

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 2CoPr/3/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1518200980  
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 04. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Králová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2020:1518200980.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Michaely Královej a členiek senátu JUDr. Ivany Jahnovej a JUDr. Nadeždy Wallnerovej v právnej veci žalobkyne: G. Y. F., A. XX.X.XXXX, S. W.: D., O. XXXX/X, proti žalovanému: Váš správca spol. s.r.o., so sídlom: Bratislava, Furdekova 4, IČO: 35 846 925, právne zastúpený Advokátska kancelária Machová s.r.o., so sídlom: Skalica, Sasinkova 886/16, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava V, č. k. 47Cpr/2/2018 - 388 zo dňa 8.4.2019, takto

### rozhodol:

I. Odvolací súd odvolanie žalovaného do výrokov II. a III. rozsudku Okresného súdu Bratislava V, č. k. 47Cpr/2/2018 - 388 zo dňa 8.4.2019 o d m i e t a .

II. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava V, č.k. 47Cpr/2/2018-388 zo dňa 8.4.2019 vo výroku V, ktorým rozhodol o príslušenstve z náhrady mzdy m e n í tak, že žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 323,19 eur od 11.2.2014 až do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.3.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 702,62 eur od 11. 4. 2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.5.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.6.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.7.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.8.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.9.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.10.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.11.2014 do zaplataenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 11.12.2014 do zaplataenia a úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 379,43 eur od 11.2.2015 do zaplataenia.

III. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava V, č. k. 47Cpr/2/2018 zo dňa 8.4.2019 vo zvyšnej napadnutej časti p o t v r d z u j e .

IV. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného, odvolacieho a dovolacieho konania v celom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Bratislava V (ďalej aj súd prvej inštancie) rozsudkom č. k. 47Cpr/2/2018 - 388 zo dňa 8.4.2019 určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným zo dňa 25.11.2013 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná (výrok I). Zamietol žalobu žalobkyne v časti určenia, že pracovný pomer trvá (výrok II) a určil, že pracovný pomer žalobkyne so žalovaným skončí dňom právoplatnosti označeného

rozhodnutia (výrok III). Žalovanej uložil povinnosť žalobkyni zaplatiť náhradu mzdy vo výške 8 431,44 eur po zákonných zrážkach (výrok IV) a úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.1.2014 do 19.2.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.2.2014 do 19.3.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.3.2014 do 19.4.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.4.2014 do 19.5.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.5.2014 do 19.6.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.6.2014 do 19.7.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.7.2014 do 19.8.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.8.2014 do 19.9.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.9.2014 do 19.10.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.10.2014 do až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.11.2014 do 19.12.2014 až do zaplatenia; úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 702,62 eur od 20.12.2014 do 19.1.2015 až do zaplatenia (výrok V). Žalobkyni priznal plný nárok na náhradu trov konania (výrok VI).

2. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že žalobkyňa bola zamestnaná u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1.3.2013. Bola prijatá na vykonávanie práce - ekonómka spoločnosti. V rovnaký deň podpísala žalobkyňa dohodu o hmotnej zodpovednosti. Žalobkyňa vypracovala pracovnú náplň s označením ekonómka - fakturantka spoločnosti dňa 1.3.2013, a zároveň sa opravovala pracovná náplň predchádzajúcej zamestnankyne, ktorá pracovala na tom istom úseku ako žalobkyňa, pričom jej pracovné zaradenie bolo ekonómka spoločnosti. Na základe mzdového výmeru zo dňa 1.3.2013 bola žalobkyni určená mzda brutto 710,- Eur. Rozhodnutím žalovaného zo dňa 25.11.2013 bola žalobkyni z dôvodu organizačných zmien ekonomického oddelenia spoločnosti daná ku dňu 1.1.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce výpoveď, keď týmto dňom sa ruší pracovné miesto ekonómky - fakturantky, čím sa stala nadbytočnou. Cieľom organizačných zmien schválených konateľom spoločnosti bolo podľa výpovede zabezpečiť vyššiu efektívnosť práce ekonomického oddelenia. Ďalej sa vo výpovedi konštatuje, že spoločnosť, teda žalovaný, nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať v pracovnom pomere a to ani na kratší pracovný čas a ani nemá pre žalobkyňu inú vhodnú prácu. Pracovný pomer sa skončí dňom 31.12.2013. Žalobkyňa výpoveď prevzala dňa 11.12.2013. Žalovaný predmetnú výpoveď doručil žalobkyni opätovne dňa 20.1.2014. Žalobkyňa dňa 20.1.2014 žalovanému oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní.

3. Súd prvej inštancie poukázal na procesný stav veci, podľa ktorého rozsudkom č.k. 47Cpr/2/2014 - 160 zo dňa 9.2.2015 žalobu žalobkyne zamietol, keď dospel k názoru, že postup zamestnávateľa, teda žalovaného, bol v súlade so Zákonníkom práce a konštatoval, že zo strany žalovaného bola dodržaná aj podmienka ponuky voľného miesta pre žalobkyňu. Poukazoval na to, že od 1.1.2014 bolo na základe akceptačného listu zo dňa 24.9.2014 obsadené voľné pracovné miesto na ekonomickom úseku. Krajský súd v Bratislave rozhodnutím č.k. 9CoPr/3/2015 - 196 zo dňa 9.6.2016 rozsudok Okresného súdu Bratislava V potvrdil. Konštatoval, že rozsudok je v súlade so zákonom, keď v čase dávania výpovede žalobkyni žalovaný nemal voľné pracovné miesto, pretože pracovná pozícia ekonómky domov bola od septembra 2013 obsadená, aj keď k reálnemu nástupu pracovníka došlo dňa 1.1.2014 podľa akceptačného listu. Na základe dovolania žalobkyne Najvyšší súd SR rozhodnutím sp.zn. 3Cdo/211/2016 zo dňa 26.10.2017 rozsudok Krajského súdu v Bratislave, č. k. 9CoPr/3/2015 -196 zo dňa 9.6.2016 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí okrem iného konštatoval, že na základe akceptačného listu nie je možné obsadiť pracovné miesto, pretože pracovné miesto je obsadené, až na základe pracovnej zmluvy, v opačnom prípade sa považuje pracovné miesto za voľné. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru, z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, s poukazom na § 63 ods. 2 Zákonníka práce je splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa a inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotného stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Žalobkyni nebola ponúknutá žiadna iná vhodná práca napriek tomu, že voľné miesto žalovaný mal, na ktoré od 1.1.2014 prijal novú zamestnankyňu na pracovnú pozíciu ekonomika domov, prijatie ktorej potvrdil v akceptačnom liste zo dňa 24.9.2013, teda pred výpoveďou danou žalobkyni. Následne Krajský súd v Bratislave uznesením č. k. 9CoPr/17/2017 - 225 zo dňa 19.12.2017 rozsudok Okresného súdu Bratislava V, č. k. 47 Cpr/2/2014 - 160 zo dňa 9.2.2015 zrušil a vec mu vrátil na nové konanie a rozhodnutie.

4. S poukazom na § 63 ods. 1, 2, 3 § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce (ďalej aj ZP), ako aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 211/2016 zo dňa 26.10.2017 súd prvej inštancie ustálil, že výpoveď, ktorá bola žalobkyni daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná. Uviedol, že žalovaný ako zamestnávateľ nesplnil hmotnoprávnu podmienku stanovenú v § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, t. j. neponúkol pri organizačnej zmene žalobkyni voľné pracovné miesto, ktoré v skutočnosti mal. To, že voľné pracovné miesto mal, potvrdzuje skutočnosť, že od 1.1.2014 nastúpila do pracovného pomeru pracovníčka na pracovnú pozíciu ekonomika domov, a to na základe akceptačného listu zo dňa 24.9.2014, pričom výpoveď žalobkyni bola daná rozhodnutím zo dňa 25.11.2013. Súd prvej inštancie konštatoval, že akceptačný list nemožno považovať za formu prijatia do pracovného pomeru, ktorá by nahrádzala pracovnú zmluvu. Až do času, kedy sa pracovné miesto obsadzuje na základe pracovnej zmluvy, je toto miesto právne voľné a malo byť ponúknuté žalobkyni, a ak sa tak nestalo, je napadnutá výpoveď neplatná. Súd prvej inštancie poukázal na to, že od okamihu dania výpovede žalobkyne, do rozhodnutia súdu vo veci uplynulo cca 5 rokov, kedy sa podstatne zmenili pomery na strane zamestnávateľa a zamestnanca, preto súd prvej inštancie skonštatoval, že by nebolo spravodlivým od žalovaného (zamestnávateľa) požadovať, aby žalobkyňa (zamestnanca) ďalej zamestnával, a to aj z pohľadu nielen osobných vzťahov, ktoré vo veci vznikli, ale aj z pohľadu vzťahov pracovných. Keďže súd nemôže rozhodnúť o skončení pracovného pomeru spätne, rozhodol tak, že pracovný pomer skončí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu. Za čas od 20.1.2014 od 19.1.2015, teda za dobu 12 mesiacov si žalobkyňa uplatnila náhradu mzdy, čo podľa názoru súdu prvej inštancie zodpovedá právnej úprave Zákonníka práce. Pri určení náhrady mzdy vychádzal z výpočtu priemerného zárobku a ustálil, že obdobím rozhodným pre výpočet priemerného zárobku je 4. štvrtrok roku 2013, t. j. mzda, ktorú dosahovala žalobkyňa za mesiace október - december 2013. Súd prvej inštancie poukázal na to, že pracovný pomer na základe výpovede, zo strany žalovaného zo dňa 25.11.2013, ktorá bola doručená žalobkyni dňa 11.12.2013, mohol skončiť uplynutím výpovednej doby, ktorá začala plynúť 1.1.2014. Zistil, že v mesiaci október 2013 bolo 23 pracovných dní, žalobkyňa odpracovala 19 dní, keď 4 dni čerpala dovolenku. Celkovo za tento mesiac odpracovala 85,50 hodín (19 x 4,5 hodín) a hrubá mzda po odpočítaní náhrady za dovolenku predstavuje 586,53 eur (716,22 eur - 129,69 eur). Za mesiac november 2013 odpracovala 20 pracovných dní, v týchto dňoch je 1 sviatok, dva dni dovolenka, celkovo bolo odpracovaných 19 dní. Žalovaná odpracovala 85,50 hodín (19 x 4,5 hodín) a hrubá mzda po odpočítaní náhrady za dovolenku predstavuje 642,39 eur (707,24 eur - 64,85 eur). V mesiaci december 2013 bolo 19 pracovných dní, 3 sviatky, 3 dni mala žalovaná pracovné voľno. Celkovo bolo odpracovaných 85,50 hodín (19 x 4,5 hodín), hrubá mzda mínus náhrada za pracovné voľno predstavuje 613,18 eur (710,45 eur - 97,27 Eur). Úväzok žalobkyne bol 4,5 hodín denne a za týždeň mala odpracovať 22,50 hodín (4,5 x 5 dní). Hrubý zárobok v rozhodnom období predstavuje 1.842,10 eur (586,53 + 642,39 + 613,18). V rozhodnom období žalovaná odpracovala 256,50 hodín. Priemerný hodinový zárobok žalovanej predstavuje 7,1817 eur. (1.842,10 : 256,50 hodín). Priemerný počet týždňov za mesiac predstavuje 4,3482 (52,1786:12) a pri počte odpracovaných hodín 22,50 hodín, priemerný počet hodín mesačne predstavuje 97,8345 hodín. Priemerný mesačný zárobok žalovanej predstavuje 702,62 eur (7,1817 x 97,8345), čomu potom zodpovedá náhrada mzdy v sume 8.431,44 eur (702,62 x 12). Súd prvej inštancie uviedol, že túto náhradu priznal po zákonných zrážkach. S poukazom na ustanovenie § 517 a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. priznal súd prvej inštancie žalobkyni aj nárok na úrok z omeškania, keď zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy, pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania, z príslušnej sumy náhrady mzdy. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj CSP).

5. Proti tomuto rozsudku v celom rozsahu podal odvolanie žalovaný. Súdu prvej inštancie vytýka, že v súdnej veci dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, a že napadnuté rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia. Žalovaný uviedol, že z vykonaného dokazovania, ako i z konania v štádiu pred rozhodnutím Najvyššieho súdu SR bolo súdom prvej inštancie správne ustálené, že možnosť ponúknuť žalobkyni voľné pracovné miesto nemal, pretože takýmto miestom nedisponoval, keď prijatie P. W. do pracovného pomeru s účinnosťou od 1.1.2014, na základe akceptačného listu, bolo vykonané na absolútne iný a odlišný druh práce. Pozícia obsadená na základe akceptačného listu bola iným, odlišným druhom vykonávanej práce, ktorá je nielen obsahovo, ale i kvalifikačne a kvantitatívne podstatne odlišná od pracovnej náplne a pracovnej pozície žalobkyne. Okrem svedeckých výpovedí táto skutočnosť vyplýva i z listinných dôkazov, a to z

pracovnej náplne a organizačnej štruktúry spoločnosti, pričom pracovné funkcie „ekonomika spoločnosti“ a „ekonomika domov“ sú samostatné a neporovnateľné, a to aj ich reálnym výkonom. Preto žalovaný tvrdí, že možnosť ponúknuť žalobkyni iné vhodné pracovné miesto, v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy a pracovnej náplne nemal a je toho názoru, že pracovné miesto, na možnosť obsadenia ktorého žalobkyňa v priebehu celého konania poukazovala, bolo skutočne kvalifikačne a kvantitatívne odlišné od pracovnej náplne a pracovnej pozície žalobkyne, pričom skutočnosť, že toto miesto už bolo obsadené, je irelevantná práve z dôvodu, že i v prípade, že by toto miesto bolo voľné, žalovaný ako zamestnávateľ možnosť toto miesto ponúknuť nemal. Žalobkyňa bola do pracovného pomeru prijatá na pracovnú pozíciu „ekonomika spoločnosti“, s pracovnou náplňou presne a podrobne špecifikovanou, pričom P. W. bola do pracovného pomeru prijatá na iný, odlišný druh vykonávanej práce, a to „ekonomika domov“, ktorej pracovná náplň je kvalifikačne a kvantitatívne odlišná, a z organizačnej štruktúry spoločnosti žalovaného vyplýva, že „ekonomika domov“ je iným, odlišným pracovným zaradením, súvisiacim s konkrétnym výkonom správy bytových domov, kedy práve táto pozícia je zameraná na ekonomiku bytových domov a vyžaduje špecifické znalosti. Žalovaný poukázal na to, že Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy, ako i z funkcie zamestnanca, na ktorú pracovná zmluva znie. Žalovaný ďalej namieta, nepreskúmateľnosť a nevykonateľnosť výrokov IV a V napadnutého rozhodnutia a tvrdí, že zo znenia výroku o vyplatení náhrady mzdy vo výške 8.431,44 eur po zákonných zrážkach nie je zrejmé, či zrážky majú byť vykonané zo súdom priznanej istiny pred vyplatením tejto istiny, respektíve priznaná suma je skutočnou náhradou mzdy, ktorá má byť žalobkyni vyplatená. Výrok o príslušenstve priznáva úroky jednak presne určenou časovou hranicou, a súčasne v tomto ohraničenom časovom úseku priznáva žalobkyni i úrok až do zaplatenia. Žalovaný poukázal na to, že žalobkyňa svoj nárok na náhradu mzdy v priebehu konania špecifikovala a vyčíslila, pričom žiadala priznať náhradu mzdy za obdobie od 20.1.2014 do 19.1.2015, teda za obdobie 12 mesiacov, pričom špecifikáciu výpočtu náhrady mzdy zo dňa 5.2.2019, ktorú žalobkyňa doručila súdu a na základe ktorej súd rozhodol, je nesprávne vyčíslená nielen v časti istiny, kedy nie je zrejmé, za aké obdobie žalobkyňa požaduje náhradu mzdy priznať, ako i v časti úroku z omeškania, kedy napriek žalobkyňou uvádzanej argumentácii, že úrok z omeškania je spôsobilý na priznanie od toho - ktorého kalendárneho mesiaca, v ktorom bola mzda splatná, tak napriek tomu tento vyčísluje jednou sumou, bez špecifikácie toho ktorého mesiaca, za ktorý úrok žiada priznať. Napriek tejto skutočnosti však súd bez akejkoľvek ďalšej výzvy žalobkyni o jej nedostatočne špecifikovanom a nezrejmom nároku rozhodol. Podľa názoru žalovaného sa súd prvej inštancie nevysporiadal s jeho návrhom zo dňa 8.3.2019, ktorým v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce poukazoval na skutočnosť, že v danej veci sú splnené podmienky k tomu, aby súd v prípade, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 9 mesiacov, môže na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 9 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať, pričom súd pri svojom rozhodnutí prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, alebo prípadne z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Preto pre prípad, kedy by súd prvej inštancie dospel k názoru, že výpoveď je neplatná, žiadal, aby náhradu mzdy žalobkyne znížil. Žalobkyňa sa po skončení pracovného pomeru, asi po 4 mesiacoch zamestnala na pracovnú zmluvu, na plný úväzok a mala príjem. V konaní z tohto dôvodu navrhoval, aby žalobkyňa predložila prehľad zamestnania od mesiaca január 2014, kedy doručila oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do doby, do ktorej si žalobkyňa uplatnila náhradu mzdy, s jej špecifikáciou, ktorú poberala v tomto rozhodnom období, aby bolo možné posúdiť, akú prácu vtedy vykonávala, aký zárobok dosahovala, prípadne z akého dôvodu sa nezamestnala. S poukazom na uvedené žalovaný odvolaciemu súdu navrhol, aby rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na nové konanie.

6. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť. Uviedla, že v januári 2014 žalovaný prijal do zamestnania nových zamestnancov - p. W., F. S., F. T., čo vyplýva zo zoznamu zamestnancov žalovaného s dátumom tlače 2.10.2014. Na pojednávaní dňa 3.12.2018 žalovaný uviedol, že ...pokiaľ ide o výpočet priemerného zárobku (9. 771,02 eur ) tak, ako to vykonala žalobkyňa k tomu výhrady nemá... Výpočet hrubej mzdy za uplatnené obdobie od 20.1.2014 do 20.1.2015 spresnila podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 8.2.2019. Žalovaný, ktorému bolo toto podanie doručené námietky k výpočtu nepredniesol. Žalobkyňa poukázala na to, že súd prvej inštancie na pojednávaní dňa 8.4.2019 odôvodnil, ako vypočítal výšku náhrady mzdy 8. 431,44 eur, po zákonných zrážkach. Pojem zákonné zrážky sú vymedzené explicitne a v zmysle slovníka slovenského jazyka je zákonná

zrážka chápaná, ako zrážka zo zákona o sociálnom poistení, zákona o zdravotnom poistení, zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení, zákona o dani z príjmov, preto spochybňovanie pojmu zákonná zrážka žalovaným považuje za irelevantné. Vyplýva to aj z ustanovenia § 131 ods. 1 ZP kde je definované, že zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ vykoná zrážky poistného, preddavkov atď., pričom sa má na myslí zákonná zrážka. Uznesenie NS SR sp. zn. 3Cdo211/2016 zo dňa 26.10. 2017 uvádza, že žalovaný si nespĺnil základnú podmienku ponuky vhodnej práce v zmysle § 63 ZP. Najvyšší súd SR podrobne rozpisuje záležitosť ohľadom Akceptačného listu, na základe ktorého nie je možné obsadiť pracovné miesto, pretože pracovné miesto je obsadené až na základe pracovnej zmluvy, v opačnom prípade sa považuje pracovné miesto za voľné. Žalobkyňa poukazuje na právnu úpravu § 79 ods.2 posledná veta Zákonníka práce, ktorá vymedzuje právo uplatnenia náhrady mzdy za 36 kalendárnych mesiacov, pričom v danej veci si uplatňuje náhradu len za obdobie jedného roka, 12 kalendárnych mesiacov.

7. Žalovaný sa k vyjadreniu žalobkyne písomne nevyjadril.

8. Podľa § 380 ods. 1 CSP odvolací súd je odvolacími dôvodmi viazaný.

9. V sporovom konaní je súd viazaný žalobným petitom, okrem zákonnej výnimky, ktorá vyplýva z § 216 ods. 2 CSP. Táto zásada sa premieta aj do odvolacieho konania, keď aj odvolací súd je viazaný rozsahom, v akom odvolateľ napadne rozhodnutie súdu prvej inštancie. V odvolacom konaní sa tak dispozičná zásada prejavuje tým, že odvolací súd je viazaný rozsahom odvolania, t. j. odvolanie prejedná len v medziach, v akých ho odvolateľ napáda. Odvolateľ musí v podanom odvolaní uviesť, ktoré výroky rozhodnutia konkrétne napáda, t. j. proti ktorým konkrétnym výrokom odvolanie smeruje. Odvolateľ súčasne v podanom odvolaní vymedzuje, z akých dôvodov žiada o preskúmanie napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd je viazaný dôvodmi odvolania, t. j. na iné pochybenia súdu prvej inštancie, ktoré by mohli byť v súlade s § 365 CSP dôvodom na podanie odvolania, odvolací súd pri svojom rozhodovaní o odvolaní prihliadať nemôže, aj keby takéto porušenia zistil. Odvolací súd preto pri rozhodovaní o podanom odvolaní môže prihliadať len na také dôvody, ktoré boli uplatnené v lehote na podanie odvolania, a zároveň vyšli v odvolacom konaní najavo. Odvolateľ teda v podanom odvolaní fakticky svojím dispozičným úkonom vymedzuje nielen rozsah, ale aj dôvody preskúmvacej činnosti odvolacieho súdu.

10. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach uplatnených odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/160/>>) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je čiastočne dôvodné.

11. Žalovaný výslovne vo svojom odvolaní uviedol, že s rozhodnutím súdu prvej inštancie nesúhlasí v celom rozsahu, a preto odvolací súd vychádzal z toho, že žalovaný podaným odvolaním napáda rozsudok súdu prvej inštancie vo všetkých jeho výrokoch. Podanie odvolania je procesným úkonom strany. Právo podať odvolanie však prináleží len tej strane, ktorej bola rozhodnutím súdu spôsobená ujma, teda v neprospech ktorej vyznelo rozhodnutie a bola ním dotknutá na svojich právach - pre posúdenie je podstatné porovnanie výsledku sporu so žalobným návrhom (nárokom) uplatňovaným žalobcom v konaní. Prípustnosť odvolania má totiž vo všeobecnosti nielen stránku objektívnu, ale aj stránku subjektívnu, ktorá sa viaže na osobu konkrétneho odvolateľa a zohľadňuje osobný aspekt toho, kto podáva odvolanie, t.j. či je u neho daný dôvod, ktorý ho oprávňuje podať odvolanie (hoci aj proti rozhodnutiu objektívne napadnuteľnému týmto opravným prostriedkom); takýmto dôvodom je skutočnosť, že rozhodnutím súdu prvej inštancie bol odvolateľ po procesnej stránke negatívne dotknutý a bola mu spôsobená ujma dopadajúca na jeho pomery. Posúdenie tejto subjektívnej prípustnosti odvolania predchádza posúdeniu objektívnej prípustnosti odvolania. V danej veci ide práve o takýto prípad, keď odvolanie žalovaného smeruje aj proti výroku rozsudku, ktorým bola zamietnutá žaloba v časti určenia, že pracovný pomer trvá a výroku o určení, že pracovný pomer žalobkyne so žalovaným skončí dňom právoplatnosti rozsudku, ktorými výrokmi napadnutého rozhodnutia mu nebola spôsobená žiadna ujma v dôsledku čoho teda nebol osobou subjektívne oprávnenou na podanie odvolania do tejto časti rozsudku súdu prvej inštancie a preto odvolací súd odvolanie žalovaného do výrokov II a III odmietol, ako odvolanie podané neoprávnenou osobou, v zmysle § 386 písm. b) CSP v spojení s § 359 CSP, a vecne prejednal len odvolanie žalovaného smerujúce proti zostávajúcim výrokom.

12. V prejednávanej veci súd prvej inštancie vo výrokoch napadnutého rozsudku rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného voči žalobkyni a nárokoch s tým spojených. Žalovaný nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie a namieta:

- a) že ako zamestnávateľ dodržal podmienky ponukovej povinnosti vyplývajúcej z § 63 ods. 2 Zákonníka práce a žalovanej nemohol ponúknuť prácu na pozícii ekonomika domov, keď pracovná náplň tejto pracovnej pozície je kvalifikačne a kvantitatívne odlišná od pracovnej náplne pracovnej pozície ekonomika spoločnosti, ktorú vykonávala žalobkyňa,
- b) že výrok rozhodnutia, ktorým mu bola uložená povinnosť zaplatiť žalobkyni 8 431,44 eur po zákonných zrážkach je nezrozumiteľný,
- c) že výrok rozhodnutia, ktorým súd prvej inštancie žalobkyni priznal úrok z omeškania z náhrady mzdy je nevykonateľný,
- d) že sa súd prvej inštancie nevysporiadal s jeho návrhom priznať žalobkyni nárok na náhradu mzdy len za čas 9 mesiacov uplatnených podľa § 79 ods. 2 Zákonníka,

13. Podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je splnenie tzv. ponukovej povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý stanovuje zamestnávateľovi povinnosť ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú vhodnú prácu. Posúdenie vhodnosti druhu práce sa opiera o ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnému stavu, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Pokiaľ by zamestnancovi pre výkon ponúknutej práce chýbala potrebná kvalifikácia, je tento nedostatok možné riešiť predchádzajúcou prípravou na výkon iného druhu práce. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie vyplynulo, že žalobkyňa má vysokoškolské vzdelanie ekonomického zamerania. V rozhodnej dobe (k času výpovede z pracovného pomeru danej žalobkyni) žalovaný disponoval voľným pracovným miestom na pracovnej pozícii ekonomika domov. Pracovné miesto ekonomika domov kvalifikačne zodpovedá ekonomickému vzdelaniu, pričom žalovaný nemohol predvídať, že by žalobkyňa, inžinierka ekonómie nebola vhodnou osobou pre výkon tejto práce. Vhodnosť ponúkaného miesta je nutné posudzovať z hľadiska objektívneho (napr. z hľadiska požiadavky na vzdelanie). Žalovaný nepredložil žiaden dôkaz o tom, že by žalobkyňa pracovnú pozíciu ekonomiku domov nezvládla. Žalovaný jej nedal výpoveď preto, že by nespĺňala požiadavky na výkon ekonomických činností, teda že nemala schopnosti vykonávať ekonomické práce pre žalovaného, ale z organizačných dôvodov. Za tejto situácie potom výsledky dokazovania v danej veci nesmerujú k záveru, že by miesto ekonomika domov pre žalobkyňu nebolo vhodné. Odvolacia námietka žalovaného, že nemal povinnosť ponúknuť žalobkyni pracovné miesto ekonomika domov nie je preto dôvodná. Súd prvej inštancie správne uzavrel, že zo strany žalovaného (zamestnávateľa) nebola splnená ponuková povinnosť, podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, čím neboli naplnené zákonné podmienky výpovede, a preto je predmetná výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni neplatná.

14. Opodstatnená nie je ani odvolacia námietka žalovaného, vo vzťahu k vyslovenej povinnosti žalobkyni zaplatiť náhradu mzdy 8 431,44 eur po zákonných zrážkach, keď tvrdí, že nie je zrejmé, či zákonné zrážky majú byť vykonané z priznanej istiny, respektíve priznaná istina je skutočnou náhradou mzdy, ktorá má byť žalobkyni vyplatená. Právnym dôsledkom toho, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni bola vyhodnotená ako neplatná je vznik nároku žalobkyne na náhradu mzdy. Z ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy v takýchto prípadoch zamestnancovi prislúcha vo výške priemerného zárobku odo dňa, kedy zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do doby, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo kedy dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. V súdnej veci pri stanovení výšky nároku žalobkyne súd prvej inštancie vychádzal z úvahy, že pracovný pomer žalobkyne mal skončiť podľa danej výpovede uplynutím výpovednej doby, ktorá začala plynúť 1.1.2014, počas ktorej žalobkyňa dňa 20.1.2014 žalovanému oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní, a teda žalobkyni prislúcha jej náhrada mzdy za uplatnené obdobie od 20.1.2014 do 19.1.2015. Čo do spôsobu výpočtu priemerného zárobku v odôvodnení svojho rozhodnutia súd prvej inštancie popísal metodiku, na základe ktorej priemerný zárobok vyčíslil a žalovaný túto metodiku a samotný výpočet odvolacími námietkami ani nespochybnil. Súd prvej inštancie správne vychádzal z toho, že priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje, ako priemerný hodinový zárobok. Je definovaný v § 134 Zákonníka práce <<https://www.mzdovecentrum.sk/form/goto.ashx?t=27&p=2652801&f=3>>. Priemerný zárobok sa zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi

na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období (teda bez náhrady mzdy za dovolenku). Tzn., že ide o mzdu za dni, kedy zamestnanec skutočne pracoval. Ide teda o mzdu zúčtovanú zamestnancovi podľa Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa mzdou rozumie mzda brutto. Vypočíta sa tak, že hrubá mzda zúčtovaná v rozhodujúcom období sa podelí počtom skutočne odpracovaných hodín v rozhodujúcom období. Zúčtovanou, respektíve priznanou náhradou mzdy je náhrada hrubej mzdy, čo je zrejmé aj z odôvodnenia napadnutého rozsudku, pred zrazením odvodov do zdravotnej a sociálnej poisťovne, dane z príjmu atď. Zamestnávateľovi potom na základe právoplatného súdneho rozhodnutia vzniká povinnosť sumu náhrady mzdy (je vyčíslená ako brutto mzda) z neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnancovi vyplatiť a z tejto sumy zabezpečiť odvodové povinnosti vo vzťahu k sociálnemu posteniu, zdravotnému poisteniu a dani z príjmov, teda tieto odvody pred faktickou výplatom odpočítať, čo súd prvej inštancie akcentoval vo výroku svojho rozhodnutia terminológiou po zákonných zrážkach.

15. Žalobkyňa svoje nároky kvalifikovane so súhlasom súdu prvej inštancie označila na pojednávaní 9.4.2018 (č. l. spisu - 243). Následne žalobkyňa svoje nároky špecifikovala aj v podaní doručenom súdu prvej inštancie dňa 8.2.2019, avšak toto podanie je podľa jeho označenia, ako aj podľa jeho obsahu formálnym spresnením, resp. doplnením už skôr žalobkyňou kvalifikovane uplatnených nárokov, okrem iných aj nároku na náhradu mzdy za obdobie od 20.1.2014 do 19.1.2015, ktorému súd prvej inštancie v celom rozsahu vyhovel, a žalovaný preto neopodstatnene namieta nedostatok špecifikácie žalobkyňou uplatnených nárokov. Žalovaný sa v súdnom spore voči nároku žalobkyne na náhradu mzdy bránil procesnou obranou, keď žiadal zníženie, respektíve nepriznanie uplatnenej náhrady nad dobu deviatich mesiacov. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení k rozhodnému obdobiu skončenia pracovného pomeru, teda aj v znení novely účinnej od 1.1.2013, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Z uvedeného pre danú vec vyplýva, že náhrada mzdy musí byť priznaná minimálne za obdobie 12 mesiacov a potom súd prvej inštancie správne vyslovil, že predmetný nárok je v súlade so Zákonníkom práce účinným v danom období, ktoré vyjadrenie konzumuje vyjadrenie o nedôvodnosti procesnej obrany žalovaného. Z tohto pohľadu je potom námietka žalovaného, že sa súd prvej inštancie jeho moderačným návrhom nezaoberal bezpredmetná.

16. Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok vo výrokoch I. a IV. postupom podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

17. Žalovanému je ale potrebné prisvedčiť v tom, že výrok rozsudku, ktorým mu súd prvej inštancie uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi úrok z omeškania, z príslušnej sumy náhrady mzdy je nevykonateľný, a žalovaný dôvodne namieta absenciu zrozumiteľného vyjadrenia počiatku omeškania. Odvolací súd poukazuje na to, že zamestnávateľ sa do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru tak, ako na to správne poukázal aj súd prvej inštancie, dostáva márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Pokiaľ súd prvej inštancie o nároku žalobkyne na príslušenstvo z náhrady mzdy rozhodol tak, že vo výroku označil výšku mesačnej náhrady prísluškajúcu časovému úseku zodpovedajúcemu dĺžke jedného kalendárneho mesiaca, s tým, že z nej má byť zaplatený úrok z omeškania za čas do jej zaplata, treba konštatovať, že rozhodnutie súdu prvej inštancie v tejto časti nároku žalobkyne je v podstate len deklarovanie nároku na úrok z omeškania z náhrady mzdy, bez určenia jeho splatnosti. Z predmetného rozhodnutia nevyplýva, kedy je príslušná suma náhrady mzdy splatná, teda od ktorého dňa z príslušnej sumy náhrady mzdy sa žalovaný (zamestnávateľ) dostal do omeškania, čím sa stalo toto rozhodnutie procesne nevykonateľným, ktorý nedostatok bolo ale možné vzhľadom na výsledky dokazovania napraviť v odvolacom konaní.

18. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady, vyplýva z ustanovenia § 79 Zákonníka práce. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškание, s možnosťou požadovať úroky z omeškania, vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, preto treba postupovať v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškani s náhradou

mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z. z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka). Náhrada mzdy patrí odo dňa, keď zamestnanec zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Túto podmienku žalobkyňa splnila dňom 20.1.2014. Priemerný denný zárobok vychádzajúc z vyčíslenej a stranami sporu nerozporovanej priemernej mesačnej mzdy 702,62 eur predstavuje 32,31 eur (702,62 eur deleno priemerný počet pracovných dní v mesiaci 21,74). Za čas od 20.1.2014 do 31.1.2014 vznikol potom žalobkyňi nárok na zaplatenie 323,19 eur (10 x 32,31 eur) a zostatok z istiny 702,62 eur, z ktorej odvolací súd musel vychádzať, patrí potom za čas od 1.1.2015 do 19.1.2015. Splatnosť mzdy žalobkyne v zmysle nerozporovaného tvrdenia predneseného na pojednávaní dňa 9.4.2018 (č. I. spisu 243) bola 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, čo znamená, že omeškanie so zaplatením príslušnej mesačnej náhrady mzdy nastáva počnúc 11. dňom kalendárneho mesiaca. Vychádzajúc z uvedeného odvolací súd postupom podľa § 388 CSP rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku, ktorým bolo rozhodnuté o príslušenstve z náhrady mzdy zmenil tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia.

19. Zmenou napadnutého rozhodnutia vznikla odvolaciemu súdu podľa § 396 ods. 2 CSP povinnosť rozhodnúť o trovách celého konania. Vzhľadom na výsledok sporu, podľa ktorého bola vo veci úspešná žalobkyňa rozhodol odvolací súd v zmysle § 255 ods. 1 CSP tak, že jej nárok na náhradu trov prvoinštančného, odvolacieho a dovolacieho konania priznal v celom rozsahu.

20. Odvolací súd súčasne poukazuje na to, že rozhodnutie odvolacieho súdu nevyžadovalo potrebu doplnenia príp. zopakovania dokazovania na pojednávaní, nakoľko súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu (t. j. potrebnom pre rozhodnutie) zistil skutkový stav veci. Podľa § 384 CSP odvolací súd zopakuje dokazovanie v potrebnom rozsahu sám iba vtedy, ak má za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. V danej veci však odvolací súd nebol názoru, že by súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Odvolací súd pri svojom rozhodnutí tak vychádzal iba zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie.

21. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 .

#### **Poučenie:**

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

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

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

(1) 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.

(2) 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 CSP).

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 1 CSP 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).
- (2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 CSP).

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

- (1) 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.
- (2) Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 CSP).
- V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

- (1) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.
- (2) 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).

- (1) Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.
- (2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

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

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).