

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 2CoPr/2/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8717210573  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 03. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Muránska  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2020:8717210573.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Mariany Muránskej a členov senátu JUDr. Daniely Babinovej a JUDr. Martina Barana v právnej veci žalobcu U. X., nar. XX.XX.XXXX, bytom P., P. XXXX/XX, zastúpenej JUDr. Romanom Frnčom, advokátom, so sídlom v Košiciach, Uralská 11, proti žalovanému: Správa a údržba ciest Prešovského samosprávneho kraja, Jesenná 14, Prešov, IČO: 37 936 859, zastúpenému HKP Legal, s.r.o., Križkova 9, 811 04 Bratislava, IČO: 36 727 334, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad zo dňa 8.11.2018 č.k. 11Cpr/31/2017 -71 jednohlasne takto

### rozhodol:

Potvrďzuje rozsudok.

Priznáva žalobcovi vo vzťahu k žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe výpovede zo dňa 29.6.2017 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.6.1984 v znení jej doplnkov a zmien, naďalej trvá. Vyslovil, že žalobca má nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 % s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením.

2. V dôvodoch rozhodnutia súd prvej inštancie poukázal na to, že medzi stranami konania zostal sporným dôvod skončenia pracovného pomeru a zameral dokazovanie na preskúmanie tejto skutočnosti, a teda, či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť žalobcu. V tejto súvislosti poukázal na znenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Uviedol, že pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo zákonom určené ciele, teda, že zamestnávateľ sleduje výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zmenu úloh, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. V prípade, že takýmto rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď. Podľa súdu prvej inštancie sa v spoločnosti žalovaného touto výpoveďou nejedná o zníženie počtu zamestnancov a zefektívnenie práce, nakoľko pracovné miesto - cestmajster aj naďalej zostalo zachované, ale bolo obsadené iným zamestnancom, čo žalovaný odôvodňoval tým, že v čase predchádzajúceho pracovnoprávneho sporu medzi žalobcom a žalovaným bolo nutné riešiť obsadenie tohto pracovného miesta. Preto na túto pracovnú pozíciu zamestnal iného zamestnanca a po ukončení pracovnoprávneho sporu predchádzajúceho, kde rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 22.3.2017, sa podľa žalovaného žalobca stal nadbytočný. Nestotožnil sa s argumentáciou žalovaného, že žalobca odmietol ponúkané miesto, keďže sa zúčastnil výberového konania na pracovnú pozíciu - cestmajster. Celé konanie zo strany žalovaného považuje súd prvej inštancie v rozpore s dobrými mravmi, keďže

žalovaný vedel, že prebieha predchádzajúci súdny spor a v rámci Zákonníka práce existujú ďalšie formy vykonávania práce, pokiaľ žalovaný zamestnal na ten istý druh práce, ktorý vykonával žalobca, iného zamestnanca. Je potom vecou žalovaného, ako sa s týmto ďalším pracovnoprávnym vzťahom vypořádava. Zdôraznil, že žalobca po úspešnom pracovnoprávnom spore sa mal vrátiť na svoje pôvodné pracovné miesto, a to druh práce cestmajster. V prípade takto danej výpovede nebolo zistené, aby išlo o organizačné zmeny v spoločnosti žalovaného, išlo len o zakrývaci manéver, ako sa zbaviť zamestnanca - žalobcu, a preto podanej žalobe vyhovel. Navyše zistil, že 17.5.2017 žalovaný vydal poverenie, kde poveruje dočasným vedením Strediska údržby ciest P. U. M. - majster strediska - cestmajster Strediska údržby ciest P. s tým, že toto poverenie trvá do jeho písomného odvolania a aj tento doklad potvrdzuje, že tento iný zamestnanec bol iba dočasne poverený vedením strediska, čo znamená, že nie je pravdou, že by na uvedenú funkciu boli vytvorené dve pracovné miesta. O trovách konania strán sporu rozhodol podľa § 255 a nasl. CSP.

3. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalovaný, ktorý navrhol rozsudok zrušiť a vrátiť vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a uplatnil si nárok na náhradu trov konania. Nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie v tom zmysle, že žalobca má vykonávať funkciu, ktorú vykonával pred podaním žaloby. Neplatnosť predchádzajúceho skončenia pracovného pomeru len znamená, že pracovný pomer trvá, vrátane dohodnutého druhu práce. Vymedzenie dohodnutého druhu práce podľa Dohody o zmene pracovných podmienok pracovnej zmluvy z 30.4.2008 medzi žalobcom a žalovaným, nie je stanovené kumulatívne. Pokiaľ zamestnávateľ umožňuje zamestnancovi vykonávať aspoň časť špecifikovaných činností, umožňuje mu tak vykonávať pracovnú činnosť v zmysle pracovnej zmluvy. Ďalej uviedol, že po predchádzajúcom ukončení pracovného pomeru so žalobcom na základe výpovede z 20.11.2013, uzatvoril žalovaný pracovnú zmluvu s ďalším zamestnancom na pracovnú pozíciu cestmajster. V čase právoplatnosti rozsudku OS Poprad, vydaného v konaní 17Cpr/10/2014, existovalo nepochybne už jedno pracovné miesto na pracovnú pozíciu cestmajster, v tom čase obsadenú iným zamestnancom. Z dôvodu právoplatnosti predchádzajúceho rozhodnutia však bolo rozhodnuté, že pracovné miesto žalobcu stále trvá. Podľa žalovaného je potom nesporné, že v čase minimálne od právoplatnosti predchádzajúceho súdneho rozhodnutia, do doručenia výpovede z 29.6.2017, u žalovaného existovali dve pracovné miesta na pozíciu cestmajster. Nebolo preukázané, že by pán M. mal dohodnúť iný druh práce. Žalovaný má za to, že už len na základe toho je zrejmé, že nie je efektívny výkon tej istej vedúcej funkcie dvoma zamestnancami, a preto žalovaný pristúpil k zrušeniu jedného pracovného miesta. Žalobca sa tohto výberového procesu odmietol zúčastniť, stal sa nadbytočným nie preto, že na zostávajúce pracovné miesto bol prijatý iný zamestnanec, ale preto, že pracovné miesto žalobcu bolo zrušené a žalobca neprijal ani iné pracovné miesto. Nie je potom zrejmé, aký úkon mal žalovaný zastrieť, tak ako to konštatuje súd prvej inštancie, keď z dvoch identických pracovných pozícií jednu preukázateľne zrušil. Samotné predchádzajúce konanie trvalo takmer 3 roky. Keďže ide v danom prípade o pracovné miesto vedúceho zamestnanca, bolo nevyhnutné, aby žalovaný toto pracovné miesto obsadil iným zamestnancom bez ohľadu na skutočnosť vedenia predchádzajúceho súdneho sporu. Žalovanému nie je zrejmé, akými inými formami v rámci Zákonníka práce, mal zabezpečiť výkon pracovnej pozície cestmajstra, keďže pracovný pomer na dobu určitú bolo možné uzatvoriť maximálne na dobu 2 rokov a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú limitované časovým objemom, počas ktorého zamestnanec môže na ich základe vykonávať prácu. Nie je tak legitímne od žalovaného očakávať, že danú vedúcu pracovnú pozíciu mal obsadiť viacerými zamestnancami na dobu určitú alebo na základe dohôd mimo pracovného pomeru. Zákonník práce v danom čase tak podľa žalovaného neposkytoval vhodné inštitúty na to, aby pri rešpektovaní a ochrane legitímnych záujmov zamestnanca Kiktu, ako aj žalovaného, bolo možné zabezpečiť výkon pracovnej pozície cestmajstra počas predchádzajúceho súdneho sporu. S touto situáciou sa žalovaný vypořádaval tak, aby bolo transparentným spôsobom rozhodnuté, ktorý z dvoch zamestnancov, ktorý zastával rovnakú pracovnú pozíciu, zotrval vykonávať danú pozíciu, a to po organizačnej zmene - zrušení jedného pracovného miesta. Súd prvej inštancie preto žalovanému takýto postup nesprávne vyčíta. Na základe týchto dôvodov navrhuje podanému odvolaniu vyhovieť.

4. Žalobca navrhol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť ako vecne správny. Zdôrazňuje, že z dokazovania vyplynulo, že jeho dohodnuté pracovné miesto nebolo nikdy zrušené, ale len to, že na uvedenom pracovnom mieste má pracovať iný zamestnanec. Žalobca zdôrazňuje, že po opätovnom nástupe do práce po tom, čo bol úspešný v konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, bol žalovaný povinný ho zaradiť na jeho pôvodnú pracovnú pozíciu. Zdôrazňuje,

že z celkového konania žalovaného zjavne vyplýva, že tento nikdy nemal v úmysle si žalobcu ponechať ďalej v pracovnom pomere.

5. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok v zmysle zásad vyjadrených v § 379 a nasl. zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP) spolu s konaním, ktoré jeho vydaniu predchádzalo, vec prejednal bez nariadenia pojednávania (§ 385 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného opodstatnené nie je.

6. Súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav a zo zistených skutočností bol v danej veci vyvodенý aj správny právny záver. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto právnych a skutkových zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil náležité odôvodnenie rozhodnutia prvoinštančným súdom, na ktoré odkazuje (§ 387 ods. 2 CSP).

7. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte s namietaným nesprávnym právnym posúdením, to či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd SR II. ÚS 78/05).

8. Podľa § 46 Zákonníka práce v znení platnom k 29.6.2017, pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

9. Podľa § 47 ods. 1 citovaného zákona, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou. Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

10. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) citovaného zákona, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, ak aj sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

11. Ako je zrejmé u obsahu spisu, medzi právnym predchodcom žalovaného a žalobcom bola uzatvorená pracovná zmluva dňa 20.6.1984 na dobu neurčitú, na funkciu kontrolný robotník v dielni RVD a miestom výkonu jeho práce sa stalo OSC P., dielňa RVD.

12. Dňa 30.4.2008 bola medzi stranami konania uzatvorená Dohoda o zmene pracovných podmienok pracovnej zmluvy, a to v súvislosti so zmenou organizačnej štruktúry žalovaného podľa Organizačného poriadku Správy a údržby ciest Prešovského samosprávneho kraja s účinnosťou od 1.5.2008. Zamestnanec sa so zamestnávateľom dohodli dňom 1.5.2008 na zmene druhu práce v pozícii Majster strediska - cestmajster, s presným opisom pracovných činností žalobcu. Miestom výkonu práce žalobcu sa stal územný obvod cestnej siete SÚC PSK, oblasť P..

13. Žalovaný už v predchádzajúcom období ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z 20.11.2013, o ktorej rozhodol Okresný súd Poprad rozsudkom č.k. 17Cpr/10/2014 - 249 zo dňa 11.9.2015 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove zo dňa 24.1.2017 č. k. 6CoPr/6/2015 - 282 určením, že táto výpoveď je neplatná a rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 22.3.2017. Výpoveď z 20.11.2013 žalovaný vo vzťahu k žalobcovi uplatnil pre dôvody vymedzeného v § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce a súdy v tomto predchádzajúcom konaní skonštatovali, že u žiadneho z vytýkaných skutkov nezistili v prípade žalobcu porušenie pracovnej disciplíny. Odvolací súd navyše zdôraznil, že zamestnávateľ nepostupoval pri posudzovaní a vyvodzovaní dôsledkov z prípadných porušení pracovných predpisov rovnako vo vzťahu ku všetkým zamestnancom. Mal za zistené, že spôsob správania sa žalovaného

v procese pred a počas dania výpovede žalobcovi, vykazoval znaky zneužitia práva, výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania, hoci naoko súladná s objektívnym právom, musí byť považovaná za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi, a teda za právny úkon, ktorému nebolo možné poskytnúť ochranu.

14. Medzi stranami konania nebolo sporné, že po ukončení veci Okresného súdu Poprad sp. zn. 17Cpr/10/2014, v priebehu mája 2017 žalobca opäť nastúpil na výkon práce v spoločnosti žalovaného, kde mu bola pridelená práca v pracovnej pozícii - majster s tým, že vedením strediska údržby ciest bol poverený iný zamestnanec žalovaného.

15. Listom zo dňa 29.6.2017 žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vo výpovedi žalovaný uviedol, že v priebehu predchádzajúceho súdneho sporu o neplatnosť výpovede z 20.11.2013, v období od 1.3.2014 do 22.3.2017 obsadil pracovné miesto - majster strediska - cestmajster strediska údržby ciest P., novým zamestnancom. Od právoplatnosti skončenia sporu nastal v organizácii taký stav, že sú na dané pracovné miesto uzatvorené dve pracovné zmluvy s dvoma zamestnancami. Z dôvodu dodržania jednotnej organizačnej štruktúry zamestnancov všetkých oblastí v rámci pôsobnosti SÚC PSK v celom prešovskom kraji, bolo v organizácii žalovaného prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene na oblasti P. dňa 24.4.2017. Žalovaný uviedol, že je nútený optimalizovať stav zamestnancov na oblasti, s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce na danom stredisku a jedno pracovné miesto, majster strediska - cestmajster strediska údržby ciest P., zrušiť ku dňu 30.9.2017. Na zostávajúce pracovné miesto bol dňa 20.6.2017 vykonaný interný výber externou personálnu agentúrou, ktorého sa však žalobca nezúčastnil a aj na základe odporúčania tejto agentúry, bolo pracovné miesto obsadené zamestnancom, ktorý bol vo výbere úspešný. Preto so žalobcom prerokoval možnosť ďalšieho zamestnávania v organizácii, uviedol, že bolo žalobcovi ponúknuté vhodné a primerané iné pracovné miesto, samostatný referent správy a prevádzky ciest strediska G., keď žalobca ponúknuté pracovné miesto odmietol. K. skonštatoval, že aktuálne nie je v jeho organizácii iné voľné vhodné pracovné miesto, a to ani pracovné miesto, ktoré by bolo možné obsadiť po vykonanej predchádzajúcej príprave a ani pracovné miesto na kratší pracovný čas. Nakoľko v organizácii nie je iné vhodné pracovné miesto, ktoré by žalobca vzhľadom na svoje vzdelanie a prax mohol vykonávať, bolo potrebné s ním ukončiť pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s konštatovaním, že pracovný pomer sa ukončí po uplynutí 3-mesačnej výpovednej doby podľa § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. Žalovaný tiež zdôraznil, že dňa 27.6.2017 bola výpoveď z pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce prerokovaná aj s príslušnou Základnou organizáciou odborového zväzu pri SÚC PSK, oblasť P..

16. Zákonník práce v duchu ochrany zamestnanca poskytovanej pracovným právom vymenúva taxatívne dôvody, v prípade naplnenia ktorých je zamestnávateľ oprávnený skončiť pracovný pomer so zamestnancom formou jednostranného právneho úkonu - výpoveďou. Výpovedný dôvod pre výpoveď zo strany zamestnávateľa nemožno upravovať dohodou účastníkov pracovného pomeru. Dôvody spočívajúce v subjekte zamestnávateľa sa vo všeobecnosti označujú spoločným názvom ako tzv. organizačné dôvody a aj tieto sa ďalej delia na dôvody prameniace u zamestnávateľa a u zamestnanca.

17. Vo všeobecnosti platí, že ak sa zamestnávateľ rozhodne zrealizovať organizačné zmeny (zmeniť výrobné, technologické postupy, zavádzať nové výrobné zariadenia) a zmeniť tak systém práce, systém úloh, technologické vybavenie, resp. inak zvýšiť efektívnosť svojej činnosti a v dôsledku toho nepotrebuje výkon práce od zamestnanca, tento zamestnanec sa pre neho stane nadbytočný. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo s inými organizačnými zmenami alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Tieto organizačné zmeny sa musia priamo dotknúť pracovnej pozície daného zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ končí pracovný pomer výpoveďou pre tento výpovedný dôvod.

18. Organizačné zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom alebo štruktúrnym zložením zamestnancov zisťuje súd, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje zamestnávateľa. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť v prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien v jeho spoločnosti, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami.

19. Takáto situácia nastala aj v prejednávanej veci, keď žalovaný, ktorý mal vedomosť o predchádzajúcom konaní Okresného súdu Poprad sp. zn. 17Cpr/10/2014 o neplatnosť výpovede danej žalobcovi listom z 20.11.2013, v jeho priebehu obsadil pracovné miesto majster strediska - cestmajster v oblasti P. iným zamestnancom. Je zrejmé, že so žalobcom pôvodne dohodnutá pracovná pozícia majster strediska - cestmajster pre územný obvod cestnej siete SÚC PSK, oblasť P. (Dohoda o zmene pracovných podmienok z 30.4.2008) po právoplatnom ukončení spomínaného konania v spoločnosti žalovaného, naďalej existovala. Žalobca nezavinil stav, ktorý súvisel s predchádzajúcou výpoveďou zo dňa 20.11.2013, úspešne sa domohol v súdnom konaní určenia jej neplatnosti, preto povinnosťou žalovaného bolo umožniť mu ďalší výkon pôvodne dohodnutého druhu práce, keď v tejto súvislosti prvoinštančný súd správne zdôraznil, že je vecou žalovaného zamestnávateľa, ako sa v zmysle predpokladov Zákonníka práce vyporiada s neskôr vzniknutým pracovným vzťahom k tomuto pracovnému miestu.

20. Odvolací súd v závislosti od uvedeného ako správny hodnotí záver súdu prvej inštancie o neexistencii organizačnej zmeny v spoločnosti žalovaného zamestnávateľa, pre ktorú sa žalobca mal stať nadbytočný, v dôsledku čoho opodstatnene vyhodnotil spornú výpoveď ako neplatnú.

21. Za situácie, že správne je aj rozhodnutie súdu prvej inštancie o trovách konania, s poukazom na všetky uvádzané dôvody odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny postupom podľa § 387 CSP.

22. O trovách tohto odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 3 CSP v spojení s § 255 a nasl. CSP. Vzhľadom na výsledok odvolacieho konania úspešnému žalobcovi patrí vo vzťahu k žalovanému náhrada trov tohto štádia konania v rozsahu 100 % s tým, že o konkrétnej výške tejto náhrady rozhodne súd prvej inštancie postupom podľa § 262 ods. 2 CSP.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 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).