

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 6CoPr/1/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7113228689  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 10. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2018:7113228689.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudcov JUDr. Andrey Galdunovej a JUDr. Alexandra Husivargu v spore žalobkyne: Q.. A. Š., nar. XX. X. XXXX, bytom v R., Z. X, zastúpenej JUDr. Ivanom Husárom, advokátom so sídlom v Košiciach, Vojenská 14, proti žalovanému: Stredná odborná škola železničná, so sídlom v Košiciach, Palackého 14, zastúpenému JUDr. Alexandrom Farkašovským, advokátom, so sídlom v Košiciach, Pri jazdiarni 1, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice I zo dňa 31.10.2017 sp.zn. 15Cpr/3/2013

### rozhodol:

M e n í rozsudok tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede z a m i e t a.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice I (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) rozsudkom zo dňa 31.10.2017, č.k 15Cpr 3/2013-228 určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 31. 5. 2013, daná žalovaným žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, je neplatná.

2. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 31.5.2013 a náhrady mzdy s odôvodnením, že uzatvorila dňa 30. 7. 1996 pracovnú zmluvu, na základe ktorej nastúpila do práce ako zástupkyňa riaditeľa pre technický a ekonomický úsek, na dobu neurčitú. Následne na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16. 12. 2004 (s účinnosťou od 1. 1. 2005) vykonávala funkciu riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného Košice. Po ukončení funkčného obdobia riaditeľky žalovaný žalobkyni doručil výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22. 3. 2010 a Okresný súd Košice I rozsudkom sp. zn. 40C/178/2010 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6Co/269/2012 určil, že táto výpoveď je neplatná. Dňa 31. 5. 2013 (po doručení rozsudku Krajského súdu v Košiciach) došlo k osobnému stretnutiu žalobkyne so žalovaným, na ktorom jej bola doručená výpoveď zo dňa 31. 5. 2013 z dôvodu, že nespĺňa predpoklady stanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce. Žalobkyňa oznámila žalovanému listom zo dňa 27. 8. 2013, že považuje výpoveď za neplatnú, žalovaný reagoval oznámením, že trvá na dôvodoch výpovede.

3. Vykonaným dokazovaním vzal súd za preukázané, že dňa 30.7.1996 bola medzi žalobkyňou ako zamestnancom a Stredným odborným učilišťom železničným v Košiciach ako zamestnávateľom uzatvorená pracovná zmluva, na základe ktorej žalobkyňa nastúpila do práce dňa 1. 8. 1996 do funkcie zástupcu riaditeľa pre úsek technicko-ekonomický. Pracovný pomer bol so žalobkyňou uzatvorený na dobu neurčitú.

4. Dňa 16. 12. 2004 bola medzi Železnicami Slovenskej republiky, Generálne riaditeľstvo Bratislava ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom uzatvorená dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy. S účinnosťou od 1. 1. 2005 mala žalobkyňa vykonávať funkciu riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného v Košiciach. Dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy bola uzatvorená na dobu neurčitú.

5. Po tom, ako došlo k zmene zriaďovateľa, ktorým sa stal Krajský školský úrad v Košiciach, tento vydal dňa 30. 12. 2006 rozhodnutie podľa § 3 ods. 1 a 2 zákona č. 596/2003 Z.z., ktorým žalobkyňu vymenoval do funkcie riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného Košice so spätnou účinnosťou od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2009. K zmene obsahu pracovnej zmluvy v súvislosti s týmto vymenovaním medzi zamestnávateľom žalobkyne a žalobkyňou nedošlo.

6. Dňa 22. 3. 2010 bola žalovaným daná žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Okresný súd Košice I rozsudkom zo dňa 7. 6. 2012 č.k. 40C/178/2010-96 určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22. 3. 2010 je neplatná. Podľa odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, žalovaný mal povinnosť pridelovať žalobkyni prácu po zániku jej funkcie riaditeľky, keďže bola v pracovnom pomere u žalovaného. Túto povinnosť si žalovaný nespínil a ak tvrdil, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou, pretože pre ňu nebola vhodná práca, takéto tvrdenie nie je možné v zmysle ustálenej judikatúry považovať za organizačnú zmenu, ktorá by bola dôvodom pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Krajský súd v Košiciach rozhodnutím zo dňa 19. 3. 2013 č.k. 6Co/269/2012-115, po podanom odvolaní žalovaného, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie č.k. 40C/178/2010-96. Podľa odôvodnenia rozhodnutia, ak žalovaný tvrdil, že žalobkyni bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, existencia tohto výpovedného dôvodu preukázaná nebola (nadbytočnosť žalobkyne vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene), lebo u žalovaného v čase doručenia výpovede žalobkyni nedošlo k žiadnej organizačnej zmene, v dôsledku ktorej by sa žalobkyňa stala nadbytočnou.

7. Dňa 31. 5. 2013 bola žalobkyni doručená výpoveď, ktorou žalovaný so žalobkyňou ukončil pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších prijatých zmien, s tým, že skutkové a právne vymedzenia dôvodov výpovede uviedol nasledovne: „Nesplňate predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon funkcie riaditeľky Strednej odbornej školy železničnej v Košiciach. Na základe ustanovenia § 3 ods. 1 a 2 zákona č. 596/2003 Z.z. predpokladom pre výkon funkcie riaditeľa je vymenovanie do funkcie. Vo Vašom prípade uplynulo Vaše funkčné obdobie dňom 31. 12. 2009. V období od 1. 1. 2010 do 28. 2. 2010 ste funkciu štatutárneho orgánu SOŠŽ vykonávali na základe poverenia prednostu Krajského školského úradu v Košiciach zo dňa 18. 12. 2009, ktoré bolo vydané v súlade s ust. § 5 ods. 9 zákona č. 552/2003 Z.z. v znení neskôr prijatých zmien na obdobie do vymenovania riaditeľa na základe výberového konania. K vymenovaniu nového riaditeľa Strednej odbornej školy železničnej v Košiciach došlo na základe listiny prednostu Krajského školského úradu v Košiciach zo dňa 24. 2. 2010 dňom 1. marca 2010. Na základe právoplatného rozhodnutia Okresného súdu Košice I sp. zn. 40C/178/2010 bolo Vaše ukončenie pracovného pomeru vyhlásené za neplatné a z tohto dôvodu Váš pracovný pomer trvá. Stredná odborná škola železničná v Košiciach Vám dňa 31. 5. 2013 ponúkla pracovné miesto vo funkcii „pomocný nočný vychovávateľ“ na skrátený pracovný úväzok a to od 1. 9. 2013 do 30. 6. 2014. Túto ponúkanú pracovnú pozíciu ste odmietli a na základe tejto skutočnosti Stredná odborná škola železničná Vám už nemá možnosť ponúknuť žiadne iné pracovné miesto. Na základe uvedeného Váš pracovný pomer skončí t.j. uplynutím trojmesačnej výpovednej doby, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.“

8. Súd prvej inštancie právne vec posúdil podľa článku 2, článku 9 Zásad Zákonníka práce spolu s článkom 46 Ústavy SR a § 42 ods. 1,2, § 15, § 54, § 61 ods. 1,2, § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce.

9. Konštatoval, že zo skutkových zistení nebolo sporné, že žalobkyňa bola v pracovnom pomere s právnym predchodcom žalovaného (Stredným odborným učilištom železničným v Košiciach), kde od 1. 8. 1996 vykonávala funkciu zástupkyne riaditeľa pre úsek technicko - ekonomický. S účinnosťou od 1. 1. 2005 vykonávala funkciu riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného Košice na základe uzatvorenej dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy medzi ňou ako zamestnancom a zamestnávateľom Železnice SR, Generálne riaditeľstvo Bratislava, Klemensova 8, Bratislava.

10. Poukázal na žalovaným skutkovo a právne vymedzený dôvod výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce tak, že nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon funkcie riaditeľky Strednej odbornej školy železničnej v Košiciach. Na základe ustanovenia § 3 ods. 1, 2 zákona č. 596/2003 Z.z. predpokladom pre výkon funkcie riaditeľa je vymenovanie do funkcie a jej uplynulo funkčné obdobie dňom 31. 12. 2009.

11. Súd dôvodil, že ustanovenie § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce obsahuje štyri výpovedné dôvody a upriamil pozornosť na rozdielny význam pojmu predpoklady a pojmu požiadavky pre účely výpovede zo strany zamestnávateľa. Kým predpoklady (v zmysle bodu 1) sú také, ktoré sú zakotvené vo všeobecne záväzných predpisoch, požiadavky (v zmysle bodu 3) sú také, ktoré má zamestnávateľ zakotvené vo svojom vnútornom predpise.

12. Osobitným výpovedným dôvodom (upraveným v bode 2) je nespĺňanie požiadaviek podľa ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré zamestnávateľ stanovil vo vnútornom predpise pre vedúcich zamestnancov priamo podriadených štatutárnemu orgánu. Skutková podstata tohto výpovedného dôvodu sa uplatní len u tej časti zamestnávateľov, ktorí vo svojom vnútornom predpise zakotvili voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca.

13. Súd vyjadril názor, že nemožno zamieňať výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, tak že žalobkyňa nespĺňa požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, teda nespĺňa podmienku vymenovania za riaditeľku školy a zároveň nespĺňa kvalifikačné predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

14. Poukázal na to, že podľa ustálenej súdnej praxe výpovedný dôvod musí byť skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom, vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu musia byť uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvodom, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné príčiny výpovede, aby nevznikali pochybnosti o tom, čo chcel zamestnávateľ prejsť, teda ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje. Výpovedný dôvod musí byť konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí realizáciu zákonného dôvodu výpovede tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva.

15. V danom prípade, podľa súdu prvej inštancie, z obsahu výpovede vyplývajú rozdielne a nejednoznačné skutkové dôvody, ktoré inak posudzoval zamestnávateľ a inak zamestnanec (žalobkyňa a žalovaný). Žalobkyňa vzhľadom na obsah výpovede, ako aj celkové okolnosti prípadu, keď žalovaný opakovane, aj prostredníctvom trestného stíhania, spochybňoval jej druhú atestáciu, považovala za dôvod výpovede nespĺňanie predpokladov na výkon funkcie pedagóga podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bol 1 Zákonníka práce.

16. Uzavrel, že kumulácia výpovedných dôvodov je možná, nie je však prípustné, aby skutkovými okolnosťami, ktoré nie sú jednoznačne zamestnávateľom vymedzené, teda nesplnenie predpokladov na výkon funkcie riaditeľky (podľa posudzovanej výpovede zo dňa 31. 5. 2013), nesplnenie predpokladov vymenovania (podľa názoru zamestnávateľa), nesplnenie predpokladov pedagogického zamestnanca (podľa názoru žalobkyne) boli naplnené dva alebo viac výpovedných dôvodov v jednej výpovedi, ktoré navyše každá z dotknutých strán inak vnímala, avšak podľa súdu ide o jasný obsah výpovede.

17. Za podstatnú v danom prípade považoval okolnosť, že dňa 16. 12. 2004 uzavrela žalobkyňa ako zamestnanec so zamestnávateľom, právnym predchodcom žalovaného, Železnicami Slovenskej republiky, Generálne riaditeľstvo, Klemensova 8, Bratislava, dohodu o zmene obsahu pracovnej zmluvy, podľa ktorej dohodnutý obsah pracovnej zmluvy sa menil s účinnosťou od 1. 1. 2005 a uvedeným dňom mala žalobkyňa vykonávať funkciu riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného Košice. Dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy bola uzatvorená na dobu neurčitú.

18. Podľa názoru súdu žalobkyňa pred vymenovaním do funkcie riaditeľky bola riadnym pedagogickým zamestnancom školy na základe uzatvorenej platnej pracovnej zmluvy a uzavretím dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 16. 12. 2004 sa zmenil len obsah pracovnej zmluvy tak, že vykonávala

funkciu riaditeľky. Žalobkyňa bola a je držiteľkou druhej kvalifikačnej skúšky v oblasti pedagogiky a tvrdenie žalovaného, že kvalifikačnú skúšku získala podvodom, nemožno akceptovať. Trestné stíhanie, ktoré bolo vedené na podnet žalovaného pre prečin falšovania a pozmeňovania verejnej listiny, bolo orgánom činným v trestnom konaní právoplatne zastavené.

19. K zmene obsahu pôvodnej pracovnej zmluvy totiž došlo uzavretím platnej dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy medzi žalobkyňou ako zamestnancom a Železnicami Slovenskej republiky, Generálne riaditeľstvo Bratislava, Klemensova 8, Bratislava (v tom čase zriaďovateľom školy) ako zamestnávateľom. Žalobkyňa len vykonávala funkciu riaditeľky školy v rámci platne uzatvoreného pracovného pomeru medzi ňou a jej zamestnávateľom Železnicami SR, Bratislava.

20. V konaní opakované tvrdenia žalovaného, že žalobkyňa falšovala podklady pre druhú pedagogickú atestáciu, nemajú podľa súdu žiaden právny význam. Ak by žalobkyňa nemala druhú pedagogickú atestáciu, nemení to nič na závere, že prvú pedagogickú atestáciu žalovaný nespochybňoval a výpoveď nebola žalobkyni doručená, aby pre výkon pedagogickej práce potrebovala druhú pedagogickú atestáciu. Žalobkyňa spĺňala všetky predpoklady potrebné pre výkon funkcie pedagogického zamestnanca - učiteľky školy (rozhodnutie Okresného súdu Košice I č.k. 40C/178/2010-96 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach č.k. 6Co/269/2012-115).

21. Súd mal za to, že so žalobkyňou po ukončení funkčného obdobia riaditeľky dňa 31. 12. 2009 malo dôjsť k uzavretiu dohody o zmene pracovnej zmluvy, na základe ktorej by došlo k priradeniu práce žalobkyni ako pedagogickému zamestnancovi alebo k priradeniu práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy zo dňa 30. 7. 1996, keďže pracovný pomer ďalej trval, prípadne k podaniu výpovede pre nadbytočnosť, s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene, čo sa nestalo.

22. Neexistoval teda výpovedný dôvod uplatnený voči žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, lebo žalobkyňa chcela a mala u žalovaného pracovať na základe pôvodnej pracovnej zmluvy zo dňa 30. 7. 1996 ako pedagogický zamestnanec. Predpoklady pre výkon pracovnej činnosti na základe pôvodnej pracovnej zmluvy v celom rozsahu spĺňala.

23. Na základe uvedených záverov a citovaných zákonných ustanovení súd žalobe v celom rozsahu vyhovel a vyslovil neplatnosť výpovede zo dňa 31. 5. 2013.

24. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný v zákonnej lehote odvolanie a navrhol, aby odvolací súd napádaný rozsudok zmenil tak, že žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietne. Namietal odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a písm. h/ CSP, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Poukázal na odôvodnenie zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu, v zmysle ktorého bol v predmetnej výpovedi, popri výpovednom dôvode podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, skutkovo vymedzený výpovedný dôvod aj popísaním okolností (na základe ktorých bola zamestnancovi daná výpoveď) tak, že by mohol napíňať aj dôvod uvedený v § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu považuje žalovaný postup súdu prvej inštancie, pri právnom posúdení kumulácie výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. d/, bod 1 a bod 2 Zákonníka práce, za nerešpektovanie právneho názoru odvolacieho súdu.

25. Zdôraznil, že v prípade akceptovania právneho názoru súdu prvej inštancie by po ukončení funkčného obdobia štatutárneho zástupcu - riaditeľa, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú, nebol na strane zamestnávateľa daný žiadny výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce a došlo by tak k neriešiteľnej situácii, čo určite zákonodarca pri prijatí novely v roku 2003 nepredpokladal. Výpoveď žalobkyne o rozdielnosti a nejednoznačnosti skutkových dôvodov výpovede, ktoré mal inak posudzovať žalovaný a inak žalobkyňa, považuje žalovaný za výslovne účelovú. Nesúhlasí s právnym názorom súdu prvej inštancie, podľa ktorého malo po skončení funkčného obdobia riaditeľky dôjsť k uzatvoreniu dohody o zmene pracovnej zmluvy na pozíciu pedagogického zamestnanca. Tento záver nemá oporu v právnej úprave platnej k 30.7.1996, ani v samotnej pracovnej zmluve, resp. dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16.12.2004.

26. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu navrhla napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Žalobkyňa má za to, že súd správne zistil skutkový stav veci a podotkla, že žalovaný v odvolaní ani neuvádza v čom má spočívať údajné nesprávne skutkové zistenie súdu prvej inštancie. K tvrdenému nerešpektovaniu právneho názoru odvolacieho súdu žalobkyňa poukázala na to, že odvolací súd iba konštatoval, že skutkové okolnosti popísané vo výpovedi by mohli napĺňať aj výpovedný dôvod uvedený v § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2, avšak posúdenie uvedenej veci ponechal na úvahe súdu prvej inštancie. Prvoinštančný súd svojimi úvahami dospel k záveru, že takýto výklad výpovede nie je dôvodný a tento záver riadne zdôvodnil.

27. Žalobkyňa opakovane poukázala na to, že ak sa o funkciu riaditeľa uchádza zamestnanec školy, k zmene obsahu existujúcej pracovnej zmluvy dochádza iba na obdobie počas výkonu funkcie riaditeľa a ak takýto zamestnanec nemá záujem naďalej po skončení funkčného obdobia riaditeľa vykonávať funkciu riaditeľa v ďalšom období, vracia sa na svoje pôvodné pracovné miesto alebo mu zamestnávateľ môže pri splnení predpokladov uvedených v Zákonníku práce dať výpoveď pre nadbytočnosť. Zdôraznila, že pokiaľ by vedela o tom, že následne bude existovať nejaké funkčné obdobie riaditeľky, po ukončení ktorého už nebude môcť naďalej pracovať na základe pôvodnej pracovnej zmluvy, nikdy by zmenu obsahu pracovnej zmluvy nepodpísala, prípadne by tak urobila iba na časové obdobie výkonu funkcie riaditeľky. Pokiaľ žalovaný neurobil rozhodnutie o organizačnej zmene, mal umožniť žalovanej vykonávať prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy alebo takéto rozhodnutie o organizačnej zmene uskutočniť a žalobkyni doručovať výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce. Poukázala na rozhodnutia súdov vo veci sp.zn. 40C/178/2010 Okresného súdu Košice I (v spojitosti s rozhodnutím Krajského súdu Košice sp.zn. 6Co/269/2012).

28. Ďalšie vyjadrenia vo veci neboli podané.

29. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 Civilného sporového poriadku účinného od 01.07.2016, ďalej len CSP) prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP, teda preskúmal celý rozsudok ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods.1 písm. f/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné.

30. V prejednávanom spore neboli splnené podmienky ani na potvrdenie rozsudku, ani na jeho zrušenie, preto odvolací súd rozsudok zmenil tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia (§ 388 CSP).

31. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 23.10.2018 o 10.05 hod. v pojednávacej miestnosti č. dverí 202, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 16.10.2018 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ustanovenia § 219 ods. 1, 3 CSP, § 378 ods. 1 CSP a § 385 ods. 1 CSP a contrario.

32. Žalovaný namietal odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a písm. h/ CSP, t. j. že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

33. K jednotlivým uplatneným odvolacím dôvodom žalovanou odvolací súd uvádza nasledovné :

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

35. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesov strán alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventúálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo

malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP (do 30.6.2016 z ust. § 133 až 135 O.s.p.).

Odvolačný súd dospel k záveru, že je naplnený odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP.

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

37. Odvolací súd dospel k záveru, že je naplnený odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP.

38. Súd prvej inštancie použil správny právny predpis, keď vec posúdil podľa článku 2, článku 9 Zásad Zákonníka práce spolu s článkom 46 Ústavy SR a § 42 ods. 1,2, § 15, § 54, § 61 ods. 1,2, § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce, realizoval aj jeho správny výklad, avšak nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

39. Podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo,
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov zamestnanca ich v primeranom čase neodstránil.

40. Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

41. Podľa § 3 ods. 1 zák.č. 596/2003 Z.z. - o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení účinnom ku dňu výpovede riaditeľa vymenúva na dobu funkčného obdobia a odvoláva zriaďovateľa školy alebo zriaďovateľa školského zariadenia (ďalej len "zriaďovateľ").

42. Podľa § 3 ods. 2 zák.č. 596/2003 Z.z. - o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení účinnom ku dňu výpovede Zriaďovateľ vymenúva riaditeľa na päťročné funkčné obdobie na návrh rady školy v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia návrhu. Rada školy predkladá návrh na kandidáta na riaditeľa na základe výsledkov výberového konania podľa § 4 okrem kandidáta, ktorý bol odvolaný podľa odseku 7 písm. a) až c) a e) a odseku 8 písm. c). Návrh rady školy je pre zriaďovateľa záväzný, ak tento zákon v odseku 12 neustanovuje inak.

43. Citované ust. § 63 ods. 1 písm. d/ v znení účinnom od 1.7.2003 upravuje 4 dôvody výpovede (tak ako to správne uviedol aj súd prvej inštancie), pričom pod bodom 1 je uvedená situácia, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a pod bodom 2 je ako osobitný dôvod podchytená situácia, keď dôjde k ukončeniu funkčného obdobia, resp. odvolaniu alebo vzdaniu sa takej funkcie, pre ktorú osobitný predpis alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovil voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania danej funkcie, t.j. ukončením funkčného obdobia, odvolaním alebo vzdaním sa funkcie, zamestnanec prestal spĺňať požiadavky na výkon funkcie ustanovené v § 42 ods. 2 Zákonníka práce.

44. Súd prvej inštancie správne poukázal na to, že výpovedný dôvod musí byť skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom tak, že skutkové okolnosti uvedené vo výpovedi musia vo svojom súhrne tvoriť skutok nezameniteľný s inými skutkami, a aby ho ako celok bolo možné subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Zároveň správne konštatoval, že

kumulácia výpovedných dôvodov je možná, avšak nie je prípustné, aby skutkové okolnosti, ktoré majú naplňať dva alebo viac výpovedných dôvodov v jednej výpovedi, neboli jednoznačne vymedzené.

45. Kumulácia niekoľkých výpovedných dôvodov v jednej výpovedi je zásadne prípustná, výpoveď z pracovného pomeru nie je neplatná len preto, že v nej zamestnávateľ uplatnil viac výpovedných dôvodov. Uvedená skutočnosť má za následok, že v konaní začatom na návrh zamestnanca o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je potrebné jednotlivé výpovedné dôvody skúmať každý zvlášť a samostatne. Je potrebné tiež posudzovať ich účinky na ďalšie trvanie pracovného pomeru; ak pracovný pomer skončil na základe jedného z nich, stávajú sa ostatné uplatnené dôvody obsolentné (21Cdo/2098/2004).

46. Odvolací súd zároveň zdôrazňuje, že súd pri rozhodovaní o platnosti alebo neplatnosti výpovede nie je viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú zamestnávateľ vo výpovedi uvedie, teda aké konkrétne ustanovenie zákona vo výpovedi označí, ale musí vychádzať z toho, ako je výpoveď skutkovo odôvodnená a či toto skutkové naplnenie je podkladom niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v Zákonníku práce.

47. V danom prípade žalovaný v predmetnej výpovedi označil výpovedný dôvod jednak uvedením konkrétneho ustanovenia Zákonníka práce (§ 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce) a zároveň skutkovo vymedzil výpovedný dôvod popisáním okolností, na základe ktorých dal zamestnankyni (žalobkyni) výpoveď.

48. Odvolací súd má za to, že v predmetnej výpovedi žalovaný ako zamestnávateľ síce označil ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, avšak neuviedol žiadne skutkové okolnosti, ktoré by bolo možné subsumovať pod výpovedný dôvod upravený v tomto ustanovení, a preto by výpoveď podľa tohto výpovedného dôvodu nemohla byť platná (tak ako správne uzavrel súd prvej inštancie).

49. Zároveň však žalovaný vo výpovedi výpovedný dôvod skutkovo vymedzil tak, že popísané skutkové okolnosti výpovedného dôvodu vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami a je zrejmé, aké sú skutočné príčiny výpovede, t.j. že žalobkyňa nespĺňa požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, keďže nespĺňa predpoklady na vykonávanie funkcie riaditeľky školy.

50. To, že zamestnávateľ uviedol vo výpovedi nesprávnu právnú kvalifikáciu, keď vo výpovedi popísané konkrétne skutkové okolnosti podradil pod ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, nespôsobuje samo o sebe nejednoznačnosť skutkových dôvodov tak, ako to nesprávne vyhodnotil súd prvej inštancie. Naopak, podľa odvolacieho súdu žalovaný výpovedný dôvod konkretizoval uvedením skutočností, v ktorých videl realizáciu zákonného dôvodu výpovede tak, že je nepochybné, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva, t.j. že žalobkyňa nespĺňa požiadavky, za ktorých môže vykonávať funkciu riaditeľky školy.

51. V zmysle vyššie uvedených úvah odvolací súd má za to, že skutkové okolnosti uvedené vo výpovedi naplňajú výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce (t.j., že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce), preto pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončil platne na základe tohto výpovedného dôvodu, a preto sa výpovedný dôvod označený ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce stal obsolentným a nebolo potrebné sa naplnením tohto výpovedného dôvodu ďalej zaoberať.

52. Odvolací súd nepovažuje za správny názor súdu prvej inštancie, že neexistoval výpovedný dôvod uplatnený voči žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce, lebo žalobkyňa chcela a mala u žalovaného pracovať na základe pôvodnej pracovnej zmluvy zo dňa 30. 7. 1996 ako pedagogický zamestnanec. Nestotožňuje sa ani s úvahou súdu prvej inštancie, že so žalobkyňou po ukončení funkčného obdobia riaditeľky dňa 31. 12. 2009 malo dôjsť k uzavretiu dohody o zmene pracovnej zmluvy, na základe ktorej by došlo k pridelovaniu práce žalobkyni ako pedagogickému zamestnancovi alebo k pridelovaniu práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy zo dňa 30. 7. 1996, keďže pracovný pomer ďalej trval, prípadne k podaniu výpovede pre nadbytočnosť s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene.

53. Skutková podstata osobitného výpovedného dôvodu upraveného v bode 2 citovaného ustanovenia (nesplňanie požiadaviek podľa ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré zamestnávateľ stanovil vo

vnútornom predpise pre vedúcich zamestnancov priamo podriadených štatutárnemu orgánu) sa uplatní len u tej časti zamestnávateľov, ktorí vo svojom vnútornom predpise zakotvili voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca.

54. K naplneniu uvedenej skutkovej podstaty môže dôjsť kedykoľvek v priebehu pracovného pomeru, teda aj za situácie, že zamestnanec pri vzniku pracovného pomeru spĺňal predpoklady stanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a neskôr v dôsledku určitých skutočností už tieto predpoklady nespĺňa. Takýmto možným dôvodom (vo vzťahu k § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2) môže byť odvolanie alebo vzdanie sa funkcie, resp. ukončenie funkčného obdobia (ak zamestnanec vykonáva funkciu, pre ktorú osobitný predpis alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovil voľbu alebo vymenovanie).

55. V tejto súvislosti odvolací súd upriamuje pozornosť na to, že dňa 16. 12. 2004 bola medzi Železnicami Slovenskej republiky, Generálne riaditeľstvo Bratislava ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom uzatvorená dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 30.7.1996 tak, že s účinnosťou od 1. 1. 2005 na dobu neurčitú mala žalobkyňa vykonávať funkciu riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného v Košiciach.

56. Železnice Slovenskej republiky a Krajský školský úrad v Košiciach uzatvorili dňa 12.12.2005 zmluvu, ktorou došlo k zmene zriaďovateľa Stredného odborného učilišťa železničného v Košiciach zo Železníc Slovenskej republiky na Krajský školský úrad Košice v súlade s § 10 a 18 zák. č. 596/2003 o štátnej správe v školstve ku dňu 1.1.2006 s tým, že Krajský školský úrad Košice dňom prechodu zriaďovateľskej funkcie ako nový zriaďovateľ zriadi samostatný právny subjekt SOUŽ Košice so samostatnou právnou subjektivitou, ktorý bude nástupníckou organizáciou terajšieho subjektu Železnice Slovenskej republiky - SOUŽ Košice. V súlade s ust. § 28 a nasl. Zákonníka práce dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov ŽSR SOU KE na samostatný právny subjekt SOUŽ KE dňom prechodu zriaďovateľskej funkcie.

57. Krajský školský úrad v Košiciach ako zriaďovateľ dňa 28.12.2005 vydal zriaďovaciu listinu príspevkovej organizácie Stredné odborné učilište železničné, IČO: 35 570 563, s tým, že štatutárnym orgánom je riaditeľ školy, ktorého vymenúva a odvoláva prednosta Krajského školského úradu v Košiciach, zriadenie organizácie 1.1.2006.

58. Krajský školský úrad v Košiciach vydal dňa 30. 12. 2006 rozhodnutie podľa § 3 ods. 1 a 2 zákona č. 596/2003 Z.z., ktorým žalobkyňu vymenoval do funkcie riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného Košice s účinnosťou od 1. 1. 2006 s odôvodnením, že k 13.12.2005 došlo od 1.1.2006 k zmene zriaďovateľa voči SOU železničného zo Železníc Slovenskej republiky na Krajský školský úrad v Košiciach a práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prešli zo ŽSR - SOUŽ v Košiciach na SOUŽ v Košiciach. V rámci prechodu práv a povinností zostáva pracovno-právny vzťah vo funkcii riaditeľky SOUŽ zachovaný. Podľa ust. § 39 ods. 3 zák. č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov funkčné obdobie končí 31.12.2009.

59. Obsah konkrétneho pracovnoprávneho vzťahu určuje pracovná zmluva, uzatvorená medzi zamestnancom a zamestnávateľom, pričom medzi štyri podstatné obsahové zložky pracovnej zmluvy, ktoré sa bezpodmienečne vyžadujú na jej platné uzavretie, a preto musia byť vždy predmetom konkrétnej dohody medzi oboma účastníkmi pracovného pomeru, patrí aj druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika (§ 43 ods.1 ZP). Vymedzenie druhu práce a jeho stručná charakteristika v pracovnej zmluve zamestnancovi zaručuje, že mu bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy, a zamestnávateľovi zároveň určuje rozsah jeho dispozičnej právomoci, t.j. právo pridelať zamestnancovi v dohodnutom rámci konkrétne pracovné úlohy, teda záväznými pokynmi konkretizovať dojednaný druh práce, ktorý je súhrnom jednotlivých opakujúcich sa pracovných činností, pracovných operácií alebo úloh. Zamestnanec nemôže odmietnuť prácu, ktorá je v súlade s obsahom pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca na iný druh práce, než bol dojednaný v pracovnej zmluve, len celkom výnimočne, a to v prípadoch, ktoré sú taxatívne vymedzené v Zákonníku práce.

60. V danom prípade dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16.12.2004 došlo k zmene druhu výkonu práce (žalobkyňa vykonávala funkciu riaditeľky učilišťa) na dobu neurčitú t.j. natrvalo, nielen

na časovo ohraničené obdobie, preto v čase zmeny zriaďovateľa Stredného odborného učilišťa železničného v Košiciach zo Železníc Slovenskej republiky na Krajský školský úrad Košice, mala žalobkyňa dohodnutý druh práce - vykonávanie funkcií riaditeľky učilišťa.

61. Dňom 1.1.2006, kedy došlo k zriadeniu príspevkovej organizácie Stredné odborné učilište železničné, IČO: 35 570 563 (zriaďovateľ Krajský školský úrad v Košiciach), ktorého štatutárnym orgánom je riaditeľ školy, došlo k zmene situácie vo vzťahu k predpokladom vykonávania funkcie (vymenúvania a odvolávania) riaditeľa školy. V zmysle zák.č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve riaditeľa školy vymenúva a odvoláva prednosta Krajského školského úradu v Košiciach. Týmto sa v priebehu trvania pracovného pomeru žalobkyne jej zamestnávateľom stala taká organizácia, ktorá má ustanovené nielen vo svojom vnútornom predpise (zriaďovacia listina), ale aj v osobitnom právnom predpise (§3 zák. 596/2003 Z.z.), vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca. V dôsledku toho sa na jej pracovný pomer začalo vzťahovať ustanovenie § 42 ods.2 ZP a zároveň vznikla aj možnosť aplikácie výpovedného dôvodu upraveného v ust. § 63 ods.1 písm d/ bod 2 ZP.

62. Keď Krajský školský úrad v Košiciach vydal dňa 30. 12. 2006 rozhodnutie podľa § 3 ods. 1 a 2 zákona č. 596/2003 Z.z., ktorým žalobkyňu vymenoval do funkcie riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného Košice s účinnosťou od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2009, k zmene obsahu pracovnej zmluvy v súvislosti s týmto vymenovaním medzi zamestnávateľom žalobkyne a žalobkyňou nedošlo. Preto v čase skončenia funkčného obdobia žalobkyne vo funkcii riaditeľky sa jej pracovný pomer riadil pracovnou zmluvou s dojednaným druhom práce- riaditeľka školy, avšak po skončení funkčného obdobia žalobkyňa už nespĺňala požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce na výkon funkcie riaditeľky. Pretože nedošlo ani k dohode o zmene pracovnej zmluvy, žalovaný ako zamestnávateľ mohol uplatniť výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/, bod 2 ZP tak, ako k tomu došlo v tomto prípade.

63. Odvolací súd má za to, že po skončení funkčného obdobia nebol zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy žalobkyne na pozíciu pedagogického zamestnanca (takáto povinnosť mu z ničoho nevyplýva) a zároveň k takejto dohode nemohlo dôjsť vzhľadom na to, že žalovaný nemal žiadne voľné pracovné miesto pedagogického zamestnanca. Rovnako nemohlo dôjsť k uplatneniu výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pretože nebolo možné, aby zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene, keďže k žiadnej takejto organizačnej zmene nedochádzalo. Jediný možný postup súladný s vtedy platným Zákonníkom práce bolo uplatnenie výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce.

64. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v zmysle ust. § 388 CSP zmenil tak, že žalobu zamietol. O nároku na náhradu trov celého konania (na súde prvej inštancie a pred odvolacím súdom) odvolací súd nerozhodoval, nakoľko Okresný súd Košice I rozsudkom zo dňa 3.3.2015 č.k. 15Cpr/3/2013-75 vo svojom druhom výroku žalobu o náhradu mzdy s príslušenstvom vylúčil na samostatné konanie, v ktorom si vymienil rozhodnúť o trovách celého konania.

65. Podľa § 262 ods. 3 CSP ak súd rozhoduje čiastočným rozsudkom alebo medzitýmym rozsudkom, môže rozhodnúť, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch alebo o celom uplatnenom procesnom nároku.

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

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

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

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

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

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

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

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

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

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

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

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

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

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