

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 9CoPr/4/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316213701  
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 06. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Magdaléna Floreková  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2021:1316213701.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Magdalény Florekovej a členov senátu JUDr. Romana Huszára a JUDr. Zuzany Posluchovej v právnej veci žalobkyne: W. X., I.. XX.X.XXXX, Z. Z., N. X, zastúpená slc partners s.r.o., Bratislava, Hviezdoslavovo nám. 16, proti žalovanému: Bytová agentúra rezortu Ministerstva obrany Slovenskej republiky, IČO: 34 000 666, Bratislava, Pri Šajbách 12, zastúpený Mgr. Tomáš Szabo, advokát, Bratislava, Blumentálska 20, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 10. 5. 2019 č.k. 12Cpr/7/2016 - 153, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmeňuje tak, že určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne vykonané zo strany žalovaného ku dňu 21. 6. 2016 je neplatné a pracovný pomer žalobkyne naďalej trvá.

Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného aj odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1/ Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom zamietol žalobu žalobkyne, ktorou sa voči žalovanému domáhala určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne vykonané zo strany žalovaného ku dňu 21.06.2016 je neplatné a pracovný pomer žalobkyne naďalej trvá; zároveň sa domáhala priznania náhrady trov konania. V odôvodnení súd prvej inštancie uviedol, že žalobkyňa bola zamestnaná u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.12.2007, v znení jej dodatkov zo dňa 10.06.2008, 30.12.2009 a 30.12.2015. Na jej základe žalobkyňa od 01.01.2008 vykonávala pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii Správca ubytovne - koordinovala a organizovala práce zamestnancov s prevahou fyzickej práce na úseku ubytovania s plnou hmotnou zodpovednosťou v ubytovacích zariadeniach v Bratislave, Pri Šajbách 12 a BARMO, Bratislava, Kukučínova 38, ktoré mala realizovať v súlade s príslušnými zákonmi, všeobecne záväznými právnymi predpismi, odbornými nariadeniami a organizačným poriadkom. Z popisu pracovnej činnosti žalobkyne súd prvej inštancie zistil, že táto riadi a koordinuje činnosť ubytovacích zariadení v Bratislave (Šajby, Hviezda) v súlade s príslušnými zákonmi, zodpovedá za vnútornú správu a prevádzku ubytovní, vykonáva kontrolnú činnosť v rozsahu svojej pôsobnosti, vrátane prijímania opatrení na odstránenie zistených nedostatkov. Podľa Potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti zo dňa 31.03.2016 bola žalobkyňa práceneschopná odo dňa 01.04.2016. Na základe podnetu recepčnej na ubytovni BARMO Bratislava, Kukučínova 38 zo dňa 18.04.2016, ktorá uviedla, že čatár, O. M., VÚ 2025, ubytovaný v dňoch 17.-18.04.2016, pri odchode nahlásil na recepcii, že po 22.00 hod., bol incident na chodbe, na 14. posch., v izbách č. 6, 17, kde boli hluční hostia, pod vplyvom alkoholu, žalovaný obratom, toho istého dňa, 18.04.2016 vykonal operatívnu kontrolu, na základe poverenia riaditeľa BARMO. Kontrola bola zameraná na vyberanie poplatkov za poskytované služby, predpísanú evidenciu, kontrolu finančnej hotovosti a pod.

2/ Výsledkom kontroly, podľa zistení uvedených v Úradnom zázname zo dňa 19.04.2016 vedúcou oddelenia prevádzky ubytovní X. Y. o. i. bolo to, že hostia na 14. posch., izba č. 16, 17 nemali vystavený účet za ubytovanie a neboli vedení v HRS ani ako rezervácia ubytovania. Kontrolou bolo nariadené vystaviť účet hosťom od nástupu na ubytovanie. Títo neboli zaevidovaní ani v Knihe ubytovania, čím bol porušený zákon o evidencii obyvateľstva, pracovná disciplína a došlo k finančnému poškodeniu žalovaného, nakoľko pracovné prostriedky žalovaného boli použité na súkromné účely, na základe čoho mu vznikla škoda. V zázname je uvedené, že pracovníci recepcie tak konali výlučne na príkaz správkyni ubytovne, t.j. žalobkyne, ktorá ubytovanie u zamestnancov rezervovala a oboznámila ich s formou úhrady za pobyt - fakturácia. Takáto forma ubytovania trvala približne od r. 2014, doposiaľ; uvedené potvrdili aj ďalší zamestnanci žalovaného a to: p. N., I. F. R.. M. zo dňa 19.04.2016, p. V. dňa 20.04.2016.

3/ Zo Záznamu o priebehu služieb, vedený zamestnancami žalovaného, aj žalobkyňou, súd zistil, že sú tam uvedené nasledovné poznámky, napr.

dňa 05.05.2014: Izby č. 14/16, 14/17 - rezervácia vedúca - do konca mája adresa,

dňa 19.05.2014 - 14/1 ubytovaný jeden pracovník - neplatil!!,

dňa 04.08.2014 - rezervácia izieb - vedúca-izby-obsadené - 12/14, 14/18- rezervácie neevidovať v PC!,

dňa 03.12.2014 - robotníka presťahovať z 14/17 na 14/16!,

dňa 12.12.2014 -p. M.- izba 14/12, 12.12.-15.12 - neuhrádza pobyt -vedúca!, izba 21/16 -X.,

dňa 15.12.2014 - na izbe 14/13 bol ubytovaný ďalší robotník, tiež bude asi do 17.12.

dňa 13.01.2015, 4x robotníci od 12.01.2015 -14/15 + 14/17.

dňa 10.05.2015 - komu prišli robotníci na ubytovanie? Od vedúcej. Do zošita zapísať aspoň koľko osôb a ktoré izby, keď to nie je uvedené v počítači.

dňa 20.01.2015 ako býva W. - p. X., 14/17 robotník -V. B., Z. H. XX, N.

4/ Na základe výsledkov kontroly žalovaný na žalobkyňu podal trestné oznámenie dňa 29.04.2016, ktoré ku dňu rozhodnutia vo veci nebolo právoplatne skončené. Okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaný v zmysle § 74 Zák. práce vopred prerokoval s odborovou organizáciou u neho pôsobiacej dňa 24. mája 2016. Súhlas odborovej organizácie s okamžitým skončením pracovného pomeru žalobkyňi bol daný dňa 24. mája 2016. Z Oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru č. Z.-S.-XX/XXXX zo dňa 25.05.2016 súd prvej inštancie zistil, že toto žalovaný doručoval žalobkyňi na adresu jej trvalého bydliska: N. Č.. X, Z., s tým, že dňom doručenia tohto oznámenia sa končí jej pracovný pomer u žalovaného, založený pracovnou zmluvou Č.. B.. Z. B.. X-XXX/XXXX zo dňa 19.12.2007, podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zák. práce, z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Závažné porušenie pracovnej disciplíny špecifikoval žalovaný tak, že kontrolou zo dňa 18.4.2016 boli pri obsadenosti izieb zistené nezrovnalosti medzi evidenciou v ubytovacom systéme a skutočnosťou. Na dvoch izbách (14. poschodie, izby č. 16 a 17) boli reálne ubytovaní hostia, ktorí nemali vystavený účet za ubytovanie, neboli vedení v ubytovacom systéme, neboli zaevidovaní v systéme ani ako rezervácia ubytovania a neboli zaevidovaní ani v Knihe ubytovania. Šetrením bolo zistené, že ubytovávať hostí na týchto izbách bolo nariadené žalobkyňou s odôvodnením, že ubytovaným bude za ubytovanie vystavená faktúra. Kontrolou v účtovnej evidencii a ubytovacom systéme však bolo zistené, že žiadna faktúra za ubytovanie vystavená nebola. Ako vedúci zamestnanec si bola žalobkyňa plne vedomá, že v ubytovniach BARMO ubytovaní hostia platia pri nástupe na ubytovanie vopred, cenu v zmysle platného cenníka, v hotovosti do pokladnice. Tým, že žalobkyňa nariadila ubytovávať hostí bez úhrady ceny vopred, porušila Obchodné a platobné podmienky BARMO, ktoré sú súčasťou Prevádzkového poriadku BARMO, s ktorého obsahom bola ako vedúci zamestnanec riadne oboznámená. Ďalej svojimi protiprávnymi konaniami porušila organizačnú normu BARMO č. ON 3 019-1 Smernicu pre poskytovanie ubytovania na ubytovniach BARMO, ktorej obsah jej bol ako vedúcej zamestnankyni známy, nakoľko ho aplikovala pri výkone svojej práce. Zamestnávateľ disponuje svedeckými výpoveďami zamestnancov BARMO, ktoré poukazujú na to, že žalobkyňa nariadila ubytovávať hostí bez evidencie v ubytovacom systéme a bez úhrady ceny ubytovania, už od leta 2014, čím od roku 2014 opakovane spôsobovala škodu zamestnávateľovi na jeho zisku z ubytovania a to v značnom rozsahu. Týmto svojimi konaniami podľa Organizačného poriadku BARMO č. ON 0 002 2, oddiel 6. Pracovná disciplína, zvlášť závažne porušila pracovnú disciplínu. Ďalšieho protiprávneho konania, ktoré je v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, sa dopustila tým, že dňa 29.02.2016 prevzala od spoločnosti XtremBAU, s.r.o., Hlboká 1206/48A, 900 55 Lozorno, Žiadosť o ubytovanie s platbou za ubytovanie na faktúru, a to napriek tomu, že na prevzatie žiadosti nemala oprávnenie a v evidencii BARMO sa takáto žiadosť nenachádza.

Z uvedeného je zrejmé, že aj toto ubytovanie realizovala žalobkyňa bez evidencie v ubytovacom systéme, ako aj bez úhrady ubytovania. Aj týmto svojim konaním podľa Organizačného poriadku BARMO č. ON 0-002 2, závažne porušila pracovnú disciplínu, ako aj ustanovenia § 81 písm. a), b) a e) Zákonníka práce - pracovať zodpovedne a riadne, dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na vykonávanú prácu, hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Podľa platnej Pracovnej zmluvy č. Z. B.. X-XXX/XXXX, jej dodatkov a Popisu pracovných činností, bola žalobkyňa zodpovedná za riadenie a koordinovanie činnosti ubytovacích zariadení v Bratislave (v ubytovniach Šajby, Hviezda), ktoré však mala realizovať v súlade s príslušnými zákonmi, všeobecne záväznými právnymi predpismi, odbornými nariadeniami a organizačným poriadkom. Svojím zavineným konaním žalobkyňa porušila právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa naj jej prácu (napr. ustanovenia Zák. č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov SR a registri obyvateľov SR v platnom znení, organizačnú normu č. ON 3-010-2 Metodický pokyn - Hotela rezervačný systém, ďalej len „HRS“), a preto má žalovaný za to, že žalobkyňa opakovane podľa Organizačného poriadku BARMO č. ON 0-002-2, zvlášť závažne porušila pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ má za to, že zotrvanie žalobkyne v organizácii žalovaného by malo za následok ďalšie pokračovanie v jej nekalej činnosti so znakmi porušenia právnych predpisov a je dôvodný predpoklad, že by naďalej svojim konaním spôsobovala škodu BARMO. Každé z vyššie uvedených konaní predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré žalovaného oprávňujú so žalobkyňou okamžite skončiť pracovný pomer. Vyššie uvedenými konaniami žalobkyňa vážnym spôsobom poškodila záujmy zamestnávateľa, v dôsledku čoho zamestnávateľovi vznikla škoda, ako aj dodatočné náklady na jej odstránenie. Žalovaný považoval za preukázané, že žalobkyňa svojim zavineným konaním, popísaným vyššie, závažne porušila pracovnú disciplínu.

5/ Zásielka s oznámením o „OSPP“ č. U. bola žalobkyňi doručovaná do vlastných rúk, prostredníctvom poštového podniku, na adresu jej trvalého bydliska: N. X, XXX XX Z.. Podľa predloženej doručky zásielka bola žalobkyňi doručovaná opakovane dňa 30.05.2016, 31.05.2016, dňa 31.05.2016 bola uložená na pošte a napokon ako nevyzdvihnutá v odbernej lehote, vrátená žalovanému dňa 21.06.2016. Z oznámenia zo dňa 30.06.2016 súd prvej inštancie zistil, že žalovaný oznámil žalobkyňi, že dňom 21.06.2016 ju odhlásil zo sociálnej a zdravotnej poisťovne. Žalobkyňa listom zo dňa 08.08.2016 oznámila žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru ku dňu 21.06.2016 považuje za neplatné a trvá na tom, aby ju žalovaný ďalej zamestnával. Žalovaný reagoval na list žalobkyne listom „Odpoveď na oznámenie“ zo dňa 08.08.2016, ktorý adresoval právnenému zástupcovi žalobkyne a v ktorom oznámil, že „OSPP“ považuje za platné a nemá dôvod ani možnosť ju ďalej zamestnávať.

6/ Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žaloba žalobkyne je nedôvodná. Pri rozhodovaní vo veci vychádzal zo zisteného skutkového stavu a bol toho názoru, že pri rozviazaní pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru danou zamestnancovi podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zák práce postupoval žalovaný v súlade so zákonom. Po vykonanom dokazovaní mal v posudzovanom prípade za preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu skončil na základe Okamžitého končenia pracovného pomeru zo dňa 25.05.2016 dňom jeho doručenia žalobkyňi, pričom zo strany žalovaného boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky vyžadované pre tento spôsob rozviazania pracovného pomeru, t. j. bola dodržaná písomná forma a kvalifikovaný spôsob doručenia, čo nastalo 21.06.2016, dňom vrátenia nedoručenej zásielky žalobkyňi; oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru obsahovalo dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený výpovedný dôvod, a napokon, zo strany žalobkyne bola dodržaná aj dvojmesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru (§ 77 ZP), ktorá bola podaná na súd dňa 11.08.2016. Tiež, že žalovaný ako zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so žalobkyňou v zákonnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, čo bolo 18.04.2016, pričom písomnosť o okamžitom skončení pracovného pomeru bola vyhotovená dňa 25.05.2016, teda včas.

7/ Pokiaľ ide o zásadnú námietku žalobkyne, že žalovaný jej okamžité skončenie pracovného pomeru doručoval na nesprávnu adresu, pretože adresu, na ktorej sa bude počas PN zdržiavať mu riadne oznámila, a to predložením dokladu o dočasnej pracovnej neschopnosti, z ktorého to vyplýva, s touto sa súd prvej inštancie nestotožnil. Medzi základné povinnosti zamestnanca totiž patrí písomne oznamovať zamestnávateľovi všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho osoby, v danom prípade najmä zmenu adresy na doručovanie písomností (§ 81, písm. g) Zák. práce). Ak zamestnanec neoznámil

zamestnávateľovi svoju novú adresu a na pôvodne oznámenej adrese sa nezdržiže, svojím konaním tým zmaril možnosť doručenia písomnosti. Preto účinky doručenia nastanú dňom, keď poštový podnik vrátil písomnosť ako nedoručiteľnú. Zmarenie doručenia konaním alebo opomenutím právne pokrýva situácie, ak zamestnanec koná s úmyslom zmariť doručenie. Vzťah medzi konaním a opomenutím na jednej strane a zmarením doručenia musí byť vzťah príčinnej súvislosti. Zamestnávateľ zásielku posielal na poslednú adresu, ktorá mu je známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Doručenkou poštový podnik uskutoční potvrdenie prevzatia zásielky zo strany adresáta a potvrdenú doručenkou poštový podnik vráti odosielateľovi. Súd prvej inštancie konštatoval, že formulár Sociálnej poisťovne „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“ č. XXXXXX, na ktorom je uvedená ako adresa trvalého pobytu žalobkyne - N. X, Z. i „presná adresa, kde sa bude poistenec zdržiavať v čase dočasnej pracovnej neschopnosti“ - Q. X/E, Z., sama o sebe nespĺňa náležitosti Oznámenia v zmysle dikcie § 81 písm. g) Zák. práce. Z tohto dokladu zo dňa 31.03.2016 (čl. 10) nevyplýva povinnosť žalovanému, ako zamestnávateľovi, doručovať jej písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru na inú adresu, akú mu na doručovanie nahlásila, a to N. U. Č. X O. Z.. To, že pre účely Sociálnej poisťovne žalobkyňa nahlásila, že sa v čase PN bude zdržiavať na adrese Q. X/E, ešte samo o sebe nezakladá tú rozhodnú skutočnosť, že žalobkyňa oznamuje zamestnávateľovi, aby jej písomnosti doručoval na túto adresu. Ak tak hodlala urobiť, mala tak urobiť samostatným podaním, adresovaným žalovanému, ako zamestnávateľovi, jasne, zrozumiteľne a určito, čo však neučinila. Preto mal súd povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 38 ods. 2 Zák. práce, podľa ktorého písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“, (čl. 31 a), za splnenú. Žalovaný, ako zamestnávateľ preukázal, že žalobkyňu, ako zamestnancovi, oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru riadne, v písomnej forme, ako to vyplýva z doručenky (čl. 32), zásielku č. U., a to fikciou doručenia žalobkyňu do vlastných rúk doručil prostredníctvom poštového podniku, na adresu jej trvalého pobytu: N. X, XXX XX Z.. Zásielka bola žalobkyňu doručovaná opakovane dňa 30.05.2016, 31.05.2016, a napokon uložená na pošte dňa 31.05.2016 a podľa záznamu na doručenke, nebola vyzdvihnutá v odbernej lehote a preto sa žalovanému sa vrátila dňa 21.06.2016, čo mal súd v zmysle § 38 ods. 4 ZP, podľa ktorého povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť sa splní, len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú, teda dňa 21.06.2016, za splnenú.

8/ Podľa judikatúry ČR má táto doručenka povahu verejnej listiny (rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 1350/2009 zo 14.07.2010). Povinnosť doručiť zásielku do vlastných rúk nie je splnená, ak je zásielka doručená inému než zamestnancovi. Zákoník práce podľa právneho stavu de lege lata kogentnou povahou § 38 nepripúšťa možnosť, aby zamestnanec splnomocnil inú osobu na preberanie písomnosti do vlastných rúk. Doručenie písomnosti určenej „do vlastných rúk“ inej osobe, než adresátovi je neplatné (rozhodnutie NS SR sp. zn. 4 Cdo 41/1994 z 27.06.1994, ako aj rozhodnutie NS SR sp. zn. 1 Cdo 165/2010 z 30.11.2010). Ak písomnosť nie je možné doručiť, pretože jej adresát (zamestnanec) nebol zastihnutý na doručovacej adrese, v takomto prípade sa postupuje podľa poštových podmienok a poštový doručovateľ zanechá v domovej listovej schránke písomné oznámenie o uložení zásielky na pošte. Po predložení zanechaného oznámenia a preukázaním totožnosti si ju adresát môže vyzdvihnúť na pošte počas plynutia odbernej lehoty, ktorá je 18 kalendárnych dní. Do odbernej lehoty sa nezapočítava deň oznámenia o uložení na pošte. Ak nebola písomnosť v tejto lehote vyzdvihnutá, poštový podnik ju vráti odosielajúcemu zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú. Deň, v ktorý pošta vrátila zamestnávateľovi písomnosť ako nedoručiteľnú sa považuje za deň doručenia (fikcia). Ustanovenia Zák. práce sa vzťahujú aj na druhého účastníka pracovného pomeru. Napr. ak sa zamestnávateľ presťahuje, mal by zamestnancovi oznámiť svoju novú adresu, čo má veľmi významné právne dôsledky, napr. v prípade ak zamestnanec chce tiež okamžite skončiť pracovný pomer a pod. Doručenie písomnosti zamestnancovi v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Navyiac tu súd s ohľadom na všetky okolnosti prípadu, v zhode so žalovaným uzatvára, že doručenie písomnosti, „OSPP“, bolo zmarené konaním zamestnanca, t.j. žalobkyne. Žalobkyňa, jej právny zástupca, jej nevesta, p. M. X. totiž pred súdom tvrdili, že po operácii kolena bola žalobkyňa imobilná a zdržiavala sa na adrese Q. U. Č. X/E, O. Z., nepretržite od začiatku mája 2016, po návrate z nemocnice, až do septembra 2016. V spore však bolo nad všetku pochybnosť preukázané, že žalovaný jej následne, na adresu jej trvalého bydliska, N. X O. Z. doručoval aj ďalšie zásielky do vlastných rúk, napr. s označením „Výplatná páska“ ktorú žalobkyňa prevzala osobne dňa 07.07.2016, ako to napokon potvrdila pred súdom, že podpis na doručenke (čl. 79) je jej, pričom predtým tvrdila, že žalobca jej jednoducho žiadne dokumenty nezasielal alebo že niekedy od júla 2016 na preberanie zásielok splnomocnila svoju nevestu, M. X.. Z toho jednoznačne vyplynulo, že pokiaľ si doporučenú zásielku od zamestnávateľa prevzala osobne dňa 07.07.2016, na adrese svojho

trvalého bydliska, N. X, Z., nezakladalo na pravde jednak jej tvrdenie, že v tom čase bola imobilná, alebo že od začiatku mája 2016 až do septembra 2016 sa nepretržite zdržiavala na inej adrese, a to u svojho syna, na adrese Q. U.. Č.. X/E, O. Z..

9/ Súd prvej inštancie v tom z viacerých pohľadov videl snahu a konanie žalobkyne o zmarenie doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože samotná žalobkyňa pred súdom potvrdila, že po celý čas svojej práceneschopnosti používala služobný mobilný telefón, komunikovala so zamestnancami a títo vedeli, kde sa zdržiava. Avšak akosi zabudla pred súdom opomenúť, že jej zástupkyňa, p. K. B. je jej sestra a vedúci recepčný, W.. V., je jej svat. Navyiac z predloženého Úradného záznamu o kontrole zo dňa 18.4.2016 vyplynulo, že jednou z osôb, ktoré tak dôležitú kontrolu, na základe ktorej s ňou zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer okamžite, vykonávali, bola jej sestra, B.. K. B.. Preto sa súd prvej inštancie spolu so žalovaným dôvodne domnieva, že sestra žalobkyňu, príp. jej svat o výsledku kontroly a jej dôsledkoch pre žalobkyňu informovali a táto prevzatie doporučenej zásielky o okamžitom skončení pracovného pomeru úmyselne zmarila, túto si či na adrese svojho trvalého bydliska alebo na pošte neprevzala, v snahe vyhnúť sa tak okamžitému skončeniu pracovného pomeru u žalovaného, čím mal súd vzťah medzi konaním žalobkyne a zmarením jej doručenia za vzťah príčinnej súvislosti. Nasvedčujú tomu i ďalšie okolnosti. To, že počas práceneschopnosti bola dôkladne o situácii na pracovisku informovaná, vyplynulo aj z výpovede jej nevesty, p. M. X., pred súdom, ktorá uviedla, že žalobkyňa ju poslala doručiť doklad o práceneschopnosti, B.. Y. a práve toto meno mala napísané na obálke. B.. Y. však nemala pracovisko ani v jednom ubytovacom zariadení v Bratislave, na ktorých pôsobila žalobkyňa, práce naopak, jej pracovisko bolo v Trenčíne. Natíska sa potom jediné logické vysvetlenie, že žalobkyňa vedela od svojich podriadených, že B.. Y.Á. sa nachádza v Bratislave a to priamo v ubytovni na Kukučínovej ul. 38 v Bratislave v ten deň. Súd prvej inštancie to s ohľadom na okolnosti považoval za jednoznačný zámer žalobkyne, ktorá obklopená svojím príbuzenstvom vo vyšších funkciách, zástupkyňou a vedúcim recepčných, nemohla predsa doklad o práceneschopnosti doručiť zamestnávateľovi prostredníctvom svojej sestry, B.. B. a tvrdiť, že miesto svojho pobytu počas práceneschopnosti žalovanému oznámila práve prostredníctvom svojej sestry alebo svojho svata, ako jedného z recepčných, čo by bolo úplne nedôveryhodné od počiatku a nemohla by takto z formálnych dôvodov napadnúť riadne doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru do vlastných rúk. Takéto zmarenie okamžitého skončenia pracovného pomeru sa jej zrejme za daných okolností javilo ako najjednoduchšia cesta, súdiac podľa jej obrany v spore, ohľadom skutkových okolností týkajúcich sa závažného porušenia pracovnej disciplíny, ako bude nižšie uvedené, kde sa voči tvrdeniam žalovaného neubránila, žiadne dôkazy neprodukovala.

10/ V ďalšom sa súd prvej inštancie zaoberal posudzovaním platnosti napadnutého okamžitého skončenia pracovného pomeru z hľadiska ust. § 68 písm. b) Zák. práce, pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zákonník práce nedefinuje závažné porušenie pracovnej disciplíny, ani menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Preto konanie zamestnanca treba posudzovať individuálne, v súvislosti so všetkými okolnosťami daného prípadu. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovného pomeru k tomu, že rozvážuje pracovný pomer a aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejaviť, t. j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje. Skutkovo je tento dôvod dostatočne vymedzený len vtedy, ak sú v okamžitom skončení pracovného pomeru uvedené okolnosti, ktoré je možné subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát dôvodov uvedených v § 68 ods. 1 písm. b) Zák. práce. K platnému ukončeniu pracovného pomeru formou okamžitého skončenia pracovného pomeru je ďalej potrebné, aby zamestnávateľ preukázal skutočnú existenciu vymedzeného dôvodu, tzn. aby v prejednávacom prípade preukázal existenciu porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou, čo vykonaným dokazovaním i osvedčil. V danom prípade bolo žalobkyni známe, ktoré porušenie pracovnej disciplíny sa jej vytyka. Po vyhodnotení dôkazov jednotlivo a vo vzájomných súvislostiach, po opísaní a zistení skutkového stavu mal súd za preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobkyni je platné, nakoľko z hľadiska ustanovenia Zákonníka práce by bolo neplatné len také okamžité skončenie pracovného pomeru, z ktorého sa nedá ani výkladom zistiť, ktorý výpovedný dôvod sa v ňom v skutočnosti uplatňuje. V danom prípade bol týmto dôvodom dôvod uvedený v ust. § 68 ods. 1, písm. b) Zák. práce,, t.j. závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pokiaľ ide o špecifikáciu samotného závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou, ako vyplýva z okamžitého skončenia pracovného pomeru, išlo o nasledovné porušenia :

a) nezrovnalosti medzi evidenciou v ubytovacom systéme a skutočnosťou.

Táto skutočnosť vyplýva z kontroly u žalovaného, ktorú vykonala vedúca OPU, X. Y. a je popísaná v Úradnom zázname z nasledujúceho dňa 19.04.2016. Jeho správnosť potvrdili svojím podpisom ďalšie 3 prítomné osoby: B. K. B. - účtovateľka, R. W., ved. stav. a tech. činností a B. Č., chyžná. Pri kontrole bolo dňa 18.04.2016 bolo o. i. zistené, že na dvoch izbách, na 14. poschodí, na izbách č. 16 a 17 boli v čase kontroly dňa 18.04.2016 reálne ubytovaní hostia, ktorí nemali vystavený účet za ubytovanie, neboli vedení v ubytovacom systéme, neboli zaevidovaní v systéme ani ako rezervácia ubytovania a neboli zaevidovaní ani v Knihe ubytovania. Týmto listinným dôkazom, potvrdeným tromi svedkami, mal súd za preukázané, že dňa 18.04.2016 sa skutok stal.

b) ubytovanie hostí na týchto izbách bolo nariadené žalobkyňou od leta 2014 do vykonania kontroly, Toto tvrdenie žalovaný úspešne preukázal listinným dôkazom a to Záznamom o priebehu služieb, kde sa viackrát opakuje, že ubytovaní hostia pred nástupom na ubytovanie nezaplatili ako i to, že tak činili na príkaz vedúcej, teda žalobkyne. Žalobkyňa tvrdiac, že ona má vo svojej kancelárii u žalovaného dôkaz o opaku, že má svoje knihy, záznamy“, ku ktorým ako uvádzala sa „nevie dostať“, napriek tomu, že bola v spore zastúpená zástupcom z radov advokátov, takýto dôkaz súdu nenavrhol od žalovaného vyžiadať, knihy, záznamy, predložiť. Súd sa preto domnieva, že išlo o jej súkromné záznamy, čo bolo pre posúdenie veci irelevantné. Pokiaľ by išlo o oficiálne záznamy žalovaného, či už v systéme ubytovania alebo v Knihe ubytovania, žalovaný práve tvrdil, že takýmito záznamami nedisponuje. Súd nemal dôvod jeho tvrdeniam neveriť, nakoľko následne túto skutočnosť či už písomne, alebo pred súdom, potvrdili i žalovaný navrhnutí svedkovia, p. Y., N., I. F. R. M., ktorých výpovede právny zástupca žalobkyne ani žalobkyňa pred súdom dôvodne nevyvrátili. Samotná žalobkyňa ani žiadnych svedkov ohľadom sporných skutočností, teda ubytovania hostí bez platenia alebo, že recepční vykonávali ubytovanie hostí bez platenia na jej príkaz, ako svojej nadriadenej, ani neoznačila, ani vypočuť nežiadala, napr. robotníka, V. B., Z. H. XX, N., ako bol uvedený v Zázname o priebehu služieb, čím mal súd jednoznačne za pravdivé zistenia žalovaného pri kontrole dňa 18.04.2016.

c) že dňa 29.02.2016 prevzala od spoločnosti XtremBAU, s.r.o., Hlboká 1206/48A, 900 55 Lozorno Žiadosť o ubytovanie s platbou za ubytovanie na faktúru, k čomu nemala oprávnenie, pričom v evidencii BARMO sa takáto žiadosť nenachádza, z čoho je zrejmé, že aj toto ubytovanie realizovala bez evidencie v ubytovacom systéme, ako aj bez úhrady ubytovania. K tomuto tvrdeniu sa žalobkyňa jednak vyjadrila tak, že na ubytovni Hviezda bolo mesačne ubytovaných 900 až 1000 ľudí, ktorí platili v hotovosti, ona s tým nemá nič spoločné, následne rozporne, že pokiaľ išlo o ubytovaných platiacich na faktúru, tí nešli cez recepciu, ale tých vybavovala sama, avšak pri tom počte ubytovaných si nemá osôb nepamätá, čo súd nemal za účinne popreté, nakoľko neuviedla žiadne vlastné tvrdenia o predmetných skutkových okolnostiach. Pričom paradoxne „Žiadosť o ubytovanie“ bola spol. XtremBAU, s. r. o., adresovaná práve na žalobkyňu a je v nej uvedené, že túto podali písomne, na základe telefonického rozhovoru „s ňou“, pričom žiadali o za ubytovanie platiť súhrnnou faktúrou. Podľa predpisov žalovaného, ubytovanie na základe následne vystaveného daňového dokladu nie je bežné, táto forma úhrady musí byť odsúhlasená riaditeľom žalovaného a vedúcim oddelenia prevádzky ubytovní, pričom sa uzatvára osobitná zmluva o ubytovaní. Vedúca prevádzky, p. Y. uvádzala, že nemá vedomosť o poskytovaní ubytovania pre spol. XtremBAU, s. r. o., z čoho je zrejmé, že aj toto ubytovanie žalobkyňa realizovala bez evidencie v ubytovacom systéme, ako aj bez úhrady ubytovania.

11/ Súd prvej inštancie tak v zhode so žalovaným konštatoval, že žalobkyňa ako vedúci zamestnanec, správca ubytovne BARMO, si musela byť plne vedomá toho, že ubytovaní hostia platia pri nástupe na ubytovanie vopred, cenu v zmysle platného cenníka, v hotovosti do pokladnice. Tým, že nariadila ubytovávať hostí bez úhrady ceny vopred, porušila Obchodné a platobné podmienky BARMO, ktoré sú súčasťou Prevádzkového poriadku BARMO, s obsahom ktorého ako vedúci zamestnanec bola riadne oboznámená. Ďalej porušila organizačnú normu BARMO č. ON 3 019-1 Smernicu pre poskytovanie ubytovania na ubytovniach BARMO, a Organizačný poriadok BARMO č. ON 0 002 2, oddiel 6. Pracovná disciplína. Nakoľko tieto normy a oboznámenie s nimi žalobkyňa ani jej právny zástupca výslovne nepopreli, pričom žalobkyňa bola riadne zastúpená zástupcom z radov advokátov, súd nemal voči nemu v zmysle § 160 ods. 3, písm. b) CSP poučovaciu povinnosť, preto ich mal v zmysle § 151 ods. 1 CSP za nesporné. Súd mal tiež vykonaným dokazovaním za preukázané, že výpovedný dôvod bol v písomnej forme okamžitého skončenia pracovného pomeru náležite konkretizovaný, a to nielen uvedením zákonnej skutkovej podstaty, ale aj konkrétnym skutkovým odôvodnením, teda skutkovou aplikáciou na konkrétny zákonný výpovedný dôvod. Podľa názoru súdu prvej inštancie napadnutý rozvázovací prejav spĺňa zákonné podmienky jeho platnosti uvedené v § 68 Zák. práce, keď je z

neho nepochybné, že dôvodom rozviazania pracovného pomeru bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou. Záverom súd prvej inštancie konštatoval, že vyššie uvedeným konaním, tým, že sa žalobkyňa obklopila v práci svojimi najbližšími podriadenými, sestrou, ako svojou zástupkyňou a recepčným, svatom, práve osobami v príbuzenskom pomere, navyiac jej nepravdivými a zavádzajúcimi výroky ako o doručovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru, o jej imobilite od apríla do septembra, tak i popretí skutočností, ktoré jej žalovaný preukázal, bola pre súd nedôveryhodnou osobou, ktorá nelegálnym a protizákonným spôsobom, bez platenia ubytovaných hostí, vážnym spôsobom poškodila záujmy žalovaného a spôsobila mu škodu. Ďalšími jej námietkami sa súd prvej inštancie nezaoberal, nakoľko by nemali vplyv na zmenu rozhodnutia vo veci.

12/ O nároku na náhradu trov konania procesných strán súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP tak, že žalovanému, ktorý bol úspešnou stranou sporu, priznal voči žalobkyňi náhradu trov konania v plnej výške. V zmysle § 262 ods. 2 CSP o výške priznanej náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

13/ Uvedený rozsudok napadla včas podaným odvolaním žalobkyňa, v celom rozsahu, domáhajúc sa jeho zmeny tak, že odvolací súd jej žalobe vyhovie a prizná jej zároveň náhradu trov konania. Odvolanie podala žalobkyňa z dôvodu, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a tiež že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Poukazovala na to, že v konaní nebolo sporné, že bola odo dňa 1.4.2016 práceneschopná, pričom jej práceneschopnosť trvala až do mesiaca september 2016, z dôvodu úrazu na lyžovačke a následnej operácii kolena. Počas trvania práceneschopnosti sa žalobkyňa zdržiavala na adrese Q. X/E O. Z., t.j. u svojho syna, nakoľko jej zdravotný stav vyžadoval starostlivosť rodinných príslušníkov. Túto skutočnosť žalobkyňa oznámila žalovanému tým, že táto adresa bola uvedená na potvrdení o dočasnej práceneschopnosti, ktoré má žalovaný k dispozícii a tiež to oznámila aj nevesta žalobkyne pani Y., ktorej osobne doručila v mene žalobkyne predmetné potvrdenie. Aj z výsluchu svedkyne Y. vyplynulo, že táto prevzala potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne. Pokiaľ táto svedkyňa ďalej vypovedala, že nevesta žalobkyne ju už slovne neupozornila na zmenu adresy na doručovanie písomností, toto považuje žalobkyňa za účelové a tendenčné tvrdenie, nakoľko ako je uvedené v odôvodnení rozsudku, sama svedkyňa uviedla „ak by jej to povedala, ona by to nahlásila na personálne oddelenie, že ide o zmenu adresy na doručovanie“. Ale aj za predpokladu, že by nevesta žalobkyne neoznámila zmenu adresy na doručovanie písomnosti ústne p. Y.N., čo žalobkyňa popiera, tak táto adresa bola uvedená na potvrdení o dočasnej práceneschopnosti a teda nebol dôvod na túto zmenu adresy ešte osobitne aj upozorniť. Žalobkyňa nesúhlasila so záverom súdu prvej inštancie o tom, že uvedenie adresy, kde sa bude zdržiavať v čase dočasnej práceneschopnosti - Q. X/B, Z. - na formulári Sociálnej poisťovne č. XXXXXXXX, sama o sebe nespĺňa náležitosti Oznámenia v zmysle § 81 písm.g) ZP. Nestotožňuje sa s názorom súdu prvej inštancie, že oznámenie zmeny adresy mala v danom prípade vykonať samostatným podaním, adresovaným žalovanému, ako zamestnávateľovi, jasne, zrozumiteľne a určito. Poukazovala na ust. § 81 písm. g) a § 38 ods. 2 Zák. práce, z ktorých vyplýva, že zamestnanec je povinný písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny týkajúce sa pracovného pomeru a súvisia s jeho osobu, okrem iného aj zmeny adresy na doručovanie písomností. Z dikcie ust. § 81 písm. g) Zák. práce je možné vyvodiť náležitosti takéhoto oznámenia, a to písomnú formu, ktorá nie je bližším spôsobom Zákonníkom práce vymedzená, teda samotné pracovnoprávne predpisy nekladú žiadne ďalšie podmienky na túto písomnú formu, t.j. že musí byť uskutočnená osobitným podaním, a bezodkladne túto skutočnosť oznámiť zamestnávateľovi. Žalobkyňa doručila potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti žalovanému prostredníctvom svojej nevesty, čo nebolo sporné, čím bola zachovaná písomná forma oznámenia o zmene adresy na doručovanie písomností, pričom je na ňom uvedená presná adresa, kde sa bude poistenec zdržovať v čase dočasnej pracovnej neschopnosti - Q. X/B, Z.. Tento názor žalobkyne potvrdzuje aj rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, ktoré je aplikovateľné aj v podmienkach slovenskej právnej úpravy, v ktorom NS ČR uviedol, že „z povahy veci vyplýva, že sa o nej dozvie spravidla z oznámenia zamestnanca, urobenom najčastejšie v súvislosti so vznikom pracovného pomeru, jeho zmenou alebo s iným právnym úkonom. Adresu na ktorú smie doručovať zamestnancovi písomnosti, sa však zamestnávateľ môže dozvedieť aj z akejkoľvek iného zdroja, napríklad od iných zamestnancov, od príbuzných zamestnanca, od poskytovateľov zdravotníckych služieb, od orgánov verejnej moci a pod.; z takto získaných informácií smie však zamestnávateľ vychádzať len vtedy, ak sa na tejto adrese zamestnanec preukázateľne zdržuje a ak je teda možné mu na ňu riadne doručovať písomnosti. Ak zamestnávateľ získa postupne viac poznatkov o zamestnancovej adrese, smie mu doručovať na tú z viacerých adries, o ktorej sa

dozvedel „naposledy“, a teda na jemu známu „poslednú adresu zamestnanca“. Oznámenie o adrese zamestnanca nepredstavuje právny úkon; ide o tzv. faktický úkon, ktorý je voči zamestnávateľovi účinný, len čo sa o ňom dozvie akýmkoľvek vierohodným spôsobom. Zamestnávateľ sa o adrese zamestnanca dozvie vtedy, ak získa o nej poznatky ktorýkoľvek zo zamestnancovi nadriadených vedúcich zamestnancov prípadne organizačný útvar zamestnávateľa, ktorý pri svojej činnosti využíva údaje o adresách zamestnancov, ako je napr. útvar zaoberajúci sa personálnymi alebo mzdovými (platovými) záležitosťami. Poznatky o zamestnancovej adrese môžu vypovedať nielen o mieste, kde sa zamestnanec zdržiava (môže zdržovať) po dlhšiu dobu (s úmyslom žiť tam natrvalo alebo sa v ňom aspoň zdržovať dlhodobo), ale aj o mieste, kde sa zamestnanec zdržiava (môže zdržovať) len dočasne (prechodne), napríklad počas dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti, starostlivosti o člena svojej domácnosti, vojenskej služby a pod. rovnako tiež len „dočasná adresa“ je významná z hľadiska doručovania písomností zamestnávateľa, avšak len po dobu, po ktorú sa zamestnanec na takomto mieste podľa poznatkov zamestnávateľa zdržiava, poprípade sa má zdržiavať. Z toho vyplýva, že zamestnancovi, ktorý má po dobu dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti, starostlivosti o člena svojej domácnosti, vojenskej služby alebo z iných podobných dôvodov inú adresu, smie po dobu „aktuálnosti“ takejto adresy zamestnávateľ, ktorý sa o tom dozvedel, doručovať svoje písomnosti len na túto „dočasnú adresu“ a že doručenie na inú adresu je neúčinné, aj keby sa na nej zamestnanec v inej dobe zdržoval. Ak sa napríklad zamestnávateľ dozvie, že zamestnanec trávi svoju dovolenku v zahraničí, nemôže mu po dobu dovolenky účinne doručovať svoje písomnosti na jemu známu „poslednú adresu“ v tuzemsku.“

14/ V prípade prejednávanom v citovanom rozsudku NS ČR sa zamestnávateľ dozvedel o mieste pobytu počas dočasnej pracovnej neschopnosti práve z rozhodnutia o dočasnej práci neschopnosti. Záverom NS ČR v predmetnom rozhodnutí uzavrel, že na jeho záveroch „nič nemia ani námietky zamestnávateľa, že nová adresa zamestnanca nebola oznámená personálnemu oddeleniu. Ak personálne oddelenie zamestnávateľa vskutku nevedelo o novej adrese zamestnanca, nemožno to pripísať zamestnancovi na ľarchu; zamestnávateľ mal a mohol urobiť také opatrenia, aby sa o novej adrese zamestnancov dozvedeli všetky jeho organizačné útvary, ktoré to potrebovali k svojej činnosti.“

15/ Keďže poslednou adresou, ktorá bola žalovanému známa, bola adresa, na ktorej sa bude žalobkyňa zdržiavať počas svojej práceneschopnosti, bol žalovaný povinný žalobkyni doručovať písomnosti na túto adresu a nie na adresu uvedenú v pracovnej zmluve žalobkyne. Žalobkyňa tak nemala objektívne možnosť zoznámiť sa s obsahom zásielky, nakoľko sa nezdržiavala na adrese uvedenej v pracovnej zmluve, pričom svoju „dočasnú adresu“ počas pracovnej neschopnosti zamestnávateľovi fakticky oznámila. Zákonnou náležitosťou (podmienkou) okamžitého skončenia pracovného pomeru je povinnosť riadne doručiť okamžité skončenie pracovného pomeru druhému účastníkovi, pričom jej absencia je sankcionovaná neplatnosťou. V danom prípade teda nebola naplnená základná podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to jeho doručenie zamestnancovi do vlastných rúk, a teda účinky riadneho doručenia nenastali. Žalobkyňa podotkla, že pokiaľ aj prebrala poštu dňa 7.7.2016, tak zlepšenie jej zdravotného stavu jej s pomocou príbuzných umožnilo obmedzený pohyb, kedy jej na adresu trvalého pobytu bola zasielaná aj ďalšia pošta, nielen zásielky od žalovaného, ktorú bolo treba tiež prevziať. Aj z tohto dôvodu žalobkyňa v mesiaci júl splnomocnila svoju nevestu, aby preberala jej poštu, keď bolo zrejmé, že nebude schopná sama túto poštu preberať. Nemožno však z toho vyvodiť záver, že by sa žalobkyňa zdržiavala na adrese svojho trvalého pobytu počas trvania svojej dočasnej práceneschopnosti alebo že by sa jej konanie dalo označiť za snahu o zmarenie doručenia. Napokon aj trestné konanie, ktoré inicioval voči žalobkyni žalovaný, bolo zastavené. Ani polícia nevedela žalobkyni doručiť na adresu jej trvalého pobytu predvolania v trestnej veci, preto ju polícia kontaktovala telefonicky, na základe čoho zistila, že sa zdržiava na adrese Q. X/E O. Z.. Žalovaný hoci mal vedomosť kde sa zdržiava žalobkyňa, jej písomnosti nesprávne zasielal na adresu trvalého pobytu, nevyužil možnosť kontaktovať ju telefonicky, po tom, ako sa mu zásielky vrátili neprevzaté. Podľa žalobkyne sa naopak žalovaný pravdepodobne snažil zneužiť inštitút fikcie doručenia.

16/ Žalobkyňa ďalej v odvolaní namietala, že žalovaný vyvodzuje svoje závery o porušení pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne výlučne z vyjadrení zamestnancov, konkrétne recepčných zo dňa 19.4.2016, ktorých vyjadrenia súd prvej inštancie vyhodnotil ako dôveryhodné. Žalobkyňa popierala, že by nezrovnalosti v ubytovacom systéme boli spôsobené na príkaz žalobkyne. Toto tvrdenie nemôže byť zo strany žalovaného preukázané, nakoľko výlučne recepční vystavovali ubytovaným hosťom účet za ubytovanie, viedli evidenciu a prijímali od nich úhrady, a teda pokiaľ by aj v ubytovni boli ubytovaní hostia

bez evidencie a bez úhrady, táto skutočnosť nasvedčuje, že došlo k porušeniu povinnosti v pracovnom pomere zo strany recepčných a nie žalobkyne. Pravdivosť vyjadrení recepčných je preto pochybná. Ohľadom údajného protiprávneho konania žalobkyne, ktorého sa mala žalobkyňa dopustiť tým, že prijala od spoločnosti XtremBAU žiadosť o ubytovanie, pričom na prijatie tejto žiadosti nebola oprávnená, žalobkyňa poukazovala na obsah svojej pracovnej náplne, v zmysle ktorej vybavuje „žiadosti, sťažnosti a iné podnety.“ Navyše sa v tomto prípade jednalo o nezáväznú žiadosť o ubytovanie, a preto neexistoval ani dôvod vystaviť v danom okamihu faktúru za ubytovanie. Žalobkyňa zotrvala na tom, že tvrdenia žalovaného o jej porušení pracovnej disciplíny neboli preukázané. Súdu prvej inštancie tiež vytýkala, že v jeho rozhodnutí absentujú jasné a zrozumiteľné odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany.

17/ Na odvolanie žalobkyne sa písomne vyjadril žalovaný tak, že sa stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku prvoinštančného súdu, ktorý považuje za správny. Zotrval na svojom tvrdení, že žalobkyňa mu neoznámila jasne určite a zrozumiteľne zmenu adresy na doručovanie písomností, tiež na vyjadrenie právneho zástupcu žalobkyne na pojednávaní dňa 14.3.2018, kedy uviedol, že žalobkyňa sa v rozhodnom čase zdržovala v byte žalobkyne, ktorý je v tom istom bytovom dome, kde v tom čase býval aj syn žalobkyne, G. X.. Prítom nevesta žalobkyne ako svedkyňa vypovedala, že žalobkyňa sa mala zdržovať v ich domácnosti na adrese Q. X/E O. Z.; žalovaný poukazoval na rozpornosť v uvedených výpovediach. Pri konfrontácii výpovedí svedkyne M. X. a X. Y. trvala svedkyňa Y. na tom, že ju M. X. neupozornila na to, že u žalobkyne má nastať zmena v doručovaní zásielok; svedkyňa Y. síce potvrdila prevzatie potvrdenia očasnej práceneschopnosti žalobkyne, avšak zmena adresy jej nebola oznámená, preto túto zmenu tiež nemohla oznámiť personálnemu oddeleniu. Žalovaný bol preto presvedčený, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 25.5.2016 doručoval žalobkyňu na správnu adresu, pričom žalobkyňa si svoju povinnosť podľa § 81 písm. g) Zák. práce nespĺnila, keď zamestnávateľovi neoznámila zmenu adresy na doručovanie písomností. Boli preto splnené všetky hmotnoprávne podmienky vyžadované pre tento spôsob rozviazania pracovného pomeru; bola dodržaná písomná forma a kvalifikovaný spôsob doručenia, ktoré nastalo dňa 21.6.2016, teda dňom vrátenia nedoručenej zásielky žalovanému, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 25.5.2016 obsahovalo aj dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený výpovedný dôvod. Zásielku žalovaný doručil žalobkyňu fikciou doručenia, keď listová zásielka bola žalobkyňu doručená v súlade s ust. § 38 ods. 4 Zák. práce dňom, kedy ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú teda dňa 21.6.2016. Žalovaný je ďalej názoru, že v priebehu súdneho konania bolo tak svedeckými výpoveďami ako aj listinnými dôkazmi jednoznačne preukázané, že žalobkyňa opakovane hrubo porušovala pracovnú disciplínu a svojím konaním spôsobila žalovanému škodu. Tvrdenia, ktoré žalobkyňa uvádzala na svoju obranu považuje žalovaný za vykonštruované a lživé; žalobkyňa okrem svojej výpovede nepreukázala žiadny iný dôkaz, ktorý by vyvrátil tvrdenia žalovaného resp. svedkov. Žalovaný žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť a priznať mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

18/ Na vyjadrenie žalovaného reagovala žalobkyňa podaním písomného vyjadrenia (č.l. 198, 199 spisu), v ktorom zotrvala na svojich predchádzajúcich vyjadreniach.

19/ Obdobne na vyjadrenie žalobkyne reagoval písomným podaním žalovaný (č.l. 207 spisu), ktorý rovnako zotrval na svojich predošlých vyjadreniach.

20/ Odvolací súd preskúmal vec v napadnutom (t.j. v celom) rozsahu na odvolacom pojednávaní (§ 379, § 380 ods. 1, § 385 ods. 1 CSP), na ktorom zopakoval dokazovanie (§ 385 ods. 1 v spojení s § 204 CSP) čítaním listinných dôkazov - okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 25.5.2016 (č.l. 30, 31 spisu), ďalej doručenky zásielky, ktorou bolo žalobkyňu doručované okamžité skončenie pracovného pomeru (č.l. 31a, 32 spisu) ako aj potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne Č.. XXXXXX zo dňa 31.3.2016 (č.l. 10 spisu). Odvolací súd zistil, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie je nutné zmeniť podľa § 388 CSP.

21/ Podľa § 38 Zákonníka práce (v znení účinnom ku dňu 25.5.2016), písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ

zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku (ods. 1).

Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“ (ods. 2).

Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku (ods. 3).

Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne (ods. 4).

Pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu ( ods. 5 ).

22/ Podľa ust. § 68 ods. 1, 2 Zák práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

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.

23/ Podľa ust. § 70 Zák. 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.

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

25/ Podľa ust. § 79 ods. 1 Zák. práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

26/ Podľa ust. § 81 Zák. 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,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

27/ Zamestnávateľ doručuje písomnosti poštou na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa (§ 38 ods. 2 Zák. práce). V zmysle cit. ust. § 81 písm. g) Zák. práce má zamestnanec povinnosť o. i., oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho

pracovného pomeru, najmä napr. zmenu jeho adresy na doručovanie písomností, za účelom odstránenia pochybností, kde má zamestnávateľ doručovať písomnosti zamestnancovi (napr. aj tie, ktoré sa týkajú skončenia pracovného pomeru). Neoznámenie zmeny adresy zamestnancom by nemalo byť na škodu zamestnávateľa. Zo Zákonníka práce nemožno odvodiť aktívnu povinnosť zamestnávateľa zisťovať, kde sa zamestnanec v skutočnosti nachádza. Podľa Zákonníka práce ide o „poslednú známu adresu“ (a kontext „adresy na doručovanie písomností“ vyplýva z § 81 písm. g) Zák. práce ).

28/ Hoci pojem „posledná známa adresa“ a „adresa na doručovanie písomností“ sú rozdielne pojmy, § 81 písm. g) Zák. práce bol doplnený presne s cieľom, aby zamestnanec určil, kde mu majú byť zasielané písomnosti, a teda sa možno domnievať, že vo väčšine prípadov na účely § 38 Zák. práce je posledná známa adresa a adresa na doručovanie písomností tou istou adresou. V praxi však môže nastať situácia, kedy zamestnanec neoznámil adresu na doručovanie písomností podľa § 81 písm. g) Zák. práce; potom si z tohto hľadiska nesplnil svoju povinnosť; v takom prípade je namieste doručovanie na poslednú známu adresu zamestnanca.

29/ Obdobnú otázku správnosti doručovania na adresu zamestnancovi (ako v súdnej právnej veci) riešil Krajský súd v Žiline (sp. zn. 11CoPr/6/2015). Tam odporca uvádzal, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo navrhovateľovi doručené, keďže bol dlhodobo pracovne neschopný a nebol zamestnávateľom dohľadaný na adrese trvalého pobytu. Zásielka sa vrátila zamestnávateľovi s poznámkou adresát neznámy. Zamestnávateľ poukazoval na ust. § 38 ods. 1, ods. 2 a ods. 4 Zák. práce a § 81 písm. g) Zák. práce, s tým, že ak doručoval zásielku na inú adresu, ako mu zamestnanec oznámil, postupoval správne. V danom prípade Krajský súd v Žiline (ako súd odvolací) konštatoval, že „.....zamestnanec (tam v postavení žalobcu) si splnil svoju povinnosť oznámiť každú zmenu, ktorá súvisí s jeho osobou voči zamestnávateľovi (v súvislosti s pracovným pomerom), a to tým, že predložil zamestnávateľovi potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti s uvedenou adresou bydliska, kde sa bude počas práceneschopnosti zdržiavať a táto adresa bola uvedená dostatočne vrátane uvedenia poschodia ako R.XXXX/X. Z uvedeného ustanovenia nevyplýva, že by takáto oznámenie voči zamestnávateľovi muselo byť vykonané osobitným prípisom, z ktorého je takáto skutočnosť nepochybná. V tomto prípade z hľadiska vyššie citovaného ustanovenia možno jednoznačne konštatovať, že platné a účinné doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru navrhovateľovi zmaril odporca ako zamestnávateľ.“

30/ Odvolací súd na odvolacom ústnom pojednávaní zopakoval dokazovanie listinnými dôkazmi, a to okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 25.5.2016 (č.l. 30, 31 spisu), ďalej doručky zásielky, ktorou bolo žalobkyňi doručované okamžité skončenie pracovného pomeru (č.l. 31a, 32 spisu) ako aj potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne Č. XXXXXX zo dňa 31.3.2016 (č.l. 10 spisu). Keďže doručovanou písomnosťou bola listina obsahujúca okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (podľa § 68 ods.1 písm. b) Zák. práce), zákon vyžaduje ako jednu z podmienok platného ukončenia pracovného pomeru týmto spôsobom jeho účinné doručenie zamestnancovi do vlastných rúk, na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa. Z vykonaného dokazovania je nesporné, že žalobkyňa doručila žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi potvrdenie o svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, keď toto potvrdenie doručila zamestnávateľovi (žalovanému) nevesta žalobkyne, M. X., ktorá predmetné potvrdenie doručila zamestnankyni žalovaného X. Y.I..

31/ V konaní bolo sporné, či M. X. pri doručovaní potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti X. Y. ešte aj ústne upozornila X. Y., že žalobkyňa sa počas dočasnej práceneschopnosti bude zdržiavať na inej, než svojej adrese trvalého pobytu (N. X O. Z.), a síce na adrese Q. X/E O. Z.L., keď v tomto smere boli tvrdenia ako M. X. a X. Y. rozporné. Pre posúdenie otázky, či si žalobkyňa ako zamestnanec voči svojmu zamestnávateľovi splnila oznamovaciu povinnosť uviesť zamestnávateľovi zmenu adresy na doručovanie písomností, však bolo podľa odvolacieho súdu irelevantné, či M. X. pri odovzdávaní potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti žalobkyne jej zamestnávateľovi (prostredníctvom X. Y.) ešte aj ústne upozornila na skutočnosť, že žalobkyňa sa bude zdržovať na adrese, rozdielnej od jej adresy trvalého pobytu. Potrebnú informáciu o zmenenej adrese, na ktorej sa bude žalobkyňa zdržovať, a ktorú je zároveň nutné považovať aj za zmenu adresy na doručovanie písomností počas dočasnej práceneschopnosti, totiž obsahovalo už spomínané písomné potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne. Bolo vecou žalovaného, aby venoval obsahu potvrdenia náležitú pozornosť a neprehliadol informáciu, týkajúcu sa uvedenia adresy, na ktorej sa bude žalobkyňa počas

práceschopnosti zdržovať, keď uvedené potvrdenie obsahovalo zreteľne a prehľadne uvedenie dvoch adries žalobkyne, jednak adresu jej trvalého pobytu v Z. na N. X ale zároveň aj uvedenie adresy, kde sa bude žalobkyňa počas práceschopnosti zdržiavať - O. Z. na Q. X/E. Keďže Zákonník práce nevyžaduje pre splnenie povinnosti oznámenia zmeny adresy na doručovanie písomností, aby tento oznam zamestnanec vykonal na nejakom osobitnom, či formálnom tlačive, uvedenie adresy, na ktorej sa bude žalobkyňa počas práceschopnosti zdržiavať na tlačive „Potvrdenie o dočasnej práceschopnosti“ podľa odvolacieho súdu predstavuje zároveň aj splnenie povinnosti žalobkyne oznámiť zmenu adresy na doručovanie písomností podľa § 81 písm. g) Zák. práce.

32/ Potom ak žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyne jej doručoval oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 25.5.2016 ku dňu 21.6.2016 na adresu trvalého pobytu v Z., N.Ž. U.. X, počas jej dočasnej práceschopnosti, napriek tomu, že žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že sa bude v dobe jej dočasnej práceschopnosti zdržiavať na adrese v Z. Q. X/E, nedošlo k účinnému doručeniu oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru žalobkyne (§ 70 Zák. práce), a teda ani k platnému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou okamžitým skončením podľa § 68 písm. b) Zák. práce.

33/ Pokiaľ teda súd prvej inštancie vyhodnotil informáciu na Potvrdení o dočasnej práceschopnosti zo dňa 31.3.2016 (č. Potvrdenia XXXXXX na č.l. 10 spisu) o inej adrese, na ktorej sa bude žalobkyňa počas práceschopnosti zdržiavať (rozdielnej od jej adresy trvalého pobytu) ako nepodstatnej z hľadiska splnenia si povinnosti označenia adresy na doručovanie písomností žalobkyne počas jej práceschopnosti, tak vec nesprávne právne posúdil. Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru vzhľadom na nesplnenie podmienky o jeho účinnom doručení žalobkyne nemohlo vyvolať zamýšľané následky o ukončení pracovného pomeru žalovaného so žalobkyňou na základe ust. § 68 písm.b) Zák. práce; bolo teda neplatné, čo zároveň znamená, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá. Vzhľadom na tento záver odvolací súd ďalej neskúmal okolnosti samotného žalovaným tvrdého závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa mala žalobkyňa dopustiť (bez ohľadu na jeho inak podrobné a presvedčivé zdokladovanie).

34/ Odvolací súd z uvedených dôvodov napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil podľa § 388 Zák. práce tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

35/ O nároku na náhradu trov celého (prvoinštančného aj odvolacieho) konania rozhodol odvolací súd na základe ust. § 396 ods. 1, ods. 2 v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods.1 CSP a v konaní úspešnej žalobkyne priznal nárok na plnú náhradu trov.

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu 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.

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

a/ pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,  
b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo  
c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne ( § 421 ods. 1 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/ ( § 422 ods.1 CSP ).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané ( § 424 CSP ).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii ( § 427 ods.1 prvá veta CSP ).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde ( § 427 ods.2 CSP ).

Dovolaťel 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 ).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení ( § 431 ods.1 CSP ).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada ( § 431 ods.2 CSP ).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci ( § 432 ods. 1 CSP ).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia ( § 432 ods.2 CSP ).