

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/9/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4017200816
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 10. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Andrea Szombathová-Poláková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2018:4017200816.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovvej a sudkýň JUDr. Renáty Pátrovičovej a JUDr. Kataríny Marčekovej, v právnej veci žalobcu: Y. P., bytom P., I. XXXX/XX, zastúpený Mgr. Mariánom Bafrncom, advokátom, so sídlom vo Vrábľoch, Levická 598 proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a. s., so sídlom v Žiline, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpený Advokátskou kanceláriou SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Štefánikova 8, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 19. decembra 2013 č. k. 15Cpr/3/2013-148 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku (I.) m e n í tak, že žalobu žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o určenie, že pracovný pomer žalobcu naďalej trvá, z a m i e t a .

Žalovanému voči žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým (čiastočným) rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol tak, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo strany žalovaného podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 04. 02. 2013, doručené žalobcovi dňa 11. 02. 2013 je neplatné a pracovný pomer žalobcu k žalovanému naďalej trvá. Rozhodol, že o trovách, ktoré platil štát a o ďalšom návrhu žalobcu a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku. Rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 152 ods. 1, 2, § 80 písm. c) OSP, § 17 ods. 2, § 59 ods. 1 písm. b), § 61 ods. 1, 2, § 62 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e), ods. 6, § 77 a článku 2 veta tretia Zákonníka práce a na základe vykonaného dokazovania zistil, že naliehavosť právneho záujmu bola daná tým, že bez takéhoto rozhodnutia by bolo postavenie žalobcu právne neisté. Súd mal preukázané, že žalobca bol zamestnancom žalovaného a vykonával funkciu osobný bankár. Žalovaný dal žalobcovi dňa 04. 02. 2013 výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre porušenie pracovnej disciplíny. Z tejto listiny je zrejmé, že dňa 13. 09. 2012 bolo žalobcovi doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, ktorým bol upozornený na to, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré bude predstavovať porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ využije zákonnú možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou. Dňa 27. 12. 2012 bolo opäť zistené porušenie pracovných povinností. Výpoveď bola doručená žalobcovi 11. 02. 2013. Žalobca žalobu podal osobne na Okresnom súde Nitra dňa 13. 05. 2013, teda neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou žalobca uplatnil na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Boli teda splnené podmienky na postup podľa § 77 Zákonníka práce. Z listiny o skončení pracovného pomeru zo dňa 04. 02. 2013 je zrejmé, že ide o skončenie pracovného pomeru pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, lebo žalobca ako zamestnanec bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede,

ktoré skutočnosti mal súd za preukázané obsahom tohto právneho úkonu. Súd mal za preukázané, že žalobca porušil pracovnú disciplínu tak, ako je to napísané vo výpovedi danej zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Poslednýkrát sa to stalo 27. 12. 2012 a predtým 27. 08. 2012. Ide teda o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny za posledných šesť mesiacov. Za zavinené porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca možno považovať zavinené porušenie povinností, ktoré zamestnancovi vyplývajú z právnych, pracovnoprávných predpisov, pokynov zamestnávateľa a z pracovného poriadku. Zákonník práce pojem zavinenia bližšie neupravuje, zavinené konanie môže dosahovať rôznu intenzitu a v závislosti na nej, je potrebné zvoliť aj prostriedok porušenia pracovnej disciplíny a pri prípadnom skončení pracovného pomeru posúdiť, či intenzita porušenia zodpovedá výpovedi alebo inému druhu skončenia pracovného pomeru - okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Jednotlivé porušenia pracovnej disciplíny je potrebné posudzovať prísne individuálne so zreteľom na všetky okolnosti prípadu. Dôležitými kritériami sú závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, postoj zamestnanca k porušeniu, miera jeho zavinenia, ako aj následky takéhoto konania. Súd dospel k názoru, že k porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom došlo z nedbanlivosti. Súd tiež bral do úvahy mieru zavinenia žalobcu, ako aj následky takéhoto konania. Súd mal za preukázané, že vo výpovedi zo dňa 14. 02. 2013 nie je uvedené, ako posúdil žalovaný toto konanie žalobcu, či teda vychádzal z toho, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Nepriamo z obsahu tohto právneho úkonu podľa výkladu súdu toto porušenie pracovnej disciplíny žalovaný kvalifikoval ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd bol preto toho názoru, a to v záujme právnej istoty, že dôvod výpovede nebol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, preto výpoveď podľa názoru súdu je neplatná. Žalovaný ako zamestnávateľ výpoveďou skončil pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom. Výpoveď je písomná a bola doručená žalobcovi. Výpoveď bola daná z dôvodov ustanovených v tomto zákone a to podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Dôvod výpovede musí byť vo výpovedi skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Podľa zákonného ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 5 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Súd tu zistil, že žalovaný nepostupoval podľa tohto zákonného ustanovenia. Súd poukázal na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce a uviedol, že z tohto dôvodu výpoveď žalovaného nie je neplatným právnym úkonom. Súd rozhodol, že o ďalšom návrhu žalobcu a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku (§ 152 ods. 2 OSP).

2. Žalovaný podal proti rozsudku súdu prvej inštancie v zákonom stanovenej lehote odvolanie, odôvodniac ho tým, že rozsudok súdu považuje za nepreskúmateľný a tiež z dôvodu, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. V rozsudku konštatoval, že pri rozhodovaní mal za preukázané, že žalobca porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, avšak napriek tomu rozhodol, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo strany žalovaného je neplatné. Zákonník práce stanovuje povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod skutkovo vymedziť tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom iba vtedy, ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvod, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1. Žalovaný mal za to, že dôvod výpovede je skutkovo vymedzený v písomnom vyhotovení výpovede opísaním konania žalobcu, ktoré naplnilo skutkovú podstatu skončenia pracovného pomeru výpoveďou uvedenú v ustanovení § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Keďže súd prvej inštancie v odôvodnení rozsudku uviedol, že z obsahu právneho úkonu výkladom dospel k záveru, že porušenie pracovnej disciplíny bolo žalovaným kvalifikované ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nemožno súhlasiť s právnym posúdením súdu prvej inštancie, že dôvod výpovede je v tomto prípade zameniteľný. Z obsahu výpovede zo dňa 04. 02. 2013 je zrejme, že jej dôvodom je opakované porušenie pracovnej disciplíny. Poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 278/2007, sp. zn. 5 MCdo 17/2008 a rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 115/2001 a mal za to, že dôvod výpovede skutkovo vymedzil opísaním skutkov, dokonaním ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a tiež odvolávkou na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Skutočnosť, že vo výpovedi výslovne neuviedol, že sa jedná o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nie je,

ani nemôže byť dôvodom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na nové konanie alebo, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu žalobcu zamietne a prizná mu náhradu trov konania

3. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že sa stotožňuje s rozsudkom súdu prvej inštancie a s odvolaním žalovaného nesúhlasí. Je toho názoru, že žalovaným dané skončenie pracovného pomeru výpoveďou neobsahuje dostatočne vymedzený dôvod jeho skončenia pracovného pomeru výpoveďou tak, ako to vyžaduje ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Súhlasí preto s názorom súdu prvej inštancie, že i z uvedeného dôvodu je skončenie jeho pracovného pomeru neplatné. Okrem toho zastáva názor, že dôvodmi neplatnosti sú skutočnosti, na ktoré súd neprihliadal, hoci na ne prihliadať mal, a to, že počas takmer sedemnásťročného trvania jeho pracovného pomeru vykonával prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiaval riadne pracovnú disciplínu. Svoju prácu vykonával svedomite a odborne, podľa jeho najlepších schopností a vedomostí, pričom dodržiaval povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a ostatných predpisov, vzťahujúcich sa na výkon jeho práce, ako aj z ďalších vnútrobankových pokynov, s ktorými bol oboznámený. Pri príležitosti 15. výročia trvania pracovného pomeru žalovaného mu bolo odovzdané poďakovanie za obetavú prácu, ktorú vykonával v prospech banky. Za toto obdobie nielenže ani raz neporušil pracovnú disciplínu žalovaného, ale pomohol žalovanému získať stabilných a spoľahlivých klientov. K prvému porušeniu pracovnej disciplíny uviedol, že k nemu došlo necelý mesiac od prijatia nového vnútrobankového pokynu, a to v dovolenkovom období, keď sa vrátil z dovolenky len 20. 08. 2012, na ktorú nastúpil k 08. 08. 2012, a teda pre krátkosť času sa s uvedeným predpisom nemal možnosť riadne oboznámiť, ani ho uplatniť v praxi. Po tom, ako sa dozvedel, že mal porušiť nový interný predpis, priznal svoje pochybenie a vzniknutú situáciu chcel napraviť, aby jeho predchádzajúci postup bol v súlade s novým predpisom. Riaditeľ pobočky, ako aj regionálny riaditeľ však jeho návrh zásadne odmietli. Uvedenú povinnosť neporušil úmyselne a jeho konaním nebola spôsobená žiadna škoda ani žalovanému, ani dotknutému klientovi. K druhému porušeniu pracovnej disciplíny uviedol, že išlo o stálych klientov Vrábeľskej pobočky, s ktorými sa osobne a dobre poznal dlhší čas a pri podpisovaní ich klientskej dokumentácie nebol prvýkrát. Nie je možné, aby sa klient podpísal vždy rovnakým spôsobom, pričom interné normy presne nevymedzujú, čo ešte možno považovať v súlade s podpisovým vzorom a čo už nie. Je preto vždy na subjektívnom posúdení konkrétneho zamestnanca, ktorý by mal na základe všetkých okolností výberu zhodnotiť, či umožní klientovi výber alebo nie. Rovnaký kontrolný postup sa zopakoval aj v januári 2013, pričom riaditeľ Vrábeľskej pobočky pri následnej kontrole podpisových vzorov nezistil žiadne nezrovnalosti. Po tom, ako mu bolo dňa 11. 02. 2013 doručené skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, napriek tomu, že podľa výpovede stratil žalovaný voči nemu dôveru, ponechal ho vykonávať i naďalej prácu v pokladni, hoci mal na to pracovníka, ktorý mohol túto prácu vykonávať namiesto neho. V zmysle judikatúry a rozhodovania súdov sa ustálilo, že hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľ škodu a podobne. Okrem toho o menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno hovoriť, ak sa zamestnanec dopustil najmenej troch porušení pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností a medzi ktorými je primeraná časová súvislosť. V danom prípade však jednotlivé porušenia uvádzané žalovaným vo výpovedi nemajú charakter porušenia pracovnej disciplíny, ale išlo skôr o neuspokojivé plnenie si pracovných úloh z jeho strany, nakoľko uvedené porušenia vyplývali z dohodnutého druhu práce. Žalovaným špecifikované skutkovo vymedzené dôvody výpovede preto nezodpovedajú zákonnému výpovednému dôvodu uvedenému v § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ale výpovednému dôvodu uvedenému v § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce. Vzhľadom k uvedenému mal za to, že súd prvej inštancie mal pri rozhodovaní prihliadať aj na ním uvedené skutočnosti. Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd odvolanie žalovaného zamietol a rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému uložil nahradiť mu trovy súdneho konania vrátane trov odvolacieho konania.

4. O podanom odvolaní žalovaného rozhodol Krajský súd v Nitre rozsudkom zo dňa 15. mája 2014 č. k. 9CoPr/2/2014-191 tak, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil, odôvodniac svoje rozhodnutie tým, že pre naplnenie predpokladov ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce v danej veci neboli splnené podmienky. Odvolací súd bol toho názoru, že ak došlo u žalobcu k dvom

menej závažným porušeniam pracovnej disciplíny, medzi ktorými je primeraná časová súvislosť a i keď žalovaný po prvom porušení pracovnej disciplíny upozornil žalobcu na možnosť dať mu výpoveď z tohto dôvodu, neboli dané podmienky pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, pretože pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu je potrebné, aby došlo k najmenej trom porušeniam pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností v primeranej časovej súvislosti.

5. O dovolaní žalovaného proti rozhodnutiu Krajského súdu v Nitre č. k. 9CoPr/2/2014-191 rozhodol Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 25. januára 2017 sp. zn. 7Cdo/783/2015 tak, že dovolanie odmietol a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

6. Následne v danej veci rozhodol Ústavný súd Slovenskej republiky nálezom III. ÚS 409/2017-28 zo dňa 20. septembra 2017 tak, že základné právo obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko a. s. na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp. zn. 9CoPr/2/2014 z 15. mája 2014 porušené bolo. Súčasne rozsudok Krajského súdu v Nitre sp. zn. 9CoPr/2/2014 zo dňa 15. mája 2014 zrušil a vec vrátil Krajskému súdu v Nitre na ďalšie konanie a zároveň uložil Krajskému súdu v Nitre uhradiť obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a. s. trovy konania v sume 374,81 eura na účet advokátskej kancelárie SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o. Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojom náleze konštatoval, že dôvody, na ktorých stojí napadnutý rozsudok krajského súdu, sú arbitrárne, nezodpovedajú textu aplikovaného § 63 ods. 1 písm. e/ aktuálneho Zákonníka práce, pričom interpretácia normy vybočuje z medzí jej prípustnej interpretácie. Ak pre uplatnenie hypotézy normy postačuje, že dôjde k menej závažnému porušeniu pracovnej disciplíny po tom, čo bol zamestnanec v období posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede, podľa názoru ústavného súdu je prejavom jurisdikčnej svojvôle, ak všeobecný súd pre naplnenie tohto dôvodu výpovede požaduje, aby sa zamestnanec dopustil aspoň troch porušení pracovnej disciplíny. Ústavný súd ďalej konštatoval, že ak všeobecný súd svoje rozhodnutie oprel o judikatúru, ktorá sa vzťahovala na ustanovenie právneho predpisu, ktoré bolo zmenené, pričom v dôsledku podstatnej zmeny sa judikatúra vzťahujúca sa na skoršie ustanovenie právneho predpisu stala obsoletnou, takéto rozhodnutie je potrebné považovať za arbitrárne s dopadom na základné právo na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR, ako aj práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru.

7. Žalovaný v písomnom vyjadrení doručenom krajskému súdu dňa 14. 03. 2018 uviedol, že u žalobcu došlo preukázateľne k dvom menej závažným porušeniam pracovnej disciplíny (v auguste 2012 a decembri 2012). Dokonca, samotný žalobca v žalobe priznal porušenie pracovnej disciplíny. Zákonník práce pritom nevyžaduje úmyselné porušenie pracovnej disciplíny. Nemožno taktiež opomenúť, že činnosť žalovaného v sebe zahŕňa významné rizikové prvky, preto sa na zamestnancov bánk kladú vysoké nároky z hľadiska prístupu k plneniu pracovných povinností. Aj naďalej sa domnieva, že pracovný pomer so žalobcom skončil platne, v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

8. Žalobca v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného zo dňa 14. 03. 2018 uviedol, že rešpektuje Nález ÚS SR, ako aj názor žalovaného, avšak naďalej má za to, že žalovaný s ním skončil pracovný pomer predčasne a neplatne. Uviedol, že žalovaný v priebehu prvoinštančného konania síce predložil nový interný predpis platný od 01. 08. 2012, avšak nepredložil dôkaz o tom, že ho ako zamestnanca o ňom oboznámil. Nie je preto možné trestať zamestnanca za porušenie interného predpisu, pokiaľ s ním nebol oboznámený, nakoľko základným predpokladom zodpovednosti zamestnanca za porušenie interných predpisov je preukázateľné oboznámenie zamestnanca s týmito predpismi. Pokiaľ ide o druhé porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v posudzovaní vzorového podpisu klientov, tak vo všetkých piatich prípadoch išlo o stálych klientov pobočky, s ktorými sa ako osobný bankár dobre poznal dlhší čas a pri podpisovaní ich klientskej dokumentácie nebol po prvýkrát. Pokiaľ v súvislosti s jednotlivými prípadmi nedošlo k reálnemu zneužitiu a neoprávnenému výberu z účtu klienta banky, nie je možné podľa jeho názoru trestať zamestnanca za to, že klient banky sa nesprávne podpísal. Ďalej poukázal na okolnosti prípadu, na to, že počas 17 rokov práce pre žalovaného vykonával svoju prácu podľa pracovnej zmluvy vždy svedomito, riadne, včas a podľa jeho pokynov, pričom až do septembra 2012 nebol ani raz upozornený na porušenie pracovnej disciplíny. Skončenie pracovného pomeru považuje za predčasné, nespravodlivé a neplatné, a vzhľadom na výpovede vedúceho pobočky pána Mgr. V. a najmä regionálneho riaditeľa N.. L. U., aj účelové. Pritom ako vyplýva z rozhodnutí súdov, je vždy potrebné

brať ohľad na konkrétny prípad, konkrétne okolnosti prípadu a konkrétnu osobu zamestnanca, a nie vo všeobecnosti na povahu činnosti zamestnávateľa a eventuálne porušenia zo strany jeho zamestnancov.

9. Žalovaný k písomnému vyjadreniu žalobcu uviedol, že žalobca svoje pochybenie v konaní pred súdom prvej inštancie sám niekoľkokrát priznal. Žalovaný ako bankový subjekt je povinný zabezpečiť odbornú spôsobilosť zamestnancov, ktorí prichádzajú do styku s neprofesionálnym klientom. Za týmto účelom organizuje pre zamestnancov odborné školenia a zároveň ich elektronicky informuje o legislatívnych zmenách relevantných právnych predpisov a s tým súvisiacich zmenách interných predpisov a pracovných postupov. Od účinnosti zmeny je zamestnanec povinný vykonávať prácu v súlade s platným a účinným predpisom. Napriek uvedenému sa žalobca s dotknutým interným predpisom „Termínované vklady“ neoboznámil, čím porušil zákonnú povinnosť, špeciálne zdôraznenú v čl. 7 pracovnej zmluvy zo dňa 20. 08. 1996. Okolnosti daného prípadu, na ktoré poukazuje žalobca, osobitne na jeho doterajší prístup k plneniu pracovných povinností a skutočnosť, že svojim konaním nespôsobil žiadnu škodu, sú relevantné iba vo vzťahu k hodnoteniu intenzity zisteného porušenia pracovnej disciplíny a na tieto okolnosti je potrebné prihliadať až v prípade kladného záveru, že zo strany zamestnanca došlo k zavinenému porušeniu pracovnej disciplíny, a to za účelom určenia jeho intenzity. Porušiť pracovnú disciplínu možno závažne a menej závažne, nižší stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zákon neupravuje. To, že žalobca je dlhoročným zamestnancom, ktorý nebol do septembra 2012 údajne ani raz upozornený na porušenie pracovnej disciplíny, pri príležitosti 15. výročia trvania pracovného pomeru mu bolo odovzdané poďakovanie za obeťavú prácu, vzniknutú situáciu chcel napraviť a svojim konaním nespôsobil žalovanému škodu, tak nemôže zvrátiť následky kvalifikovaného porušenia pracovnej disciplíny, spočívajúce v možnosti skončiť pracovný pomer výpoveďou.

10. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP), viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania žalovaného (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP) prejednal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania, s verejným vyhlásením rozsudku a po prejednaní veci dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie v jeho napadnutom vyhovujúcom výroku (I.) je potrebné podľa § 388 CSP zmeniť tak, že súd žalobu žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o určenie, že pracovný pomer žalobcu naďalej trvá, zamietá.

11. Podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

12. Podľa § 470 ods. 2 prvej vety CSP právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

13. Počnúc od 01. 07. 2016 nadobudol účinnosť zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, ktorý zrušil dovtedy platný zákon č. 99/1963 Zb. v znení neskorších predpisov Občiansky súdny poriadok. Keďže v zmysle vyššie citovaného zákonného ustanovenia § 470 ods. 1 CSP platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti (ak nie je ustanovené inak), je potrebné na danú právnu vec aplikovať právnu úpravu zákona č. 160/2015 Z. z.

14. Podľa § 388 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zmení, ak nie sú splnené podmienky na jeho potvrdenie, ani na jeho zrušenie.

15. Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplýva, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20. 08. 1996, od 01. 07. 2011 vo funkcii osobný bankár. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú. Dňa 11. 02. 2013 bola žalobcovi doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pričom posúdenie jej platnosti je predmetom odvolacieho konania.

16. Podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

17. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

18. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak,

aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

19. Podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

20. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

21. Podľa § 56 ods. 6 zákona č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu SR a o konaní pred ním, ak Ústavný súd právoplatné rozhodnutie, opatrenie alebo iný zásah zruší a vec vráti na ďalšie konanie, ten, kto vo veci vydal rozhodnutie, rozhodol o opatrení alebo vykonal iný zásah, je povinný vec znova prerokovať a rozhodnúť. V tomto konaní alebo postupe je viazaný právnym názorom Ústavného súdu.

22. V dôsledku odvolania podaného žalovaným bolo predmetom odvolacieho konania posúdenie výpovede danej žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

23. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnancov vyplývajúcim z pracovného pomeru. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny dôvodom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí ísť o zavinené porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca (a to aj z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Tieto pojmy Zákonník práce nedefinuje, aj keď od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca.

24. K skončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ pristúpiť, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom, pre ktoré by s ním mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo, ak sa dopustil jej porušenia menej závažným spôsobom. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ výpoveď len za predpokladu, že zamestnanca v období posledných šiestich mesiacov písomne upozornil na možnosť výpovede.

25. Zákonník práce zakotvuje len dva výpovedné dôvody pre porušenie pracovnej disciplíny, dôvod, pre ktorý by mohol zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer a pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Prvý výpovedný dôvod vyjadruje situáciu, že zamestnanec sa dopustí skutku, ktorý zakladá právo zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer, ale zamestnávateľ volí výpoveď. Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny nemusí mať charakter sústavnosti. Pred uplatnením tohto výpovedného dôvodu je zamestnávateľ povinný v posledných 6 mesiacoch zamestnanca upozorniť na možnosť výpovede porušením pracovnej disciplíny. Z uvedeného vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ uplatnil výpoveď, zamestnanec musí najmenej dva krát porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Už po prvom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny ho zamestnávateľ písomne upozorní a po druhom porušení pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom môže zamestnávateľ uplatniť výpoveď.

26. Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplýva, že žalovaný doručil dňa 13. 09. 2012 žalobcovi upozornenie na možnosť výpovede zo dňa 10. 09. 2012, z ktorého vyplýva, že dňa 28. 08. 2012 bolo pri kontrole pokladničných dokladov vykonanej riaditeľom pobočky Vráble zistené, že dňa 27. 08. 2012 disponentovi k termínovanému účtu umožnil hotovostný výber celého zostatku z termínovaného účtu v sume 8.650 eur a zrušenie tohto termínovaného účtu. Hotovostný výber peňažných prostriedkov z účtu klientov žalovaného nad stanovený limit (5.000 eur) je klient povinný nahlásiť vopred v termíne určenom vnútorným pokynom (minimálne 3 pracovné dni vopred). Hotovostný výber bez predchádzajúceho nahlásenia podlieha schváleniu riaditeľa pobočky. Vypovedať zmluvu o

účte, teda zrušiť účet môže len majiteľ účtu. Žalovaný uviedol, že týmto konaním žalobca porušil povinnosť, ktorá mu vyplýva z vnútrobankového pokynu č. 68/2004, vnútrobankového pokynu č. 70/2004 a radiacej normy č. 4, čo sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný žalobcu upozornil, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny, využije zákonnú možnosť skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Následne dňa 11. 02. 2003 bolo žalobcovi doručené skončenie pracovného pomeru žalovaným výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Vo výpovedi bolo uvedené, že dňa 13. 09. 2012 bolo žalobcovi doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, ktorým bol upozornený na to, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré bude predstavovať porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ využije zákonnú možnosť skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou. Pravidelnou kontrolou na pobočke Vrábľa vykonávanom riaditeľom pobočky bolo dňa 27. 12. 2012 opäť zistené porušenie jeho pracovných povinností, ktoré mu vyplývajú z vnútrobankových pokynov spoločnosti. Pri žalobcom realizovaných transakciách výberov hotovosti zo dňa 18. 12. 2012 v piatich prípadoch klientská dokumentácia obsahovala podpisy klientov, ktoré sa zjavne nezhodovali s ich podpisovými vzormi. K uvedenému pochybeniu došlo napriek tomu, že bol v minulosti niekoľkokrát upozornený nadriadeným na dôsledné dodržiavanie platných predpisov a kontrolu podpisových vzorov klientov ich spoločnosti. Zamestnanec pobočky je v zmysle interných predpisov povinný pred realizáciou požadovanej transakcie skontrolovať, či sú údaje na predložennom tlačive vyplnené úplne a správne a či podpis na predložennom doklade súhlasí s podpisovým vzorom. Zamestnanec vráti predložený doklad klientovi, ak nie je kompletne, bezchybne a čitateľne vyplnený a podpísaný podľa podpisového vzoru. Keďže ide o opakované porušenie pracovnej disciplíny, žalovaný stratil dôveru voči žalobcovi a má za to, že jeho neobstarávaným prístupom k plneniu pracovných povinností mohlo dôjsť k neoprávnenému výberu z účtov ich klientov, vzniku materiálnej škody, ako aj k poškodeniu dobrého mena ich spoločnosti. Žalobca po prevzatí výpovede dňa 13. 05. 2013, teda v lehote podľa § 77 Zákonníka práce, podal žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, určenie, že pracovný pomer naďalej trvá a súčasne si uplatnil i nárok na náhradu mzdy.

27. Po prejednaní žalovaným podaného odvolania dospel odvolací súd k záveru, že odvolanie žalovaného bolo podané dôvodne. Vychádzajúc z odôvodnenia vyhovujúceho výroku napadnutého rozhodnutia, odvolací súd opätovne konštatuje, že s názorom súdu prvej inštancie, že dôvod výpovede nebol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a pre uvedené je výpoveď neplatná (§ 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce), sa odvolací súd nestotožňuje. V tomto smere odvolací súd zotrváva na svojom skoršom závere, že žalovaný výpoveď danú žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 04. 02. 2013 skutkovo dostatočne vymedzil tak, že z tejto výpovede je zrejmé, na základe akých skutkových okolností došlo k výpovedi danej zamestnávateľom zamestnancom. Len skutočnosť, že vo výpovedi nie je uvedené, že ide o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, takýto úkon z dôvodu jeho neurčitosti a nedostatočného skutkového vymedzenia neplatným nerobí, najmä ak žalovaný vo výpovedi aj uviedol, podľa ktorého ustanovenia Zákonníka práce výpoveď žalobcovi dáva. Preto je potrebné konštatovať, že žalovaný ako zamestnávateľ výpoveď danú žalobcovi dostatočne skutkovo vymedzil tak, aby dôvod výpovede nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Rovnako odvolací súd zotrváva i na tom, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi pre nedodržanie ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce neplatná nebola, pretože v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce je právny úkon neplatný z dôvodov vymedzených v tomto ustanovení len vtedy, ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. A aj keď ustanovenie § 63 ods. 6 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny a umožniť mu vyjadriť sa k nemu, toto ustanovenie nespĺnenie tejto povinnosti nesankcionuje neplatnosťou výpovede. Z toho potom vyplýva, že aj v prípade, ak by zamestnávateľ zamestnanca pred daním výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny s dôvodom výpovede neoboznámil a neumožnil mu vyjadriť sa k nej, nespĺnenie si tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa výpoveď neplatnou nerobí.

28. Z obsahu spisu v danej veci je zrejmé, že žalobca porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom prvý krát dňa 27. 08. 2012, v súvislosti s ktorým porušením pracovnej disciplíny bol písomne upozornený na možnosť výpovede. Následne sa žalobca v mesiaci december 2012 dopustil ďalšieho menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré porušenie zamestnávateľ zistil v rámci kontroly

dňa 27. 12. 2012. Na základe uvedeného žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu pristúpil k výpovednému dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce a žalobcovi dňa 11. 02. 2013 doručil výpoveď z pracovného pomeru.

29. Vychádzajúc z gramatického a logického výkladu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce je potom potrebné konštatovať, že pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ v dôsledku prvého porušenia pracovnej disciplíny žalobcom doručil žalobcovi písomné upozornenie na možnosť výpovede, a následne žalobca v priebehu 6 mesiacov opätovne porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, čo viedlo zamestnávateľa k uplatneniu výpovedného dôvodu v zmysle tohto zákonného ustanovenia, žalovaný svojim postupom naplnil zákonné predpoklady ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre danie výpovede. I Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojom Náleze III. ÚS 409/2017-28, ktorým je odvolací súd viazaný, konštatoval, že uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e/ aktuálneho Zákonníka práce nie je podmienené sústavnosťou a zamestnávateľ je oprávnený pristúpiť k tomuto výpovednému dôvodu za predpokladu, že zamestnanec v priebehu 6 mesiacov dvakrát porušil pracovnú disciplínu a zároveň pri prvom porušení pracovnej disciplíny bol upozornený na možnosť výpovede, pričom toto porušenie sa nemusí týkať tej istej povinnosti zamestnanca, ani nemusí medzi dvoma porušeniami pracovnej disciplíny existovať súvislosť.

30. S ohľadom na vyššie uvedené je potom potrebné konštatovať, že žalovaný výpoveďou z pracovného pomeru, doručenu žalobcovi podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, naplnil zákonom uložené podmienky pre platnosť výpovede v zmysle tohto zákonného ustanovenia, navyše za situácie, keď nebolo sporné to, že by sa žalobca skutkov, ktoré zakladali menej závažné porušenia pracovnej disciplíny, dopustil. Z uvedeného potom vyplýva taký právny záver, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru platne. Na tomto závere nič nemení ani skutočnosť, že žalobca v priebehu konania poukazoval i na potrebu zohľadnenia okolností danej veci, spočívajúcich v jeho osobe, v jeho dovtedajšom postoji k plneniu pracovných povinností, spôsobe porušenia pracovných povinností, keď tieto okolnosti sú relevantnými okolnosťami z hľadiska hodnotenia intenzity porušenia pracovnej disciplíny, ktorá v danom prípade bola ustálená ako menej závažná, bez možnosti toho, že by bolo legitímne hodnotiť, zohľadňujúc prípadné osobitosti tejto veci, ju ešte nižšou intenzitou porušenia. Navyše, tak ako odvolací súd už konštatoval, v danej veci mal za preukázané naplnenie zákonných predpokladov pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, v ktorom ohľade už nie je priestor pre zohľadnenie iných okolností danej veci (žalobcom uvádzaných) ovplyvňujúcich intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ktoré bola v danom prípade menej závažná.

31. Rovnako nie je na mieste ani poukaz žalobcu na skutočnosť, že žalovaný doposiaľ nepredložil dôkaz, že by ho oboznámil s interným predpisom „Termínové vklady“ účinným od 01. 08. 2012. Túto argumentáciu žalobca po prvýkrát uplatnil až v podanom vyjadrení k odvolaniu žalovaného (čo sám uvádza vo vyjadrení zo dňa 09. 04. 2018) proti napadnutému rozsudku a následne vo vyjadrení zo dňa 09. 04. 2018, a to napriek tomu, že v priebehu konania pred súdom prvej inštancie (už v podanej žalobe) tvrdil, že, dôvodom pre ktorý mu nebol známy interný predpis, bola skutočnosť čerpania dovolenky, a tak pre krátkosť času sa s ním neoboznámil, ako i uviedol (cestou právneho zástupcu), že oboznámenie s ním považuje za nedostatočné, bez bližšieho ozrejmenia dôvodu. Žalobca tak uplatnil argumentáciu ako novú skutočnosť, ktorá pred súdom prvej inštancie nebola tvrdená, avšak i za účinnosti OSP (do 30. 06. 2016) ustanovenie § 120 ods. 4 OSP, v zmysle ktorého súd prvej inštancie účastníkov konania pred vyhlásením dokazovania za skončené poučil, jasne stanovovalo, že účastníci musia všetky skutočnosti a dôkazy predložiť alebo označiť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa končí dokazovanie, pretože na dôkazy a skutočnosti predložené a označené neskôr súd neprihliada. Rovnako tak ustanovenie § 366 CSP, účinné od 01. 07. 2016 umožňuje uplatniť strane prostriedok procesnej obrany, ktorý nebol uplatnený v konaní pred súdom prvej inštancie len za podmienok v tomto ustanovení stanovených, čo však (ich naplnenie) nie je možné konštatovať v tejto veci. Potom ani táto žalobcom prezentovaná argumentácia nemá svoje opodstatnenie.

32. S ohľadom na všetky vyššie uvedené dôvody, odvolací súd dospel k záveru, že pokiaľ súd prvej inštancie podanej žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o určenie, že pracovný pomer trvá, vyhovel, vec nesprávne právne posúdil, čo viedlo odvolací súd k zmene rozhodnutia súdu prvej inštancie v zmysle ustanovenia § 388 CSP tak, že rozsudok súdu prvej inštancie

v napadnutom vyhovujúcom výroku zmenil tak, že žalobu žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o určenie, že pracovný pomer žalobcu naďalej trvá, zamietol.

33. Záverom odvolací súd ešte dopĺňa, že keďže predmetom konania bolo posúdenie platnosti výpovede danej žalobcovi a tiež náhrada mzdy žalobcu, pričom súd prvej inštancie rozhodol len o neplatnosti výpovede a o náhrade mzdy nerozhodoval, išlo o medzitýmny rozsudok, a nie o čiastočný rozsudok, ako ho označil súd prvej inštancie. Pokiaľ sa súd v danej veci zaoberal tým, či mal žalobca na požadovanom určení naliehavý právny záujem, bolo to nadbytočné, pretože nešlo o určovaciu žalobu podľa § 80 písm. c) OSP (účinného do 30. 06. 2016), ale o určenie neplatnosti výpovede podľa Zákonníka práce, kde naliehavý právny záujem nie je potrebné skúmať.

34. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP tak, úspešnému žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Napriek zmene rozhodnutia súdu prvej inštancie, odvolací súd nerozhodoval i o trovách prvoinštančného konania, nakoľko o týchto doposiaľ rozhodované nebolo, keď doposiaľ nebolo súdom prvej inštancie rozhodnuté o celom predmete konania, ale len o jeho základe.

Toto rozhodnutie bolo v senáte prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

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