

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/6/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1320206254
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 11. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Král
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1320206254.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Branislava Krála a členov senátu JUDr. Dariny Kriváňovej a JUDr. Michaely Krajčovej, v spore žalobcu: T. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom N. XXX/XX, XXXX J., U., zast. advokátskou kanceláriou Kinstellar, s. r. o., Hviezdoslavovo nám. č. 13, Bratislava, IČO: 35 873 833, proti žalovanému: EUROPERSONAL & FABRIKA s. r. o., Mlynské Nivy 70, 821 05 Bratislava, IČO: 44 972 911, zastúpenému: JUDr. Julián Lapšanský, advokátska kancelária, spol. s r. o., Zelinárska 8, 821 08 Bratislava, IČO: 45 941 815, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku bývalého Okresného súdu Bratislava III zo 17. augusta 2022, č. k. 44Cpr/16/2020- 144, teraz vec vedená na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B3-44Cpr/16/2020, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku, ktorým súd prvej inštancie zamietol návrh na prerušenie konania a v napadnutom výroku, ktorým žalovanému uložil povinnosť uhradiť žalobcovi náhradu mzdy 4.446,34 Eur brutto s 5 % úrokom z omeškania zo sumy 504,- Eur od 21.04.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.095,71 Eur od 21.05.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.095,71 Eur od 21.06.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.095,71 Eur od 21.07.2020 do zaplatenia, zo sumy 655,21 Eur od 21.08.2020 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku, p o t v r d z u j e.

Krajský súd v Bratislave rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 08.07.2019 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17.03.2020 je neplatné, m e n í tak, že žalobu v tejto časti z a m i e t a.

Žiadna zo strán n e m á právo na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Bývalý Okresný súd Bratislava III (teraz Mestský súd Bratislava IV) rozsudkom zo dňa 17.08.2022, č. k.: 44Cpr/16/2020-144 návrh na prerušenie konania zamietol (výrok I.), konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 819,48 Eur brutto s príslušenstvom zastavil (výrok II.). Ďalej súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou uzavretou medzi žalobcom a žalovaným dňa 08.07.2019 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17.03.2020 je neplatné (výrok III.), a uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi z titulu náhrady mzdy 4.446,34 Eur brutto s 5 % úrokom z omeškania zo sumy 504,- Eur od 21.04.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.095,71 Eur od 21.05. 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.095,71 Eur od 21.06.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.095,71 Eur od 21.07.2020 do zaplatenia, zo sumy 655,21 Eur od 21.08.2020 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku (výrok IV.), a žalobcovi proti žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 68 % (výrok V.).

2. Z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, že žalobca ako zamestnanec a žalovaný ako agentúra dočasného zamestnávania dňa 08.07.2019 uzatvorili písomnú pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca v znení jej dodatkov. Podľa článku III. bod 3.2. bol pracovný pomer uzavretý na dobu určitú do 18.07.2020. V článku III. pracovnej zmluvy sa zmluvné strany v súlade s ustanovením § 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka dohodli na rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa. Splnením rozvázovacej podmienky (t. j. dňom uvedeným v oznámení užívateľského zamestnávateľa) pracovný pomer zanikne k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa. Pracovná zmluva obsahovala aj článok XIV., kde v odseku 14.1 bolo uvedené, že pracovný pomer založený touto pracovnou zmluvou možno skončiť v súlade a za podmienok uvedených v § 59 a nasl. Zákonníka práce. V odseku 14.5. bolo uvedené, akým spôsobom a za akých podmienok môže užívateľský zamestnávateľ a zamestnanec jednostranne ukončiť dočasné pridelenie. Listom zo dňa 17.03.2020 žalovaný oznámil žalobcovi, že na základe rozhodnutia užívateľského zamestnávateľa sa dňom 17.03.2020 končí jeho pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, a tým došlo aj ku skončeniu jeho pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca. Listom zo dňa 06.04.2020 žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

3. Žalovaný žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť. Pracovný pomer medzi ním a žalobcom vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 08.07.2019, na základe ktorej bol žalobca dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi DHL Exel Slovakia s. r. o., k pracovnej zmluve boli prijaté dva dodatky. Pracovný pomer bol v zmysle čl. III, bod 3.2. pracovnej zmluvy a jej dodatkov dohodnutý na dobu určitú do 18.07.2020. Súčasne sa so žalobcom dohodli na rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa. Splnením rozvázovacej podmienky, t. j. dňom uvedeným v oznámení užívateľského zamestnávateľa o ukončení objednávky dočasného pridelenia zamestnanca, pracovný pomer zanikne. Užívateľský zamestnávateľ s účinnosťou od 17.03.2020 ukončil objednávku na výkon práce žalobcu, čím došlo k naplneniu rozvázovacej podmienky podľa citovaného článku pracovnej zmluvy, a teda ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu. Poukázal v tejto súvislosti na ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce a § 36 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka. Právnu úpravu odkladacích a rozvázovacích podmienok tak, ako je obsiahnutá v ustanovení § 36 Občianskeho zákonníka možno aplikovať aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov, keďže Zákonník práce neobsahuje v tomto smere žiadnu úpravu a ani neobsahuje výslovný zákaz aplikácie ustanovenia § 36 Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy. Ďalej uviedol, že pokiaľ ide o náhradu mzdy, v zmysle § 79 Zákonníka práce ju možno priznať len v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru alebo skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe. V tomto prípade sa žalobca domáha určenia, že k skončeniu pracovného pomeru nedošlo, čo znamená, že takto uplatnený nárok nezakladá nárok žalobcu na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, pretože absentuje jeden zo základných predpokladov jeho vzniku a to spôsob skončenia pracovného pomeru. Okrem toho namietal aj nesprávny výpočet priemerného zárobku.

4. Podaním zo dňa 04.04.2022 žalovaný navrhol prerušenie konania v zmysle § 164 CSP až do právoplatného rozhodnutia dovolacieho súdu v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn.: 19Cpr/13/2020 v spojení s konaním vedeným na Krajskom súde v Bratislave pod sp. zn.: 10CoPr/2/2021. Prerušenie konania je odôvodnené potrebou vyčkania rozhodnutia NS SR o otázke, ktorá má podstatný význam pre rozhodnutie súdu v prebiehajúcom konaní a to prípustnosť dojednávania rozvázovacej podmienky v pracovnej zmluve medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako doby trvania pracovného pomeru zamestnanca.

5. Po právnej stránke súd prvej inštancie vec posúdil podľa § 1 ods. 4, § 48 ods. 9, § 58 ods. 1, ods. 4, ods. 5, ods. 6, ods. 13, § 59 ods. 1, ods. 3, ods. 5, § 71 ods. 1, ods. 2, ods. 3, § 77, § 79 ods. 1, § 134 ods. 1, ods. 2, ods. 4 Zákonníka práce, § 36 ods. 1, ods. 2, § 39, § 517 ods. 1, ods. 2 Občianskeho zákonníka, § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z..

6. Na základe vykonaného dokazovania, s poukazom na citované zákonné ustanovenia, dospel súd prvej inštancie k záveru, že žaloba je dôvodná.

7. Súd prvej inštancie uviedol, že medzi stranami sporu je sporná skutočnosť, či Oznámením o skončení pracovného pomeru na dobu určitú zo dňa 17.03.2020, došlo k platnému

skončení pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, keď pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú vymedzenú konkrétnym dátumom do 31.12.2019 (čl. III., 3.2. pracovnej zmluvy). V tejto súvislosti bolo teda sporným, či bolo možné platne skončiť pracovný pomer v zmysle dohody o rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru vymedzenej v článku III, bod 3.3 pracovnej zmluvy „k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa,“ a to v nadväznosti na dohodu zmluvných strán o skončení dočasného pridelenia, na základe jednostranného ukončenia dočasného pridelenia zamestnanca zo strany užívateľského zamestnávateľa pred uplynutím dohodnanej doby dočasného pridelenia v prípade, že užívateľský zamestnávateľ ukončí objednávku na výkon prác - článok XIII., bod 13.5. pracovnej zmluvy. Z uvedeného bodu pracovnej zmluvy vyplýva, že strany sa mali dohodnúť na rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru, avšak z formulácie tohto bodu nie je zrejmé, čo ňou malo byť (aká právna udalosť alebo skutočnosť). Pokiaľ touto podmienkou má byť deň, ktorý uvedie užívateľský zamestnávateľ v svojom oznámení, je zrejmé, že nejde o podmienku, ale o neprípustnú dohodu, umožňujúcu užívateľskému zamestnávateľovi svojvoľne určiť dátum, kedy má zaniknúť pracovný pomer prideleného zamestnanca. Je na zváženie, či takéto dojednanie doby trvania pracovného pomeru nespôsobuje v konečnom dôsledku neurčitost' dohodnutej doby trvania pracovného pomeru do tej miery, že pracovný pomer možno považovať v zmysle § 48 ods. 1 ZP za dohodnutý na neurčitý čas, alebo je potrebné považovať v tejto časti (čl. III, ods. 3.3) predmetnú pracovnú zmluvu za absolútne neplatnú. Podmienka podľa Občianskeho zákonníka sa môže stať obsahom právnych úkonov aj v rámci pracovnoprávnych vzťahov, ich použitie sa nedá vylúčiť. Vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru je však podmienka dohodnutá stranami v článku III. pracovnej zmluvy neplatným právnym úkonom pre rozpor s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru, resp. pre obchádzanie § 58 ods. 5 Zákonníka práce.

V posudzovanej veci je potrebné rozlišovať medzi dvoma právnymi inštitútmi a ich realizáciou, t. j. trvanie pracovného pomeru na určitú dobu a trvanie a ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca, keď v danom prípade bol pracovný pomer žalobcu síce dohodnutý na konkrétnu určitú dobu, ale v dohode o dočasnom pridelení bola súčasne dohodnutá aj možnosť predčasného skončenia dočasného pridelenia, čím sa následne končí aj pracovný pomer. Možnosť predčasného ukončenia je formulovaná tak, že dočasné pridelenie sa končí okamihom, kedy agentúra oznámi zamestnancovi, že užívateľský zamestnávateľ nepotrebuje výkon jeho práce. Možnosť takto sa dohodnúť na predčasnom skončení vyplýva priamo z § 58 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého sa dočasné pridelenie končí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo, pred uplynutím tohto času možno skončiť pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok.

Pracovný pomer dohodnutý od určeného dňa do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa nemožno považovať za požadovanú objektívnu skutočnosť, ktorá je spôsobilá vyvolať skončenie pracovného pomeru na určitú dobu so zamestnancom a ani s ním predčasne ukončiť dočasné pridelenie.

Podľa právnej úpravy účinnej od 01.03.2015 podľa § 58 ods. 5 posledná veta pred bodkočiarkou Zákonníka práce (zákon č. 14/2015 Z.z.), agentúra dočasného zamestnávania (t. j. žalovaný), ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia (nejedná sa o prípad podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP, na ktorý sa táto požiadavka nevzťahuje). Uvedená právna úprava priamo požaduje, aby v danom konkrétnom prípade bola určitá doba trvania pracovného pomeru vymedzená v pracovnej zmluve konkrétnym dátumom jeho skončenia, tzn. že vylučuje vymedzenie určitej doby iným spôsobom (inou objektívne určenou skutočnosťou).

Základnou charakteristikou pracovného pomeru na dobu určitú je, že sa končí právnou udalosťou, ktorou je uplynutie písomne dojednanej doby bez toho, aby zamestnávateľ uplatnil niektorý z taxatívne uvedených spôsobov, hoci ešte pred uplynutím tejto dohodnanej doby možno pracovný pomer skončiť všetkými spôsobmi predpokladanými Zákonníkom práce. Pre platné dojednanie tejto určitej doby je nevyhnutné, aby bola vymedzená spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, kedy sa pracovný pomer skončí. V zmysle doložky 311 Smernice Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, záväznej pre Slovenskú republiku, je vo vzťahu k dobe trvania pracovného pomeru, takouto objektívne určiteľnou skutočnosťou, priamy časový údaj, splnenie určitej úlohy alebo určitá udalosť, u ktorej je isté, že nastane, nakoľko práve takéto objektívne, určité a nezameniteľné vymedzenie doby trvania pracovného pomeru odlišuje pracovný pomer na určitú dobu, od pracovného pomeru na neurčitý čas.

Na základe vykonaného dokazovania dospel súd prvej inštancie k záveru, že účastníci pracovnoprávneho vzťahu dohodli trvanie pracovného pomeru na dobu určitú vymedzením konkrétneho časového údaju, a to „do 31.12.2019“ (čl. III, ods. 3.2.). Následné dojednanie podľa ods. 3.3 o „rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského

zamestnávateľa“, možno z hľadiska požiadavky ustanovení pracovnoprávných predpisov (ako aj predpisov občianskeho práva podľa § 36 OZ) považovať za neplatné, nakoľko okrem toho, že určuje inú dobu trvania pracovného pomeru ako predchádzajúci odsek, vymedzuje ju spôsobom, z ktorého na jednej strane vôbec nevyplýva, kedy nastane konkrétna objektívne určiteľná skutočnosť ohraničujúca dobu trvania pracovného pomeru, a na strane druhej ani nevymedzuje žiadnu podmienku, ktorú nazýva rozvázovacou.

Vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka v zmysle § 1 ods. 4 ZP, súd prvej inštancie považoval v tejto časti pracovnej zmluvy dojednanie účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (čl. III ods. 3.3) za absolútne neplatné podľa § 37 ods. 1 a § 41 OZ v spojení s § 15 ZP, a to pre absenciu vymedzenia podmienky a celkovú neurčitost' a nezrozumiteľnosť uvedeného bodu Pracovnej zmluvy z 01.07.2019. Žalobou uplatnený nárok súd prvej inštancie subsumoval pod § 137 písm. d) CSP v spojení s § 77 Zákonníka práce a určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 08.07.2019 na základe jeho oznámenia zo dňa 17.03.2020 je neplatné (výrok č. III rozsudku), napriek tomu, že žalobca žiadal určenie, že k skončeniu pracovného pomeru nedošlo, nakoľko petítom požadované určenie by z dôvodu zmluvne dohodnutého uzavretia pracovného pomeru na dobu určitú do 18.07.2020 nemalo právne opodstatnenie.

8. Písomným podaním zo dňa 26.02.2021 žalobca, v záujme zachovania hospodárnosti konania, výpočet žalovaného na náhradu mzdy nespořoval a stotožnil sa s ním, a na pojednávaní dňa 18.07.2022 uviedol, že toto podanie možno považovať za čiastočné späťvzatie žaloby v časti o zaplatenie 819,48 Eur príslušenstvom.

S poukazom na ust. § 144, § 145 ods. 2 a § 146 ods. 1 CSP súd prvej inštancie, vzhľadom na dispozitívny úkon žalobcu, ktorým vzal žalobu späť v časti o zaplatenie 819,48 Eur istiny s príslušenstvom, o podanom návrhu rozhodol v rozhodnutí vo veci samej tak, že konanie o tomto nároku zastavil (výrok II.). V tomto prípade nebol potrebný súhlas žalovaného so späťvzatím, nakoľko k späťvzatiu žaloby došlo skôr, než sa začalo pojednávanie.

9. Žalobca dňa 17.03.2020 oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Dôsledkom rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru je, že pracovný pomer žalobcu dňa 17.03.2020 neskončil a žalovaný je povinný podľa cit § 79 Zákonníka práce poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy do času, kedy mu umožní pokračovať v práci alebo do skončenia pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby, teda v prejednávanej veci do 18.07.2020 (dodatok k pracovnej zmluve a dohode o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 01.01.2020).

Zo mzdového listu za 4. štvrtrok 2019 súd prvej inštancie zistil, že výška priemernej hrubej mzdy žalobcu bola vo výške 1.095,71 Eur. Uvedená výška priemerného mesačného zárobku nebola medzi stranami sporná. Náhrada mzdy bola žalobcovi priznaná odo dňa 18.03.2020 do 18.07.2020, tak ako si ju žalobca uplatnil.

Súd prvej inštancie, zhodne s právnym názorom žalobcu, má za to, že žalobcovi by patrila prisúdená náhrada mzdy aj v prípade, ak by oznámenie žalovaného nebolo posúdené ako úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru. V takom prípade by žalobcovi patrila rovnaká náhrada, avšak len z iného právneho dôvodu - pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 1 a 3 Zákonníka práce.

10. Žalobca si uplatnil aj úroky z omeškania z náhrady mzdy podľa § 3 nar. vlády č. 87/1995 Z. z. vo výške 5 % ročne z jednotlivých mesačných náhrad odo dňa nasledujúceho po uplynutí výplatného termínu, ktorým bol u žalovaného 20. deň v mesiaci.

Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva zo Zákonníka práce. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad miezd za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť, a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 246/2010, uznesenie NS SR sp. zn. 4 Cdo 159/2008, uznesenie NS SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008, rozsudky Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 9CoPr/6/2017 zo dňa 15.11.2018, 7CoPr 7/2020 z 24.02.2021).

Vzhľadom na uvedenú rozhodovaciu prax súdov, súd prvej inštancie považoval nárok žalobcu na úrok z omeškania z uplatnenej náhrady mzdy za dôvodný. Podľa § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

11. Podaním zo dňa 04.04.2022 žalovaný navrhol prerušenie konania v zmysle § 164 CSP až do právoplatného rozhodnutia dovolacieho súdu v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 19Cpr/13/2020 v spojení s konaním vedeným na Krajskom súde v Bratislave pod sp. zn. 10CoPr/2/2021 o otázke prípustnosti dojednania rozvázovacej podmienky v pracovnej zmluve medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako doby trvania pracovného pomeru zamestnanca.

Súd prvej inštancie s poukazom na ust. § 162 ods. 3 a § 164 CSP dospel k záveru, že v tomto prípade dovolacie konanie t. j. konanie o mimoriadnom opravnom prostriedku, nepredstavuje súdne konanie v zmysle § 164 CSP a súd v tomto konaní si môže uvedenú otázku vyriešiť ako predbežnú, a preto návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol (výrok I.).

12. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP. Pomer úspechu strán sporu súd prvej inštancie určil porovnaním žalobného petitu a výroku rozsudku, ktorým vo veci rozhodol. V tomto konaní sa žalobca domáhal zaplata 5.265,82 Eur (100 %), žalobca procesne zaviniel zastavenie konania v časti o zaplata 819,48 Eur (16 %), žalobca bol teda úspešný v rozsahu 84 %, žalovaný bola úspešný v rozsahu 16 %. Po odpočítaní úspechu žalovaného od úspechu žalobcu (84 % - 16 % = 40 %), celkový úspech žalobcu predstavuje 68 %.

13. Proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný, a to proti výrokom I., III., IV. a V. rozsudku podľa ustanovenia § 355 a nasl. CSP z dôvodu, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP) a súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 365 ods. 1 písm. b) CSP).

14. Súd prvej inštancie vyhovel žalobe vo výroku III. z dôvodu, že považoval rozvázovaciu podmienku dohodnutú v pracovnej zmluve a dohode o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 08.07.2019 za neplatnú pre rozpor s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru, resp. pre obchádzanie ustanovenia § 58 ods. 5 Zákonníka práce (bod 44 rozsudku). Žalovaný k uvedenej námietke súdu prvej inštancie uvádza, že sa v spornom prípade nejednalo o dohodnutie spôsobu skončenia pracovného pomeru, ale o vymedzenie trvania pracovného pomeru. Žalovaný preto opätovne poukazuje na skutočnosť, že pracovný pomer so žalobcom bol v zmysle článku III. ods. 3.2. Pracovnej zmluvy dohodnutý na dobu určitú, a to do 18.07.2020. Súčasne sa žalovaný so žalobcom v článku III. ods. 3.3. Pracovnej zmluvy dohodli na rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa.

Užívateľský zamestnávateľ s účinnosťou ku dňu 17.03.2020 ukončil objednávku na výkon práce žalobcu, čím došlo k naplneniu rozvázovacej podmienky podľa článku III. ods. 3.3 Pracovnej zmluvy, a teda aj k skončeniu pracovného pomeru žalobcu. Splnením rozvázovacej podmienky, t. j. dňom uvedeným v oznámení užívateľského zamestnávateľa pracovný pomer žalobcu zanikol uplynutím doby určitej, teda sa nejednalo o nový dôvod alebo spôsob skončenia pracovného pomeru nad rámec Zákonníka práce. Ako uvádza odborná literatúra (Barancová H. - Zákonník práce, Komentár. 4. vydanie. Bratislava : C.H. Beck 2015, str. 115) použitie Občianskeho zákonníka v jeho prvej časti treba využiť v prípadoch, ak osobitná úprava Zákonníka práce v jeho prvej časti celkom chýba alebo ju Zákonník práce neupravuje komplexne. Takýmto prípadom je aj právna úprava právnych úkonov, kedy Zákonník práce v ustanoveniach § 15 a § 16 upravuje iba niektoré vybrané osobitosti právnych úkonov oproti komplexnej právnej úprave právnych úkonov obsiahnutej v Občianskom zákonníku. Zákonník práce takto neobsahuje komplexnú právnu úpravu právnych úkonov v oblasti pracovnoprávných vzťahov (napr. neupravuje definíciu právneho úkonu, náležitosti právneho úkonu, vznik a uzatváranie zmlúv, neplatnosť právnych úkonov), a preto je potrebné na tieto spoločenské vzťahy spadajúce do oblasti pracovného práva aplikovať aj ustanovenia Občianskeho zákonníka, ako to uvádza vyššie citovaná literatúra.

Vychádzajúc z uvedených záverov možno právnu úpravu odkladacích a rozvázovacích podmienok tak, ako je obsiahnutá v ustanovení § 36 Občianskeho zákonníka, aplikovať aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov, keďže Zákonník práce neobsahuje v tomto smere žiadnu osobitnú úpravu a ani neobsahuje výslovný zákaz aplikácie ustanovenia § 36 Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy.

V bode 51 rozsudku súd prvej inštancie konštatuje, že vyhodnotil oznámenie žalovaného o skončení pracovného pomeru na dobu určitú zo dňa 17.03.2020 ako úkon, ktorým došlo k skončeniu pracovného pomeru a výrokom III. určil jeho neplatnosť podľa § 77 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie sa tak odchýlil od ustálenej rozhodovacej praxe súdov v oblasti pracovnoprávných sporov.

Žalovaný v priebehu konania poukazoval na skutočnosť, že žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa možno podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce domáhať jedine v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo skončením dohodou. Jedná sa o taxatívny výpočet spôsobov skončenia pracovného pomeru, medzi ktorými sa skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú nenachádza a tento výpočet nemožno rozšíriť ani extenzívnym výkladom.

Otázka vzťahu žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a žaloby o určenie, že pracovný pomer trvá, že pracovný pomer trvá je rozhodovacou praxou Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, (konkrétne možno odkázať na rozsudok sp. zn. 1Cdo193/2005, ktorý bol aj publikovaný v časopise Zo súdnej praxe 53/2007), riešená tak, že pokiaľ ku skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť iným spôsobom než uvedeným v § 59 ods. 1 Zákonníka práce, neprichádza do úvahy aplikácia ustanovenia § 77 Zákonníka práce, a preto sa účastník môže domáhať určenia existencie pracovného pomeru všeobecnou žalobou podľa § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku (v súčasnosti § 137 písm. c) CSP). Závery tohto rozhodnutia možno plne vzťahovať aj na posudzovaný sporný prípad.

Súd prvej inštancie sa však odchyľil aj od rozhodovacej praxe Krajského súdu Bratislava (viď napr. rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 3Co/2009 v spojení s rozsudkom Okresného súdu Bratislava I. sp. zn. 25C/209/2008 alebo rozsudok Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 14Co 128/2006 v spojení s rozsudkom Okresného súdu Bratislava I., sp. zn. 27C 185/2006); v rozpore so zákonným ustanovením § 77 Zákonníka práce a citovanou judikatúrou subsumoval právnu ochranu zamestnanca pod ustanovenie § 77 Zákonníka práce (bod 51 rozsudku).

Žalovaný preto navrhuje, aby bol z horeuvedených dôvodov výrok III. rozsudku zmenený tak, že žaloba bude v tejto časti zamietnutá.

Žalovaný tiež namieta skutočnosť, že rozsudok nie je riadne odôvodnený. Povinnosť súdu dostatočne odôvodniť svoje rozhodnutie vyplýva zo základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 Ústavy SR. Vnútna rozporupnosť je viditeľná napríklad aj z bodu 50 rozsudku, kde súd prvej inštancie uvádza, že dojednanie rozvázovacej podmienky trvania pracovného pomeru je absolútne neplatné v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Napriek tomu vo výroku III. rozsudku posudzuje neplatnosť podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce, a teda ako neplatnosť relatívnu.

Súd prvej inštancie ďalej vylučuje vymedzenie určitej doby trvania pracovného pomeru pomocou rozvázovacej podmienky, no odôvodnenie rozsudku tomu odporuje. Napríklad v bode 48 rozsudku uvádza, že doba určitá v pracovnej zmluve musí byť vymedzená objektívne určiteľnou skutočnosťou, priamym časovým údajom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou, u ktorej je isté, že nastane. Uvedené predpoklady sú v prípade dojednanej rozvázovacej podmienky splnené, no súd ju napriek tomu vyhlásil za neplatnú.

V bode 49 rozsudku súd prvej inštancie ako dôvod neplatnosti rozvázovacej podmienky trvania pracovného pomeru uvádza, že zo spôsobu dojednania rozvázovacej podmienky nevyplýva, kedy nastane konkrétna objektívne určiteľná skutočnosť ohraničujúca dobu trvania pracovného pomeru a že nevymedzuje žiadnu podmienku, ktorú nazýva rozvázovacou. Žalovaný uvádza, že to je práve podstatou právneho inštitútu podmienky, ktorá podmieňuje záväzok vznikom nejstej budúcej udalosti. Rozvázovacia podmienka je v pracovnej zmluve vymedzená dostatočne určito, a to oznámením užívateľského zamestnávateľa. Na základe uvedeného je odôvodnenie rozsudku nedostatočné a rozporné.

Žalovaný napokon namieta nesprávny procesný postup súdu prvej inštancie, kedy tento vo výroku I. rozsudku návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol, čím sa tak odklonil od uznesenia Okresného súdu Bratislava III zo dňa 04.03.2022 o prerušení skutkovo a právne identického konania vedeného pod sp. zn. 12Cpr/14/2020. Uvedené vyvoláva stav právnej neistoty žalovaného, nakoľko ten istý súd v rovnakých prípadoch rozhodol rozdielne, bez náležitého odôvodnenia tohto odklonu.

S poukazom na vyššie uvádzané odvolacie dôvody, žalovaný namieta aj priznanie náhrady mzdy žalobcovi a priznanie nároku na náhradu trov konania. Keďže výroky o týchto nárokoch sú závislé od výroku III. rozsudku, navrhuje, aby aj výroky IV. a V. rozsudku boli odvolacím súdom zrušené a žaloba v tejto časti zamietnutá.

Žalovaný navrhuje, aby odvolací súd rozsudok v odvolaní napadnutých výrokoch III. a IV. zrušil a zmenil tak, že žalobu v tejto časti zamietne. Vo vzťahu k výroku I. rozsudku navrhuje rozsudok zrušiť a zmeniť tak, že sa konanie prerušuje až do právoplatného rozhodnutia dovolacieho súdu v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 19Cpr/13/2020 v spojení s konaním vedenom na Krajskom súde v Bratislave pod sp. zn. 10CoPr/2/2021. Vo vzťahu k výroku V. rozsudku navrhuje rozsudok zrušiť a zmeniť tak, že žalovanému prizná náhradu trov konania vo výške 100 %. Žalovaný si uplatňuje trovy odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

15. K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca, ktorý uviedol, že sa nestotožňuje s argumentáciou žalovaného v odvolaní, v ktorej tvrdí, že pri dojednaní rozvázovacej podmienky trvania pracovného pomeru, ide o vymedzenie pracovného pomeru na dobu určitú, a to okrem iného aj s ohľadom na požiadavku § 58 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý výslovne určuje, že agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia, s výnimkou dočasného pridelenia z dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Uvedenú požiadavku zakotvila do Zákonníka práce novela účinná od 01.03.2015, v zmysle ktorej je agentúra dočasného zamestnávania povinná určiť dobu trvania pracovného pomeru užívateľského zamestnanca dátumom jeho skončenia, a ktorá priamo požaduje, aby v konkrétnom prípade bola určitá doba trvania pracovného pomeru vymedzená v pracovnej zmluve konkrétnym dátumom jeho skončenia. Uvedené uvádza aj súd prvej inštancie v bode 47 rozsudku, na ktorý žalobca odkazuje. Výnimku z vyššie uvedenej požiadavky predstavuje dojednanie skončenia pracovného pomeru na dobu určitú objektívnou skutočnosťou, o ktorej sa vie, že nastane, avšak nie je vopred známe kedy, kde súd v bode 48 rozsudku odkazuje na doložku 311 Smernice Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorá je pre Slovenskú republiku záväzná, a podľa ktorej je vo vzťahu k dobe trvania pracovného pomeru objektívne určiteľnou skutočnosťou priamy časový údaj, splnenie určitej úlohy alebo určitá udalosť, u ktorej je isté, že nastane, nakoľko práve takéto objektívne, určité a nezameniteľné vymedzenie doby trvania pracovného pomeru odlišuje pracovný pomer na určitú dobu, od pracovného pomeru na neurčitý čas. S odôvodnením súdu v tomto bode sa žalobca stotožňuje.

Polemika žalovaného o tom, či je podľa právnej teórie možné v zmysle ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce subsidiárne použiť na pracovnoprávne vzťahy prvú časť Občianskeho zákonníka (upravujúcu podmienky v právnych vzťahoch), je pre odvolacie konanie bezpredmetná, keďže údajná rozvázovacia podmienka, ktorá mala byť medzi zmluvnými stranami dojednaná v čl. 3.3 Pracovnej zmluvy, je pre jej neurčitosť a nezrozumiteľnosť absolútne neplatná.

Žalobca sa plne stotožňuje s argumentáciou súdu prvej inštancie v bodoch 49 a 50 o tom, že ustanovenie čl. 3.2 pracovnej zmluvy žalobcu, nemožno z hľadiska požiadavky ustanovení pracovnoprávnych predpisov považovať za platné, nakoľko z takto dojednanej rozvázovacej podmienky nie je jasné, kedy nastane konkrétna objektívne určiteľná skutočnosť ohraničujúca dobu trvania pracovného pomeru, pričom vzhľadom k tomu, že bol zároveň medzi zmluvnými stranami dojednaný presný dátum skončenia pracovného pomeru žalobcu, takto dohodnutú podmienku možno v zmysle vyššie uvedeného čl. 1.3 považovať za absolútne neplatnú pre jej neurčitosť a nezrozumiteľnosť.

Žalobca na úvod uvádza, že po doručení oznámenia o skončení pracovného pomeru mu neostalo iné, než sa domáhať prostredníctvom žaloby určenia, že k skončeniu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou nedošlo, a o náhradu mzdy. Pre prípad, ak by súd dospel k záveru, že oznámenie žalovaného treba považovať za úkon, ktorým malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, žalobca formuloval petit eventuálne tak, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17. marca 2020 je neplatné. K formulácii eventuálneho petitu pristúpil žalobca z toho dôvodu, že z oznámenia žalovaného nebolo vôbec jasné, o aký právny úkon ide (či ide o okamžité skončenie pracovného pomeru alebo výpoveď) a či vôbec o právny úkon ide. Na základe vyššie uvedeného, bolo preto v jednotlivých príslušných konaniach na Okresnom súde Bratislava III v konaniach v skutkovo a právne obdobných prípadoch rozhodnuté, že z dôvodu neurčitosti právnej povahy oznámenia, ktorým došlo k skončeniu pracovného pomeru rovnako ako v prípade žalobcu je neplatné v zmysle § 77 Zákonníka práce, keďže neurčitosť úkonu žalovaného, ktorým malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru žalobcu nemôže byť v žiadnom prípade pripísaná na ľarchu žalobcu a tento nemôže byť spod ochrany poskytovanej príslušným ustanovením vylúčený. O tom, že sa súd v prípade žalobcu neodchýlil od ustálenej rozhodovacej praxe, ba práve naopak, svedčia aj nasledujúce rozhodnutia Okresného súdu Bratislava III vydané v skutkovo a právne obdobných veciach: sp. zn. 24Cpr/14/2020, 61Cpr/14/2020, 44Cpr/16/2020, 11Cpr/11/2020 19Cpr/13/2020, 19Cpr/14/2020 a 60Cpr/14/2020, 45Cpr/14/2020 a potvrdzujúce rozsudky Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 10CoPr/2/2021, ku konaniu pod sp. zn. 19Cpr/13/2020 a 6CoPR/2/2021 ku konaniu pod sp. zn. 19Cpr/14/2020.

Žalovaný namieta vnútornú rozpornosť a nedostatočnosť odôvodnenia rozsudku. Túto vidí jednak v bode 50 rozsudku, pričom žiadnu argumentáciu, prečo je podľa žalovaného takýto záver súdu rozporuplný však odvolanie neobsahuje. Ďalej ani z bodu 48 rozsudku žiadna rozpornosť nevyplýva, keďže súd v bodoch 49 a 50 vysvetlil, prečo v prípade žalovaného nemôže ísť o platne a účinne dojednanú rozvázovacia podmienku trvania pracovnoprávneho vzťahu. V nadväznosti na vyššie uvedené, aj

údajná rozpornosť odôvodnenia rozsudku v bode 49 je súdom prvej inštancie dostatočne vysvetlená a odôvodnená v bodoch 43 až 48 rozsudku.

K údajnému nedostatočnému odôvodneniu rozsudku dáva žalobca do pozornosti judikatúru Ústavného súdu SR, v zmysle ktorej platí, že odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo na spravodlivé súdne konanie. Súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania.

Napokon, súdu prvej inštancie nemožno vytknúť ani nesprávny procesný postup tak ako to tvrdí v bode 2 čl. II žalovaný, keďže súd v rozsudku dostatočným spôsobom odôvodnil v článku 66 dôvod zamietnutia návrhu na prerušenie konania a predovšetkým, súd sa týmto rozhodnutím v žiadnom prípade neodklonil od rozhodovacej praxe v obdobných prípadoch a rovnakým spôsobom rozhodol aj v obdobných veciach vedených na súde pod sp. zn. 62Cpr/14/2020, 16Cpr/14/2020, 11Cpr/11/2020.

Vzhľadom k vyššie uvedenému navrhuje, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil, a aby zaviazal žalovaného nahradiť žalobcovi trovy odvolacieho konania.

16. K podanému vyjadreniu k odvolaniu žalobcu sa písomne vyjadril žalovaný, ktorý vo svojom podaní zopakoval argumenty uvádzané už v podanom odvolaní.

17. Odvolací súd, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania podľa § 379, § 380 CSP, preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých častiach a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 08.07.2019 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17. marca 2020 je neplatné, bolo potrebné zmeniť a žalobu v tejto časti zamietnuť (§ 388 CSP); v napadnutom výroku, ktorým súd prvej inštancie zamietol návrh na prerušenie konania, a vo výroku, ktorým žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 4.446,34 Eur brutto s príslušenstvom, bolo potrebné rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť. Rozsudok verejne vyhlásil dňa 21.11.2023 v zmysle § 378 ods. 1 CSP v spojení s § 219 ods. 1 CSP.

18. S prihliadnutím na obsah spisu a z neho vyplývajúci skutkový stav, odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie vo vzťahu k výrokom I. a IV. napadnutých odvolaní žalovaného v posudzovanej veci vykonal náležité dokazovanie potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností významných pre posúdenie dôvodnosti podanej žaloby, ako aj na posúdenie opodstatnenosti tvrdení, ktoré uvádzal žalobca a aj žalovaný, pričom po zhodnotení výsledkov vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým záverom, ako aj k správne právnemu posúdeniu veci. V hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť. Súd prvej inštancie ich posúdil jednotlivo aj súhrnne a dostatočne ich aj vyhodnotil. Na takto ustálený skutkový stav aplikoval zodpovedajúce ustanovenia zákona a svoje dôvody, pre ktoré podanej žalobe vyhovel, aj v súlade s § 220 ods. 2 CSP presvedčivo odôvodnil. Obsah odvolania žalobcu nie je spôsobilý v tejto časti spochybníť správnosť záverov napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, keď ani v odvolacom konaní neboli zistené také rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by spochybnili správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie. Odôvodnenie napadnutého rozhodnutia je v tejto časti dostatočne vyčerpávajúce, a preto si nežiada ani obšírne doplniť dôvody na zdôraznenie jeho správnosti, nakoľko odvolací súd sa s ním v celom rozsahu stotožňuje (§ 387 ods. 2 CSP) a v podrobnostiach naň odkazuje.

19. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia v týchto častiach odvolací súd poukazuje na nasledovné.

20. Žalovaný napadol I. výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým zamietol návrh na prerušenie konania z dôvodu, že s poukazom na ust. § 162 ods. 3 a § 164 CSP dospel k záveru, že v tomto prípade dovolacie konanie t. j. konanie o mimoriadnom opravnom prostriedku nepredstavuje súdne konanie v zmysle § 164 CSP, a v tomto konaní si môže uvedenú otázku vyriešiť ako predbežnú, a preto súd návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol.

Žalobca v podanom odvolaní žiadal, aby odvolací súd zmenil výrok rozsudku súdu prvej inštancie tak, že konanie preruší do právoplatného skončenia konania vedeného pred bývalým Okresným súdom Bratislava III pod sp. zn. 19Cpr/13/2020 (teraz Mestský súd Bratislava IV, sp. zn. B3-19Cpr/13/2020).

Možnosť prerušenia konania v zmysle § 164 CSP je súdu daná ako fakultatívna v prípade, ak to posúdi ako nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej. Po vykonanom dokazovaní a ustálení skutkového stavu však dospel súd prvej inštancie k správneému záveru, že prerušenie konania podľa návrhu žalovaného nie je v danom prípade nevyhnutné pre rozhodnutie súdu vo veci samej, pričom odvolací súd sa s týmto názorom súdu prvej inštancie stotožňuje.

Podanie dovolania ako mimoriadneho opravného prostriedku v inom (obdobnom) konaní, nemôže byť dôvodom na prerušenie konania. Predbežnú otázku platnosti rozvázovacej podmienky v pracovnej zmluve je súd prvej inštancie oprávnený posúdiť a rozhodnúť o nej v prebiehajúcim konaní a to aj s ohľadom na vykonané dokazovanie a osobitosti prejednávanej veci. Prerušenie konania v danom prípade by bolo v rozpore s povinnosťou súdu upravenou v článku 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, v zmysle ktorej je súd povinný prerokovať vec bez zbytočných prieťahov a bolo by aj v rozpore so zásadou hospodárnosti konania zakotvenou v čl. 17 CSP, podľa ktorého súd postupuje v konaní tak, aby vec bola čo najrýchlejšie prejednaná a rozhodnutá, čím predchádza zbytočným prieťahom, koná hospodárne a bez zbytočného a neprimeraného zaťažovania strán sporu a iných osôb (porovnaj uznesenie ÚS SR zo dňa 26.5.2022, č. k. IV. ÚS 278/2022). Argumentácii žalobcu s odkazom na záver Najvyššieho súdu SR vyslovený v uznesení zo dňa 20.1.2021, sp. zn. 5Obdo/48/2020 nemožno priznať úspech, nakoľko v danej veci išlo o súčasne prebiehajúce konania dvoch najvyšších súdnych autorít, preto prerušenie konania malo význam z hľadiska ustálenej súdnej praxe.

21. Žalovaný ďalej v podanom odvolaní napadol aj III. výrok rozsudku, ktorým súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou uzavretou medzi žalobcom a žalovaným dňa 08.07.2019, na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17.03.2020, je neplatné. V tejto časti odvolací súd považoval odvolacie námietky žalobcu za dôvodné.

22. V konaní bolo nesporným, že žalobca so žalovaným dňa 08.07.2019 uzavrel Pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca v znení jej dodatkov, na dobu určitú do 31.12.2019, s nástupom do práce dňa 08.07.2019, na základe ktorej bol dočasne pridelený ako vodič na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi (DHL Exel Slovakia, s. r. o.). Z obsahu pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami sporu zároveň vyplynulo, že sa v čl. III ods. 3.3 dohodli na rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa s tým, že splnením rozvázovacej podmienky (t. j. dňom uvedeným v oznámení užívateľského zamestnávateľa) pracovný pomer zanikne k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa a zároveň, že doba na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, je doba trvania pracovného pomeru (čl. IV ods. 4.3 pracovnej zmluvy).

Rovnako v konaní nebolo sporné, že žalovaný žalobcovi podaním zo dňa 17.03.2020 oznámil skončenie pracovného pomeru na dobu určitú (len) z dôvodov rozhodnutia užívateľského zamestnávateľa (DHL, Exel Slovakia, s. r. o., Senec), že dňom 17.03.2020 sa končí jeho dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, a tým dňom aj pracovný pomer založený pracovnou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca s dohodnutým nástupom do práce dňa 08.07.2019 (teda podľa žalovaného došlo k naplneniu rozvázovacej podmienky upravenej v čl. III, bod 3.3. pracovnej zmluvy). Uvedená podmienka upravená v čl. III., bod 3.3. je podmienkou rozvázovacou v zmysle § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka, teda ide o podmienku, kedy jej splnením už medzičasom existujúce právne účinky právneho úkonu (práva a povinnosti) zaniknú. Splnením rozvázovacej podmienky stráca právny úkon ex nunc bez ďalšieho právne účinky; z uvedeného dôvodu preto potom druhej zmluvnej strane nie je potrebné oznámiť, že podmienka nastala, resp. že je voči nej uplatňovaná. Tento záver vyplýva napr. aj z rozsudku Najvyššieho súdu ČR z 24.8.1999 sp. zn. 2 Cdon 756/97, cit.: „je jednoznačné, že účastníci v danom prípade spojili so splnením rozvázovacej podmienky, t. j. nezaplacením kúpnej ceny v dohodnutej lehote, bez ďalšieho, zánik platnosti kúpnej zmluvy bez toho, aby tento následok vyžadoval nejaký úkon zo strany účastníka zmluvy, je zrejme, že ide o typickú rozvázovaciu podmienku podľa § 36 ods. 2, veta druhá, Občianskeho zákonníka“.

Z uvedeného predovšetkým vyplýva, že k skončeniu pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným nemohlo dôjsť „oznámením žalovaného zo dňa 17.03.2020“, pretože za predpokladu, že by bola rozvázovacia podmienka platná, by k skončeniu pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným došlo bez ďalšieho už splnením tejto rozvázovacej podmienky.

Vo vzťahu k rozvázovacej podmienke a jej platnosti odvolací súd uvádza, že ustanovenie § 58 Zákonníka práce upravuje inštitút dočasného pridelenia. Uvedený inštitút funguje na základe dvoch zmluvných vzťahov, a to na vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom/agentúrou dočasného zamestnávania, a na zmluvnom vzťahu, ktorý je uzatvorený podľa § 58a Zákonníka práce medzi

zamestnávateľom/agentúrou dočasného zamestnávania a subjektom, ktorý si zamestnanca dočasne požičiava (užívateľským zamestnávateľom). Medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom, ku ktorému je zamestnanec dočasne pridelený, nevzniká pracovný pomer; ide o tzv. pracovnoprávny vzťah sui generis. Zmluva medzi užívateľským zamestnávateľom a dočasne prideleným zamestnancom sa neuzatvára. Náležitosti zmluvy (dohody o dočasnom pridelení) medzi zamestnancom a zamestnávateľom/agentúrou dočasného zamestnávania upravuje § 58 ods. 5 Zákonníka práce. Jednou z charakteristík pracovnoprávneho vzťahu dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi patrí aj to, že skončením vzťahu dočasného pridelenia k inému (užívateľskému) zamestnávateľovi sa nekončí pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania). Novelou Zákonníka práce prijatou zákonom č. 14/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. marca 2015 bolo v § 58 ods. 5 doplnené ustanovenie, podľa ktorého doba trvania dočasného pridelenia má byť dohodnutá dátumom jeho skončenia (t. j. uvedením konkrétneho dňa, mesiaca a roku) a nie spôsobom, podľa ktorého „skončením dočasného pridelenia sa skončí aj pracovný pomer na určitú dobu“. Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje aj na dôvodovú správu k zákonu č. 14/2015 Z. z. (ktorým s účinnosťou dňa 1. marca 2015 bola do § 58 ods. 5 Zákonníka práce doplnená posledná veta), z ktorej vyplýva, že účelom zmeny bolo zabrániť práve situácii, aby sa pracovný pomer nemohol skončiť spôsobom, podľa ktorého skončením dočasného pridelenia sa skončí aj pracovný pomer na dobu určitú. Takáto právna konštrukcia pritom explicitne diferencuje medzi pracovným pomerom uzatvoreným na určitú dobu a na neurčitý čas medzi agentúrou dočasného pridelenia a zamestnancom s ohľadom na uvádzanú skutočnosť, že skončenie dočasného pridelenia u konkrétneho užívateľského zamestnávateľa nespôsobuje a ani nemôže spôsobiť aj subsidiárny zánik pracovného pomeru.

V prípade uzatvorenia pracovného pomeru medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom na dobu určitú, tak ako v prejednávanej veci, teda nebolo možné dohodnúť dobu trvania pracovného pomeru inak ako uvedením konkrétneho dátumu jeho skončenia (§ 58 ods. 5 Zákonníka práce). V prípade, že dôjde k skončeniu vzťahu dočasného pridelenia k inému (užívateľskému) zamestnávateľovi ešte pred dohodnutou dobou trvania pracovného pomeru uzavretého na dobu určitú medzi zamestnancom a zamestnávateľom/agentúrou dočasného zamestnávania, zamestnávateľ môže ukončiť pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou. V Zákonníku práce bol do ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce doplnený samostatný spôsob skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo (zmena účinná od 1. septembra 2015). Po skončení dočasného pridelenia teda agentúra dočasného zamestnávania, ak nemá pre zamestnanca prácu (na ktorú by ho dočasne pridělila), môže uplatniť tento výpovedný dôvod, alebo sa so zamestnancom dohodnúť na skončení pracovného pomeru.

23. Vzhľadom na uvedené preto podľa odvolacieho súdu splnením rozvázovacej podmienky a na to nadväzujúcim oznámením žalovaného zo dňa 17. marca 2020 nedošlo ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu so žalovaným, pretože pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 18.07.2020 (v súlade s § 58 ods. 5 Zákonníka práce, v zmysle ktorého v prípade uzatvorenia pracovného pomeru na dobu určitú je potrebné určiť dobu jeho trvania konkrétnym dátumom). Nedôvodná je potom argumentácia žalovaného, že pracovný pomer žalobcu skončil uplatnením rozvázovacej podmienky v nadväznosti na oznámenie užívateľského zamestnávateľa, a to najmä s poukazom na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorý priamo upravuje osobitný výpovedný dôvod agentúry dočasného zamestnávania v prípade skončenia dočasného pridelenia pred uplynutím dohodnutej doby pracovného pomeru. Odvolací súd uvádza, že aj keď Zákonník práce aplikáciu rozvázovacích podmienok nevyklučuje, nemožno však nimi obchádzať jeho kogentné ustanovenia, ktorými sú § 58 ods. 5 a § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Na uvedenom základe preto súd prvej inštancie dospel k správne právnemu záveru o neplatnosti čl. III ods. 3.3 pracovnej zmluvy zo dňa 8. júla 2019. Pracovný pomer žalobcu dohodnutý na dobu určitú do 18.07.2020, preto do tohto dohodnutého dátumu aj trval, a skončil až uvedeným dňom.

24. Samotné ustanovenie § 77 Zákonníka práce taxatívne vymedzuje spôsoby skončenia pracovného pomeru, v prípade ktorých je možné domáhať sa určenia jeho neplatnosti. Splnenie rozvázovacej podmienky (a ani oznámenie žalovaného zo dňa 17.03.2020) však nie je možné považovať za spôsob skončenia pracovného pomeru, ktorého neplatnosti by sa žalobca mohol domáhať v zmysle § 77 Zákonníka práce.

25. Odvolací súd ďalej uvádza, že samotné oznámenie o skončení pracovného pomeru, v prípade, ak by aj bola rozvázovacia podmienka dohodnutá platne, by malo danom prípade len deklaratórny význam, a teda by nemohlo ísť o právny úkon, s ktorým by bolo možné spájať právne následky v podobe skončenia pracovného pomeru.

26. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd výrok rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktorým tento určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 8. júla 2019, na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17. marca 2020 je neplatné, zmenil, a žalobu v tejto časti zamietol, keď v tejto časti žaloba nebola dôvodná, nakoľko nie je možné domáhať sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru oznámením, no tiež aj z dôvodu, že samotné oznámenie v danom prípade nemôže mať za následok skončenie pracovného pomeru. Teda doručenie oznámenia nemá na trvanie pracovného pomeru žiadny vplyv a tento pracovný pomer naďalej trvá, resp. trval aj po doručení predmetného oznámenia, s doručením ktorého právna úprava ani dohoda zmluvných strán v tomto prípade nespájajú žiadne právne následky.

Súd prvej inštancie v tejto časti vec nesprávne právne posúdil vychádzajúc z toho, že je možné rozhodnúť aj o neplatnosti skončenia pracovného pomeru oznámením, aj keď je to z vyššie uvedených dôvodov vylúčené.

V prípade žaloby o určenie neplatnosti oznámenia žalovaného zo dňa 17. marca 2020 by prípadne mohlo ísť o žalobu o určenie právnej skutočnosti podľa § 137 písm. d) C.s.p., ktorej sa však možno domáhať, len ak to vyplýva z osobitného predpisu; v danom prípade však uvedená podmienka splnená nie je.

27. Bez ohľadu na vyššie uvedené, však odvolací súd poukazuje na to, že pracovný pomer žalobcu, ktorý bol dohodnutý na dobu určitú do 18.07.2020, do tohto dohodnutého dátumu aj trval, keďže nedošlo k jeho skončeniu dohodou ani výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo, pričom zároveň nebolo v konaní sporné, že od 17.03.2020 do 18.07.2020 žalobcovi žalovaný a ani (iný) užívateľský zamestnávateľ prácu neprideľoval.

28. Jednou z povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z pracovného pomeru je nesporné povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy; a s touto povinnosťou zamestnávateľa korešponduje povinnosť zamestnanca vykonávať podľa pokynov zamestnávateľa osobne prácu podľa pracovnej zmluvy v dohodnutej pracovnej dobe a na dohodnutom mieste výkonu práce. O prekážku v práci v zmysle ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce ide vtedy, ak si zamestnávateľ neplní alebo nemôže plniť uvedenú povinnosť, vyplývajúcu mu z pracovného pomeru, prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, a to za predpokladu, že zamestnanec je schopný a pripravený túto prácu vykonávať; o prekážku v práci pritom ide bez ohľadu na to, či nemožnosť prideľovať prácu bola spôsobená objektívnou skutočnosťou, poprípade náhodou, ktorá sa zamestnávateľovi prihodila, alebo či ju zamestnávateľ sám svojím konaním spôsobil (prípadné zavinenie zamestnávateľa tu nemá význam).

29. V prípade, že zamestnanec neprestal vykonávať prácu pre zamestnávateľa na základe vlastného rozhodnutia, ale z iniciatívy zamestnávateľa (oznámenie zo dňa 17.03.2020), môže (ale nemusí) zamestnanec zamestnávateľa vyzvať k plneniu jeho povinností, avšak zamestnanec nie je povinný prideľovanie práce na zamestnávateľovi požadovať, ani sa zdržiavať počas doby, keď zamestnávateľ neplní svoje právne povinnosti, na mieste zamestnávateľom určenom (napr. závery zaujaté v rozsudku Najvyššieho súdu SR z 28.7.1989, sp. zn. 6 Cz 13/89, uverejnenom v Sbírcе soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1991, pod č. 43, a v odôvodnení rozsudku Najvyššieho súdu ČR z 25.2.1997, sp. zn. 2 Cdon 1/97, uverejnenom v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, pod č. 76, alebo v odôvodnení rozsudku Najvyššieho súdu ČR z 9.3.2004, sp. zn. 21 Cdo 2048/2003).

30. Pracovný pomer žalobcu v prejednávacom prípade bol dohodnutý na dobu určitú do 18.07.2020 (pričom pracovný pomer, vzhľadom na vyššie uvedené, do tohto dohodnutého dátumu aj trval), avšak žalovaný po 17.03.2020 už žalobcovi prácu neprideľoval a nevyplácal mu ani mzdu. Žalobca oznámil žalovanému listom zo dňa 03.04.2020, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a jeho pracovný pomer trvá a zároveň, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný na uvedený list nereagoval, a žalobcovi prácu po 17.03.2020 a ani neskôr neprideľoval. Žalobcovi tak vznikol nárok na náhradu mzdy pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce za obdobie od 18. marca 2020 do 18. júla 2020, čo správne konštatoval aj súd prvej inštancie. Žalobcovi za uvedené obdobie patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, ktorého výšku za použitia

§ 134 Zákonníka práce správne určil súd prvej inštancie, pričom odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožnil aj s odôvodnením napadnutého rozsudku v časti priznania úrokov z omeškania.

31. Odvolateľ zároveň v podanom odvolaní namietal nedostatočné odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie. Túto odvoláciu námietku odvolací súd považuje za nedôvodnú. Z hľadiska zákonom vyžadovaných náležitostí na riadne odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie (§ 220 ods. 2 C. s. p.) možno konštatovať, že odôvodnenie napadnutého rozhodnutia spĺňa všetky zákonom vyžadované náležitosti; z jeho obsahu je zrejmé, čoho sa žalobca podanou žalobou domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy na preukázanie svojich tvrdení označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia jasne a výstižne vysvetlil, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán sporu, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, ktoré dôkazy vykonal a ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil, ako aj všetky podstatné dôvody, pre ktoré rozhodol. Odvolateľ preto nedôvodne namietal nedostatok odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie. Odvolací súd zároveň, poukazujúc na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. júna 2004 sp. zn. III. ÚS 209/04, uvádza, že „všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo účastníka na spravodlivé súdne konanie (podobne aj rozhodnutia IV. ÚS 115/03, II. ÚS 44/03, I. ÚS 117/05, IV. ÚS 112/05). Aj Európsky súd pre ľudské práva vo svojej judikatúre uvádza, že súdne rozhodnutia musia v dostatočnej miere uvádzať dôvody, na ktorých sa zakladajú; článok 6 ods. 1 dohovoru však nemožno chápať tak, že vyžaduje podrobnú odpoveď na každý argument, pričom odvolací súd sa pri zamietnutí odvolania môže obmedziť na prevzatie odôvodnenia rozhodnutia nižšieho súdu (García Ruiz proti Španielsku zo dňa 21. januára 1999, Van de Hurk proti Holandsku zo dňa 19. apríla 1994).

32. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil (§ 388 CSP) tak, že rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 08.07.2019 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17. marca 2020 je neplatné, zmenil tak, že žalobu v tejto časti zamietol (§ 388 CSP); vo výroku, ktorým súd prvej inštancie zamietol návrh na prerušenie konania a vo výroku, ktorým žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 4.446,34 Eur brutto s príslušenstvom, rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil (§ 387 ods. 2 CSP).

33. O trovách prvoinštančného konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 2 CSP v spojení s § 255 ods. 2, § 256 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP tak, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. Žalobca procesne zavinil zastavenie konania v časti o zaplatenie sumy 819,48 Eur brutto s príslušenstvom, keď v tejto časti, rešpektujúc výpočet priemerného mesačného zárobku prezentovaný žalovaným, zobral žalobu späť, nebol tak v tejto časti žaloby procesne úspešný; procesne úspešný nebol ani v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a žalovaný zase nebol procesne úspešný v časti o zaplatenie náhrady mzdy v sume 4.446,34 Eur brutto s príslušným úrokom z omeškania.

34. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1, § 255 ods. 2 v spojení s § 262 ods. 1 CSP, keď ani jedna zo strán nebola v odvolacom konaní plne procesne úspešná.

35. 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.

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). Dovolateľ 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).