

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 15CoPr/10/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1313223014  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 04. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mária Hajdínová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1313223014.2

## Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Márie Hajdínovej a členov senátu JUDr. Evy Mészárosovej a JUDr. Silvie Walterovej v právnej veci žalobcu: E. F. , bytom B. F., M. č. XXX/X, zastúpený JUDr. Irenou Dubravčíkovou, advokátkou v Bratislave, Slovinec č. 73, proti žalovanému: ZEDNÍČEK SLOVAKIA, s. r. o., Bratislava, Nobelova č. 34, IČO: 44 221 819, zastúpený spoločnosťou advokátska kancelária agner & partners, s. r. o., Bratislava, Špitálska č. 10, IČO: 36 722 758, za ktorú koná JUDr. Lukáš Garčár, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, s príslušenstvom, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 22. mája 2014, č.k. 45 Cpr 4/2013-97, takto

### rozhodol:

Rozsudok Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 22. mája 2014, č.k. 45 Cpr 4/2013-97, **z r u š u j e** a vec mu v r a c i a na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

I. Okresný súd Bratislava III. rozsudkom zo dňa 22.5.2014, č.k. 45 Cpr 4/2013-97, určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 28.6.2013 danou žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá; žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 10.280,-- € spolu s 5,5 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1.176,74 € od 26.10.2013 do zaplataenia, 5,25 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1.176,74 € od 26.11.2013 do zaplataenia, 5,25 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1.176,74 € od 26.12.2013 do zaplataenia, 5,25 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1.176,74 € od 26.1.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1.176,74 € od 26.2.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1.176,74 € od 26.3.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1.176,74 € od 26.4.2014 do zaplataenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku; vo zvyšku žalobu zamietol; žalovanému uložil povinnosť zaplatiť na účet súdu prvej inštancie súdny poplatok v sume 716,-- € do troch dní od právoplatnosti rozsudku; napokon si vymienil, že o trovách konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej (§ 151 ods. 3 O.s.p.). Tým v prevažnom rozsahu vyhovel žalobe doručenej súdu prvej inštancie dňa 30.10.2013. ňou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 28.6.2013 podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s tým, že pracovný pomer žalobcu trvá naďalej. Doplnením žaloby zo dňa 22.11.2013 sa žalobca domáhal náhrady mzdy v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru počínajúc od 1.9.2013 v sume 14.121,36 € spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,5 % ročne od 1.9.2013 do zaplataenia, ako aj náhrady trov konania.

2. Žalobca pre žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy zo dňa 2.10.2012 na dobu neurčitú ako obchodný manažér (popis práce bol upravený v dodatku č. 1 pracovnej zmluvy) s miestom výkonu práce Trenčiansky, Žilinský, Trnavský a Nitriansky kraj; dohodnutá bola 40 hodinová pracovná doba týždenne, základná mzda v sume 666,-- € mesačne, pohyblivá čiastka mzdy v sume 250,-- € mesačne v závislosti od predaja u zahraničných reťazcov, pohyblivá čiastka mzdy v sume 250,-- € v závislosti od predaja na sieťach COOP, CBA a pod.; výplata bola splatná v ktorýkoľvek

deň nasledujúceho mesiaca, najneskôr však do 25. dňa nasledujúceho mesiaca. Výpoveďou zo dňa 28.6.2013 žalovaný so žalobcom rozviazal pracovný pomer podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v dôsledku organizačnej zmeny zo dňa 20.6.2013, v dôsledku ktorej bolo zrušené pracovné miesto obchodný manažér; žalobca sa stal nadbytočným, nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a nemal možnosť ponúknuť mu inú pre neho vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Výpovedná doba podľa ustanovenia § 62 Zákonníka práce a platnej pracovnej zmluvy bola dva mesiace, začala plynúť 1. dňom mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede; výpoveď bola navrhovateľovi účinne doručená dňa 28.6.2013. Žalobca dňa 28.8.2013 oznámil zamestnávateľovi, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú z formálnych dôvodov. Žalovaný udelil písomné plnomocnenstvo dňa 20.6.2013 na dobu neurčitú (do písomného odvolania alebo vypovedania) splnomocnencovi Ing. Pavlovi Koutňákovi na všetky právne a iné úkony spojené so zastupovaním splnomocniteľa ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahov, individuálnych aj kolektívnych, a to najmä na dojednanie, podpisovanie, na vykonávanie úkonov smerujúcich k vzniku, zmene a skončeniu pracovného pomeru zamestnancov, dojednanie pracovnoprávných podmienok, vyjednanie so zástupcami zamestnancov, zastupovanie zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom, zástupcom zamestnancov, orgánom štátnej a verejnej správy, podávanie oznámení, vyhlásení a žiadostí, vyžadovanie informácií, preberanie písomností doručovaných osobne, a to všetko v mene splnomocniteľa; v rozsahu práv a povinností podľa slovenského právneho poriadku. Žalovaný vznikol dňa 14.6.2008, štatutárnym orgánom spoločnosti v období od 8.6.2013 až doposiaľ sú konatelia Bc. Jan Hanuš, Ing. Michal Židek, konatelia spoločnosti boli oprávnení konať samostatne. Ing. Pavel Koutňák nebol nikdy štatutárnym orgánom zamestnávateľa (žalovaného), taktiež nebol nikdy jeho zamestnancom, vedúcim zamestnancom ani povereným zamestnancom vykonávať v mene zamestnávateľa právne úkony. Žalobca súčasne žiadal náhradu mzdy v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru za obdobie 12 mesiacov (od 1.9.2013 do 31.8.2014), ktorej výšku súčasne odôvodnil a vyčíslil, ako aj úroky z omeškania a trovy konania.

3. Nadväzne na ustanovenie § 61 ods. 1, ods. 2, § 62 ods. 1, ods. 2, § 63 ods. 1 písm. b/, § 9 ods. 1, § 10 ods. 1, § 77, § 79 ods. 1, ods. 2, § 134 ods. 2, ods. 4, § 129 ods. 1 Zákonníka práce, § 2 ods. 2 veta prvá zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov, súd prvej inštancie dôvodil, že Zákonník práce kogentným spôsobom upravuje spôsob skončenia pracovného pomeru, pri uplatňovaní ktorého je potrebné dodržiavať formálnoprávne a hmotnoprávne náležitosti. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je jednostranný prejav vôle, a to i proti vôli druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, a preto právna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce viaže platnosť výpovede na splnenie stanovených podmienok. Nárokov na súde sa žalobca domáha v dvojmesačnej prekluzívnej lehote. Ing. Pavel Koutňák „Obchodní ředitel Slovensko“ na základe splnomocnenia zo dňa 20.6.2013 nebol oprávnený konať za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 9 Zákonníka práce. Nestotožnil sa s názorom žalovaného v tom, že je potrebné odlišovať zastúpenie na základe plnomocnenstva podľa § 31 Občianskeho zákonníka, že subsidiárne postavenie Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce je priamo upravené v ustanovení § 1 ods. 4 Zákonníka práce, že inštitút zmluvného zastúpenia umožňuje, aby v pracovnoprávných vzťahoch konala za zamestnávateľa tretia osoba, zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému. Súd dôvodil, že subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k všeobecnej prvej časti Zákonníka práce je zakotvená v § 1 ods. 4 Zákonníka práce v tomto znení: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“. Táto subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka znamená, že to, čo Zákonník práce neupravil špeciálne v prvej všeobecnej časti, t.j. v § 1 až § 40, sa spravuje všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, t.j. ustanoveniami § 1 až § 122 Občianskeho zákonníka. V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca (§ 9 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce). Podľa § 20 Občianskeho zákonníka za právnickú osobu môžu robiť právne úkony aj jej zamestnanci, ak je to určené vo vnútorných predpisoch právnickej osoby, alebo je to vzhľadom na ich pracovné zaradenie obvyklé. Právnická osoba v pozícii zamestnávateľa

nemôže konať sama, ale v jej mene konajú fyzické osoby. Zákonník práce priznáva spôsobilosť konať za zamestnávateľa, právnickú osobu, len štatutárnym orgánom. V mene zamestnávateľa, právnickej osoby, sú oprávnené robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch ďalšie orgány, vedúci organizačných útvarov, ktorí sú oprávnení vykonávať v mene zamestnávateľa právne úkony len v rozsahu svojho funkčného oprávnenia stanoveného organizačným predpismi, zamestnanci, ktorí sú písomne poverení vykonávať v mene zamestnávateľa určité právne úkony. Zamestnávateľ pri iných než obvyklých úkonoch môže udeliť osobitné plnomocenstvo zamestnancovi. Podstatné na zákonnom splnomocnení zamestnanca je jeho existujúci pracovnoprávny vzťah k zamestnávateľovi. Štatutárnym orgánom spoločnosti s ručením obmedzeným je jeden alebo viac konateľov. V prípade, ak je konateľov viac, v mene spoločnosti je oprávnený konať každý z nich samostatne za predpokladu, že spoločenská zmluva alebo stanovky spoločnosti neurčujú inak. Prejav vôle štatutárneho orgánu je prejavom vôle priamo právnickej osoby, t.j. právny úkon štatutárneho orgánu za právnickú osobu nie je zastúpením ale osobným konaním priamo právnickej osoby. Ing. Pavel Koutňák nebol osobou oprávnenou podpísať výpoveď z pracovného pomeru danú dňa 28.6.2013 žalobcovi v mene zamestnávateľa, teda robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 9 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce. Osobitným spôsobom v porovnaní s Občianskym zákonníkom Zákonník práce rieši neplatnosť právneho úkonu pre nedodržanie zákonom predpísanej písomnej formy. Písomná forma právneho úkonu predpokladá splnenie dvoch základných náležitostí, existenciu písomnosti a existenciu vlastnoručného podpisu. Existencia písomnosti znamená, že obsah právneho úkonu a jeho náležitosti sú zachytené v písomnom texte listiny, ako aj určenie osoby, ktorá takýto úkon urobila. Písomný prejav vôle musí byť súčasne podpísaný a je platný až od momentu podpisu konajúcej osoby. Na základe uvedených skutočností súd dospel k záveru, že uvedená výpoveď z pracovného pomeru nebola riadne podpísaná v mene zamestnávateľa na to oprávnenou osobou, teda išlo o taký nedostatok náležitosti výpovede z pracovného pomeru, ktorý spôsobuje jeho neplatnosť pre rozpor so zákonom. V ďalšom súd prvej inštancie podrobne odôvodnil spôsob výpočtu náhrady mzdy v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru, podrobne odôvodnil, na akých skutkových a právnych základoch rozhodol.

4. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 20.5.2015, č.k. 2 CoPr 16/2014-168, rozsudok Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 22.5.2014, č.k. 45 Cpr 4/2013-97, vo výroku, ktorým súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 28.6.2013 danou žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá, potvrdil, pretože je vo výroku vecne správny (§ 219 ods. 1, 2 O.s.p.). Zhodne so súdom prvej inštancie uzavrel, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná z dôvodu, že v mene žalovaného ako zamestnávateľa rozviazal pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom žalovaného Ing. Pavel Koutňák. Ďalej v podrobnostiach svoje rozhodnutie odôvodnil. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o náhrade mzdy, vo výroku o povinnosti zaplatiť súdny poplatok, ale odvolací súd zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie spolu s uvedením, ako má ďalej postupovať.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 28.9.2016, sp.zn. 7 Cdo 54/2016, odmietol dovolanie žalovaného proti rozsudku odvolacieho súdu, keď uzavrel, že prípustnosť dovolania v rozsahu žalovaným vymedzených dovolacích dôvodov nebola daná.

6.1. V dôsledku podanej ústavnej sťažnosti žalovaným Ústavný súd Slovenskej republiky nálezom zo dňa 31.8.2017, č.k. I. ÚS 155/2017-75, vyslovil, že základné právo sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom (o.i.) Krajského súdu v Bratislave zo dňa 20.5.2015, sp.zn. 2 CoPr 16/2014, porušené boli, rozsudok zrušiť a vec vrátil Krajskému súdu v Bratislave na ďalšie konanie, ďalej zrušil uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28.9.2016, sp.zn. 7 Cdo 54/2016; Krajskému súdu v Bratislave uložil povinnosť sťažovateľovi nahradiť trovy konania.

6.2. Podstatou ústavnej sťažnosti bola interpretácia zásadnej právnej otázky, či pre pracovnoprávne vzťahy je prípustná aplikácia inštitútu splnomocnenia na základe subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka. Nadväzne na ustanovenie § 1 ods. 4, § 9 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce ústavný súd dôvodil, že odvolací súd nedostatočne a nepresvedčivo zdôvodnil vylúčenie občianskoprávneho inštitútu splnomocnenia na pracovnoprávne vzťahy. Z pohľadu terminológie nemožno pojmovo spájať či stotožňovať poverenie so zastúpením (splnomocnením), ide o odlišné právne inštitúty, s rozdielnymi potenciálnymi právnymi následkami, ktoré sú upravené inými kódexmi súkromného práva. Poverenie podľa § 9 Zákonníka práce sa viaže

iba na osobu zamestnanca zamestnávateľa, pričom jeho zodpovednosť sa riadi normami pracovného práva s výraznou ochrannou funkciou. Zastúpenie ako občianskoprávny inštitút umožňuje, aby za zamestnávateľa mohli robiť právne úkony aj iné osoby než jeho vlastní zamestnanci, pričom vzájomné vzťahy medzi zastúpeným a zástupcom sa riadia normami občianskeho práva. Zastúpiť sa môže nechať zamestnanec aj zamestnávateľ, poverenie je len oprávnením zamestnávateľa (Olšovská, A. Zastúpenie v pracovnom práve. In: Zastúpenie v súkromnom práve. Beckova edícia právne inštitúty. Praha : C. H. Beck, 2012). Rozdielne právne následky poverenia a zastúpenia sú najmä v rozsahu potenciálnej náhrady škody, ktorý ma poverený zamestnanec na rozdiel od splnomocneného zástupcu zákonom obmedzený. Okrem toho sa právna úprava poverenia podľa Zákonníka práce líši od zastúpenia podľa Občianskeho zákonníka aj v následkoch prekročenia právomocí vyplývajúcich zo splnomocnenia (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce contra § 33 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka). Označené základné rysy oboch inštitútov vedú k záveru, že ich nemožno vnímať ako zastupiteľné inštitúty (už vôbec nie ako totožné inštitúty), ale ako vzájomne sa dopĺňajúce právne prostriedky. Zastúpenie na základe plnej moci podľa Občianskeho zákonníka dopĺňa chýbajúcu úpravu Zákonníka práce a dotvára celkový a komplexný právny rámec konania za zamestnávateľa (Dolobáč, M. Splnomocnenie na pracovnoprávne úkony. In: Súkromné právo, 3/2017). V prospech uvedenej interpretácie svedčí i (historický) kontext vývoja právnej úpravy. Predchádzajúci Zákonník práce z roku 1965 upravoval oba inštitúty ako poverenie zamestnanca, ako aj zastúpenie na základe splnomocnenia, a to taktiež s rozdielnymi právnymi následkami, ako to je aj podľa platnej právnej úpravy. Pri prijatí nového Zákonníka práce s účinnosťou od 1.4.2002 sa z jeho textu vylúčilo viacero inštitútov (vrátane zastúpenia), ktoré duplicitne upravoval Občiansky zákonník, avšak súčasne sa zaviedla subsidiárna pôsobnosť základného kódexu súkromného práva tak, aby tieto inštitúty mohli byť uplatňované naďalej. Nemožno rozumne predpokladať, že zákonodarca mal záujem na vylúčení inštitútu zastúpenia na základe splnomocnenia z pracovnoprávnych vzťahov (dôvodová správa sa k tomu nevyjadruje), naopak, aplikácia tohto inštitútu sa mala ďalej opierať o (v tom čase širokú) subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka. Vylúčením možnosti zastúpenia v pracovnoprávnych vzťahoch prísny formálny výkladom ustanovenia § 9 Zákonníka práce ako domnejšej komplexnej úpravy nahradzujúcej zastúpenie na základe plnej moci by bol odmietnutý základný inštitút súkromného práva. Splnomocnenie nachádza uplatnenie najmä tam, kde splnomocniteľ nemôže alebo nechce konať sám (alebo aj prostredníctvom vlastných zamestnancov), a preto uskutočnenie právneho úkonu vo svojom mene prenecháva tretej osobe. Aplikácia inštitútu zastúpenia na základe plnej moci v pracovnoprávnych vzťahoch žiadnym spôsobom nezasahuje do sociálnych práv zamestnancov, nevytvára zjavnú nerovnováhu a ani neohrozuje právne postavenie zamestnanca ako slabšej strany. Zákonník práce nechráni len sociálne práva zamestnanca (hoci to je jeho prioritná úloha), ale garantuje i práva zamestnávateľa, medzi ktoré rozhodne patrí zmluvná sloboda vrátane slobody jednostranného ukončenia zmluvného vzťahu na základe zákonom predpokladaných dôvodov. V okolnostiach daného prípadu konajúce súdy prísny formálny (skôr formalistický) zákazom uplatnenia inštitútu splnomocnenia v pracovnoprávnych vzťahoch de facto popreli toto právo zamestnávateľa bez toho, aby skúmali, či vôbec boli splnené ďalšie zákonné podmienky.

6.3. Ústavný súd Slovenskej republiky ďalej uviedol, že je mu známa aj judikatúra Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 16.8.2012, sp.zn. 4 Cdo 4/2012, avšak ani odôvodnenie tohto rozhodnutia nie je z pohľadu ústavného súdu spôsobilé spochybníť uvedené právne relevantné úvahy. Uzavrel, že krajský súd z dôvodu prísne formálnej (formalistickej) interpretácie právneho predpisu, ktorá vybočuje z ústavných medzí a opomína skutočný účel relevantnej právnej normy, zasiahol do označených základných práv sťažovateľa.

6.4. Sťažovateľ ústavnou sťažnosťou napadol aj rozsudok okresného súdu, ktorý tiež navrhol zrušiť a vrátiť vec na prvoinštančné konanie. Ústavný súd Slovenskej republiky ale tejto časti sťažnosti nevyhovel (bod 5 nálezu) odvolávajúc sa na svoju subsidiárnu právomoc vyjadrenú v čl. 127 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, v dôsledku ktorej nie je v jeho kompetencii zasahovať do právomoci krajského súdu, ktorý napádané rozhodnutie okresného súdu vecne opätovne preskúma s tým, že bude viazaný názorom ústavného súdu.

7. Odvolací súd preskúmal vec súc pritom viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania a právnym názorom vyslovený Ústavným súdom Slovenskej republiky [§ 470 ods. 1, ods. 2, § 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku (zákon č. 160/2015 Z.z. účinný od 1.7.2016), ďalej len C.s.p., ktorým bol s účinnosťou od 1.7.2016 zrušený Občiansky súdny poriadok (zákon č. 99/1963 Zb., O.s.p.); § 56 ods. 6, ods. 7 zákona č. 38/1993 Z.z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov], túto prejednal bez nariadenia pojednávania, keďže neboli splnené zákonné

podmienky pre jeho nariadenie (§ 385 ods. 1 C.s.p.) a rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 389 ods. 1 písm. c/, ods. 2 C.s.p., § 391 ods. 1, ods. 2, ods. 3 C.s.p.). Odvolací súd teda zrušil rozsudok súdu prvej inštancie aj vo výroku, ktorým vo zvyšku zamietol žalobu a vo výroku, ktorým si vymienil, že o trovách konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej (§ 389 ods. 2 C.s.p.).

8. Ako je uvedené vyššie súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom vyslovil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 28.6.2013 danou žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá, z dôvodu, že za zamestnávateľa konal Ing. Pavel Koutňák „Obchodní ředitel Slovensko“ na základe splnomocnenia zo dňa 20.6.2013, ktorý nebol oprávnený konať za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 9 Zákonníka práce. Je tiež nepochybné, že odvolací súd sa stotožnil so skutkovými a právnymi dôvodmi a (len) pre úplnosť uviedol dôvody, ktoré podporovali právny názor súdu prvej inštancie. Súd prvej inštancie a aj odvolací súd nepochybne svoje rozhodnutie založili na iných právnych záveroch ako Ústavný súd Slovenskej republiky. Keďže teda Ústavný súd Slovenskej republiky vyslovil opačný právny názor, ktorým je odvolací súd, ale aj súd prvej inštancie, v prejednávanej veci viazaný, určil smer, ktorý je súd prvej inštancie a aj odvolací súd povinný zachovať, ktorým sa súd prvej inštancie a aj odvolací súd doteraz neuberal, je nevyhnutné, aby už súd prvej inštancie nadväzane na vyslovený právny názor ústavným súdom stranám sporu poskytol dostatočný časový priestor pre tvrdenie rozhodujúcich právnych skutočností, pre označenie a predloženie dôkazov, pre následné vyhodnotenie vykonaného dokazovania súdom a rozhodnutie súdu o nárokoch žalobcu v predmetnom súdnom konaní. V prípade, ak by odvolací súd sám rozhodol o nárokoch žalobcu bez poskytnutia možnosti stranám sporu v konaní pred súdom prvej inštancie realizovať svoje procesné práva, ale aj povinnosti, nepochybne by im odňal možnosť konať pred súdom; už len tým, že v riadnom odvolacom konaní by im bola odňatá možnosť predkladať vecné a právne dôvody vo svoj prospech (je notoriou, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu nie je prípustný riadny opravný prostriedok).

9. V ďalšom konaní úlohou súdu prvej inštancie, súc pritom viazaný právnym názorom Ústavného súdu Slovenskej republiky (§ 56 ods. 6, ods. 7 zákona č. 38/1993 Z.z.) bude konať za aktívnej účasti strán sporu riadiac sa procesným právnym predpisom (Civilným sporovým poriadkom) a o nárokoch žalobcu opätovne rozhodne; podrobne, okrem iného, odôvodní ktorý hmotnoprávny predpis je pre prejednanú vec rozhodujúci, a v prípade že nimi budú viaceré hmotnoprávne predpisy, odôvodní ich vzájomný vzťah a ktorý pre prejednanú vec je rozhodujúci.

10. V novom rozhodnutí súd prvej inštancie rozhodne o náhrade trov konania vrátane trov odvolacieho konania (§ 396 ods. 1, ods. 3, § 255 a nasl. C.s.p.).

11. Odvolací súd prijal rozhodnutie jednohlasne (§ 393 ods. 2 veta druhá C.s.p. v spojení s § 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

#### **Poučenie:**

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

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

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

(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 C.s.p.).

(1) 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).

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

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

(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 C.s.p.).

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

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

(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 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 C.s.p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 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 C.s.p.).

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

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

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