

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 2CoPr/15/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213209836  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 01. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Králová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1213209836.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte v zložení: predsedníčka senátu JUDr. Michaela Králová, členovia senátu JUDr. Bianka Gelačíková a JUDr. Ivana Jahnová v právnej veci žalobcu: S. V. U., J. XX.X.XXXX, G. G. U. XX, N., právne zastúpený: JUDr. Martin Ribár, advokát, Mickiewiczova 2, Bratislava, proti žalovanému: J.Ý. Ú. U. I., Y. X, G., F.: XXXXXXXX, o zaplatenie 5.526,52 Eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II, č. k. 11Cpr/2/2014-138, zo dňa 13.9.2016, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava II, č. k. 11Cpr/2/2014-138 zo dňa 13.9.2016 p o t v r d z u j e.

Žalobca m á nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Bratislava II, rozsudkom č.k. 11Cpr/2/2014 - 138 zo dňa 13. 9. 2016 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 5.364,-Eur brutto spolu s 8,75 % úrokom z omeškania ročne od 11.7.2012 až do zaplatenia a to do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Konanie v časti o zaplatenie istiny 162,52 Eur brutto spolu s 9% úrokom z omeškania ročne od 9.7.2012 až do zaplatenia z a s t a v i l a vo zvyšku žalobu žalobcu zamietol. Žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 94,2% zodpovedajúcej rozsahu jeho úspechu v spore .

2. Rozhodol tak o žalobe žalobcu doručenej súdu 5.4.2013, ktorou sa domáhal od žalovaného, jeho bývalého zamestnávateľa, zaplatenia odstupného 5 526,52 Eur brutto spolu s 9 % úrokom z omeškania ročne od 9.6.2012 do dňa úhrady žalovanej istiny. Žalobca tvrdil, že jeho pracovný pomer u žalovaného skončil dohodou dňa 11.6. 2012, ktorú so žalovaným uzavrel potom, ako mu dňa 4.6.2012 bola doručená výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Podľa § 76 ods. 2 a 7 zák. č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce ( ďalej aj ZP ) mu patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 Zákonníka práce. V zmysle Dohody medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom zo dňa 2.12.2011 , ktorá sa stala ako dodatok č. 1 /2011 súčasťou jeho pracovnej zmluvy sa žalovaný zaviazal poskytnúť mu odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov. Preto si žalobca v žalobe uplatnil titulom odstupného 4-násobok funkčného platu, spolu vo výške žalovanej istiny.

3. Súd prvej inštancie vychádzal zo skutkového stavu veci ustáleného dokazovaním, ktorým zistil, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 8.2.2011 v spojení s jej dodatkom č. 1/2011 vznikol žalovanému u žalobcu pracovný pomer. Žalobca vykonával pracovnú pozíciu námestníka riaditeľa. Dňa 4. 6. 2012 bola žalovaným podľa § 63 odsek 1 písmeno b) Zákonníka práce žalobcovi daná výpoveď z pracovného pomeru, pretože sa z dôvodu organizačnej zmeny stal nadbytočným. Výpoveď podpísal riaditeľ K.. F. K.. Žalobca dňa 10.6.2012 osobne doručil žalovanému žiadosť o skončenie pracovného pomeru

dohodou ku dňu 11. 6. 2012. Žiadosť žalobcu dňa 10. 6. 2016 prevzal K.. F. K., ktorý v ten istý deň aj na žiadosť žalobcu odpovedal a oznámil mu, že so skončením pracovného pomeru dohodou ku dňu 11.6.2012 súhlasí. Žalobca dňa 12.6.2012 odovzdal na pracovisku F.. X. Š. prevzaté pracovné pomôcky ( mobil , notebook ...). Listom z 21.6.2012 požiadal žalobca žalovaného o bezodkladné vydanie potvrdenia o zamestnaní, pričom sa výslovne odvolával na skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 11.6.2012. Na základe tejto žiadosti vystavil žalovaný žalobcovi dňa 26.7.2012 zápočtový list v ktorom uviedol, že žalobca u neho pracoval od 9. 2.2011 do 11.6.2012 a ako dôvod skončenia pracovného pomeru uviedol okamžité zrušenie organizáciou. Listom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zo dňa 18.11.2015 bolo preukázané , že minister školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky O. Č. dňom 4.6. 2012 odvolal K.. F. K. z funkcie riaditeľa Národného ústavu celoživotného vzdelávania (žalovaného) a v tento deň mu aj na základe dohody so zamestnávateľom skončil pracovný pomer. Z predmetného odvolacieho dekrétu vyplýva, že minister K.. F. K. z funkcie riaditeľa odvolal na základe jeho žiadosti a že listinu o svojom odvolaní K.. F. K.Š. prevzal 5.11.2012. V období od 5.6.2012 do 11.6.2012 nebol ministrom do funkcie riaditeľa žalovaného vymenovaný žiadny zamestnanec. Do funkcie riaditeľa bola od 12.6.2012 vymenovaná Z.. S.. L. Š.. K.. F. K. nastúpil od 5.6.2012 do štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade Ministerstva hospodárstva SR. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky listom zo dňa 6.4.2016 súdu oznámilo, že nemá vedomosť o tom, prečo bolo odvolanie z funkcie riaditeľa žalovaného zo strany K.. K. prevzaté až dňa 5.11.2012 a že nemôže zaujať jednoznačné stanovisko ani k otázke, kedy sa K.. F. K. dozvedel o jeho odvolaní z funkcie riaditeľa žalovaného, ale nakoľko k skončeniu pracovného pomeru menovaného došlo platnou dohodou, menovaný o svojom odvolaní s účinnosťou od 4.6.2012 mal vedieť. Štatutárna zástupkyňa žalovaného Z.. S.. L. Š. vypovedala, že žalovaný o skončení pracovného pomeru žalovaného dohodou k 11.6.2012 nemal vedomosť. K.. F. K. nemohol v mene žalovaného prevziať žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou, nakoľko k 10.6.2012 nebol riaditeľom a ani zamestnancom žalovaného. Táto žiadosť sa k žalovanému nemala ako dostať. Keďže v čase od 5.6.2012 do 11.6.2012 nebol u žalovaného vymenovaný štatutárny orgán a ani žiaden zamestnanec nebol poverený zastupovaním štatutárneho orgánu žalovaného, mohol žalobca žiadosť o skončenie pracovného pomeru žalovanému doručiť len písomne, čo sa nestalo, pretože v knihe doručenej pošty žalovaného nie je takáto pošta zaznamenaná. Vzhľadom na to, že žalobca nedoručil žalovanému žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou, žalobca bol povinný pracovať u žalovaného do skončenia výpovednej doby. Keďže žalobca do práce nechodil, žalovaný sa mu dňa 3.7.2012 pokúsil doručiť žiadosť o dostavenie sa na pracovisko za účelom riešenia jeho neprítomnosti v práci. Žiadosť o dostavenie sa na pracovisko doručoval žalovaný kuriérom dňa 3.7.2012, ale list sa nepodarilo doručiť z dôvodu neprítomnosti žalobcu na adrese jeho trvalého bydliska. Keďže žalobca sústavne závažne porušoval pracovnú disciplínu tým, že počas plynutia výpovednej doby si neplnil svoje pracovné povinnosti a od 12.6.2012 nechodil do práce, teda mal absencie, doručil mu žalovaný počas plynutia výpovednej doby (dňa 13.7.2012) okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Absenciu žalobcu v práci preukazuje aj kniha príchodov a odchodov vedená žalovaným za mesiac jún 2012. Okamžité skončenie pracovného pomeru doručil žalovaný žalobcovi prostredníctvom poštového podniku na adresu trvalého bydliska žalobcu, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou do vlastných rúk. Žalovaný neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru nenamietal, rovnako neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, resp. zamestnaní do skončenia plynutia výpovednej doby. N. K.. F. K. vypovedal, že organizačnú zmenu u žalovaného podpísal on ako štatutár a následne odišiel pracovať k inému zamestnávateľovi. Potvrdil, prevzatie žiadosti žalobcu o skončenie pracovného pomeru dohodou ako aj vydanie súhlasného stanoviska k nej. Uviedol, že ku dňu akceptácie žiadosti žalobcu nemal ešte vedomosť o tom, že bol dňom 4. 6. 2012 odvolaný z funkcie riaditeľa žalovaného. Jeho ďalšie pracovné miesto bolo na Ministerstve hospodárstva SR a nastúpil tam od júna 2012, presný dátum si nepamätal. Potom ako ukončil výkon práce u žalovaného, plynulo prešiel na Ministerstvo hospodárstva SR. Poukázal na to, že keď tam nastúpil do štátnej správy, tak nemal v prvom momente ani pracovnú zmluvu, ani prístup do budovy, počítač, kanceláriu. V prvom júnovom týždni 2012 požiadal ministra písomne o odvolanie z funkcie riaditeľa žalovaného, avšak dva týždne sa nič nedialo, hoci on už chcel odísť pracovať na Ministerstvo hospodárstva. Vysvetľoval si to tým, že Ministerstvo školstva nemalo za neho náhradu, preto s tým otáľalo. Fyzicky začal na Ministerstve hospodárstva SR pracovať niekedy od druhej polovice júna. Dovtedy pracoval za počítačom na rozpracovaní programového vyhlásenia vlády. Prácu u žalovaného však vykonával do konca prvej polovice júna, čo dokumentujú aj skutočnosti, že 10.6.2012 bol na pracovisku. Nepamätal si čo sa stalo so žiadosťou žalobcu, ktorou žiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou a s odpoveďou na túto žiadosť potom, ako so žalobcom uzavrel predmetnú dohodu. Bežnou praxou bolo , že ním podpísaný dokument

išiel do knihy riaditeľa, ktorú dostala sekretárka a následne na rozdelenie príslušnému referentovi, teda personalistke.

4. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie po právnej stránke odôvodnil ustanoveniami §1 odseky 4, 6, § 17 odsek 3, § 18, § 36, § 60 odsek 1, § 62 odsek 3, § 63 odsek 1 písmeno a), b), § 62 odsek 7, § 76 odseky 1, 2, 7, § 77, § 233a odseky 1, 3 Zákonníka práce, § 1 odsek 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a podľa § 517 odseky 1, 2 zákona č. 40/1964 Zb. - Občiansky zákonník a dospel k záveru, že právny základ pre priznanie žalovaného nároku žalobcovi je daný, pretože dohoda o skončení pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným ku dňu 11.6.2012 je platná. Vyslovil názor, že žalobca nemohol vedieť, že K.. F. K. v čase, keď s ním uzatváral dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 11. 6. 2012 nie je štatutárnym zástupcom žalovaného, keď o skutočnosti, že z bol funkcie riaditeľa žalovaného odvolaný nevedel v tom čase ani samotný K.. F. K.. Žalobca dôvodne predpokladal, že K.. F. K. v danom čase bol oprávnený za žalovaného konať a nebolo jeho povinnosťou preveriť si, či K.. F. K. je oprávnený konať za žalovaného. Súd prvej inštancie poukázal na to že, ak by aj bola dohoda o skončení pracovného pomeru žalobcu dňom 11.6.2012 z dôvodu, že ju neuzavrela osoba oprávnená konať za žalovaného neplatná, pretože v čase jej uzavretia už mal byť K.. F. K. odvolaný z funkcie riaditeľa žalovaného a mal byť zamestnancom Ministerstva hospodárstva SR, nemôže byť táto neplatnosť skončenia pracovného pomeru vyhodnotená na ujmu žalobcu, keď o tomto dôvode neplatnosti preukázane nevedel. Zákonník práce v ustanovení § 17 zakotvuje zvýšenú ochranu zamestnanca v prípade neplatnosti právneho úkonu. Zásadne sa vychádza z predpokladu dobrej vôle na strane zamestnanca. Ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí (čo i len sčasti) aj zamestnávateľ, takáto neplatnosť nemôže byť na ujmu zamestnanca. V prejednávanej veci žalovaný zanedbal povinnosť informovať zamestnancov o odvolaní riaditeľa dňom 4.6.2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru K.. F. K. u žalovaného dňa 4.6.2012 ako aj dohoda preukazujúca vznik štátnozamestnaneckého pomeru K.. F. K. k 5.6.2012 na Ministerstve hospodárstva SR súdu neboli predložené. Ich existenciu k uvedeným dátumom vylúčil vo svojej výpovedi samotný K.. F. K.. Listinný dôkaz - odvolací dekrét K.. F. K. zo dňa 4.6.2012, ako aj jeho svedecká výpoveď potvrdzujú, že odvolací dekrét si prevzal až dňa 5.11.2012. Podľa jeho výpovede si bol vedomý skončenia pracovného pomeru u žalovaného, až keď nedostal v júli 2012 výplatu. Súd prvej inštancie vyslovil názor, že argument žalovaného o neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru žalobcu u žalovaného k 11.6.2012 neobstojí však najmä preto, že Zákonník práce konštruje neplatnosť právneho úkonu skončenia pracovného pomeru ako relatívnu. Jedná sa o výnimku zo zásady absolútnej neplatnosti, na ktorej je Zákonník práce postavený. Relatívna neplatnosť je založená na vyvrátení domnienke platnosti tohto právneho úkonu (výpovede, dohody atď.). To znamená, že relatívne neplatný právny úkon spôsobuje následky, akoby bol platný, ak nebol zbavený predmetných následkov. Právnych následkov môže byť zbavený rozhodnutím súdu alebo tým, že ho účastníci po vzájomnej dohode uznajú za neplatný. Preto pri domáhaní sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru platí, že pracovný pomer skončil platne, pokiaľ súd nerozhodne o neplatnosti jeho skončenia. Ak nedôjde k určeniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce, vychádza sa z toho, že pracovný pomer bol skončený platne. Súd prvej inštancie na podporu jeho tvrdenia poukázal na rozhodnutie NS ČR sp. zn. 2Cdon 475/1996, podľa ktorého, ak chce zamestnanec alebo zamestnávateľ zabrániť tomu, aby nastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, musí v lehote 2 mesiacov podať na súd žalobu o určenie, že právny úkon o rozviazaní pracovného pomeru je neplatný. Ak taká žaloba nebola podaná, skončil pracovný pomer medzi účastníkmi podľa tohto právneho úkonu, aj keby išlo o neplatné rozviazanie pracovného pomeru. Po uplynutí dvojmesačnej lehoty sa už súd nemôže zaoberať otázkou platnosti rozvázovacieho právneho úkonu, a to ani ako otázkou predbežnou. Dvojmesačná lehota na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru má pritom prekluzívny, t.j. prepadný charakter, jej uplynutím nemožno neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatniť na súde. Táto lehota plynie bez ohľadu na subjektívnu vedomosť neplatnosťou dotknutého/postihnutého subjektu. Pokiaľ ide o neuplatnenie práva, nezáleží na tom, z akých príčin sa právo neuplatnilo. Je preto irelevantné, či oprávnená osoba neuplatnila v stanovenej lehote právo preto, že o tom nevedela, alebo že o tom vedela a pre nejakú subjektívnu alebo objektívnu prekážku právo nemohla uplatniť. Súd na preklúziu prihliada ex offo. Ak žalovaný v konaní poukazoval na to, že o žiadosti, resp. dohode o skončení pracovného pomeru žalovaného sa dozvedel až pri doručení platobného rozkazu, táto obrana je z hľadiska plynutia prekluzívnej dvojmesačnej lehoty na uplatnenie neplatnosti právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru irelevantná. V tejto súvislosti však súd prvej inštancie uviedol, že žalobca sa v žiadosti o vydanie potvrdenia o zamestnaní, preukázateľne doručenej žalovanému dňa 22.6.2012, t.j. v rámci plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty, výslovne odvolával na skončenie pracovného pomeru dohodou k 11.6.2012. Žalovaný tak musel mať minimálne vedomosť o tom, že takáto dohoda existuje

a mal tak možnosť jej platnosť napadnúť na súde, čo však neurobil. Je vnútornou vecou žalovaného, akým spôsobom si zabezpečí, aby sa informácie o právne významných skutočnostiach, ktoré vyplývajú z jemu doručených listín, dostali nielen do sféry dispozície štatutárneho orgánu, ale aby boli štatutárovi ako výkonnému orgánu aj reálne k dispozícii tak, aby mohol v záujme ním zastupovaného subjektu včas konať. V deň 13.7.2012 kedy žalovaný doručoval žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru, neexistoval už medzi nimi právny vzťah, pretože pracovný pomer žalobcu skončil dohodou k 11. 6. 2012. Z týchto dôvodov súd prvej inštancie skonštatoval, že žalobca má nárok na vyplatenie odstupného, ktorého vyčíslenie v konaní nebolo sporné. Súd prvej inštancie z dôvodu čiastočného späťvzatia žaloby konanie o zaplatenie istiny 162,52 Eur spolu s príslušenstvom zastavil. Vo zvyšku uplatnenej istiny žalobe vyhovel. Žalovanému súd prvej inštancie uložil aj povinnosť zaplatiť žalobcovi úrok z omeškania vo výške 8,75 % ročne od 11.7.2012 do zaplatenia, s tým, že vo zvyšku žalobcom uplatnený nárok na príslušenstvo ako nedôvodný zamietol. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa miery úspechu strán sporu (§ 255 odsek 1, 2 Civilného sporového poriadku). Vzhľadom na zistený skutkový stav veci a vo vzťahu k nemu urobený právny záver súd prvej inštancie nevykonal dôkaz výsluchom svedkyne Gabriely Baranovej, pracovníčky personálneho oddelenia žalovaného, pretože ho vyhodnotil ako neúčelný a nevhodný. Tento dôkaz navrhol žalovaný a svedkyňa sa mala vyjadriť k tomu, akým spôsobom prebieha u žalovaného riešenie personálnych vecí a podpisy pracovnoprávných dokumentov ako aj k okolnosti, že žalovaný nemal vedomosť o existencii žiadosti žalobcu o skončenie pracovného pomeru dohodou až do začiatku tohto konania.

5. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal žalovaný v zákonnej lehote odvolanie. Odvolanie právne odôvodnil tým, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, že na základe vykonaných dôkazov súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a že nevykonal navrhnutý dôkaz potrebný na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 365 odsek 1 písmeno h), f), e) CSP). V odôvodnení odvolania namietal, že súd prvej inštancie vec nesprávne posúdil, keď na ňu neaplikoval ustanovenia Občianskeho zákonníka o všeobecných náležitostiach právnych úkonov. Poukázal na to, že v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce platí, že ak Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Na pracovnoprávne vzťahy je preto podľa názoru žalovaného potrebné subsidiárne vzťahovať aj ustanovenia Občianskeho zákonníka týkajúce sa všeobecných náležitostí právnych úkonov a v tejto súvislosti poukázal na Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č.k. 1 Cdo 123/2011. Vzhľadom na znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce; inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka, ide o subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, v dôsledku čoho proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru ako aj existenciu požadovaných náležitostí je potrebné posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka. Obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu, absencia niektorého z nich má za následok neplatnosť dohody. Žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou a odpoveď na ňu, na základe ktorých priznal prvoinštančný súd žalobcovi nárok na odstupné nespĺňajú základné náležitosti právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka, tak aby mohli zaväzovať žalovaného. Na žiadosti o skončenie pracovného pomeru a odpovedi na ňu je síce uvedený názov žalovaného, avšak je tam podpísaná osoba, ktorá nemala žiadny právny vzťah k žalovanému. Táto osoba nebola oprávnená konať za žalovaného a dokonca ani nebola jeho zamestnancom v čase podpisu predmetných dokumentov a teda nemohla so žalobcom dohodnúť skončenie pracovného pomeru v mene žalovaného. Žalovaný tvrdí, že prvoinštančný súd mal v súlade s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a v súlade s vyššie citovaným Uznesením Najvyššieho súdu SR aplikovať na dohodu o skončení pracovného pomeru Občiansky zákonník a zistiť, že žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou a odpoveď na ňu predložené v konaní žalobcom nevykazujú všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu, ktorý môže žalovaného zaväzovať na plnenie. V zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka sa musí právny úkon urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný. Žiadosť o skončenie pracovného pomeru a odpoveď na ňu podpísané treťou osobou jednoznačne nemôžu byť považované za prejav slobodnej, vážnej, určitej a zrozumiteľnej vôle žalovaného. V súlade s § 40a Občianskeho zákonníka je zrejme, že sa nejedná o relatívnu neplatnosť právneho úkonu ale o neplatnosť absolútnu. Podľa názoru žalovaného súd prvej inštancie vôbec nemal prihliadať na žiadosť o skončenie pracovného pomeru a odpoveď na ňu ako na právne úkony žalovaného, nakoľko v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka je právny úkon prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú. Pri údajnom skončení pracovného pomeru žalobcu dohodou jednoznačne chýba prejav vôle zamestnávateľa - žalovaného. Preto žalovaný namietal, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, keď na ňu aplikoval ustanovenie §

77 Zákonníka práce. Žalovaný tvrdí, že v rámci prvoinštančného konania preukázal, že K.. F. K. K. bol preukázateľne odvolaný z funkcie riaditeľa žalovaného ku dňu 4.6.2012 a týmto dňom skončil aj jeho pracovný pomer u žalovaného (preukázané odvolacím dekrétom ministra školstva SR, vyjadrením Ministerstva školstva SR - zriaďovateľa žalovaného, že k skončeniu pracovného pomeru došlo dohodou ku dňu 4.6.2012, k uvedenému dňu bol aj odhlásený zo Sociálnej poisťovne.) Ako podporný dôkaz o tejto skutočnosti predložil aj potvrdenie Ministerstva hospodárstva SR o tom, že K.. F. K. K.. nastúpil na funkciu generálneho riaditeľa sekcie na Ministerstve hospodárstva, t.j. do štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade Ministerstva hospodárstva SR hneď dňa 5.6.2012. Z tohto dokladu vyplýva, že musel skončiť svoj pracovný pomer u žalovaného, nakoľko v súlade s § 61 ods. 2 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov nie je možné vykonávať popri štátnozamestnaneckom pomere inú obdobnú zárobkovú činnosť. Podľa názoru žalovaného súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a nedostatočne zistil skutkový sláv pretože nevykonal aj všetky navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Žalovaný navrhoval vykonanie dôkazu výsluchom svedkyne pani G., jeho zamestnankyne, ktorá bola personalistkou v čase skončenia pracovných pomerov žalobcu aj K.. F. K., a ktorá sa vie vyjadriť k tomu akým spôsobom u žalovaného prebieha riešenie personálnych vecí a podpisy pracovnoprávných dokumentov, a ktorá vykonávala všetky aj s tým súvisiace úkony (odhlásenie zo Sociálnej poisťovne, príprava výstupných dokumentov a pod.). Prvoinštančný súd nesprávne vyhodnotil tento dôkaz ako neúčelný a nevhodný. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov žalovaný navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a žalobu žalobcu zamietol.

6. Žalobca v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. V súvislosti s odvolacími argumentmi žalovaného uviedol, že tieto považuje za účelovo motivované jeho snahou vyhnúť sa povinnosti zaplatiť mu odstupné. Poukázal na to, že z výpovede svedka K.. F. K. vyplynulo, že žalobca konal dobromyseľne. Bolo bežnou praxou u žalovaného, že akékoľvek pracovnoprávne záležitosti sa riešili aj cez víkend (dňa 10.6.2012 bola nedeľa). Svedok K.. F. K. potvrdil skutočnosť, že všetky príslušné dokumenty boli založené do spisu u žalovaného. Potvrdil skutočnosť, že v rozhodnom čase bol zamestnancom žalovaného a teda, že žalobca žiadnym spôsobom nemohol vedieť, že by konal nedobromyseľne. Preto je jeho skončenie pracovného pomeru dohodou so žalovaným platné.

7. Žalovaný sa relevantným spôsobom nevyjadril ku skutočnosti zo 12.6.2012, kedy žalobca odovzdal F. X. Š. veci, ním používané pri výkone povolania, o čom existuje odovzdávací a preberací protokol. Dňa 22.6.2012 žalovaný prijal žiadosť žalobcu o bezodkladné vydanie potvrdenia o zamestnaní, v ktorom sa žalobca výslovne odvolával na skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 11.6.2012 a teda žalovaný mal mať vedomosť o tom, že musí existovať dohoda o skončení pracovného pomeru a v prípade, že mal akékoľvek pochybnosti o uvedenom právnom úkone, mohol platnosť takéhoto právneho úkonu napadnúť, čo však žalovaný neurobil. Pracovný pomer žalobcu skončil platne a riadne a žalobcovi patrí odstupné.

8. Odvolací súd preskúmal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP). Vec prejednal bez nariadenia pojednávania keď pre nariadenie pojednávania podľa ustanovenia § 385 ods. 1 CSP neboli splnené zákonné podmienky (nebolo potrebné doplniť resp. zopakovať dokazovanie, nevyžaduje to dôležitý verejný záujem) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

9. Podľa § 387 ods. 1 CSP <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/160/>> odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Podľa odseku 2 tohto ustanovenia, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

10. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku i konania, ktoré mu predchádzalo, dospel k záveru, že súd prvej inštancie v prejednávanej veci zistil skutkový stav v dostatočnom rozsahu, na základe toho dospel ku správnym skutkovým zisteniam a tieto aj správne právne posúdil. Z odôvodnenia rozhodnutia vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na strane jednej a právnymi závermi na strane druhej. Súd prvej inštancie neporušil právo strán na spravodlivý proces, pretože v hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť. Naopak, prvoinštančný súd ich náležitým spôsobom posúdil súhrnne v celom rozsahu a aj ich náležite vyhodnotil (rešpektujúc zásady formálnej logiky).

11. Rozsudok súdu prvej inštancie je presvedčivý, premisy zvolené v rozsudku, rovnako ako aj závery, ku ktorým dospel, sú racionálne a aj spravodlivé. Odvolací súd konštatuje, že odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku je dostatočne vyčerpávajúce a zodpovedá kritériám uvedeným v ustanovení § 220 ods. 2 CSP. <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/160/>> Odvolací súd na zdôraznenie

správnosti napadnutého rozsudku poukazuje už len na určité najzásadnejšie aspekty, ktorými reaguje na argumenty žalovaného v odvolaní.

12. V prejednávanej veci súd prvej inštancie riešil právnu otázku, či skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného zakladá právny nárok žalobcu na vyplatenie odstupného a či takýto nárok žalobcu je možné odvodiť od právneho úkonu zo dňa 10.6.2012 - písomnej dohody o skončení pracovného pomeru žalobcu u žalovaného za ktorého konal F. F. K., ktorý k tomuto dátumu už nemal byť jeho zamestnancom. Predmetná vec podlieha pod právnu úpravu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení k času predmetného skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného.

13. V prejednávanej veci bolo zistené, že od 8.2.2011 žalobca na základe pracovnej zmluvy vykonával u žalovaného prácu vo funkcii námestník. Dňa 4. 6. 2012 žalobcovi bola doručená výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu jeho nadbytočnosti. Výpoveď vystavil 4.6.2012 riaditeľ žalovaného K.. F. K.. Výpovedná doba mala uplynúť dňom 31.8.2012. Dňa 10. 6. 2012 riaditeľ K.. F. K. žalobcovi oznámil, že žalovaný súhlasí so skončením pracovného pomeru žalobcu dohodou ku dňu 11.6. 2012. Dňa 21.6.2012 požiadal žalobca písomne žalovaného o vydanie potvrdenia o zamestnaní pričom sa odvolal na dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 11.6.2012. Predmetné potvrdenie žalovaný žalobcovi vystavil 26.7.2012. Uviedol v ňom, že žalobca bol u žalovaného zamestnaný od 9.2.2011 do 11.6.2012 a že dôvodom ukončenia pracovného pomeru bolo okamžité zrušenie organizácie. Dňa 4.6.2012 rozhodol minister školstva, vedy výskumu a športu Slovenskej republiky o odvolaní F.. F. K. z funkcie riaditeľa žalovaného. Dňa 11.6.2012 minister školstva, vedy výskumu a športu Slovenskej republiky vymenoval s účinnosťou od 12. 6. 2012 do funkcie riaditeľa Z.. S.. L. Š., ktorá vystavila dňa 10.7.2012 žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, pretože od 12.6.2012 nechodil do práce. Právne úkony a to dohoda o skončení pracovného pomeru a okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré žalobca prevzal dňa 13.7.2012 neboli z dôvodu námietky neplatnosti právneho úkonu napadnuté žalobami na súde.

14. V prípade, ak zamestnávateľ alebo zamestnanec neplatne skončí pracovný pomer, t. j. nesplní všetky náležitosti, podmienky, ktoré Zákonník práce požaduje pre jednotlivé spôsoby skončenia pracovného môže druhý účastník pracovného pomeru namietať neplatné skončenie pracovného pomeru. Namietať neplatnosť skončenia pracovného pomeru možno len v prípade, ak ide o skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ide o prekluzívnu lehotu, v rámci ktorej sa možno obrátiť na súd - podať žalobu a požadovať vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (po uplynutí tejto lehoty už nie je možné obrátiť sa na súd). V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru ide o relatívnu neplatnosť, ktorej sa môže dovoliť len ten z účastníkov, ktorý je dôvodom neplatnosti postihnutý (t. j. voči komu bolo uplatnené neplatné skončenie pracovného pomeru). Platnosť právneho úkonu, t. j. spôsobu skončenia pracovného pomeru, môže byť súdom posudzovaná nielen z hľadiska hmotno-právnych podmienok platnosti skončenia pracovného pomeru, ako ich ustanovuje Zákonník práce (napr. pri výpovedi sa požaduje jej písomná forma, doručenie, ponuka vhodnej práce a pod.), ale aj z hľadiska náležitostí právnych úkonov ako ich zakotvuje Občiansky zákonník, a to z hľadiska náležitosti vôle, prejavu vôle účastníka, ale aj súladu právneho úkonu so zákonom, dobrými mravmi, resp. v súvislosti s obchádzaním zákona, ako na to správne poukazuje aj žalovaný. O tom, že pracovný pomer sa skončil neplatne, musí však rozhodnúť súd. V pracovnoprávných vzťahoch nie je relevantné to, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Až do právoplatného rozhodnutia súdu sa pracovný pomer považuje za platne skončený. Preto o neplatné skončenie pracovného pomeru ide len vtedy, keď jeho neplatnosť bola vyslovená v rozhodnutí súdu. Bez súdneho rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa skončený pracovný pomer považuje za platne skončený. V pracovnoprávných vzťahoch platí, že ak chce zamestnávateľ alebo zamestnanec, aby nenastali právne účinky vyplývajúce z rozviazania pracovného pomeru, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu, o určenie že právny úkon smerujúci k rozviazaniu pracovného pomeru je neplatný. V prípade, že nebola takáto žaloba podaná, skončí pracovný pomer medzi jeho účastníkmi podľa tohto právneho úkonu i keby objektívne šlo o neplatné rozviazanie pracovného pomeru, pretože po uplynutí, dvojmesačnej lehoty sa súd už nemôže posúdením otázky platnosti i rozviazania pracovného pomeru zaoberať a to ani ako otázkou predbežnou. Takémuto právnomu režimu podlieha aj stav, kedy vo vzťahu k zamestnancovi za zamestnávateľa konala osoba, ktorá k takémuto úkonu nebola oprávnená.

15. V predmetnej veci dohodu so žalobcom o skončení pracovného pomeru k 11.6.2012 uzavrel v mene žalovaného dňa 10. 6. 2012 K.. F. K., ako jeho riaditeľ, čo vyplýva z písomného znenia odpovede

žalovaného na žiadosť žalobcu o skončenie pracovného pomeru dohodou. Odpoveď je vystavená na hlavičkovom papieri žalovaného. Zo žiadneho dôkazu vykonaného v danej veci nevyplýva, že by žalovaný ku dňu 10. 6. 2012 svojich zamestnancov informoval o zmene na poste štatutárneho orgánu a že teda žalobca o nej mohol vedieť. Aj keď listina o odvolaní F. F. K. z funkcie riaditeľa žalovaného je datovaná k 4. 6. 2012 a k 5. 6. 2012 mal byť zamestnaný už v inom rezorte štátnej správy (Ministerstvo hospodárstva) nemožno z týchto listín vzhľadom na konanie F. F. K. jednoznačne vyvodiť, či on sám o úkone jeho odvolania z funkcie riaditeľa a skončenia pracovného pomeru u žalovaného k tomuto dňu mal aj vedomosť. V deň 4. 6. 2012 ako riaditeľ rozhodoval ešte o závažných organizačných zmenách u žalovaného a 10. 6. 2012 mu bol stále umožnený prístup na pracovisko (týmto dňom je datovaná predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru), aj keď k tomuto času už u žalovaného pracovať podľa listinných dokladov nemal. Nemal byť v stave jeho zamestnancov. Ani žalobca a ani F. F. K. vystupujúci za žalovaného nemali dôvod sa vedome vystaviť dôsledkom neplatnosti právneho úkonu skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného pre nedostatok Q.D. F. F. K. konať v mene žalovaného, pričom vzhľadom na ich pracovné pozície (námestník a riaditeľ) o takýchto dôsledkoch museli vedieť. Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, ktorým na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dochádza ku skončeniu pracovného pomeru. Vzhľadom na znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce; inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Ide o subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, v dôsledku čoho proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj existenciu požadovaných náležitostí je potrebné posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka (§ 43a a nasl.). Obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu, absencia niektorého z nich má za následok neplatnosť dohody. Podstatnou náležitosťou právneho úkonu, teda aj dohody o skončení pracovného pomeru je vôľa, ktorá musí byť slobodná a vážna. Ako už bolo ale vyššie uvedené, v pracovnoprávných vzťahoch platí, že ak chce zamestnávateľ alebo zamestnanec, aby nenastali právne účinky vyplývajúce z rozviazania pracovného pomeru, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu, o určenie že právny úkon smerujúci k rozviazaniu pracovného pomeru je neplatný. Samotný žalovaný sa v danej veci správal v zmysle dôsledkov predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru žalobcu. Po skončení pracovného pomeru dohodou k 11.6.2012 žalovaný prebral od žalobcu ním prevzaté pracovné pomôcky. Žalovaný je personálne malou organizáciou. Na jeho pracovisku v Bratislave pracovalo len 10 zamestnancov a preto sa javí nepravdepodobným, aby o dôvode neprítomnosti žalobcu v práci žalovaný vedomosť nemal. Úkon skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného dohodou, žalovaný potvrdil aj v doklade, v zápočtovom liste vystavenom 26.7.2012. Tento doklad je reakciou na žiadosť žalobcu z 21.6.2012 v ktorej sa žalobca vyslovene odvoláva na dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 11.6.2012. Žalovaný na túto žiadosť reagoval vystavením predmetného potvrdenia a žalobcom tvrdenú dohodu o skončení pracovného pomeru nijako nespochybnil. K tomuto času inou formou ako výpoveďou z organizačných dôvodov a následnou dohodou o skončení pracovného pomeru, pracovný pomer žalobcu u žalovaného ukončený nebol. Okamžité skončenie pracovného pomeru je vystavené až dňom 10.7.2012. Neplatnosť písomného akceptu dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu jej podpísania osobou, ktorá nemala mať oprávnenie urobiť v mene žalovaného právny úkon, ako to žalovaný tvrdí, sa žalovaný mohol dovoliť podaním žaloby v zákonnej prekluzívnej lehote na súd, čo však neurobil a je preto povinný znášať účinky s týmto úkonom spojené. Z pohľadu vývoja skutkového deja v danej veci a jeho právnych dôsledkov sa odvolací súd stotožňuje aj so záverom súdu prvej inštancie o neúčelnosti vykonania dôkazu výsluchom svedkyne, pracovníčky personálneho oddelenia žalovaného. Pre vec samú nemá význam interné riešenie personálnych vecí a podpisovanie pracovnoprávných dokladov u žalovaného, ale len ich účinky navonok, vo vzťahu k zamestnancom a tretím osobám.

16. Súd prvej inštancie správne rozhodol, ak zaviazal žalovaného na zaplatenie odstupného žalobcovi, pretože tento nárok má právny základ v ustanovení § 76 odseky 1, 2 Zákonníka práce, ktorý bol v konaní aj preukázaný. Cieľom, ktorý sleduje odstupné je satisfakcia poskytnutá zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že pracovný pomer skončil skôr, ako to účastníci pôvodne v pracovnej zmluve predpokladali a, že skončenie pracovného pomeru spočíva v osobe zamestnávateľa. Výška odstupného nebola medzi stranami sporná a ani nebola odvolaním napadnutá.

17. Žalovaný v odvolaní neargumentuje žiadnymi skutočnosťami a dôkazmi podstatnými pre vec samú, ktoré by boli spôsobilé spochybniť správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil

svoje rozhodnutie. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 odseky 1,2 CSP ako vecne správne potvrdil.

18. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 odsek 1 v spojení s § 262 odsek 1 CSP. Žalobcovi, ktorý mal v odvolacom konaní plný úspech, priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%. V zmysle § 262 odsek 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

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

#### **Poučenie:**

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

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

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

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

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 1 CSP nie je prípustné, ak

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

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

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

(1) Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

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

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

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

(2) Povinnosť podať odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 CSP).

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

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

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

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

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

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

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