

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 8CoPr/5/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114218420
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 01. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Fil'akovský
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2019:8114218420.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Fil'akovského a sudcov JUDr. Branislava Brezu a JUDr. Anny Kovaľovej v spore žalobcu H. D., nar. XX.XX.XXXX, bytom V. R. XX, XXX XX L. L., právne zastúpený JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou so sídlom Ul. Československej armády 25, 974 01 Banská Bystrica, proti žalovanému J. J. R., a.s., so sídlom J. 9, XXX XX Y. Y., A.: XX XXX XXX, právne zastúpený JUDr. Lucia Jurgová advokátka, s.r.o., so sídlom Slnecná 33, 044 24 Poproč, IČO: 47 236 884, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov č.k. 29Cpr 5/2014-344 zo dňa 10. októbra 2018, takto jednohlasne

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Žalobca n e m á n á r o k na náhradu trov odvolacieho konania a žalovanému sa ich náhrada n e p r i z n á v a.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Prešov (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že:

„I. Žalobu z a m i e t a.

II. P r i z n á v a žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.“

2. Rozhodnutie právne posúdil ustanovením § 74, § 77, § 79 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“).

3. Žalobou doručenou súdu dňa 30.06.2014 žalobca žiadal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru uplatnené žalovaným voči žalobcovi dňa 02.05.2014 je neplatné. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo odôvodnené tým, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu (pri realizácii kontroly nad dodržiavaním stanovených postupov pri nakladaní s citlivými informáciami zamestnávateľa) zistil, že žalobca dňa 18.03.2014 od Bc. E. Y., supervízora obdržal emailovú správu s citlivými údajmi vrátane prílohy obsahujúcej dôverný dokument zamestnávateľa. Túto emailovú správu dňa 19.03.2014 žalobca zaslal na neznámu emailovú adresu s označením a@b.c (emailová adresa zamestnanca konkurenčného subjektu). Žalobca porušil pracovnú disciplínu, a to povinnosť zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri plnení pracovných úloh. Súd prvej inštancie konštatoval, že vzhľadom na dĺžku žalobcovho pracovného pôsobenia mu bola hodnota informácií získaných z fungovania S. trhu, spôsob ich sprístupňovania, obmedzenia nakladania s informáciami, ako aj pravidlá poctivého súťaženia známa. Stotožnil sa s argumentáciou žalovaného, že žalobca svojím správaním porušil interné procesy a postupy aplikáciou nečestnej komunikácie s konkurenciou v

rozpore so záujmami zamestnávateľa. Sprístupnenie informácií zhromaždených obchodnou činnosťou žalovaného a údajov o obchodných aktivitách klientov žalovaného konkurenčnej spoločnosti možno považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny, keďže išlo o informácie strategického významu a konanie žalobcu mohlo spôsobiť žalovanému škodu zmenou strategického postupu konkurenčného subjektu na získanie prevádzok žalovaného výhodnejšími podmienkami spolupráce - cenovými, platobnými alebo inými materiálnymi výhodami a súčasne vystavil žalovaného riziku postihu pre porušenie povinnosti v oblasti hospodárskej súťaže Protimonopolným úradom SR.

4. Proti rozsudku podal včas odvolanie žalobca. Žiadal, aby odvolací súd zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru uplatnené žalovaným voči žalobcovi dňa 02.05.2014 je neplatné. Poukázal na to, že odvolací súd vo svojom rozhodnutí sp. zn. 8CoPr/5/2017-325 zo dňa 20.02.2018, ktorým zrušil skoršie rozhodnutie prvoinštančného súdu vec právne posúdil tak, že intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcu neznižuje to, že si žalobca počas svojho doterajšieho pôsobenia u žalovaného plnil svoje úlohy svedomito, a že je bezvýznamnou aj skutočnosť, či žalovanému bola spôsobená škoda. Uvedené odvolací súd konštatuje aj napriek tomu, že aplikačná prax súdov je v tomto smere ustálená a pri posúdení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa okrem iných podstatných kritérií zaoberá aj kritériami ako je hodnotenia osoby zamestnanca, jeho doterajší prístup k plneniu pracovných povinností, či v dôsledku jeho konania došlo k vzniku škody. Stotožnil sa s právnym názorom prvoinštančného súdu ako aj s názorom odvolacieho súdu, že žalobca nepochybne porušil pracovnú disciplínu, že z hľadiska vyhodnotenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nebol preukázaný charakter výnimočnosti pre uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá skutočnosť musí byť v zmysle Zákonníka práce preukázaná. Má za to, že odosielaná správa neobsahovala citlivé údaje zamestnávateľa a čo sa týka odosielanej prílohy, túto nemožno považovať za dôverný dokument. V súdnom konaní nebolo preukázané, že žalobca bol zo strany žalovaného poučený o tom, ktoré údaje sa považujú za citlivé a zo strany žalovaného nebol žalobcovi predložený žiadny interný dokument obsahujúci poučenie o tom, čo sa považuje za citlivé údaje. Poznamenal tiež, že žalovaný neplatne skončil pracovný pomer aj z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky, ktorou je neplatné prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov.

5. Žalovaný sa napriek výzve prvoinštančného súdu k podanému odvolaniu do upovedomenia o verejnom vyhlásení rozsudku nevyjadril.

6. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „C.s.p.“), vzhľadom na včas podané odvolanie, preskúmal napadnuté rozhodnutie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z § 379 a nasl. C.s.p., bez nariadenia pojednávania (§ 385 C.s.p. a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

7. Z obsahu spisu vyplýva, že dňa 30.11.2017 bola medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom uzatvorená Pracovná zmluva, v zmysle ktorej bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 30.11.2008. Dňa 29.01.2008 bola medzi stranami konania uzatvorená Dohoda o zmene pracovnej zmluvy, v zmysle ktorej sa dohodli, že pracovný pomer založený Pracovnou zmluvou je dohodnutý na neurčitý čas.

8. Dňa 02.05.2014 bolo žalobcovi zo strany žalovaného doručené (fikciou doručenia) Okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. V uvedenej listine žalovaný uviedol, cit: „... Zamestnávateľ pri realizácii kontroly nad dodržiavaním stanovených postupov pri nakladaní s citlivými informáciami zamestnávateľa zistil, že dňa 18.03.2014 o 08:58 AM ste od Bc. E. Y. R. ON V. B. obdržali elektronickú e-mailovú správu, so subjektom: „FW: odosielané e-mailom: ON PO - utok konkurencie.xlsx“ spolu s prílohou, ktorá bola okrem Vás adresovaná aj ďalším príjemcom správy, a to V. O., H. F., H. Y., B. Y.. Túto Vami prijatú e-mailovú správu s citlivými údajmi zamestnávateľa vrátane jej prílohy obsahujúcej dôverný dokument zamestnávateľa ste dňa 19.03.2014 o 04:13 PM zaslali na neznámu emailovú adresu na webový emailový účet a@b.c“. ... Zamestnávateľ považuje za neprípustné a viac ako neakceptovateľné, že citlivé údaje a informácie v elektronickej forme obsiahnuté v uvedenej e-mailovej správe, s ktorými ste ako zamestnanec prišli pri výkone práce do styku, ste sprístupnili preposlaním tejto elektronickej e-mailovej správy neznámemu užívateľovi na webový e-mailový účet mimo užívateľov elektronickej

adries zamestnávateľa. Uvedené konanie je v priamom rozpore s Vašimi povinnosťami zamestnanca, na ktoré ste sa zaviazali v čl. VII bodu 7.5 Pracovnej zmluvy uzavretej dňa 30.11.2017. Zamestnávateľ Vaše konanie hodnotí ako obzvlášť závažný nedostatok vo Vašej osobe ako zamestnanca. ... Spoločnosť považuje Vaše konanie vzhľadom na všetky okolnosti, za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a to v zmysle Pracovného poriadku spoločnosti časť 3.3.2 Závažné porušenie pracovnej disciplíny, písm. a) neplnenie základných povinností zamestnanca uvedených v Zákonníku práce § 81, § 82 a v tomto Pracovnom poriadku bod 2.1, 2.2, 2.3 písm. i), j), k). ... Okamžité skončenie Vášho pracovného pomeru z dôvodov vyššie uvedených bolo prerokované so zástupcami zamestnancov - príslušným odborovým orgánom Závodný Výbor Odborového zväzu J. pri J. V., a.s. dňa XX.XX.XXXX. ...“ Z obsahu spisu zároveň vyplýva, že emailová adresa X.@D..M. patrila zamestnancovi konkurenčného subjektu.

9. Žalobca žalovanému adresoval listinu zo dňa 02.05.2014 nazvanú ako „Nesúhlas s okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa“, v ktorej žalobca uviedol, že s výpoveďou nesúhlasí, nakoľko si nie je vedomý, že by hrubo porušil pracovnú disciplínu a žiada o pridelenie práce dňom 05.05.2014. Na uvedenú listinu žalovaný žalobcovi odpovedal listom zo dňa 06.05.2014 nazvaný ako „Stanovisko zamestnávateľa“, v ktorej žalovaný uviedol, že zamestnávateľ považuje pracovný pomer žalobcu za skončený.

10. Podľa ustanovenia § 68 odsek 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec
b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa odseku 2, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

11. Podľa ustanovenia § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

12. Podľa ustanovenia § 81 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä
a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

13. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce zakotvuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Vychádzajúc zo závažnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre oboch účastníkov, v praxi by sa mal tento dôvod uplatňovať len vo výnimočných prípadoch. Pri zohľadnení ustálenej judikatúry českých súdov by bolo možné konštatovať, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je akceptovateľné v situáciách (pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1483/2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003), keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede ešte zamestnával počas výpovednej doby.

14. Dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru je okrem právoplatného odsúdenia zamestnanca za úmyselný trestný čin aj závažné porušenie pracovnej disciplíny. Intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ktorá by bola dostatočným právnym základom na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, Zákonník práce nezakotvuje. Právna kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny závisí od okolností konkrétneho prípadu. Pričom by sa malo prihliadať nielen na osobu zamestnanca, na pracovnú pozíciu, ktorú zastáva, na mieru zavinenia, spôsob porušenia pracovnej disciplíny, ale aj na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ môže bližšie konkretizovať prípady závažného porušenia pracovnej disciplíny vo svojom vnútornom predpise. Súd však pri rozhodovaní o platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je právne viazaný takýmto vymedzením zo strany zamestnávateľa. V zmysle súdnej praxe: „Iba závažné porušenie

pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 odsek 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) <.> hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.“ (Pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5Cdo/17/2011).

15. Naplnenie tejto skutkovej podstaty bude najčastejšie súvisieť so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných v ustanovení § 81 Zákonníka práce. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí zamestnávateľ preukázať a ak ide o zamestnanca, musí byť zavinené aspoň z nedbanlivosti. Ide o porušenie právnych povinností zo strany zamestnanca, ktoré mu vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov, z vnútorných predpisov zamestnávateľa, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy. Ak ide skutočne o závažné porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ má možnosť sa rozhodnúť, či zvolí výpoveď, alebo uplatní okamžité skončenie pracovného pomeru. (Pozri Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017)

16. Pri skúmaní, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne, závažne alebo zvlášť hrubým spôsobom, môže súd prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na dobu a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľov a na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu, a pod. (Pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 21 Cdo 1252/2002)

17. Ako odvolací súd už uviedol vo svojom skoršom rozhodnutí sp. zn. 8CoPr/5/2017-325 zo dňa 20.02.2018, osoba žalobcu - zamestnanca ako kritérium pri hodnotení intenzity porušenia neznižuje v danom prípade intenzitu, resp. závažnosť porušenia pracovnej disciplíny. Vzhľadom na dĺžku pracovného pôsobenia žalobcu, mu bola hodnota informácií získaných z fungovania S. trhu, spôsob ich sprístupňovania, obmedzenia nakladania s takto získanými informáciami, ako aj pravidlá poctivého súťaženia v uvedenom trhovom segmente a poznanie oprávnených záujmov zamestnávateľa dôkladne známa, a teda mal vedomosť o citlivosti dát a informácií, s ktorými pracuje. V konaní bolo preukázané, že vzhľadom ku svojej funkcii, ktorú zastával sa pravidelne zúčastňoval školení, tréningových aktivít a preskúšavania nadobudnutých znalostí z oblasti hospodárskej súťaže, súťažného práva, súčasťou ktorých boli aj pravidlá nakladania s obchodnými informáciami a citlivými údajmi o pôsobení jednotlivých subjektov na trhu. Z titulu svojho pracovného zaradenia bol teda oboznámený s tým aké informácie smie v rámci plnenia svojich pracovných úloh sprístupňovať, uzatvorenie akých dohôd smie navrhovať alebo ponúkať, čo smie vyžadovať od zákazníkov a čo možno zákazníkom ponúkať a naopak, o čo sa pokúšať nesmie a aké informácie v rámci jeho pracovného pôsobenia je zakázané si vymieňať s konkurentmi a zákazníkmi a o akých dohodách je zakázané jednáť a ich uzatvárať. Preto podľa názoru odvolacieho súdu kritérium osoby zamestnanca a kritérium funkcie, ktorú zastával sú okolnosťami, ktoré v kontexte s konaním žalobcu zvyšujú intenzitu porušenia pracovnej disciplíny.

18. Z vyjadrenia zamestnancov žalovaného vyplýva, že email, ktorý odoslal žalobca konkurenčnému subjektu obsahoval prílohu so zoznamom atakovaných prevádzok, teda prevádzok na východe Slovenska, ktoré sa konkurencia snaží získať s tým, aby ukončili spoluprácu so žalovaným a začali spolupracovať s konkurenčným subjektom. Okrem zoznamu prevádzok boli v prílohe uvedené aj konkrétne sumy ponúkané zo strany konkurencie. Vzhľadom na osobu žalobcu ako zamestnanca bližšie opísanú v bode 17 tohto rozsudku má odvolací súd zato, že žalobca mohol vedieť o citlivosti údajov obsiahnutých v emailovej správe, ktoré poslal konkurenčnému subjektu. Žalobca sa teda dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny - povinnosti zachovávať mlčanlivosť, a to prinajmenšom na úrovni nedbanlivosti. Obsah tejto správy vyhodnotili zamestnanci žalovaného ako dôverné, ktoré žalovanému mohli spôsobiť nemalú škodu, keďže konkurencia by na základe uvedených informácií sa

vedela zariadiť inak. To, že v konaní nebolo preukázané, či žalovanému konaním žalobcu vznikla reálna ujma je podľa názoru odvolacieho súdu bezpredmetné, nakoľko smerodajné je, že uvedené konanie bolo spôsobilé privodiť žalovanému ujmu.

19. K odvolacej námietke týkajúcej sa nesplnenia hmotnoprávnej podmienky - prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov odvolací súd uvádza, že splnenie uvedenej podmienky bolo v konaní preukázané, a to listinnými dôkazmi ako aj výpoveďami svedkov. Odvolateľ uviedol „odborová organizácia iba formálne prerokovala predloženú žiadosť bez toho, aby bola bližšie upovedomená, čo bolo dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru“. Odvolateľ teda sám prisvedčil, že odborová organizácia žiadosť prerokovala. Ďalšie tvrdenie o nevedomosti dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru však žalobca nepreukázal a nemá ani oporu vo vykonanom dokazovaní.

20. V odôvodnení napadnutého rozhodnutia súd prvej inštancie zrozumiteľným spôsobom uviedol právne dôvody, pre ktoré žalobe nevyhovel. Jeho rozhodnutie nemožno považovať za svojvoľné, zjavne neodôvodnené, resp. ústavne nekonformné, pretože súd prvej inštancie sa pri výklade a aplikácii zákonných predpisov neodchýlil od znenia príslušných ustanovení a nepoprel ich účel a význam. Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že odvolateľ sa s právnym názorom všeobecného súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti rozhodnutia súdu, teda k porušeniu práva na spravodlivý proces. (Pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 23.11.2010, sp. zn. 5 Cdo 218/2010, uznesenie Ústavného súdu SR z 08.06.2006, I. ÚS 188/06)

21. Odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav veci, správne vyhodnotil jednotlivé dôkazy, ako aj správne právne vec posúdil. Z týchto dôvodov odvolací súd považuje odvolanie žalobcu za nedôvodné a vzhľadom na vyššie uvedené dôvody odvolací súd rozsudok v zmysle ustanovenia § 387 C.s.p. potvrdzuje ako vecne správny.

22. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 odsek 1 C.s.p. v spojení s § 255 odsek 1 C.s.p.. Žalobca nemá právo na náhradu trov odvolacieho konania a žalovanému v priebehu odvolacieho konania trovy nevznikli, preto sa mu ich náhrada nepriznáva.

23. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) 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 odsek 1 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 odsek 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 odsek 1 C.s.p.).

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