

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 1CoPr/13/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7614208788
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Tutko
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2019:7614208788.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Petra Tutka a členov senátu JUDr. Ladislava Cakociho a JUDr. Adriany Murínovej v spore žalobcu V. Š., Z. O. K. N., I. L. Č.. XXXX/XX, Č. L., zastúpeného Mgr. Jurajom Berčom, advokátom so sídlom v Spišskej Novej Vsi, Zimná č. 59, proti žalovanému KOVOHUTY, a.s. so sídlom v Krompachoch, ul. 29. augusta č. 586, zastúpeného Advokátskou kanceláriou KLIMKO & PARTNERS s.r.o. so sídlom v Bratislave, Gajova č. 4, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Spišská Nová Ves zo dňa 02.07.2018 č.k. 13Cpr/2/2014-290 takto

rozhodol:

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

Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy odvolacieho konania v celom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi dňa 18.3.2014 je neplatné a pracovný pomer žalobcu skončil dňom 31.5.2014. Zároveň uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 11.284,57 eura do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a priznal mu nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. Týmto rozsudkom súd prvej inštancie o návrhu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy.

3. Pri rozhodovaní vychádzal súd prvej inštancie zo zistenia, že žalobca uzatvoril so žalovaným dňa 28.6.2013 pracovnú zmluvu s dohodnutou výpovednou dobou 6 mesiacov. Následne dňa 29.11.2013 doručil žalobca žalovanému výpoveď z pracovného pomeru, bez uvedenia dôvodu s tým, že pracovný pomer mal skončiť 31.5.2014. Súd mal za preukázané, že žalovaný odobral žalobcovi po doručení výpovede pracovné pomôcky mobil, mobilný telefón, počítač, automobil a na pracovisku ho izoloval od ostatných zamestnancov a kontroloval jeho pohyb vo firme a aj keď mu nepridelil prácu, mzdu mu vyplácal. Žalobca požiadal žalovaného o čerpanie dovolenky v dňoch od 3.2.2014 do 7.2.2014. Žalobca tiež vyzval žalovaného, aby dodržiaval pracovnú zmluvu a prideloval mu prácu a zabezpečil pracovné podmienky pre úspešné plnenie výkonu práce, ale aj o konkrétne dohodnuté prostriedky na výkon práce. Dňa 31.1.2014 doručil žalobca žalovanému oznámenie o prekážke v práci zo strany žalovaného. Následne počnúc dňom 3.2.2014 sa žalobca do práce nedostavil. Žalovaný listom zo dňa 18.2.2014 vyzval žalobcu, aby sa do práce dostavil. Následne žalovaný doručil dňa 18.3.2014 žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru datované dňom 10.2.2014 z dôvodu, že odo dňa 3.2.2014 sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že bez ospravedlnenia sa nedostavil na pracovisko a nevykonával v pracovnej zmluve dohodnutú prácu. Žalobca oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné, a to listom zo dňa 26.3.2014.

4. Na základe uvedených zistení a po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že nárok uplatnený žalobcom je dôvodný. Podľa názoru súdu intenzita porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nástupom na neschválenú dovolenku a nenastúpením do zamestnania dňa 03.02.2014, potom ako nemohol vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve, nenapĺňa pojmový znak porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Podľa jeho názoru je tomu tak s prihliadnutím na okolností, za ktorých malo k porušeniu pracovnej disciplíny dôjsť (odobratie pracovných prostriedkov, neprideľovanie práce, izolácia od kolektívu), ktoré boli takého charakteru, že od žalobcu nebolo možné spravodlivo požadovať, aby sa na pracovisko dostavil. Rozhodnutie žalovaného okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom bolo vydané dňa 10.02.2014, teda skôr ako bol žalobca vyzvaný k nástupu do práce s tým, že žalovanému bude pridelať kvalifikovanú prácu a tiež na to, že pokiaľ ide o pridelenie kvalifikovanej práce, nejednalo sa o výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve ale nový plán činnosti pre žalobcu. Podľa názoru súdu žalovaný v konaní nepreukázal, že došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, t.j. odborovou organizáciou žalovaného. Za dôvodnú preto považoval námietku žalobcu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru aj z dôvodu absencie predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce.

5. V súvislosti s neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru priznal súd žalobcovi nárok na náhradu mzdy, a to odo dňa nasledujúceho po doručení oznámenia žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, teda od 04.04.2014, kedy takéto oznámenie žalobca účinne žalovanému doručil. Pri určovaní výšky náhrady mzdy vychádzal súd z výpočtu žalovaného, ktorý žalobca žiadnym spôsobom nenamietal. Zároveň súd rozhodol, že pracovný pomer žalobcu skončil 31.05.2014, pretože vtedy mu uplynula výpovedná lehota a keďže žalobca sa počnúc od 22.06.2014 zamestnal u nového zamestnávateľa, nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával.

6. Výrok o trovách konania odôvodnil s poukazom na ust. § 255 ods. 1 C.s.p. a úspešnému žalobcovi priznal plnú náhradu trov konania.

7. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalovaný. Žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne, prípadne rozsudok zruší a vec vráti súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. V odvolaní poukazuje na pôvodné rozhodnutie súdu prvej inštancie a vzhľadom na súčasné rozhodnutie považuje odôvodnenie odklonu v súčasnom rozhodnutí za nedôkladné a nepresvedčivé. Podľa jeho názoru žalobca na pojednávaniach po rozhodnutí odvolacieho súdu nepredložil žiadne nové dôkazy, ktoré súd zhodnotil a ktoré by svedčili o takých podmienkach, aby súd mohol rozhodnúť inak ako rozhodol vo svojom pôvodnom rozhodnutí. V tejto súvislosti poukazuje na ust. § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Má za to, že chodiť do práce a zdržiavať sa na pracovisku je elementárnou právnou povinnosťou zamestnanca. Súd pri svojom rozhodovaní nezobral v úvahu a nezaoberal sa novými dôkazmi, ktoré predložil v konaní. V konaní bolo jednoznačne preukázané, že žalobca sa o neschválení dovolenky dozvedel ešte predtým, ako mu žalovaný poslal dňa 31.01.2014 e-mail. Uvedené potvrdil aj sám žalobca ak na pojednávaní uviedol, že sa o neschválenej dovolenke dozvedel aj od B. K., jeho priamej nadriadenej. Napriek tomu, že žalobca si bol vedomý skutočnosti, že mu zamestnávateľ dovolenku neschválil a aj jej čerpanie určil na koniec výpovednej doby, žalobca jeho príkaz ignoroval a do práce dňa 03.02.2014 sa nedostavil. emailom oznámil žalobcovi neschválenie jeho dovolenky a súčasne ho vyzval na dostavenie sa do práce s upresnením, že mu bude pridelená kvalifikovaná práca. Nesúhlasil s názorom súdu prvej inštancie v tom, že intenzita porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nástupom na neschválenú dovolenku a nenastúpením do zamestnania 03.02.2014, potom ako nemohol vykonať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve, nenapĺňa pojmový znak porušenia pracovnej disciplíny závažným dôvodom. Tento záver súdu prvej inštancie bližšie nezdôvodnil, žalovaný považuje rozhodnutie v tomto smere za nepreskúmateľné a arbitrárne. Za nesprávny považuje aj záver súdu, ak vzal do úvahy tú skutočnosť, že rozhodnutie okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom bolo vydané dňa 10.02.2014, teda skôr ako bol žalobca vyzvaný k nástupu do práce s tým, že žalovaný mu bude pridelať kvalifikovanú prácu. V tejto súvislosti poukázal na skutočnosť, že v konaní oznámil skutočnosť, že dátum na okamžitom skončení pracovného pomeru je pre žalobcu síce datovaný dňa 10.02.2014, ale žalovaný sa rozhodol skončiť pracovný pomer so žalobcom okamžite až následne po uplynutí dostatočnej lehoty na splnenie zákonných podmienok, teda potom, ako svoje rozhodnutie prerokoval so zástupcami zamestnancov a urobil tak predmetným listom datovaným zo dňa 10.02.2014.

Tento list bol daný na poštovú prepravu až dňa 27.02.2014, ktorý si žalobca prevzal 18.03.2014 a až následkom jeho doručenia nastali účinky skončenia pracovného pomeru ku dňu 18.03.2014. Uvedený deň považuje za deň skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Z vykonaného dokazovania podľa názoru žalovaného je evidentné, že sa rozhodol účinne prejavíť svoju vôľu skončiť pracovný pomer so žalobcom dňom, kedy expedoval rozhodnutie o okamžitom skončení pracovného pomeru až dňa 27.02.2014, teda až po zaslaní písomnej výzvy žalobcovi zo dňa 12.02.2014, jej prevzatí žalobcom dňa 20.02.2014, následnom zaslaní odpovede žalobcom zo dňa 21.02.2014, ktorú prevzal žalovaný dňa 24.02.2014, následne žalovaný oslovil zástupcu zamestnancov a až po doručení stanoviska zástupcu zamestnancov o prejednaní okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 26.02.2014. Podľa názoru žalovaného súd taktiež pochybil, ak sa nezaoberal vážnou chybou, ktorú spravil žalobca, keď mu odpovedal na doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd nezobral v úvahu, že žalobca prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru 18.03.2014, pričom oznámenie o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní žalobca datoval ešte pred samotným doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené považuje oznámenie žalobcu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru o oznámení, že trvá na ďalšom zamestnávaní za absolútne neplatné z dôvodu, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 18.03.2014, kedy nastali aj jeho účinky a preto oznámenie žalobcu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a oznámenie žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní zo dňa 26.02.2014, nemôže súd považovať za platné. Za nesprávny považuje skutkový záver, že pokiaľ išlo o pridelenie kvalifikovanej práce, súd uviedol, že sa nejednalo o výkon práce dohodnutý v pracovnej zmluve ale o nový plán činnosti pre žalobcu. Uvedené tvrdenie sa nezakladá na pravde, nakoľko plán pracovnej činnosti na mesiac február, ktorý vypracoval ako zamestnávateľ, je v plnom rozsahu v súlade s dohodnutým druhom práce žalobcu vyplývajúcim z pracovnej zmluvy zo dňa 28.06.2013 a súčasne úplne korešponduje s popisom pracovnej činnosti vyplývajúcej z výpisu karty pracovného miesta žalobcu zo dňa 23.06.2013, ktorú sám ako dôkaz predložil žalobca spolu so žalobou. Za nesprávny rovnako považuje aj záver súdu, že v konaní nepreukázal, že došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, ktorý je odborovou organizáciou žalovaného. Uvedené tvrdenie sa opäť nezakladá na pravde. Žalovaný doručil súdu písomné stanovisko základnej organizácie Odborového zväzu KOVOS z prejednávania okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 26.02.2014, čo je v zmysle § 74 Zákonníka práce považované za predchádzajúce prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov. Následne poukázal na pochybenie súdu, ak súd nerozhodol o celom žalobcovom uplatnenom nároku ak považoval náhradu mzdy v sume 164.210,76 eura. Až na poslednom pojednávaní uviedol, že si uplatňuje nárok na náhradu mzdy od 02.04.2014 do 31.05.2014 v sume 11.284,57 eura. Súd sa teda nevyssporiadal so zvyšným nárokom uplatneným žalobcom.

8. Žalobca vo svojom písomnom vyjadrení k podanému odvolaniu navrhol, aby odvolací súd v celom rozsahu potvrdil napadnutý rozsudok, nakoľko rozhodnutie súdu vrátane výroku považuje za správne.

9. Na základe podaného odvolania odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok a konanie mu predchádzajúce podľa § 379 v spojení s § 380 C.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania postupom podľa § 385 C.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

10. Odvolací súd je v prejednávanej veci toho názoru, že súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav veci ak dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi je neplatné, vychádzajúc z názoru, že nenastúpením žalobcu na neschválenú dovolenku dňom 03.02.2014 a jeho následnej neprítomnosti na pracovisku, nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom, ktorý následne aj správne právne posúdil ak žalobe vyhovel. Ani počas odvolacieho konania nedošlo k zmene skutku ani právneho stavu, preto odvolací súd na skutkové zistenia a na právne normy, ktoré uviedol súd prvej inštancie poukazuje a v celom rozsahu sa s nimi stotožňuje.

11. K odvolaniu žalovaného je potrebné uviesť, že toto nemožno považovať za dôvodné, ak vychádza z názoru, že žalobca čerpaním neschválenej dovolenky a teda jeho neprítomnosť na pracovisku je závažným porušením pracovnej disciplíny.

12. Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, uzatvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

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

14. V prejednávanej veci je nesporné, že žalovaný okamžite ukončil so žalobcom pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v tom, že žalobca čerpal počnúc dňom 03.02.2014 neschválenú dovolenku a z tohto dôvodu nebol prítomný na pracovisku a teda nevykonával prácu dohodnuté v pracovnej zmluve. Žalovaný okamžite skončil so žalobcom pracovný pomer potom, čo žalobca dňa 29.11.2013 doručil žalovanému výpoveď z pracovného pomeru. Žalovaný po doručení výpovede odobral žalobcovi pracovné pomôcky ako mobilný telefón, počítač, automobil. Na pracovisku ho izoloval od ostatných zamestnancov a prestal mu pridelovať prácu. Žalobca listom došlým žalovanému 31.01.2014 upozornil žalovaného na prekážky v práci z jeho strany. Je teda nesporné, že žalovaný po doručení výpovede zo strany žalobcu prestal pridelovať žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy.

15. Za takejto situácie, ak žalovaný neprideloval žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy - v rozpore s ust. § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce - nemožno samotné neschválenie čerpania dovolenky a z tohto dôvodu aj prípadnú neprítomnosť žalobcu na pracovisku považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Je tomu tak preto, že pre posúdenie dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru za danej situácie nie je rozhodujúce to, či žalovaný žalobcovi schválil alebo neschválil čerpanie riadnej dovolenky ale okolnosť, či žalobcovi ako zamestnancovi prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak žalovaný neprideloval žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy, žalobca nebol povinný sa zdržiavať na pracovisku a z tohto dôvodu počas uvedenej doby samotné neschválenie čerpania dovolenky nie je významné.

16. V prejednávanej veci je nesporné, že žalovaný po obdržaní výpovede zo strany žalobcu, na základe protokolov zo dňa 02.12.2013 o odovzdaní vozidla, mobilu, SIM karty, Notbuku prestal žalobcovi pridelovať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve - manažér nákupu región východ - na čo ho žalobca listom doručeným mu 31.01.2014 upozornil.

17. Žalobca teda neprestal vykonávať pre žalovaného prácu na základe vlastného rozhodnutia, ale naopak žalovaný z vlastnej iniciatívy mu prestal pridelovať prácu, preto žalobca nebol ani povinný počas uvedenej doby (neprideľovania mu práce podľa pracovnej zmluvy) zdržiavať sa na pracovisku a to bez ohľadu na to, či mal alebo nemal schválené čerpanie dovolenky. Z tohto dôvodu teda nebolo ani potrebné skúmať prípadnú intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, nakoľko ako bolo uvedené za danej situácie neúčast' žalobcu na pracovisku nemožno hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny.

18. Bez významu v tejto súvislosti je žalovaným uplatnená námietka ohľadom prípadnej neplatnosti oznámenia žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnaní. Je tomu tak preto, že pracovný pomer žalobcu vo vzťahu k žalovanému ako správne konštatoval aj súd prvej inštancie zanikol uplynutím výpovednej doby dňom 31.05.2014.

19. Vo vzťahu k tvrdenému procesnému pochybeniu súdu prvej inštancie, že súd priznaním sumy 11.284,57 eura sa nevysporiadal so zvyšným nárokom uplatneným žalobcom je potrebné uviesť, že táto námietka je dôvodná, nakoľko ak žalobca na poslednom pojednávaní uviedol, že si uplatňuje nárok na náhradu mzdy v sume 11.284,57 eura potom, čo v konaní uplatňoval nárok na náhradu mzdy v sume 164.210,76 eura je potrebné uviesť, že zo strany žalobcu došlo k čiastočnému späťvzatiu žalobného návrhu, a to v sume prevyšujúcej sumu 11.284,57 eura. Procesný postup súdu v takomto prípade je upravený v ust. § 145 a § 146 C.s.p. Bolo preto povinnosťou súdu prvej inštancie po vyjadrení žalovaného rozhodnúť o čiastočnom späťvzatií žaloby. Uvedené procesné pochybenie však nemá za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, preto naň odvolací súd pri rozhodovaní neprihliadal.

20. Vzhľadom na uvedené možno konštatovať, že nie sú dané žalované uvádzané odvolacie dôvody, preto odvolací súd postupom podľa § 387 ods. 1 C.s.p. napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil.

21. Výrok o trovách odvolacieho konania vyplýva z ust. § 396 v spojení s § 255 C.s.p. podľa ktorých právo na náhradu trov odvolacieho konania má úspešný účastník, v danom prípade žalobca, preto mu súd priznal náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

22. Uvedené rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie **n i e j e** prípustné.

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

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 C.s.p.).

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 (§ 421 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 C.s.p.).

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

Dovolaateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

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 C.s.p.).

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