

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 17CoPr/3/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6120303063
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 04. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Burešová
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2022:6120303063.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Burešovej a členov senátu JUDr. Moniky Juskovej a JUDr. Eduarda Valenčina, v spore žalobcu Prima banka Slovensko a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951 proti žalovanej J. J. M., nar. XX.XX.XXXX, bytom J. E. XXXX/XX, XXX XX U., právne zastúpená: JUDr. Pavel Piovarčí ml., advokát, so sídlom Štúrova 20, 040 01 Košice, IČO: 31 303 978, o zaplatenie sumy 2.773,97 eur s príslušenstvom, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Poprad č.k. 21Cpr/16/2020-151 zo dňa 7.7.2021 takto

rozhodol:

Potvrďuje rozsudok v zamietavom výroku čo do sumy 873,97 eur.

Vo zvyšku zrušuje rozsudok v zamietavom výroku a vo výroku o trovách konania a v rozsahu zrušenia vracia vec prvoinštančnému súdu na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom prvoinštančný súd žalobu zamietol. Žalovanej priznal voči žalobcovi náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že súd rozhodne o trovách konania uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

2. Prvoinštančný súd tak rozhodol o žalobe, ktorou sa žalobca domáhal, pred upomínacím súdom v Banskej Bystrici, aby súd zaviazal žalovanú zaplatiť mu sumu 2.773,97 eur ako náhradu za prečerpanú dovolenku vo výške 873,97 eur a vo výške 1.900 eur ako nárok vyplývajúci z § 62 ods. 8 Zákonníka práce, keďže po výpovedi zo strany zamestnávateľa žalovaná nezotrvala u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby.

Prvoinštančný súd vo veci vykonal dokazovanie a zistil, že dňa 10.5.2016 bola uzavretá pracovná zmluva medzi žalobcom ako zamestnávateľom a žalovanou ako zamestnancom. Podľa pracovnej zmluvy mala zamestnankyňa vykonávať práce v pozícii osobný bankár. V pracovnej zmluve bola stručná charakteristika druhu práce, deň nástupu do práce bol 15.5.2016. Pri prvom uzatvorení pracovnej dohody pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 14.5.2017 so skúšobnou dobou 3 mesiace. Pracovný čas bol dohodnutý na 38,75 hodín, so základná mesačná mzda vo výške 700 eur. Následne strany sporu uzatvárali dodatky k pracovnej zmluve v dňoch 22.2.2017, 10.4.2017, 20.11.2017, 19.3.2018 a 18.6.2019, ktoré sa týkali doby trvania pracovného pomeru a výšky mzdy. Súčasťou pracovnej zmluvy bola aj dohoda uvedená v bode 2.5 o následkoch v prípade, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa. Bolo dohodnuté, že zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi.

V priebehu trvania pracovného pomeru žalovanej, od 1.9.2019 začal platiť nový pracovný poriadok, ktorý okrem iného upravoval kompetencie vedúcich pracovníkov žalobcu.

Dňa 30.9.2019 žalovaná osobne odovzdala svojmu nadriadenému Z. J. S. v pozícii riaditeľa Prima banky, a.s. na pobočke U. Žiadosť o skončenie pracovného pomeru - dohodou, v písomnej forme.

Žiadosť bola podpísaná žalovanou a riaditeľom Z.. S. ku dňu 30.9.2019, opečiatkovaná žalobcom. Dňa 7.10.2019 žalobca vyzval žalovanú na zdokladovanie neprítomnosti na pracovisku od 1.10.2019. Žalovaná výzvu prevzala 15.10.2019, na ktorú odpovedala písomným podaním zo dňa 18.10.2019 s tým, že ukončila pracovný pomer dohodou. Dňa 22.10.2019 žalobca spísal výpoveď z dôvodu, že od 1.10.2019 žalovaná bez akéhokoľvek vysvetlenia či ospravedlnenia prestala chodiť do práce a plniť si svoje pracovné povinnosti. Keďže dňa 15.10.2019 jej bola doručená výzva na zdokladovanie neprítomnosti na pracovisku a dôvod absencie nebol zdokladovaný, považovali jej konanie za závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce. Výpoveď bola podpísaná predsedom predstavenstva, riaditeľom odboru ľudských zdrojov a doručená žalovanej dňa 6.11.2019. Dňa 30.9.2019 žalobca vystavil výstupný protokol žalovanej prostredníctvom Z.. J. S., v ktorom potvrdil ako nadriadený zamestnanec odovzdanie žalovanou služobných pomôcok - výpočtovú techniku, kryptovacie kľúče, grid kartu, token, pracovné pomôcky, agendu, mobilný telefón, SIM kartu s telefónnym číslom.

Prvoinštančný súd vec posúdil jednak podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ďalej podľa § 43a Občianskeho zákonníka a čl. 2 Zákonníka práce. Vychádzal z ust. § 60 ods. 1, 2 Zákonníka práce, § 101, § 109 ods. 3, § 117 Zákonníka práce a z § 215 a § 316 CSP.

Prvoinštančný súd sa zaoberal ako prvou otázkou vzniku nároku žalobcu na peňažnú náhradu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce.

Otázka existencie dojednania peňažnej náhrady za nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce v pracovnej zmluve ako takej nebola medzi stranami sporu sporná. Sporným bolo, či toto dojednanie v pracovnoprávných zmluvách - dodatok v bode 2.5 zo dňa 10.5.2016, 22.2.2017, 10.4.2017, 20.11.2017, 19.3.2018, 18.6.2018 v znení: „Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu od zamestnanca vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi“ v spojení s ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce spĺňa požiadavky určitosti.

Súd podrobil prieskumu pracovnú zmluvu zo dňa 10.5.2016 a ostatné dodatky, v neposlednom rade aj dodatok zo dňa 18.6.2019 v bode 2.5. Prijal záver, že takéto dojednanie v súlade s ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce predstavuje taký nedostatok zmluvy z hľadiska požiadavky na jej určitosť, ktorý nie je možné odstrániť výkladom. Preto ide o neplatnú dohodnutú časť zmluvy. Bod 2.5 dodatkov nijako osobitne nešpecifikuje výšku peňažnej náhrady, iba bez ďalšieho odkazuje na pracovnoprávne predpisy. Neurčuje konkrétnu výšku takejto náhrady; konkrétnu, keďže presne určiteľná by mohla byť až pri znalosti konkrétnej výšky priemerného mesačného zárobku konkrétneho zamestnanca. Ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce určuje len strop, hornú hranicu, čo je zrejmé z použitia neurčitej číslovky „najviac“. Aplikáciou bodu 2.5 dodatkov v spojení s § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je možné dospieť ku konkrétnej výške peňažnej náhrady, na ktorú by žalobca mal nárok.

Keďže absentuje dohoda o určitej alebo aspoň určiteľnej výške peňažnej náhrady a nie je možné výšku náhrady nahradiť výkladom, takéto dojednanie vyznieva v neprospech zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Zamestnávateľ je spravidla tým subjektom, ktorý pripravuje, koncipuje zmluvné podklady, a teda v uvedenej súvislosti zodpovedá za ich prípadné nedostatky. Pokiaľ nemožno na základe blanketového zmluvného dojednania v spojení s príslušným právnym predpisom určiť výšku peňažnej náhrady, takéto dojednanie ako celok nie je určité a nemôže vyvolávať právne následky. Prvoinštančný súd dospel preto k záveru, že dohoda uzatvorená podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce v bode 2.5 dodatku nemôže spôsobiť právne účinky. Preto prvoinštančný súd nárok žalobcu na peňažnú náhradu zamietol. Rozšírenie dokazovania voči žalovanej žiadosti nebolo potrebné, keďže zo strany súdu išlo iba o právne posúdenie nároku bez potreby zisťovania skutkových okolností.

Prvoinštančný súd ďalej zaujal stanovisko k vráteniu finančných prostriedkov vyplatených ako náhrada mzdy za prečerpanú dovolenku. Žalobca v žalobe tvrdil, že žalovaná v období od 1.1.2019 do 30.9.2019 vyčerpala 20 dní dovolenky. Žalobca tak v dôsledku neospravedlnenej absencie žalovanej pristúpil ku kráteniu jej vyčerpanej dovolenky, na ktorú žalovaná stratila nárok. Náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku v počte 20 dní tak podľa žalobcu predstavuje sumu 873,93 eur. Žalovaná v konaní potvrdila, že dovolenku za rok 2019 čiastočne vyčerpala a išlo o adekvátnu časť čerpania v roku 2019 a doby trvania jej pracovného pomeru v Prima banke, a.s. do 30.9.2019. Teda nárok žalobcu na preplatenie dovolenky v dôsledku krátenia za neospravedlnené absencie v plnom rozsahu ani nepripustila.

Prvoinštančný súd uviedol, že žalobca v žalobcom návrhu bližšie nešpecifikoval, akým spôsobom krátil vyčerpanú dovolenku žalovanej, teda pomer krátenia ku 20 dňom čerpanej dovolenky za rok 2019. Neuviedol, v ktorom konkrétnom mesiaci v roku 2019 koľko dní dovolenky žalovaná čerpala, či bola prenesená dovolenka zo starého roku. Absentoval spôsob pomeru krátenia, akým dospel žalobca ku kráteniu jednotlivých dovolenkových dní tak, aby súd mohol prekontrolovať matematický postup a úvahy

krátenia a tak aby sa žalovaná ako slabšia strana sporu mohla adekvátne brániť čo do postupu krátenia. Zo žalobného návrhu nebolo zrejmé, na aký rozsah dovolenky má žalovaná nárok v zmysle dĺžky trvania pracovného pomeru.

Nebolo preukázané, či sa žalovaná dopustila neospravedlnenej absencie na pracovisku a či túto klasifikáciu urobil žalobca po dohode so zástupcami zamestnancov. Žalobca sa obmedzil iba na predloženie výplatných pásov žalovanej za mesiac 1/2020, 10/2019, 11/2019 a 12/2019. Uviedol iba výpočet požadovaného nároku v sume 873,97 eur - náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku v počte 20 dní (155 hodín) x 5,638 hodiny tak predstavuje 873,97 eur. Žalobca mohol výpočet postupu krátenia čerpania dovolenky predložiť do ukončenia procesných úkonov vyjadrovania sa podľa § 167 CSP, po uplynutí týchto úkonov žalobca stráca možnosť bližšieho špecifikovania v rámci koncentrácie konania. K predloženiu potrebných listín nedošlo, ani sa žalobca k týmto okolnostiam nevyjadril. Súd nie je detektív ani vyhľadávací orgán, aby bez pripojenia náležitého vysvetlenia k žalobcom predloženému vyčísleniu nároku a ťažko čitateľným mzdovým listom dedukoval čerpanie dovolenky v konkrétnych mesiacoch a pomerne krátil z nevedno akého rozsahu oprávnenej dovolenky žalovanej. Preto dôvodom zamietnutia nároku bola jeho nepreskúmateľnosť.

Prvoinštančný súd sa ďalej zaoberal aj dohodou žalovanej, ktorou žiadala žalovaná ukončiť pracovný pomer na základe dohody. Právny úkon žalovanej, a to žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou zo dňa 30.9.2019 prvoinštančný súd považoval za platný právny úkon. Žalovaná tento úkon vykonala písomne, bol jednoznačne označený ako dohoda s ukončením pracovného pomeru k 1.10.2019 dohodou. Aj v záhlaví je jasne v tejto listine uvedené, že ide o dohodu. To, že žalovaná v tejto listine použila slovíčka „dávam výpoveď“ ešte neznamená, že išlo o výpoveď a ani to, že ide o zmätočný úkon. Zamestnankyňa vyjadrila vôľu ukončiť pracovný pomer. Túto listinu odniesla svojmu nadriadenému, ktorý svojim prejavom spočívajúcim v podpísaní a opečiatkovaní dohody žalovanej vystavením zápočtového listu bez uvedenia poznámky v dohode o postúpení oprávnenej osobe alebo neakceptovaním prijatia dohody ako neoprávnenej osoby, dal najavo zamestnankyni, že akceptoval prijatie dohody, s ktorou sú späté právne účinky, ktoré nastali. Preto prvoinštančný súd považoval za ukončený pracovný pomer na základe dohody. Preto súd nepovažoval za potrebné vypočítať Z.. S., návrh vykonania tohto dôkazu zamietol ako nedôvodný a neehospodárny pre prijatie právneho záveru o platnosti dohody. Taktiež prvoinštančný súd nepovažoval za dôvodné zabezpečiť kamerové záznamy z pracoviska, ktoré by mali dosvedčiť odovzdanie služobných pomôcok a agendy žalovanou žalobcovi. Prvoinštančný súd dospel k záveru, že vzhľadom na to, že pracovný poriadok, ktorý stanovoval oprávnené osoby na pracovnoprávne vzťahy u žalobcu nadobudol účinnosť až 1.9.2019, mesiac pred podaním žiadosti o skončenie pracovného pomeru žalovanou, niet dôvodu sa domnievať, že žalovaná mala o tejto listine náležitú vedomosť. Preto súd zamietol žalobu aj čo do náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku vo výške 873,97 eur.

O trovách konania prvoinštančný súd rozhodol podľa § 251 CSP a podľa § 255 ods. 1 CSP, v spojení s ust. § 262 ods. 1, 2 CSP a úspešnej žalovanej súd priznal trovy konania voči neúspešnému žalobcovi, o ktorých bude rozhodnuté v samostatnom uznesení.

3. Proti tomuto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podal odvolanie žalobca. Žalobca žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok prvoinštančného súdu zmenil tak, že žalobe o úhradu sumy 2.773,97 eur v celom rozsahu vyhovie a prizná žalobcovi vo vzťahu k žalovanej nárok na náhradu trov konania. Žalobca namietal, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Prvoinštančný súd dospel k záveru, že bod 2.5 pracovnej zmluvy je neplatne dohodnutá časť zmluvy, pretože nijako osobitne nešpecifikuje výšku peňažnej náhrady za nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby, iba bez ďalšieho odkazuje na pracovnoprávne predpisy.

Žalobca v tejto súvislosti odkázal na judikát Najvyššieho súdu SR zo dňa 25.9.2018 pod sp. zn. 3Cdo/154/2018, uverejnený v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod R27/2019, kde podľa tohto rozhodnutia za podstatnú náležitosť dohody podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce nemôže byť považovaný údaj o výške peňažnej náhrady závislý od premenných veličín, ktorých konkrétne hodnoty sú v čase uzatvárania tejto dohody neplatné.

Dohoda o peňažnej náhrade uzatvorená v pracovnej zmluve medzi žalobcom a žalovanou nemôže preto trpieť vadou neurčitosti, ak výšku peňažnej náhrady odvodzuje od pracovnoprávných predpisov. Prvoinštančný súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe. Je potrebné podotknúť, že zamestnávateľ si v konaní uplatnil len peňažnú náhradu, ktorá u žalovanej predstavuje priemerný mesačný zárobok za dva mesiace, počas ktorých žalovaná skutočne nebola v práci. Výška tejto náhrady neprekračuje zákonom stanovený rozsah.

Ďalej žalobca namietal vyhodnotenie dohody o ukončení pracovného pomeru za platný právny úkon. Z obsahu tohto podania žalovanej vyplýva, že text, ktorým dávala žalovaná výpoveď zo zamestnania k 1.10.2019 dohodou zo strany zamestnanca, je nezrozumiteľný. Z obsahu právneho úkonu totiž musí byť dostatočne zrozumiteľné, čo sa ním sleduje. Preto žiadosť žalovanej nebola zo strany zamestnávateľa akceptovaná. Podpis priameho nadriadeného žalovanej J. J. S. na žiadosti potvrdzuje len prevzatie tohto listu, nie akceptáciu návrhu na uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru. Navyše, J. J. S. ako riaditeľ pobočky v U. nemal kompetencie zastupovať spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s. pri ukončovaní pracovného pomeru so žalovanou. Toto vyplývalo aj z pracovného poriadku účinného od 1.9.2019. Pokiaľ aj žalovaná namietala, že tento pracovný poriadok nepoznala, jej povinnosťou bolo podľa bodu 7.3 pracovnej zmluvy sa s týmto interným predpisom oboznámiť. Trvale oboznamovať sa so zmenami a dodržiavať aktuálne interné predpisy bolo povinnosťou zamestnanca. Preto nie je možné súhlasiť s názorom prvoinštančného súdu, že predložený interný predpis sa na pracovný pomer žalovanej nevzťahoval s poukazom na bod 7.3 pracovnej zmluvy.

K výstupnému listu žalobca uviedol, že žalovaná požadovala odovzdanie pracovných pomôcok, svojho priameho nadriadeného žiadala o vydanie potvrdenia o ich odovzdaní a ten jej pre tento účel vystavil výstupný protokol. Dátum ukončenia pracovného pomeru však vo výstupnom protokole nie je určený. Čo sa týka tvrdení súdu, že zo strany žalobcu nebolo preukázané, koľko dní dovolenky žalovaná vyčerpala, uvedené jasne vyplýva z predložených výplatných pások za obdobie 10 - 12/2019, kde v časti neprítomnosti - sumár / rok je pri dovolenke uvedené 20 dní. Z uvedených dokladov je preto zrejmé, že žalovaná vyčerpala za rok 2019, resp. do dňa, kedy prestala chodiť do práce, 20 dní dovolenky. V dôsledku neospravedlnenej absencie žalovanej žalobca pristúpil ku kráteniu vyčerpanej dovolenky, na ktorú žalovaná stratila nárok. Žalovanej neospravedlnená absencia bola v dĺžke celej výpovednej doby, teda 2 mesiace. Vzhľadom na uvedené bolo krátenie dovolenky vykonané v súlade so zákonníkom práce a s pracovným poriadkom žalobcu, s ktorým sa žalovaná v zmysle pracovnej zmluvy mala oboznámiť. Ďalej žalobca namietal, že vo vyjadrení k odporu navrhli súdu vypočuť svedka J. J. S., ktorého prítomnosť na pojednávaní dňa 7.7.2021 aj zabezpečili. Prvoinštančný súd však tohto svedka nevypočul. V tomto svedka išlo o priameho nadriadeného žalovanej, riaditeľa pobočky, na ktorej žalovaná pracovala. Svedok by vedel opísať okolnosti skončenia pracovného pomeru, a teda priniesť ďalšie relevantné skutkové zistenia. Súd prvej inštancie týmto konaním sťažil dôkaznú situáciu žalobcu. Odoprením výsluchu svedka došlo k porušeniu zásady rovnosti zbraní.

4. K odvolaniu žalobcu zaujala písomné stanovisko žalovaná. Žiadala, aby odvolací súd podľa § 387 CSP rozsudok prvoinštančného súdu potvrdil a priznal žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania. Žalovaná sa plne stotožnila s právnym názorom súdu prvej inštancie o neplatnosti tej časti pracovnej zmluvy, ktorá sa týka dojednania peňažnej náhrady, a to z dôvodu neurčitosti. Dohoda o peňažnej náhrade v tomto konkrétnom prípade neobsahovala ani uvedenie hornej hranice sumy náhrady, ktorú by bol mohol zamestnávateľ od žalovanej oprávnené požadovať. Táto dohoda mala byť viac určitá, aby vyplývala z princípu právnej istoty, aby zo strany zamestnávateľa nedochádzalo k svojvôli pri určení jej výšky.

Žalovaná trvala na tom, že pracovný pomer so žalobcom ukončila k 1.10.2019 na základe dohody o ukončení pracovného pomeru, stotožnila sa s názorom prvoinštančného súdu, že ide o platný právny úkon. Preto žalobcovi nikdy nárok na peňažnú náhradu nevznikol, a preto ani neexistoval legitímny dôvod, aby zotrvala pri plnení pracovných povinností vo vzťahu so žalovaným. Žalobca k neplatnosti ukončenia pracovného pomeru dohodou pristupuje účelovo a formalisticky. Na tento úkon je potrebné hľadieť aj s poukazom na § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka tak, že aj následné správanie oboch subjektov pracovnoprávneho vzťahu nepochybne bolo s vôľou skončiť pracovný pomer dohodou ku dňu 1.10.2019. Pokiaľ by priamy nadriadený žalovanej a samotný žalobca neakceptovali písomnú dohodu o ukončení pracovného pomeru zo dňa 30.9.2019, s určitosťou by pracovné pomôcky dňa 30.9.2019 neodovzdávala, ale na ďalší deň by nastúpila si plniť svoje pracovné povinnosti. Keďže pracovné pomôcky odovzdala, ku plneniu pracovných povinností ďalší deň už nemala ako pristúpiť.

Taktiež v priebehu konania nebolo preukázané, že by ju zamestnávateľ s novým pracovným poriadkom oboznámil a poučil.

5. K vyjadreniu žalovanej zaslal súdu vyjadrenie žalobca. Uviedol, že dohoda podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce je platná. Horná hranica vychádza priamo zo Zákonníka práce, a preto nie je nutné, aby bola uvedená priamo v pracovnej zmluve, pretože pracovná zmluva odkazuje na pracovnoprávne predpisy. Pri určovaní výšky nemôže dôjsť k žiadnej svojvôli. Žalobca si uplatnil peňažnú náhradu len vo výške vyplývajúcej zo Zákonníka práce za 2 mesiace, počas ktorých žalovaná skutočne nebola v

práci. Neprekročil zákonný limit peňažnej náhrady. Pokiaľ žalovaná namietala, že žalobca nepreukázal oboznámenie sa žalovanej s riadiacou normou č. 4, a to Pracovný poriadok, bolo povinnosťou žalobcu poukázať na nedodržanie tohto interného riadiaceho aktu, avšak pre zamestnanca vyplýva z organizačného pracovného poriadku a ďalších interných predpisov povinnosť trvale sa oboznamovať s ich zmenami a dodržiavať ich v aktuálnom znení. Pracovný pomer so žalovanou nemohol byť skončený na základe dohody, pretože táto dohoda nespĺňa základné náležitosti platného právneho úkonu. Pokiaľ sa týka odovzdania pracovných pomôcok, žalovaná požadovala odovzdať pracovné pomôcky a zároveň požiadala svojho priameho nadriadeného o nejaký doklad o ich odovzdaní. Tvrdenie žalovanej o znemožnení ďalšieho riadneho výkonu pracovných povinností je nedôvodné. Žalovaná odovzdala pracovné pomôcky, bez ktorých by bolo možné ďalej plniť si pracovné povinnosti. Žalobca ďalej namietal nevypočutie J.. J. S., ktorý by sa k týmto okolnostiam vedel vyjadriť. Preto žiadal žalobe v celom rozsahu vyhovieť.

6. Odvolací súd v rámci kompetencií vyplývajúcich z ust. § 34 CSP preskúmal napadnutý rozsudok prvoinštančného súdu podľa zásad uvedených v § 379 a nasl. CSP, bez nariadenia pojednávania podľa § 385 CSP a contrario a zistil, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je sčasti správne. Vo zvyšku rozhodnutie prvoinštančného súdu je potrebné zrušiť a vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie prvoinštančnému súdu.

7. V prejednávanej veci ide o nárok z individuálnych pracovnoprávných sporov, ako to má na mysli ust. § 316 a nasl. CSP, keď predmetom sporu je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu.

8. Ako to vyplýva z rozhodnutia prvoinštančného súdu, žalobca a žalovaná mali uzatvorenú pracovnú zmluvu zo dňa 10.5.2016 s tým, že žalovaná nastúpi u žalobcu od 15.5.2016 na pracovnú pozíciu osobný bankár. Spočiatku pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu určitú do 14.5.2017 s tým, že skúšobná doba bola dohodnutá na dobu 3 mesiacov. Následne pracovná zmluva bola dodatkami menená tak, že sa najskôr predlžovala doba, na ktorú sa uzatvára pracovný pomer, menila sa základná mesačná sadzba odmeny zamestnanca, zrušila sa skúšobná doba. Poslednýkrát bola pracovná zmluva menená dodatkom zo dňa 18.6.2019, kde pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú, bez skúšobnej doby, so základnou mesačnou mzdou vo výške 950 eur pri týždennom pracovnom čase 38,75 hodín. V zmysle tohto dodatku bolo dohodnuté, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu od zamestnanca vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi (bod 2.5).

Žalovaná dňa 30.9.2019 doručila svojmu nadriadenému, riaditeľovi pobočky, na ktorej pracovala, Z.. J. S., listinu, ktorú označila ako Žiadosť o skončenie pracovného pomeru - dohodou. Z obsahu tejto listiny vyplýva, že dáva výpoveď zo zamestnania k 1.10.2019 dohodou zo strany zamestnanca. Žalovaná považovala tento pracovný pomer za ukončený už aj s poukazom na to, že jej priamy nadriadený prevzal od žalovanej pracovné pomôcky, o čom jej vydal potvrdenie s názvom Výstupný protokol ako doklad o tom, že pracovné pomôcky boli dňa 30.9.2019 odovzdané. Žalovaná následne od 1.10.2019 prestala chodiť na pracovisko. Žalobca vyzval listom zo dňa 7.10.2019 žalovanú na zdokladovanie neprítomnosti na pracovisku, na čo žalovaná reagovala tým, že pracovný pomer považuje za ukončený dohodou. Keďže s týmto spôsobom ukončenia pracovného pomeru žalobca nesúhlasil, dňa 22.10.2019 jej dal výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, keď od 1.10.2019 bez vysvetlenia či ospravedlnenia prestala žalovaná chodiť do práce a plniť si svoje pracovné povinnosti. Výpoveď bola žalovanej doručená dňa 6.11.2019.

Žalobca si voči žalovanej uplatnil nárok na peňažnú náhradu za dva mesiace výpovednej doby, počas ktorej žalovaná nechodila na pracovisko, keď jej priemerný mesačný zárobok 950 eur za mesiac znásobil za dva mesiace na sumu 1.900 eur. Podľa žaloby žalobca predložil doklady o mesačnej mzde žalovanej. Ďalej si žalobca uplatnil podľa žaloby aj nárok na vrátenie vyplatenej náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku. Žalobca v žalobe uviedol, že v čase od 1.1.2019 do 30.9.2019 vyčerpala žalovaná 20 dní dovolenky, v dôsledku neospravedlnenej absencie pristúpil žalobca ku kráteniu jej vyčerpanej dovolenky a tak náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku v počte 20 dní predstavuje 873,97 eur. Ako dôkaz v súvislosti s prečerpanou dovolenkou poukázal na list zo dňa 10.2.2020, z ktorého vyplýva uplatnenie si tohto nároku u žalovanej s uvedením výšky uplatneného nároku a účtu, na ktorý je potrebné tento nárok zo strany žalovanej uhradiť.

V priebehu prvoinštančného konania prvoinštančný súd vyhodnotil primárne uplatnené nároky žalobcu tak, že nárok na peňažnú náhradu v sume 1.900 eur za nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa

počas výpovednej doby posúdil ako nedôvodný pre neplatné dojednanie tohto nároku v pracovnej zmluve, nárok na náhradu mzdy za prečerpanú dovolenku vyhodnotil ako nárok, ktorý žalobca nepreukázal a navyše, prvoinštančný súd vyhodnotil právny úkon žalovanej s názvom Žiadosť o skončenie pracovného pomeru - dohodou za platný právny úkon s tým, že k ukončeniu pracovného pomeru došlo platne dohodou k 1.10.2019.

Žalobca namietal tento procesný postup prvoinštančného súdu a uviedol, že s právnym posúdením prvoinštančného súdu nesúhlasí, pretože nepovažuje dohodu o ukončení pracovného pomeru, teda právny úkon žalovanej za neplatný. Bolo povinnosťou žalovanej dodržať dvojmesačnú výpovednú dobu a plniť si počas nej pracovné povinnosti a nárok na náhradu mzdy za prečerpanú dovolenku považoval za preukázaný.

9. Odvolací súd sa prioritne zaoberal z procesného hľadiska uplatnenými samostatnými nárokmi žalobcu, a dospel k záveru, že prvé dva nároky prvoinštančný súd neposúdil správne, keď nesprávne právne posúdil nárok na úhradu peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa a spôsob ukončenia pracovného pomeru, pretože prvoinštančný súd obsah správnej právnej normy nesprávne interpretoval.

10. Pokiaľ sa týka uplatneného nároku na náhradu za krátenú dovolenku, ktorú už žalovaná vyčerpala a na ktorú stratila nárok, odvolací súd sa s právnym posúdením nároku prvoinštančným súdom stotožnil. Je potrebné uviesť, že žalobca vo vzťahu k nároku na vrátenie vyplatenej náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku v žalobe uviedol len tú skutočnosť, že žalovaná dovolenku v rozsahu 20 dní vyčerpala, žalobca pristúpil ku kráteniu jej vyčerpanej dovolenky, na ktorú žalovaná stratila nárok, v počte 20 dní za vyčerpanú dovolenku nárok žalobcu predstavuje 873,97 eur. Žalovanej zaslali výzvu na úhradu tohto nedoplatku, tento nedoplatok neuhradila. Ako dôkaz týkajúci sa tohto nároku žalobca uviedol list zo dňa 10.2.2020, ktorý predstavuje výzvu na úhradu tohto nedoplatku.

Žalobca na pojednávaní na takto špecifikovanom nároku na vrátenie vyplatenej náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku zotrval, bližšie tento nárok nešpecifikoval.

Po tom, čo súd v tejto časti nárok žalobcu zamietol pre nepreukázanie uplatnenej časti nároku, v odvolaní žalobca poukázal na to, že jeho tvrdenia vyplývajú z predložených výplatných pásov žalovanej za obdobie od októbra do decembra 2019 v časti Nepřítomnosti - sumár / rok je pri dovolenke uvedené 20 dní. Z týchto dokladov je preto zrejmé, že žalovaná vyčerpala za rok 2019, resp. do dňa, kedy prestala chodiť do práce, 20 dní dovolenky. Preto došlo ku kráteniu jej vyčerpanej dovolenky, na ktorú stratila nárok.

Podľa § 132 ods. 2 CSP, opísanie rozhodujúcich skutočností nemožno nahradiť v žalobe odkazom na označené dôkazy.

Podľa § 366 CSP, prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prevej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak a) sa týkajú procesných podmienok, b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, alebo d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prevej inštancie.

Z uvedeného zákonného ustanovenia vyplýva, že žalobca v žalobe rozhodné skutočnosti odôvodňujúce uplatnený nárok na vrátenie vyplatenej náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku náležitým spôsobom nepreukázal. Len skutkové tvrdenia v žalobe neodôvodňujú priznanie takéhoto nároku. V priebehu prvoinštančného konania na pojednávaní žalobca svoj uplatnený nárok nepreukázal žiadnymi dôkazmi, preto správne postupoval súd, keď po vecnom prejednaní časti tohto nároku nárok na náhradu mzdy za prečerpanú dovolenku zamietol. Zo žaloby, a ani pri posúdení prostriedkov procesného útoku a obrany nevyplývajú žiadne okolnosti, ktoré by verifikovali uplatnený nárok, ktorým by svoje tvrdenie žalobca preukázal.

V odvolacom konaní žalobca odkazuje na listiny bez toho, aby bližšie sám skutkovo ozrejmil uplatnený nárok.

Keďže v odvolacom konaní odvolací súd, vzhľadom na koncentráciu konania platnú pre zamestnávateľa, nemôže bez ďalšieho vykonať dôkazy, ktoré mali byť vykonané v prvoinštančnom konaní, odvolaciemu súdu neostávalo nič iné, než pre nepreukázanie časti uplatneného nároku na vyplatenie náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku rozsudok potvrdiť. Žalobca nepreukázal uplatnený nárok na náhradu mzdy za prečerpanú dovolenku, argumenty v odvolacom konaní neboli dostatočné na to, aby súd mohol vykonať tieto dôkazy ako novoty v odvolacom konaní. Skutkové tvrdenia žalobcu v žalobe odkaz na predložené listiny bez ďalšieho nepostačuje na skonštatovanie dostatočnosti tvrdenia žalobcu o uplatnenom nároku a jeho preukázanie.

Preto odvolací súd v časti tohto nároku na zaplatenie náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku v sume 873,97 eur zamietavý výrok prvoinštančného rozsudku potvrdil podľa § 387 ods. 1, 2 CSP.

11. Pre správne posúdenie nároku žalobcu na zaplatenie náhrady podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce za to, že žalovaná nezotrvala počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, je potrebné v prvom rade posúdiť, či vôbec začala plynúť výpovedná doba žalovanej, či sa skončil pracovný pomer dohodou alebo inak. Vyriešenie tejto otázky bude odpoveďou na základ uplatňovaného nároku na peňažnú náhradu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce.

Pri riešení otázky, či podanie žalovanej zo dňa 30.9.2019 (čl. 13 súdneho spisu) označené ako Žiadosť o skončenie pracovného pomeru - dohodou, má náležitosti riadnej dohody pri ukončení pracovného pomeru, je potrebné vychádzať z ust. § 60 Zákonníka práce, ktoré zákonné ustanovenie stanovuje podmienky ukončenia pracovného pomeru dohodou. Dohoda je v každom prípade dvojstranným právnym úkonom, na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dochádza k ukončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Keďže ide o dvojstranný právny úkon, zúčastňuje sa na realizácii tejto dohody zamestnávateľ a zamestnanec. Doba, kedy sa má skončiť pracovný pomer dohodou, je na dohode a rozhodnutí zmluvných strán. Proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru je potrebné hodnotiť a posudzovať v zmysle Občianskeho zákonníka o právnych úkonoch, kedy návrh na uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý má smerovať k skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu, navrhne jedna zmluvná strana a druhá zmluvná strana, pokiaľ tento návrh prijme bez výhrad, je možné považovať za uzatvorenú dohodu. Pokiaľ však druhá zmluvná strana tento návrh na uzavretie dohody prijme s výhradami, je možné tento prejav považovať za nový návrh na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru.

Dohoda o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky náležitosti platného právneho úkonu, absencia ktorých má za následok neplatnosť dohody. Nevyhnutnou obsahovou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru je deň skončenia pracovného pomeru. Aj keď dohodu o skončení pracovného pomeru obvykle uzatvára zamestnávateľ so zamestnancom, nie je vylúčené, aby konali v zastúpení. Pri ukončení pracovného pomeru dohodou sa dôvody nemusia uvádzať.

Zákonník práce vyžaduje písomnú formu dohody o skončení pracovného pomeru, avšak jej nedodržanie v nadväznosti § 17 Zákonníka práce však nespája s právnym následkom neplatnosti právneho úkonu. Aj ústna dohoda o skončení pracovného pomeru je platná. Zamestnávateľ môže byť sankcionovaný jedine za porušovanie pracovnoprávných predpisov, nie však neplatnosťou právneho úkonu.

V danom prípade prvoinštančný súd dospel bez ďalšieho dokazovania k záveru, že dohoda o skončení pracovného pomeru tak, ako ju adresovala žalobkyňa svojmu zamestnávateľovi, za ktorého túto dohodu prevzal Z.. J. S., je platnou dohodou o skončení pracovného pomeru. Dospel k záveru, že žalovaná nemusela poznať kompetencie Z.. J. S. a správanie Z.. J. S. ako riaditeľa pobočky zamestnávateľa žalovanej a žalovanej svedčilo o ukončení pracovného pomeru.

Z obsahu spisového materiálu však tieto závery prvoinštančného súdu ostávajú skutkovo ani právne nejasné, pretože nie je možné dať jednoznačnú odpoveď na otázku, či k ukončeniu pracovného pomeru na strane žalovanej došlo alebo nedošlo na základe dohody o skončení pracovného pomeru. V danom prípade z právneho úkonu jednoznačne nie je zistiteľné, či žalobkyňa mala v úmysle dať výpoveď, alebo uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ žalobkyňa mienila ukončiť pracovný pomer dohodou, bolo namieste zo strany prvoinštančného súdu skutkovo okolnosti uzatvorenia hoci aj ústnej dohody ozrejmiť, a to minimálne výsluchom žalovanej a svedka Z.. J. S., dvoch aktérov, ktorí mali sa uzatvárania tejto dohody podľa tvrdenia žalovanej zúčastniť. Ak by k platnému uzatvoreniu dohody došlo, v takom prípade je nárok vyplývajúci z ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce nedôvodný, pretože nezačala plynúť výpovedná doba u žalovanej.

Pokiaľ však tento právny úkon je možné hodnotiť ako výpoveď danú zamestnancom podľa § 67 Zákonníka práce, výpovedná doba plynie v súlade so zákonom. Ak tento právny úkon, vzhľadom na časovú súslednosť, kedy bol doručený zamestnávateľovi (dňa 30.9.2019) a žalovaná mienila ukončiť pracovný pomer k 1.10.2019, by súd posudzoval podľa § 69 Zákonníka práce, kde sú uvedené dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, je potrebné zistiť, či takýto úkon môže spĺňať náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca a vyhodnotiť plynutie výpovednej doby viažucej sa na ukončenie pracovného podľa § 69 Zákonníka práce.

Pokiaľ by však súd dospel k záveru, že táto dohoda o skončení pracovného pomeru, ako bola predložená stranami sporu (čl. 13 súdneho spisu) je neplatnou dohodou o skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončil výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, a to výpoveďou zo strany zamestnávateľa (čl. 17 súdneho spisu). V takom prípade by nárok na zaplatenie peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa bol dôvodný.

12. Až v takom prípade, pokiaľ by mal prvoinštančný súd jednoznačne zistené, či vôbec, vzhľadom na množstvo zákonných alternatív sa skončil pracovný pomer tak, že začala plynúť výpovedná doba, bolo by možné preskúmať dohodu uzatvorenú podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, uvedenú v bode 2.5 pracovnej zmluvy.

Ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce je ustanovením všeobecným, ktoré určuje maximálny možný nárok zamestnávateľa v prípade, pokiaľ by zamestnanec nezotrval počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa. Ide maximálne o dvojmesačnú lehotu a o dvojmesačný priemerný mesačný zárobok takéhoto zamestnanca. Okolnosť, že z pracovnoprávnej zmluvy vyplýva odkaz pre určenie nároku zamestnávateľa na peňažnú náhradu, nie je okolnosťou, ktorá by spôsobovala nerovné postavenie zamestnanca a zamestnávateľa v zmluvnom vzťahu a zvýhodňovala by zamestnávateľa, pretože pri uzatváraní pracovného pomeru nie je možné vopred namodelovať takú situáciu, ktorá sa vyskytne pri vzniku nároku zamestnávateľa a ktoré okolnosti môžu mať zásadný vplyv pre rozhodovanie zamestnávateľa v súvislosti s uplatňovaním nároku podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Zamestnávateľ totiž má právo uplatniť si svoj nárok na peňažnú náhradu a pri určovaní výšky tejto náhrady v maximálnej výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, keďže výpovedná doba mala byť u žalovanej 2 mesiace, zohľadňuje aj individuálne okolnosti, a to najmä dôvod výpovede, či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa a dôvod a dĺžku doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby (bližšie pozri Zbierka stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR R/27/2019, uznesenie Najvyššieho súdu SR z 25.9.2018 pod sp. zn. 3Cdo/154/2018). Preto dojednanie akýchkoľvek limitov v pracovnej zmluve je vopred nerealizovateľné, tieto limity sú obmedzené len odkazom na zákonné ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce maximálnou výškou náhrady. Zamestnávateľ môže túto výšku, ako bolo uvedené vyššie, vzhľadom na individuálne okolnosti prípadu, uplatniť aj v nižšej sume, než je zákonný maximálny limit.

Preto názor prvoinštančného súdu o neplatnosti zmluvného dojednania podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je správny, a preto odvolací súd v rozsahu uplatneného nároku žalobcu na peňažnú náhradu vo výške 1.900 eur a k tomu viažuci sa výrok o trovách konania napadnutého prvoinštančného rozsudku podľa § 389 ods. 1 písm. b/ CSP zrušil a vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie prvoinštančnému súdu.

13. Úlohou prvoinštančného súdu bude doplniť dokazovanie, a to výsluchom žalovanej, výsluchom riaditeľa pobočky žalobcu Z. J. S., vyhodnotením spôsobu ukončenia pracovného pomeru žalovanej u žalobcu a následné posúdenie nároku na peňažnú náhradu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce pri vyhodnutí individuálnych okolností daného prípadu. Až za takých okolností, pokiaľ skutkovo bude mať prvoinštančný súd náležite zistené okolnosti, bude môcť správne o nároku žalobcu rozhodnúť.

14. O trovách konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 3 CSP s tým, že o náhrade trov konania rozhodne súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci.

15. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

Podľa § 420 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.

Podľa § 421 ods. 1 CSP, 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.

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

Podľa § 423 CSP, dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Podľa § 424 CSP, dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Podľa § 427 ods. 1 CSP, 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.

Podľa § 427 ods. 2 CSP, dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

Podľa § 428 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).

Podľa § 429 ods. 1 CSP, dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Podľa § 429 ods. 2 CSP, povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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