

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 11CoPr/3/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113214324
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 04. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Malíková
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2019:5113214324.1

Uznesenie

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Malíkovej a členov senátu JUDr. Romana Tichého a Mgr. Miroslava Šeptáka, v spore žalobcu: Ing. D. Q., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom T. XXX/XX, M., štátny občan SR, právne zastúpený JUDr. Ladislavom Faludim, advokátom, so sídlom X. G. XX, H. - M., proti žalovanému: Sloveperta, s. r. o., so sídlom M. R. Štefánika 32, Žilina, IČO: 36 404 811, právne zastúpený spoločnosťou Advokátska kancelária M Kojtalová, s. r. o., so sídlom Antona Bernoláka 51, Žilina, v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Žilina č. k. 8Cpr/3/2013-430 zo dňa 21.11.2018, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **zrušuje** a vec mu **vracia** na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie I. žalobu zamietol, II. žalovanému priznal proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Rozhodnutie súdu prvej inštancie sa opiera o ustanovenia § 60 ods. 1, 2, 3, § 61 ods. 1, 2, 3, § 63 ods. 1, 2, § 76 ods. 1, 2, § 252i Zákonníka práce.

3. Súd z vykonaného dokazovania ustálil, že miestom výkonu práce žalobcu je Lučenec, pričom pracovisko je v zmluve jednoznačne vymedzené - Autocentrum Bystriansky. Následne súd mal v konaní za preukázané a nesporné, že listom zo dňa 29.03.2012 dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, čo odôvodnil rozhodnutím dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012, v dôsledku ktorého bolo miesto žalovaného v Lučenci zrušené a žalobca sa tak stal nadbytočným. Nakoľko žalobca podal žalobu o určenie neplatnosti výpovede, samotný žalovaný listom zo dňa 18.09.2012 mu oznámil, že po jej prehodnotení je sám považuje za neplatnú a preto ho vyzval, aby sa dňa 24.09.2012 o 8:00 hod. dostavil na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny za účelom prevzatia pracovných pomôcok. Žalovaný sa v liste odvolával na vyjadrenie žalobcu zo dňa 31.08.2012, podľa ktorého žiadal o ďalšie pridelovanie práce. Zároveň mu oznámil, že od 24.09.2012 mu bude pridelovaná práca a vyplácaná mzda z titulu pracovného pomeru. Následne sa dňa 24.09.2012 žalobca dostavil na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny, kde mu bol podľa jeho vyjadrenia ako aj vyjadrenia konateľa žalovaného - Ing. Dolníka a svedkov Ing. Y. a L. N., že mu bol oznámený výpovedný dôvod, následne mu boli verbálne oznámené ponuky iných pracovných miest, a to dve miesta v Bratislave, jedno v Košiciach a jedno v Prešove, následne mu boli predložené návrhy na podpísanie dohody o zmene pracovného pomeru. Z vyjadrenia žalobcu a svedkov vyplynulo, že po predložení dohôd sa žalobca viackrát odišiel z miestnosti sa telefonicky poradiť s právnikom a následne odmietol podpísať dohody o zmene pracovného pomeru. Následne žalovaný žalobcovi doručil výpoveď zo dňa 24.09.2012. Žalobca v konaní spochybnil, že by uvedené dohody boli zároveň ponukami pracovných miest, i keď v ďalšej výpovedi uviedol, že mu boli ponúknuté presne tieto štyri pracovné miesta. Dohodu o zmene pracovnej zmluvy však odmietol podpísať, pretože na to nevidel dôvod, keďže v jeho pracovnej zmluve bolo určené

obdobne miesto výkonu práce, pričom jeho súčasťou boli všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v SR. Z výpovedi svedkov bolo preukázané, že žalobca mal poskytnutý časový priestor, aby zvážil ponuky práce, čo urobil, keď telefonicky niekoľkokrát kontaktoval svojho advokáta. Uvedené je medzi stranami nesporné, pretože to vyplynulo z výsluchu strán sporu ako aj z výsluchu svedkov. Žalovaný v konaní poukazoval na to, že podľa jeho názoru bola síce výpoveď daná žalobcovi platne, avšak pracovný pomer skončil dohodou k 30.09.2012, nakoľko žalobca listom zo dňa 25.09.2012 požiadal o vyplatenie odstupného v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce, čo mu aj v nasledujúcom výplatnom termíne žalovaný vyplatil a uvedenú žiadosť posúdil ako žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou. Návrh dohody však žalobca nepodpísal. Žalovaný ju však považoval za platnú a uzavretú konkludentne. V danom prípade nedošlo k písomnému uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru, a nie je tak splnená podmienka platného skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle § 60 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase, a to bez ohľadu na to, či odstupné bolo alebo nebolo žalovanému vyplatené. Teóriu o konkludentne udelenom súhlase žalobcu nemožno na daný prípad vzťahovať pre absenciu jeho vôle ukončiť pracovný pomer dohodou. V ďalšom súd vykonal dokazovanie vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou listom žalovaného zo dňa 24.09.2012, ktorý na vyššie uvedenom stretnutí žalobca prevzal. Podľa znenia výpovede dôvodom výpovede bolo rozhodnutie dozornej rady žalovaného o organizačnej zmene u žalovaného zo dňa 28.03.2012, na základe ktorej sa stal žalobca nadbytočným, t. j. výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP účinného do 31.12.2012. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená. Dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer. Ak sa zamestnávateľ rozhodne realizovať organizačné zmeny, v dôsledku ktorých sa stane zamestnanec nadbytočný, môže dať dotknutému zamestnancovi výpoveď. O organizačnej zmene musí zamestnávateľ rozhodnúť v písomnej forme, a následne na to môže uplatniť výpoveď. O tom, ktorý zamestnanec je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ. V súdnom spore súd skúma, či existovala organizačná zmena a či sa v jej dôsledku stal zamestnanec nadbytočný. Až následne skúma ďalšiu hmotnoprávnu podmienku výpovede, t. j. splnenie ponukovej povinnosti. Súd v konaní o určenie neplatnosti výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene. V danom prípade z výpovede vyplynulo, že dôvodom výpovede je organizačná zmena u žalovaného zo dňa 28.03.2012. Preskúmaním materiálu na rokovanie dozornej rady žalovaného dňa 28.03.2012 a zápisnice zo zasadnutia dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012 vyplýva z bodu 9, že dozorná rada schválila redukciiu pracovných pozícií na zastúpení spoločnosti v Komárne a Lučenci, a to k 01.07.2012. Žalobca namietal, že predmetné rozhodnutie o organizačnej zmene nemá časovú súvislosť s podanou výpoveďou. K uvedenej námietke súd zhodne so žalovaným poukazuje na rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/863/2012. Nakoľko rozhodnutie o organizačnej zmene zrušilo pracovné miesto žalobcu v Lučenci k 01.07.2012, súd mal za to, že časová súvislosť rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaného a podanou výpoveďou je daná. V priebehu konania však žalobca poukazoval aj na to, že rozhodnutie o organizačnej zmene vykonal orgán žalovaného, ktorý na to nebol oprávnený. Súd pri posudzovaní platnosti či neplatnosti skončenia pracovného pomeru neskúma platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, zaoberá sa však s ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru. Na základe uvedeného súd konštatoval, že prvá hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede, t. j. existencia rozhodnutia o organizačnej zmene a jej príčinná súvislosť s podanou výpoveďou bola splnená. Druhou hmotnoprávnou podmienkou výpovede je splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi tak, ako to vyplýva z § 63 ods. 2 ZP účinného k 31.12.2012. Medzi stranami bolo sporné, či si žalovaný adekvátne splnil ponukovú povinnosť voči žalobcovi. Z výpovedí svedkov vyplynulo, že mu boli dňa 24.09.2012 predložené 4 ponuky pracovných miest, čo žalobca v konaní nespochybnil. Avšak podľa názoru žalobcu si žalovaný nespĺnil ponukovú povinnosť platne, pretože mu neboli ponúknuté ďalšie voľné pracovné miesta, pričom v tomto smere poukázal na inzerciu na portáli profesia.sk za rok 2012 až 2015. Na účely posudzovania podmienky v zmysle § 61 ods. 3 ZP je nutné skúmať, či zamestnávateľ do dvoch mesiacov znovu utvorí zrušené pracovné miesto a príjme po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Nakoľko súd konštatoval, že miestom výkonu práce bol Lučenec, pričom súčasťou pracovnej zmluvy boli aj iné regióny v pôsobnosti žalovaného v rámci SR, skúmal, či žalobca neotvoril a neprijal na uvoľnené pracovné miesto iného zamestnanca. Ponuky práce u žalovaného za obdobie rokov 2013 až 2015 súd na účely posudzovania žaloby považoval za irelevantné a vychádzal iba zo žalobcom predložených ponúk práce za rok 2012. Z týchto ponúk vyplynulo, že žalovaný ponúkal pracovné miesta v Liptovskom Mikuláši a Nových Zámkoch s ukončením výberového konania do 23.07.2012 a nástupom od 01.08.2012, ďalej

pracovné miesto v Žiline a Bratislave zverejnené 09.11.2012 s nástupom 03.12.2012 a pracovné miesto v Prešove zverejnené dňa 05.12.2012 a s nástupom 02.01.2013. Z uvedenej inzercie vyplýva, že pracovná ponuka v Liptovskom Mikuláši a Nových Zámkoch bola zverejnená pred výpoveďou danou žalobcovi a s nástupom 01.08.2012, t. j. pred výpoveďou. To znamená, že na účely posudzovania voľného pracovného miesta uvedené nemá vplyv. Miesta v Bratislave a Žiline boli zverejnené 09.11.2012 s nástupom 03.12.2012 a pracovné miesto v Prešove s nástupom 02.01.2013 a zverejnením 05.12.2012 boli relevantné vo vzťahu k ponuke pracovného miesta. Avšak tu súd konštatuje, že medzi 4 ponukami pracovných miest, boli práve ponuky v Prešove a Bratislave (dve) a ešte jedna v Košiciach. Uvedené súd skúmal aj napriek tomu, že išlo o pracovné ponuky, ktoré nie sú v mieste výkonu žalobcu, pretože tým bol Lučenec. Žalovaný v konaní preukázal, že od organizačnej zmeny u žalovaného zo dňa 28.03.2012, ktorým bolo druhé pracovné miesto v Lučenci zrušené, bolo opäť vytvorené druhé pracovné miesto až v roku 2015. Pre úplnosť súd konštatuje, že žalovaný si splnil ponukovú povinnosť nad rámec zákona, keď žalobcovi ponúkol iné pracovné miesta v rámci celého územia SR, i keď ako z vyššie uvedeného výkladu vyplýva, miestom výkonu práce bol Lučenec, kde reálne bolo jedno pracovné miesto technika obsadené a druhé bolo zrušené až do roku 2015. V závere súd poukazuje na tvrdenie žalobcu, ktorý v priebehu konania namietal, že výpoveď zo dňa 24.09.2012 nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov. K uvedenému je nutné iba stručne konštatovať, že v rozhodnom čase, t. j. k 24.09.2012 u žalovaného nebol zriadený orgán na ochranu práv zamestnancov, čo vyplýva z oznámenia o začatí pôsobenia odborovej organizácie u žalovaného zo dňa 23.06.2014. S ohľadom na všetky posudzované okolnosti, súd dospel k záveru, že žalovaný splnil všetky zákonné podmienky na podanie platnej výpovede žalobcovi dňa 24.09.2012, a tak žalobu zamietol. Žalobca v priebehu konania tvrdil a upriamoval pozornosť súdu na neprimerané správanie zo strany žalovaného a jeho zamestnancov, obdobné ukončovanie pracovných pomerov s inými zamestnancami, ktorých žiadal v konaní vypočuť. Súd v tomto poznamenáva, že pre účely posúdenia platného, resp. neplatného skončenia pracovného pomeru vo vzťahu medzi žalobcom a žalovaným, nemá priamy vplyv spôsob či zákonnosť ukončenia pracovných pomerov s inými zamestnancami, nakoľko súd sa musí s dôvodmi a okolnosťami skončenia pracovného pomeru zaoberať individuálne v každom prejednávanej spore. Skutočnosť, či žalovaný ukončil pracovný pomer s inými zamestnancami neplatne, je vo vzťahu k posudzovaniu okolností jeho skončenia pracovného pomeru irelevantná. Rovnako súd zdôrazňuje, že žalobcom opakovane vytykané neprimerané či nevhodné správanie žalovaného voči jeho osobe či iným zamestnancom nie je predmetom súdneho prieskumu vo vzťahu k okolnostiam skončenia pracovného pomeru, ak s nimi bezprostredne nesúvisia. Žalobca v tomto smere žiadal vypočúvať viacerých svedkov, ktorí neboli svedkami skončenia pracovného pomeru so žalobcom a informácie o tom mali mať iba sprostredkovane, čo tvrdil samotný žalobca. Pri posudzovaní účelnosti ich výpovede však súd zobral do úvahy najmä tú skutočnosť, že uvedení svedkovia, buď v rozhodnom čase u žalovaného nepracovali (pán H.) alebo ich výpovede mali byť dôkazom neprimeranej a napätej atmosféry v spoločnosti - t. j. u žalovaného. Súd preto pri zohľadnení toho, že v pracovno-právnych sporoch je jednoznačne slabšou stranou zamestnanec, t. j. žalobca, pri vyhodnocovaní všetkých okolností a dôkazov, musel zohľadniť objektívne všetky preukázané skutočnosti, a ak aj napriek tomu zamestnávateľ, t. j. žalovaný uniesol dôkazné bremeno ohľadom preukázania platného skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom, súd nemohol zo subjektívnych dôvodov a iba na základe žalobcom produkovaných tvrdení o mobbingu a šikane v priebehu pôsobenia žalobcu u žalovaného, konštatovať neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Prípadné preukázanie šikany či mobbingu je relevantné iba v tom prípade, ak by priamo súvislo s ukončením pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 24.09.2012, t. j. ak by správanie žalovaného voči žalobcovi bezprostredne súviselo s podanou výpoveďou dňa 24.09.2012, čo žalobca v konaní nepreukázal a ani navrhovanými výsluchmi svedkov, ktorí pri samotnej výpovedi neboli prítomní, by uvedené žalobca nepreukázal. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvého stupňa v zmysle zásady úspechu v konaní, t. j. podľa § 255 ods. 1 CSP. Nakoľko bol žalovaný úspešnou stranou sporu, súd mu priznal proti žalobcovi právo na náhradu trov konania v celom rozsahu.

4. V zákonnej lehote podal odvolanie voči rozsudku žalobca, odvolávajúc sa na odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. a/, b/, d/, f/, h/ CSP. Súd sa napriek námietke žalobcu nevysporiadal s relevantnosťou dokumentu organizačnej zmeny, neskúmal, či rozhodnutím dozornej rady o organizačnej zmene z 28.03.2012 účinné od 01.07.2012 bolo realizované kompetentným orgánom, spôsobom a vo forme tak, aby mohol byť dokument aktuálnym a relevantným podkladom k výpovedi z 24.09.2012. Z výzvy žalovaného z 18.09.2012 je zrejmé, že žalobca bol vyzvaný, aby sa dostavil na pobočku za účelom pridelovania práce od 24.09.2012 v zmysle pracovného pomeru. Uvedená výzva bola na rozdiel od rozhodnutia o organizačnej zmene realizovaná

oprávnenou osobou konateľom spoločnosti ako zamestnávateľa a z časového hľadiska bola realizovaná následne po rozhodnutí dozornej rady o organizačnej zmene. Ak bol žalobca vyzvaný za účelom pridelovania práce v zmysle pracovnej zmluvy, pracovné miesto v čase 18.09.2012 muselo existovať. Miesto výkonu práce je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. Súd aj napriek námietke žalobcu, aby skúmal splnenie povinnosti zamestnávateľa prerokovať výpoveď s odborovou organizáciou alebo zástupcami zamestnancov pred podaním výpovede, neskúmal. Súd sa uspokojil s tvrdením, že v danom čase zamestnanci nemali zástupcov zamestnancov aj napriek skutočnosti, že zamestnávateľ zamestnával viac ako 50 zamestnancov. Súd považoval za preukázanú existenciu organizačnej zmeny bez ohľadu na skutočnosť, že rozhodnutie dozornej rady o organizačnej zmene nemá žiadny zákonný ani zmluvný podklad. Kompetencie orgánu dozornej rady sú upravené v § 197 Obchodného zákonníka. Konanie v mene podnikateľa je upravené aj v § 13 a § 16 Obchodného zákonníka. Rovnako tak zo žiadnych ustanovení § 9, § 10 Zákonníka práce nevyplýva oprávnenie alebo poverenie kontrolného orgánu uskutočniť rozhodnutie o organizačnej zmene. Súd v predbežnom posúdení uviedol, že miestom výkonu práce je obvyklé miesto práce, teda Lučenec. Z výpovede svedka výpočtového technika mal mať súd preukázané, že zamestnávateľ nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom. Aj napriek námietkam súd sa nezaoberal faktom, že miestom výkonu práce v zmysle zmluvy je uvedené celé územie SR, pričom zamestnanci s pôsobiskom Lučenec vykonávali prácu aj v Rimavskej Soboti. Uvedené potvrdzuje, že skutočnosť, že pokrytie regiónu Rimavská Sobota po skončení pracovného pomeru so žalobcom vykonával kolega L. z R.. Z dikcie pracovnej zmluvy je zrejmé, že miesto výkonu práce je celé územie SR. Aj z uvedeného dôvodu je diskutabilné posúdenie obvyklého pracoviska Lučenec ako miesta výkonu práce. Uvedeným spôsobom súd eliminoval skúmanie relevantnosti listinných dôkazov, ktorými sa žalobca snažil spochybniť splnenie ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa. Súd aj napriek opakovaným návrhom žalobcu na predvolanie navrhnutých svedkov, ktorí mali preukázať mobbing na pracovisku, nevhodné pracovné podmienky, zbavovanie sa nepohodlných zamestnancov, ako aj dlhodobý cielený tlak na žalobcu na ukončenie pracovného pomeru, že skončenie pracovného pomeru formou organizačnej zmeny so žalobcom je len pokus o zneužitie uvedeného výpovedného dôvodu a snaha o objektivizáciu skončenia pracovného pomeru bez možnosti reálnej obrany žalobcu. Toto konanie nie je ničím iným ako výkonom práva zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi. S poukazom na dojednanie miesta výkonu práce územie SR v danom prípade je neobhájiteľné, aby na jednej strane v marci 2012 zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene s účinnosťou k 01.07.2012, pričom ku skončeniu pracovného pomeru v zmysle výpovede malo dôjsť 31.12.2018, pričom v januári 2013 žalovaný ako zamestnávateľ hľadal nových zamestnancov. V danom prípade bola rovnako porušená povinnosť neobsadiť uvoľnené pracovné miesto podľa § 61 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Súd sa tiež nevysporiadal s účelovými zmenami tvrdenia žalovaného v rámci procesnej obrany, ktoré žalovaný menil v priebehu konania vždy, ako súd pristúpil k predbežnému právnomu posúdeniu určitej právnej skutočnosti. Žalobca má za to, že opakované predbežné právne posúdenie zo strany súdu smerovalo žalovaného k zmene skutkových, ako aj právnych tvrdení a produkcii nových dôkazov bez ohľadu na zásadu koncentrácie konania v rozpore s myšlienkou posilnenia ochrany slabšej strany. Súd sa vôbec nevysporiadal s argumentáciou, že žalovaný preukazoval splnenie ponukovej povinnosti z vopred naformátovanej dokumentácie z 24.09.2012, z ktorej vyplýva, že žalobca nebol ochotný prijať uvedené voľné pracovné miesta, pričom toto svoje rozhodnutie mal potvrdiť vlastnoručným podpisom. Tento dôkaz vlastnoručne podpísané rozhodnutie o neprijatí miesta nebol na pojednávaniach žalovanou stranou nikdy predložený. Súd sa týmto faktom nezaoberal. V konaní bol preukázaný dôkaz vyslanie na služobnú cestu na ponúknuté miesto práce v Košiciach, ktorý žalobca prijal, podpísal a aj požadoval a aj v požadovanom rozsahu vykonal. Takže jednostranné tvrdenie žalovaného, že žalovaný odmietol ponúkanú prácu, tiež nie je pravdivé. Žalovaný rovnako tak vytvoril dokument dohodu o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 27.09.2012. Aj napriek tomu, že žalobca výslovne odmietol tento dokument podpísať, žalovaný ako zamestnávateľ v zmysle ohlasovacích povinností nahlásil skončenie pracovného pomeru v sociálnej, resp. zdravotnej poisťovni s uvedeným dátumom, čím poprel skončenie pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov zo dňa 24.09.2012. Žiada, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie zrušil a vrátil konanie kauzálnu príslušnému súdu s pokynom na doplnenie dokazovania a priznal žalobcovi náhradu trov konania.

5. Žalovaný vo vyjadrení sa nestotožňuje s odvolacími dôvodmi žalobcu, ako i právnou a skutkovou argumentáciou predostretou žalobcom v jeho písomnom odvolaní. Z hľadiska vymedzených odvolacích dôvodov má žalovaný za to, že odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. a/ CSP v prejednávacom prípade neexistuje, a to s ohľadom na ust. § 470 ods. 4 CSP, kedy konanie začaté do 30.06.2016

na vecne, miestne, kauzálne a funkčne príslušnom súde podľa predpisov dokončí súd, na ktorom sa konanie začalo. Žalovaný má tiež za to, že neexistuje ani žalobcom tvrdý dovolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b/ CSP, že by súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočnila jej patriace procesné práva, keď odmietol vykonať žalobcom navrhnuté výsluchy svedkov. Skutočnosť, že súd nevykonáva účastníkmi navrhované dôkazy, nemožno hodnotiť ako odňatie práva konať pred súdom. Takéto rozhodnutie súdu vyjadruje nezávislé postavenie súdu pri hodnotení dôkazov. Súd jasne a zrozumiteľne vysvetlil nevykonanie navrhovaných dôkazov. Z hľadiska ďalších vymedzených odvolacích dôvodov žalobca neprodukoval žiadne tvrdenia ani dôkazy, ktorými by preukázal ním uvádzané námietky, že by žalovaný ako zamestnávateľ konal v rozpore s dobrými mravmi, v rozpore s čl. 2 Zákonníka práce, keďže predložené písomné dôkazy a e-mailová komunikácia, ako i navrhovaní svedkovia skutkovo nesúviseli s ukončením pracovného pomeru žalobcu u žalovaného. Žalobca v konaní neprodukoval žiadne tvrdenia ani dôkazy, ktoré by vyvracali jednoznačné a preukázané tvrdenia žalovaného, že u žalovaného ako zamestnávateľa nepôsobila odborová organizácia. Tiež neprodukoval žiadne relevantné protinávrhy, ktoré by vyvrátili preukázanú skutočnosť, že v čase podania výpovede zamestnávateľ nedisponoval v mieste výkonu práce na zastúpenie Lučenec iným vhodným miestom. Tak, ako to vyplynulo z vykonaného dokazovania, po prijatí organizačnej zmeny žalovaným ako zamestnávateľom s účinnosťou od 01.07.2012 na obvyklom pracovisku žalobcu existovalo výlučne 1 pracovné miesto obsadené iným zamestnancom a žalovaný nedisponoval iným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce so žalobcom, t. j. na zastúpení Lučenec. Čo sa týka ponukovej povinnosti, žalovaný poukazuje na súdnu prax. Žalobca neprodukoval pred súdom prvej inštancie žiadne dôkazy o existencii inej vhodnej práce. Práve naopak, potvrdil, že na zastúpení Lučenec bolo obsadené 1 pracovné miesto. Žalovaný má za to, že dostatočne preukázal neexistenciu iného vhodného miesta v mieste výkonu práce žalobcu, t. j. na zastúpení Lučenec. Rovnako sa správne súd prvej inštancie vysporiadal s existenciou organizačnej zmeny u zamestnávateľa na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa cestou interne oprávneného orgánu, príčinnou súvislosťou medzi touto organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, a to vo vzájomných časových súvislostiach. V liste zo dňa 18.09.2012 žalovaný neuvádza tak, ako citoval žalobca pred súdom prvej inštancie, že by žalovaný vyzýval žalobcu na nástup do práce za účelom pridelenia práce v zmysle pracovnej zmluvy. Žalovaný v citovanom písomnom podaní vyjadril svoj postoj k prvotnej výpovedi zo dňa 29.03.2012 a zároveň vyzval žalobcu na dostavenie sa na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny z titulu pracovnej cesty. Teda žalovaný nevyzýval žalobcu na výkon práce v pôvodnom dohodnutom mieste výkonu práce na zastúpení Lučenec. Podľa názoru žalovaného súd dospel k správnym právnym a skutkovým záverom. V konaní bolo jednoznačne preukázané naplnenie predpokladov použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Bez ohľadu na to, že k realizácii rozhodnutia zamestnávateľa došlo skôr, ako bola daná výpoveď a ako uplynula výpovedná doba, je nespornou skutočnosťou, že v čase výpovede existovalo písomné rozhodnutie zamestnávateľa, pričom to, že účinky zrušenia pracovného miesta nastali skôr, ako uplynula výpovedná doba zamestnanca, malo za následok, že na strane zamestnávateľa nastala prekážka v práci podľa § 142 Zákonníka práce. Uvedené nemalo vplyv na platnosť podanej výpovede. Z hľadiska námietky odvolateľa, ktorú vzniesol v konaní dodatočne voči písomnému rozhodnutiu žalovaného o organizačnej zmene, má žalovaný za to, že súd prvej inštancie existenciu takéhoto rozhodnutia správne posúdil. Z hľadiska právnej povahy rozhodnutie o organizačnej zmene podľa judikatúry nemá povahu právneho úkonu. Účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti. Súd prvej inštancie sa správne zaoberal existenciou písomného rozhodnutia zamestnávateľa ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a preto námietky žalobcu k preskúmvaniu rozhodnutia dozornej rady žalovaného nie je možné považovať za dôvodné. V tejto súvislosti poukazuje žalovaný na judikované závery. Vzhľadom k tomu, že odvolacie dôvody zodpovedajú základným námietkam žalobcu v konaní pred súdom prvej inštancie, na tieto žalovaný podrobne reagoval vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 05.11.2018 a vzhľadom na vecnú a právnu správnosť rozsudku súdu prvej inštancie na túto argumentáciu žalovaný opätovne poukazuje. Navrhuje, aby odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil.

6. Žalobca sa k vyjadreniu žalovaného nevyjadril.

7. Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, preskúmal napadnutý rozsudok na základe odvolania žalobcu v rozsahu a z dôvodov daných ustanoveniami § 379, § 380 CSP a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) rozsudok súdu prvej inštancie zrušil v zmysle ust. § 389 ods. 1 písm. c/ CSP a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

8. Odvolací súd považuje odvolanie žalobcu za čiastočne dôvodné. Rozhodnutie súdu prvej inštancie je založené na nesprávnom právnom posúdení veci z dôvodu, že na nesprávnom právnom posúdení veci sú založené aj čiastkové závery súdu prvej inštancie. Nemožno považovať za dostatočné ani skutkové zistenia súdu prvej inštancie.

9. Nie všetky odvolacie námietky žalobcu sú však dôvodné. Pokiaľ žalobca opiera svoje odvolanie o odvolací dôvod v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. a/ CSP - neboli splnené procesné podmienky, pričom namieta nedostatok kauzálnej príslušnosti, bližšie túto odvoláciu námietku neodôvodnil, a preto odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania sa nemôže touto námietkou bližšie zaoberať. Možno však konštatovať, že príslušnosť súdu sa určuje ku dňu začatia konania. Konanie v súdnej veci začalo podaním žaloby dňom 28.02.2013, pričom možno konštatovať, že v čase začatia konania bol Okresný súd Žilina miestne, vecne, funkčne a kauzálne príslušným súdom na prejednanie v súdnej veci, ktorá príslušnosť naďalej trvá.

10. Následne sa odvolací súd zaoberal správnosťou posúdenia veci súdom prvej inštancie. Nesprávnym právny posúdením veci treba rozumieť nesprávnu aplikáciu hmotného práva alebo jeho nesprávny výklad, ktorý má za následok nesprávne rozhodnutie. V preskúmvanej veci išlo o otázku správnej aplikácie ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vo väzbe na zistený skutkový stav.

11. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách.

12. K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa citovaného ustanovenia patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami. Zamestnanec musí byť pre zamestnávateľa nadbytočný už v dobe podania výpovede. Platnosť právnych úkonov vrátane právnych úkonov podľa pracovnoprávných predpisov treba posudzovať k okamžiku a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede.

13. Žalovaný ako zamestnávateľ opiera výpoveď danú zamestnancovi - žalobcovi o rozhodnutie o organizačnej zmene - rozhodnutie dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012 (bod 9 zápisnice zo zasadania dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012), z ktorého vyplýva, že dozorná rada schválila redukciu pracovných pozícií na zastúpení spoločnosti v Komárne a Lučenci k 01.07.2012. Vo vzťahu k uvedenému rozhodnutiu o organizačnej zmene žalobca v priebehu celého konania namieta, že toto rozhodnutie neprijal orgán na to oprávnený a rozhodnutie nemá časovú súvislosť s podanou výpoveďou. Súd prvej inštancie sa s jeho námietkami vypořiadal, podľa názoru odvolacieho súdu nie však vecne správne.

14. Možno súhlasiť s argumentáciou súdu prvej inštancie, ktoré sa opiera o ustálenú súdnu prax, že pokiaľ ide o rozhodnutie o organizačnej zmene, takéto rozhodnutie nie je právny úkon, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon a súd nemôže preskúmať jeho platnosť. To však neznamená, že sa súd nemôže zaoberať námietkou, či ho vydal orgán na to oprávnený. Hoci takéto rozhodnutie nie je právny úkon (ide len o faktický úkon zamestnávateľa), ktorý je však hmotnoprávnym predpokladom pre výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Keďže nejde o právny úkon, nemožno rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene preskúmať z hľadiska platnosti. Aby však takéto rozhodnutie vyvolalo účinok a mohlo byť podkladom pre výpoveď danú zamestnávateľovi z organizačných dôvodov, súd sa musí zaoberať tým, či zamestnávateľ, a to prostredníctvom jeho orgánu na to oprávneného, skutočne rozhodol o organizačnej zmene. Konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch upravuje ust. § 9 Zákonníka práce.

15. Podľa ust. § 9 ods. 1 Zákonníka práce, v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu;

zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

16. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že v zásade koná za zamestnávateľa štatutárny orgán alebo jeho člen. V tomto prípade ide o osobné konanie právnickej osoby. Konať za zamestnávateľa môžu aj iní poverení, spravidla vedúci zamestnanci. Pokiaľ ide o iný ako štatutárny orgán zamestnávateľa, ten môže v pracovnoprávných vzťahoch konať, len ak to vyplýva z vnútorných predpisov spoločnosti. Pokiaľ ide o dozornú radu spoločnosti s ručením obmedzeným, tá je iba kontrolným, nie riadiacim orgánom spoločnosti. Jej oprávnenie robiť úkony voči zamestnancom spoločnosti a tiež prijímať rozhodnutia v pracovnoprávných vzťahoch zo všeobecne záväzných predpisov nevyplýva. Pokiaľ sa súd prvej inštancie odmietol touto otázkou zaoberať a neposúdil, či dozorná rada je orgánom oprávneným prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, jeho rozhodnutie o merite veci je predčasné.

17. Pochybnosti v danom prípade vyvoláva aj vecná a časová súvislosť rozhodnutia o organizačnej zmene vydaného v súdnej veci dozornou radou z 28.03.2012 s výpoveďou danou žalobcovi dňa 24.09.2012, a to najmä z toho dôvodu, že na podklade tohto rozhodnutia bola žalobcovi daná žalovaným výpoveď zo dňa 29.03.2012, na ktorej žalovaný nezotrval a začal žalobcovi ako zamestnancovi opätovne prideľovať prácu. Ak žalovaný na tejto pôvodne podanej výpovedi nezotrval a začal žalobcovi prideľovať prácu, vlastne opätovne fakticky vytvoril pracovné miesto žalobcu, a to po časovom momente, kedy podľa rozhodnutia o organizačnej zmene malo zaniknúť (k 01.07.2012). Nezotrvanie žalovaného na výpovedi a prideľovanie práce žalobcovi počnúc od 24.9.2012 nepochybne vyplýva z listu žalovaného adresovaného žalobcovi z 18.9.2012, ako aj z vyslania žalobcu na služobnú cestu do Košíc v dňoch 25.9.2012 až 28.9.2012, ktorá sa uskutočnila. Je preto potrebné vyhodnotiť tiež vecnú a časovú súvislosť predmetného rozhodnutia o organizačnej zmene s podanou výpoveďou.

18. Súd musí v spore o neplatnosť výpovede skúmať, aký cieľ zamestnávateľ prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene skutočne sledoval. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene nebolo zníženie počtu zamestnancov, ale celkom iný zámer, výpoveď by bola neplatná. V tejto súvislosti je potrebné sa zaoberať námietkou žalobcu, že žalovaný už v januári 2013, teda mesiac nasledujúci po tom, čo mal žalobcovi u žalovaného skončiť pracovný pomer (k 31.12.2012), hľadal nových zamestnancov. Uvedené by jednak porušovalo zákaz vyplývajúci z ust. § 61 ods. 3 ZP (zákaz počas 2 mesiacov vytvoriť zrušené pracovné miesto), ale zároveň by to nasvedčovalo, že zamestnávateľ iba predstieral organizačné zmeny, ale v skutočnosti sledoval iný cieľ (napr. zbaviť sa nepohodlného zamestnanca). V súvislosti s vyhodnotením uvedeného bude potrebné aj správne určiť miesto výkonu práce žalobcu, čím sa odvolací súd bude zaoberať v ďalšom.

19. Bez vyhodnotenia vyššie uvedených skutočností, a to, či došlo k prijatiu rozhodnutia o organizačnej zmene orgánom zamestnávateľa na to oprávneným, a či by vôbec rozhodnutie o organizačnej zmene z 28.03.2012 mohlo byť podkladom pre výpoveď z 24.09.2012, nemožno vyhodnotiť hmotnoprávnu podmienku platnej výpovede z pracovného pomeru.

20. Ako súd prvej inštancie správne konštatoval, hmotnoprávnou podmienkou výpovede je aj splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase podania výpovede. Uvedená ponuková povinnosť sa viaže na miesto, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Vyhodnotenie, aké je miesto výkonu práce zamestnanca, je preto právne relevantné pre záver, či si zamestnávateľ splnil ponukovú povinnosť.

21. Hoci súd prvej inštancie sa zaoberal vyhodnotením miesta výkonu práce zamestnanca, podľa názoru odvolacieho súdu toto vyhodnotenie je nesprávne. Miesto výkonu práce je podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, a to dôležitou náležitosťou, lebo priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zákonník práce bližšie neurčuje spôsob ani šírku dohodnutia miesta výkonu práce v pracovnej zmluve. Vychádza len z predpokladu, že miestom výkonu práce bude v pracovnej zmluve určená obec alebo organizačná jednotka, pričom však nevylučuje dohodnúť inak určené miesto alebo viac takýchto miest. Vymedzenie miesta výkonu práce závisí najmä od organizačnej štruktúry zamestnávateľa a od povahy vykonávanej práce. Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko. Miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko

treba považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky. Pracoviskom je napr. kancelária, dielňa a pod. V určitých prípadoch nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve. Vzhľadom na povahu práce to však tak nemusí byť. V prípade, ak je u zamestnávateľa potrebné vykonávať prácu na viacerých miestach, je potrebné, aby si účastníci, ak je to možné, v pracovnej zmluve dohodli viaceré miesta výkonu práce. Ak má byť práca vykonávaná na rôznych pracovných miestach, ktoré pri dojednaní pracovnej zmluvy nie je možné konkrétne vymedziť, je potrebné miesto výkonu práce vymedziť v pracovnej zmluve iným spôsobom podľa podmienok, za akých má byť práca vykonávaná, napr. vymedzením určitého územného obvodu. Kým pravidelné pracovisko, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako Autocentrum Bystriansky, s. r. o., Gemerská 2, Lučenec, nie je medzi účastníkmi sporné, miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako „zastúpenie Lučenec a všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci Slovenskej republiky“, medzi účastníkmi sporné je.

22. Kým okresný súd ustálil ako miesto výkonu práce Lučenec, žalobca s takýmto ustálením nesúhlasí a namieta, že miestom výkonu práce bola celá SR. Odvolací súd konštatuje, že z obsahu pracovnej zmluvy nemožno vyvodiť záver, že miestom výkonu práce zamestnanca bol Lučenec. Okrem zastúpenia Lučenec sú totiž v pracovnej zmluve uvedené všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci Slovenskej republiky. Pokiaľ spoločnosť Slovexperta, s. r. o. - zamestnávateľ vykonávala svoju pôsobnosť v rámci celej Slovenskej republiky, aplikačná prax nevylučuje dohodnutie ako miesta výkonu práce celé územie Slovenskej republiky. Dôležitá je vôľa zmluvných strán pri uzatvorení pracovnej zmluvy s prihliadnutím na rozsah prác zamestnanca a na územie, na ktorom má tento zamestnanec tieto práce vykonávať.

23. Z rozsudku súdu prvej inštancie nemožno zistiť, ako sa súd prvej inštancie vyporiadal pri určení miesta výkonu práce s obsahom pracovnej zmluvy, skúmajúc skutočnú vôľu účastníkov zmluvy, keď za miesto výkonu práce považoval Lučenec. Uvedené nemá oporu vo vykonanom dokazovaní. Pritom stanovenie miesta výkonu práce nepochybne súvisí so splnením ponukovej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi, ako aj s dodržaním zákazu vytvoriť zrušené pracovné miesto počas 2 mesiacov (§ 61 ods. 3 ZP).

24. Ako to vyplýva z vyššie uvedených konštatovaní, súd prvej inštancie nedostatočne zistil skutkový stav veci, z ktorého následne vyvodil predčasný, a teda nesprávny právny záver. Keďže rozhodnutie vo veci si vyžiada ďalšie dokazovanie, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

25. Úlohou súdu prvej inštancie bude opätovne sa zaoberať platnosťou výpovede z hľadiska naplnenia hmotnoprávných podmienok, a to:

- či rozhodnutie o organizačnej zmene prijal orgán zamestnávateľa na to oprávnený (iba rozhodnutie vydané oprávneným orgánom zamestnávateľa môže vyvolať požadovaný účinok),
- či rozhodnutie o organizačnej zmene z 28.03.2012 je vo vecnej a časovej súvislosti s výpoveďou z 24.09.2012,
- aké je miesto výkonu práce zamestnanca,
- či došlo k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa.

Za účelom uvedeného posúdenia bude povinnosťou súdu prvej inštancie zodpovedajúcim spôsobom zistiť skutkový stav veci, a to aj s poukazom na ust. § 319 ods. 1 CSP (vykonanie dôkazov ex offa, ak to bude potrebné), keďže ide o spor s ochranou slabšej strany (individuálny pracovnoprávny spor). V novom rozhodnutí rozhodne okresný súd aj o trovách prvoinštančného a odvolacieho konania.

26. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto 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.

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. 1 a 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 a 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 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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.

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 CSP)

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