jej podania neboli prerokované s odborovou organizáciou. Z výpovede žalovaného a z listinného dôkazu Potvrdenia o zániku odborovej organizácie má súd preukázané, že odborová organizácia u žalovanej zanikla v roku 2010 pre nezáujem zo strany zamestnancov a teda povinnosť prerokovať organizačné zmeny s odborovou organizáciou sa na žalovanú nevzťahuje keďže ku dňu 14.05.2014 u nej žiadna nepôsobila.

1.6. Žalobca ďalej uvádzal, že o organizačných zmenách nebol informovaný a nevedel, že výpoveď mu bola daná práve z dôvodu organizačných zmien. S týmto argumentom žalobcu je ťažké sa stotožniť vzhľadom v tom, že v prvom odseku výpovede doručenej súdu žalovaným je uvedený jej dôvod a to § 63 ods. 1 písm. b) zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov z dôvodu nadbytočnosti v súvislosti s organizačnými zmenami v organizácii, čo nakoniec žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní potvrdil. Okrem toho mu vzhľadom na výpoveď z dôvodu organizačných zmien bolo vyplatené aj odstupné prijatie, ktorého žalobca potvrdil. Z výsluchu žalovaného má súd preukázané, že organizačné zmeny v deň ich prijatia boli prejednané na gremiálnej porade, ktorej sa podľa výpovede žalovanej mal zúčastniť aj žalobca. Žalovaný okrem gremiálnej porady prejednal organizačné zmeny s každým vychovávateľom jednotlivo o čom svedčí aj prehľad žalovanej o záujmoch, ďalšom vzdelávaní a následnom uplatnení jednotlivých vychovávateľov. Po vyhodnotení všetkých vykonaných dôkazov dospel súd prvej inštancie k záveru, že boli splnené všetky predpoklady platnosti výpovede danej žalobcovi. Bola preukázaná jednak existencia písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorej obsahom bolo aj zrušenie pracovného miesta žalobcu a nadbytočnosť žalobcu ako dôsledok tejto organizačnej zmeny.

1.7. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p.. Žalovaný mal vo veci plný úspech, a preto mu prislúcha nárok na náhradu trov konania, avšak v konaní žalovanému žiadne trovy nevznikli, preto súd rozhodol tak, že mu trovy konania nepriznal.

2. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca, ktorý žiadal aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a rozhodnutie z dôvodu, že súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie, ale na základe vykonaných dôkazov dospel

k nesprávnym skutkovým zisteniam a v dôsledku toho vec nesprávne právne posúdil. Poukázal na článok 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky, §472 Civilného sporového poriadku, čl. 11 Prílohy, bod 3 Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000) a nato, že skončenie pracovného pomeru je proces s prísnyimi pravidlami, ktorých porušenie sa trestá. Súd prvej inštancie neochránil ústavné práva žalobcu, ktorý svoju prácu vykonával svedomito a nedal dôvod žalovanému na nespokojnosť a následne skončenie pracovného pomeru - čo ani nebolo spochybnené zo strany žalovaného. Trval na tom, že dokazovanie hmotnoprávnej podmienky na prvoinštančnom súde, či si žalovaný splnil ponukovú povinnosť inej vhodnej práce nebolo riadne prešetrené a argumentácia zo strany žalovaného o tom, že nemal iné vhodné miesto nie je a nebolo potvrdené žiadnym relevantným dôkazom. Súd prvej inštancie po zmene sudcu A.. Q. Z. na sudcu A.. S. V. pochybil pri dokazovaní ponukovej povinnosti, keď podľa Zápisnice o pojednávaní zo dňa 25.11.2016, ktoré viedol sudca A.. Q. Z. bolo preukázané, že počas výpovednej doby plynúcej žalobcovi žalovaný prijímal nové pracovné sily. Na ďalšom pojednávaní dňa 7. 9. 2017 došlo k zmene sudcu A.. Q. Z. na sudcu A.. S. V.. A tu dochádza k zmene dokazovania, ktoré už preukázal.

2.1. Žalobca trval na tom, že jeho Výpoveď žalovaný neprerokoval so zástupcom zamestnancov, čím konal v rozpore s ustanovením § 74 Zákonníka práce , keď nie je pravda, že odborovú organizáciu žalovaný nemal. Má ho u zriaďovateľa, ktorým je Bratislavský samosprávny kraj. Sudca A.. Q. Z.Ý. vyzval žalovaného, aby doložil dôkaz od odborovej organizácii, ktorým by preukázal súhlas so skončením pracovného pomeru so žalobcom. Súd prvej inštancie opomenul, že Vyjadrenie odborového orgánu vo Výpovedi, ktorým by bol aplikovaný § 74 Zákonníka práce a ktorým by informácie a postup zamestnávateľa odborový orgán vzal na vedomie neexistuje, a preto ho nemožno považovať za platné prerokovanie výpovede pri skončení pracovného pomeru so žalobcom a rovnako opomenul pri dokazovaní a ani v Rozsudku zo dňa 7. 9. 2017 neuviedol skutočnosť, že písomná žiadosť o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa ani jej písomné vyhotovenie zástupcovi zamestnávateľov nebolo súdu predložené. Za sudcu A.. Q. Z. bolo dokazovanie tejto hmotnoprávnej podmienky preukázané, že si ju žalovaný nespĺnil a naopak sudca A.. Q. V. sa uspokojil s výpoveďou žalovaného, že odborová organizácia zanikla v roku 2010 pre nezáujem zamestnancov. Trval na tom, že žalovaný jednoznačne v konaní neunesol dôkazné bremeno, keď nepreukázal, že si splnil svoju povinnosť vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď, ktorú dal žalobcovi.

2.2. Žalobca namietal závery súdu prvej inštancie že „námietky žalovaného, že toto voľné pracovné miesto mu nebolo po účinnosti ponúknuté súd považoval za bezpredmetné vzhľadom na skutočnosť, že ponuková povinnosť zamestnávateľa prichádza do úvahy v čase podania výpovede a teda v tomto prípade to bolo 22. 05. 2014 a v tom čase mal žalovaný preukázateľne obe miesta vychovávateľov obsadené. “ Poukázal nato, že takýto postup zákon nepozná a je neprijateľný, keď Zákonník práce upravuje pred skončením pracovného pomeru povinnosť ponúknuť inú vhodnú prácu, nakoľko pracovný pomer žalobcu skončil dňa 31.8. 2014. Súd prvej inštancie opomenul ďalšie pochybenia žalovaného, ktorý nepredložil novú organizačnú štruktúru, podľa ktorej by došlo s účinnosťou odo dňa 01.09.2014 k zníženiu počtu pracovných miest. Túto skutočnosť žalovaný nedoplnil dôkazom na prvoinštančnom súde, to znamená ak žalovaný vydal rozhodnutie o organizačnej zmene potom mal žalovaný urobiť aj novú organizačnú štruktúru, lebo znížením počtu pracovných miest sa mení aj organizačná štruktúra.

2.3. Žalovaný daním Výpovede porušil aj zásadu pracovného práva vyjadrenú v článku II, Zákonníka práce podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. S poukazom na § 39 Občianskeho zákonníka, § 17 ods. 1,2 Zákonníka práce a rozhodnutie Najvyššieho súdu SR z 9. júna 2010, sp. zn. 5Cdo 42/2010 je predmetná výpoveď neplatná, lebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi sa prejavil aj v tom, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Z aspektu platnosti právnych úkonov podľa pracovnoprávných predpisov posudzovaných v okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený a ako bolo preukázané je Výpoveď neplatná, lebo neobsahuje definované okolnosti, na základe ktorých bol právny úkon skončenia pracovného pomeru realizovaný.

2.4. Záverom poukázal žalobca čl. 12 ods. 4 ,čl. 19 ods. 1 ,čl. 36 písm. b) , čl. 46 ods. 1 , čl. 47 ods. 2 Ústavy SR, čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ľudských právach a nato, že obsah práva na spravodlivý súdny proces nespočíva len v tom, že osobám nemožno brániť v uplatnení práva alebo ich diskriminovať pri jeho uplatnení. Obsahom tohto práva je i relevantné konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Ak je toto konanie v rozpore s procesnými zásadami, porušuje ústavnoprávne princípy (II. ÚS 85/06). Skutkový stav pri aplikácii plnenia právneho úkonu Výpovede vedie zo strany žalovaného k obchádzaniu základného procesného inštitútu, akým je skončenie pracovnoprávneho pomeru a svojím neodborným

postupom žalovaný len preukázal nesprávnu aplikáciu ustanovení Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka, a tým hrubo porušil a pošliapal Ústavu Slovenskej republiky, ústavné práva zamestnanca a demokratické princípy, ku ktorým sa Slovenská republika hlási. Dokazovaním súdom prvej inštancie nebola zabezpečená aplikácia vnútroštátnej legislatívy v súlade s právnou úpravou Európskej únie a medzinárodnými dohovormi o ochrane ľudských práv, ktorými je Slovenská republika viazaná.

3. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu písomne nevyjadril.

4. Podľa § 470 ods. 1 prechodných ustanovení zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok platného a účinného od 1.7.2016 / ďalej len „C.s.p.“/ ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

5. Odvolací súd s poukazom na vyššie uvedené ustanovenie C.s.p. preskúmal a prejednal vec v zmysle § 379, 380 ods. 1 C.s.p. v napadnutom rozsahu bez nariadenia odvolacieho pojednávania (rozsudok bol odvolacím súdom verejne vyhlásený podľa § 378 ods. 1 v spojení s § 219 ods. 3 C.s.p.) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

6. Civilný sporový poriadok v ustanovení § 387 ods. 2 dáva odvolaciemu súdu možnosť, v prípade, že sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia sa v odôvodnení obmedziť len na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

7. Podľa § 1 ods. 5 zák. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis 5) neustanovuje inak.

8. Podľa § 61 ods. 1, ods. 2, ods. 3 Zákonníka práce platného a účinného do 30.6.2017 t.j. platného a účinného v čase dania výpovede, (ďalej len „Zákonníka práce“) výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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 zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. 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 pracovné miesto iného zamestnanca.

9. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, 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 efektivnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

10. Podľa § 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 ochotný 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.

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

12. V preskúmvanej veci rozhodnutie súdu prvej inštancie zodpovedá požiadavkám kladeným na odôvodnenie súdneho rozhodnutia v zmysle § 220 C.s.p., pretože súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania a stanoviská strán sporu k prejednávanej veci, citoval vyššie uvedené ustanovenia Zákonníka práce, ktoré aplikoval na prejednaný prípad a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Prijatý záver o nedôvodnosti žaloby o určenie neplatnosti pracovného pomeru dostatočne a zrozumiteľne vysvetlil keď mal zato, že zo strany zamestnávateľa boli splnené všetky podmienky, ktoré zákon vyžaduje pre platnosť výpovede podľa ust. § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce a to, písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, ponuka inej vhodnej práce v mieste výkonu práce pred realizáciou výpovede, prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, doručenie výpovede zamestnancovi. Odôvodnenie odvolaním napadnutého rozsudku dalo odpoveď na skutkovo a právne relevantné otázky

súvisiace s predmetom súdnej ochrany, keď v dostatočnom rozsahu zodpovedalo, prečo nebolo žalobe vyhovené. Súd prvej inštancie teda svoje rozhodnutie patričným spôsobom odôvodnil (§ 220 ods. 2,3 C.s.p.) na ktoré odôvodnenie poukazuje aj odvolací súd a s ktorým sa s poukazom na ustanovenie § 387 ods. 2 C.s.p. stotožňuje.

13. Žalobca namieta (pozri odsek 2., 2.2), že skutočnosť či si žalovaný splnil ponukovú povinnosť inej vhodnej práce nebolo riadne prešetrené a argumentácia zo strany žalovaného o tom, že nemal iné vhodné miesto nie je a nebola potvrdená žiadnym dôkazom a zo Zápisnice o pojednávaní zo dňa 25.11.2016, ktoré viedol sudca A.. Q. Z. bolo preukázané, že počas výpovednej doby plynúcej žalobcovi žalovaný prijímal nové pracovné sily. Ďalej namieta, že je neprijateľný záver súdu prvej inštancie, že ponuková povinnosť zamestnávateľa prichádza do úvahy v čase podania výpovede, keď takýto postup zákon nepozná keď Zákonník práce upravuje pred skončením pracovného pomeru povinnosť ponúknuť inú vhodnú prácu a pracovný pomer žalobcu skončil až dňa 31.8. 2014.

13.1. Súdna prax je jednotná, že ponuková povinnosť teda to, či zamestnávateľ má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (R 94/1968, Rozhodnutia NS SR sp.zn. 3 MCdo 14/2010, 4 M Cdo 5/2010, 1 Cdo 54/22003, 8 Cdo 52/2016). Ku skutočnosti, že zamestnávateľ prijal v inom časovom období predtým alebo potom (t.j. aj v čase medzi organizačnou zmenou a daním výpovede) iného zamestnanca na prácu, ktorú by mohol zamestnanec vykonávať nemožno prihliadnuť (Rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 369/2000). Rovnako je tiež súdna prax jednotná v tom (Rozhodnutia NS SR sp.zn. 3 Cdo 261/2017, 3 Cdo 168/2017) , že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce). Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca.

13.2. Odvolací súd má zato, že žalovaný predloženými listinnými dôkazmi (Rozhodnutím o organizačných zmenách SOŠ zo dňa 14.05.2014; Analýzou - prehľad situácie v internáte v školskom roku 2013/2014 s dôrazom na obdobie od 1.10.2014 do 31.5.2014, Vyjadrením SOŠ zriaďovateľovi Úradu Bratislavského samosprávneho kraja zo dňa 31.7.2014 o prijatých opatreniach; Zoznamom zamestnancov SOŠ za školský rok 2014/2015; Organizačnou štruktúrou SOŠ školský rok 2014/2015; Pracovnou zmluvou C.. Z., Z.. A., S.. Z., Z.. Z.; Pracovnou náplňou C.. Z., Z.. A., S.. Z., Z.. Z.; Dohodou o zmene pracovnej zmluvy C.. Z.) jednoznačne preukázal, že nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať preto, že žiadnu prácu pre neho nemal. Žalobca namieta, že žalovaný voľné pracovné miesto mal, ale uvedené zostalo len v rovine tvrdení a bez toho aby žalobcu uvedenú skutočnosť preukázal. Pre rozhodnutie vo veci je nepodstatné tvrdenie žalobcu, že zo Zápisnice o pojednávaní zo dňa 25.11.2016, ktoré viedol sudca A.. Q. Z. vyplýva a bolo preukázané, že počas výpovednej doby plynúcej žalobcovi žalovaný prijímal nové pracovné sily. Ako už bolo uvedené voľné pracovné miesto musí existovať v čase danie výpovede. Z predmetnej Zápisnice o pojednávaní vyplýva, čo ani v konaní sporené nebolo, že žalovaný na druhé miesto vychovávateľky (Rozhodnutím o organizačnej zmene za znížil počet vychovávateľov z 3 na 2) po skončení pracovného pomeru žalobcu prijal dňa 10.9.2014 Z.. Z., keď menovaná nebola prijatá na zrušené pracovné miesto žalobcu, keďže počet vychovávateľov zostal na počte 2. Vzhľadom na vyššie uvedené sú potom všetky námietky žalobcu v tomto smere právne irelevantné.

14. Za nedôvodné považuje odvolací súd aj námietky žalovaného (pozri odsek 2.1.), že žalovaný jednoznačne v konaní neuniesol dôkazné bremeno, keď nepreukázal, že si splnil svoju povinnosť vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď a že žalovaný neprerokoval jeho výpoveď so zástupcom zamestnancov, čím konal v rozpore s ustanovením § 74 Zákonníka práce, keď nie je pravda, že odborovú organizáciu žalovaný mal u zriaďovateľa, ktorým je Bratislavský samosprávny kraj a teda mal ju prerokovať s touto odborovou organizáciou a to s nasledujúcich dôvodov.

14.1. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce formuluje povinnosť zamestnávateľa prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru vopred s príslušným odborovým orgánom, ktorý je zriadený u zamestnávateľa, nie u jeho zriaďovateľa ako hmotnoprávnu podmienku, nesplnenie ktorej má za následok neplatnosť týchto spôsobov skončenia pracovného pomeru. Pod príslušným odborovým

orgánom treba v zmysle ustanovenia § 230 ods. 3 Zákonníka práce rozumieť orgán odborovo organizovaných zamestnancov. V zmysle článku 37 Ústavy Slovenskej republiky členstvo v odborových organizáciách je výkonom práva slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Je teda právom a nie povinnosťou zamestnancov. Zamestnávateľ má len povinnosť umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku (§ 230 ods. 2 Zákonníka práce). Ak sa zamestnanci nezdužia v odborovej organizácii, nebude táto u zamestnávateľa pôsobiť. Tento stav napokon predpokladá aj ustanovenie § 236 ods. 1 Zákonníka práce upravujúce zamestnaneckú radu ako orgán zastupujúci všetkých zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Dispozícia § 74 Zákonníka práce výslovne vychádza z predpokladu existencie odborovej organizácie a teda aj príslušného odborového orgánu. V prípade jeho neexistencie sa táto dispozícia nemôže naplniť. Neprihádza totiž do úvahy povinnosť zamestnávateľa prerokovať zamýšľanú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s nejestvujúcim subjektom. Ak nemôže vzniknúť takáto povinnosť, nemôže dôjsť ani k jej porušeniu a teda k naplneniu predpokladov pre vznik sankcie v podobe neplatnosti zamýšľaného právneho úkonu. Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce neprihádza do úvahy (pozri R 45/72, Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 203/2007 zo dňa 21. mája 2008). 14.2. V danom prípade bolo v konaní preukázané Potvrdením o zániku odborovej organizácie zo dňa 18.9.2015 (č.l. 45), že odborová organizácia v roku 2010 u zamestnávateľa zanikla a preto povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď s príslušným odborovým orgánom odpadla. Odvolací súd zastáva názor, že v zmysle § 74 Zákonníka práce je príslušným odborovým orgánom, orgán ktorý je zriadený u zamestnávateľa, resp. zástupca zamestnancov musí existovať v organizácii zamestnávateľa, nie jeho zriaďovateľa, keďže v danom prípade ide o úplne rozdielne subjekty s vlastnou právnou subjektivitou, vlastnými zamestnancami a podobne.

15. Žalobca vo svojom odvolaní (odsek 2.3.) trval na tom, že poukazom na § 39 Občianskeho zákonníka, § 17 ods. 1,2 Zákonníka práce a rozhodnutie Najvyššieho súdu SR z 9. júna 2010, sp. Zn. 5Cdo 42/2010 je predmetná výpoveď neplatná, lebo je v rozpore s dobrými mravmi, keď rozpor s dobrými mravmi sa prejavil v tom, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

15.1. Ako to vyplýva z citovaného rozhodnutia NS SR sp. zn. 5Cdo 42/2010 výpoveď daná zamestnávateľom je možná len z taxatívnych dôvodov uvedených v zákonníku práce (§61 ods. 2 Zákonníka práce). Tak ako každý iný právny úkon, aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatný, ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, t.j. keď je v rozpore so zákonom, obchádza zákon alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Ak tento zákon (Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce). Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak tomu je v prípade neplatnosti pracovnoprávných právnych úkonov, ktorých osobitosť upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

15.2. Dobrými mravmi sú pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku (porovnaj rozhodnutie ústavného súdu sp. zn. IV. ÚS 55/2011). V praxi všeobecných súdov sa pojmom dobré mravy (boni mores) označuje súhrn základných spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré preukázali počas historického vývoja určitú mieru stálosti (nemennosti), vyjadrujú podstatné historické tendencie a stotožňuje sa s nimi podstatná časť spoločnosti (rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5 Cdo 151/2009). Dobré mravy sú považované za kritérium, podľa ktorého sa v najrozmanitejších oblastiach práva posudzuje správanie subjektov práva s tým, že konanie proti dobrým mravom býva adekvátne sankcionované. I keď pojem dobré mravy nie je v právnom poriadku Slovenskej republiky definovaný, viaceré zákony obsahujú priamy odkaz na dobré mravy (so zreteľom na daný prípad pozri napríklad §39 Občianskeho zákonníka, § 13 ods. 3 Zákonníka práce).Vo všeobecnosti ide o prípad konania v rozpore s dobrými mravmi tiež vtedy, keď konajúci síce navonok postupuje v medziach svojho práva, ale realizáciou tohto práva sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu. Zo strany takto konajúceho subjektu ide len formálne o výkon práva; jeho skutočným zámerom a tiež účelom jeho konania totiž nie je vykonať (svoje) právo, ale poškodiť právo (niekoho iného). V preskúvanom prípade súd prvej inštancie v súlade s

praxou všeobecných súdov vychádzal z toho, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právny úkon, preto ani neposudzoval platnosť Rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 14.5.2014 ktoré bolo iba predpokladom pre samotný právny úkon - skončenie štátnozamestnaneckého pomeru (pozri napríklad rozhodnutie najvyššieho súdu 3 Cdo 33/2008).

15.3. Odvolací súd na základe skutkových zistení zadovážených vykonaným dokazovaním dospel k záveru, že organizačná zmena uskutočnená žalovaným nebola účelová s cieľom dať žalobcovi výpoveď ale smerovala k dosiahnutiu proklamovaného cieľa a to k úsporným opatreniam a to zníženiu nákladov a zefektívneniu práce zamestnávateľa, keď vzhľadom na zníženie počtu žiakov v školskom roku 2014/2015 a Upozornenie zriaďovateľa Úradu Bratislavského samosprávneho kraja došlo k zrušeniu jedného miesta vychovávateľa školského internátu, t.j. došlo reálne k zníženiu počtu vychovávateľov z 3 na 2. Odvolací súd vzhľadom na uvedené ohľadom žalobcom namietaného výkonu práv a povinností žalovaným v rozpore s dobrými mravmi a zneužitím práva žalovaným, poukazujúc na obsah odôvodnenia obsiahnutý v predchádzajúcich odsekoch tohto rozhodnutia konštatuje, že na strane žalovaného nezistil v súvislosti s daným výpovede zo dňa 22.5.2014 žiadnu okolnosť, smerujúcu k úvahe o opodstatnenosti tejto námietky.

16. Ďalšími námietkami žalobcu uvedených v odvolaní (táto zotrval na rovnakých tvrdeniach ako v rámci konania na súde prvej inštancie) sa odvolací súd opätovne nezoberal, keď tieto nie sú spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu veci, sú v rovine len jej úvah bez podloženia relevantných dôkazov. Ústavný súd vo svojich rozhodnutiach konštantne pripomína a odvolací súd sa s týmto v plnej miere stotožňuje, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo strán konania na spravodlivé súdne konanie (napr. IV. ÚS 115/03, II. ÚS 44/03, III. ÚS 209/04, I. ÚS 117/05, IV. ÚS 112/05).

17. Samotná skutočnosť, že žalobca sa nestotožňuje s právnymi závermi súdu prvej inštancie, nemôže viesť k záveru o ich zjavnej neodôvodnenosti a neznamená ani oprávnenie odvolacieho súdu nahradit správne právne názory súdu prvej inštancie jeho vlastnými, len preto, že nezodpovedajú predstavám žalobcu o tom, ako má súd vo veci rozhodnúť, keď súd prvej inštancie sa neodchýlil príslušných ustanovení Zákonníka práce, ani nepoprel ich účel a význam.

18. Odvolací súd z vyššie uvedených dôvodov napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods.1 a 2 C.s.p. ako vecne správne potvrdil.

19. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd v zmysle §396 ods. 1, § 262 ods. 1 v spojení s ustanovením § 255 ods. 1 C.s.p.. Žalovaný mal v odvolacom konaní plný úspech, preto mu vznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania v zmysle § 262 ods. 2 C.s.p. rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

20. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov, § 393 ods. 2 C.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

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

a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

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

d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

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 riešení ktorej 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 príslušenstvo 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.).

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého inštancie,

b/ dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého inštancie,

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 inštancie (§ 429 ods.2 C.s.p.).

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.).