

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	2Cdo/13/2022
Identifikačné číslo spisu:	1320205907
Dátum vydania rozhodnutia:	27.04.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Viera Nevedelová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:1320205907.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Nevedelovej a členiek senátu JUDr. Viery Petrikovej a JUDr. Márie Trubanovej, PhD., v spore žalobcu: J. T., narodený E., štátna príslušnosť: D., prechodný pobyt: X., zastúpený: Kinstellar, s. r. o., Bratislava, Hviezdoslavovo nám. 13, IČO: 35 873 833, proti žalovanému: EUROPERSONAL & FABRIKA, s. r. o., Bratislava, Mlynské Nivy 70, IČO: 44 972 911, zastúpený: JUDr. Julián Lapšanský, advokátska kancelária, spol. s r. o., Bratislava, Zelinárska 8, IČO: 45 941 815, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 19Cpr/13/2020, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29. apríla 2021 sp. zn. 10CoPr/2/2021, takto

rozhodol:

I. Dovolanie proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29. apríla 2021 sp. zn. 10CoPr/2/2021, v časti, týkajúcej sa potvrdenia výroku I. rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 01. decembra 2020 č. k. 19Cpr/13/2020-63, z a m i e t a .

II. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29. apríla 2021 sp. zn. 10CoPr/2/2021, v časti, týkajúcej sa potvrdenia výroku II. a IV. rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 01. decembra 2020 č. k. 19Cpr/13/2020-63 z r u š u j e a v tejto časti vec vracia Krajskému súdu v Bratislave na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej aj ako „súd prvej inštancie“, alebo „okresný súd“) rozsudkom zo dňa 01. decembra 2020 č. k. 19Cpr/13/2020-63 (písomné vyhotovenie rozsudku - poznámka dovolacieho súdu) určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 13.01.2020, na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17.03.2020, je neplatné (výrok I.), žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 4.747,95 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 400,00 eur od 21.04.2020 do zaplatenia, zo sumy 869,59 eur od 21.05.2020 do zaplatenia, zo sumy 869,59 eur od 21.06.2020 do zaplatenia, zo sumy 869,59 eur od 21.07.2020 do zaplatenia, zo sumy 869,59 eur od 21.08.2020 do zaplatenia, zo sumy 869,59 eur od 21.09.2020 do zaplatenia všetko do troch dní od právoplatnosti konania (výrok II.), vo zvyšku konanie zastavil (výrok III.) a žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 94 % (výrok IV.).

2. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že žalobca sa žalobou domáhal voči žalovanému určenia, že ku skončeniu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 13.01.2020, tak ako je to uvedené v oznámení žalovaného zo dňa 17.03.2020, nedošlo, a uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť mu sumu vo výške 418,19 eur ako náhradu mzdy za obdobie od 18.03.2020 a do 31.03.2020 a čiastku vo výške 909,55 eur mesačne ako náhradu mzdy za obdobie od 01.04.2020 do 31.08.2020, t. j. celkovo 4.965,94 eur spolu s úrokom z omeškania ako i náhradu trov konania.

3. Okresný súd dospel k záveru, že pracovný pomer žalobcu skončil dňa 31.08.2020, kedy skončila doba určitá uvedená v článku III. odsek 3.2 pracovnej zmluvy zo dňa 13.01.2020. Mal za to, že v danom prípade mal žalovaný možnosť uplatniť ako jeden z výpovedných dôvodov aj skončenie pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti, vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú. Pri tomto druhu výpovede býva aplikovaná výnimka z § 63 ods. 2 č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce (ďalej aj „ZP“), keď agentúra dočasného zamestnávania nemusí skúmať, či nemá možnosť zamestnancovi ďalej ponúknuť inú prácu jeho preradením alebo ho zamestnávať na kratší pracovný čas a môže mu výpoveď z uvedeného dôvodu dať.

4. Keďže Zákonník práce spôsob určenia doby trvania pracovného pomeru výslovne upravuje, subsidiarita Občianskeho zákonníka (§ 36) bola v tomto prípade vylúčená. Súd dodal, že z konania žalovaného (zakomponovanie rozvázovacej podmienky do pracovnej zmluvy) bol zrejmý úmysel vyhnúť sa zákonnej povinnosti poskytnúť žalobcovi odstupné podľa § 76 ods. 1 písm. a) ZP, na ktoré by mu vznikol nárok v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, teda žalovaného, pre nadbytočnosť (§ 63 ods. 1 písm. b) ZP). Takéto správanie zamestnávateľa nemohlo požívať právnu ochranu.

5. Vzhľadom na oznámenie žalovaného o skončení pracovného pomeru ku dňu 17.03.2020 žalobca nemal inú možnosť, ako domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe oznámenia zo dňa 17.03.2020 aplikujúc § 77 ZP, z ktorého naliehavý právny záujem na určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru priamo vyplýva. Súd prvej inštancie vyjadril zároveň názor, že navrhovaný žalobný petit v čase podania žaloby na súd dňa 18.05.2020 bol správny, avšak vzhľadom na skutočnosť, že jeho pozitívne vymedzenie v znení „určenia, že pracovný pomer trvá“ by vzhľadom na uplynutie doby trvania pracovného pomeru dojednaného do 31.08.2020 už nemalo opodstatnenie.

6. Poukázal tiež na to, že ustanovenie § 59 ods. 1 ZP síce nepredpokladá možnosť skončenia pracovného pomeru na základe „oznámenia“ zamestnávateľa na podklade rozvázovacej podmienky, z ktorého dôvodu táto skutková podstata skončenia pracovného pomeru nebola výslovne uvedená ani v § 77 ZP, čo však nemôže sankcionovať zamestnanca vylúčením z pracovnoprávnej ochrany založenej na § 77 ZP a ukladať mu povinnosť osobitne preukazovať existenciu naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru zákonom nedovoleným spôsobom určovacou žalobou podľa § 137 písm. c) Zákonníka práce. Určenie tejto právnej skutočnosti vyplynulo z osobitného právneho predpisu (Zákonníka práce) a z uvedeného dôvodu sa jednalo o určovaciu žalobu podľa § 137 písm. d) CSP.

7. Keďže suma náhrady mzdy po čiastočnom späťvzatí žaloby čo do výšky nebola medzi stranami sporná, okresný súd priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške 4.747,95 eur za obdobie od 18.03.2020 do 31.08.2020, t. j. za obdobie dokedy mal pracovný pomer žalobcu trvať, spolu s úrokom z omeškania a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov v rozsahu 94 %, zohľadniac pôvodný žalobný petit a čiastočné späťvzatie žaloby.

II.

8. Proti rozsudku súdu prvej inštancie v časti výrokov I., II. a IV. podal žalovaný odvolanie. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj ako „krajský súd“, „odvolací súd“) rozsudkom zo dňa 29. apríla 2021 č. k. 10CoPr/2/2021-98 (ďalej aj „rozhodnutie odvolacieho súdu“) rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti potvrdil a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

9. V odôvodnení svojho rozhodnutia odvolací súd konštatoval, že odôvodnenie napadnutého rozhodnutia spĺňalo všetky zákonom vyžadované náležitosti, z jeho obsahu bolo zrejmé, čoho sa žalobca žalobou domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy na preukázanie svojich tvrdení označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia podľa názoru odvolacieho súdu jasne a výstižne vysvetlil,

ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán sporu, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, ktoré dôkazy vykonal a ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil, ako aj všetky podstatné dôvody, pre ktoré rozhodol spôsobom uvedeným v napadnutom rozsudku. V celom rozsahu sa stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, skonštatoval správnosť jeho dôvodov a na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia doplnil ďalšie dôvody § 387 ods. 2 CSP.

10. K tvrdeniu žalovaného, že nesprávna citácia ustanovení § 58 ods. 2 až § 11 ZP v napadnutom rozsudku znamená, že súd prvej inštancie nepozná právo, preto ho ani nemôže správne interpretovať, odvolací súd uviedol, že síce išlo o zrejmu chybu, ktorej sa prvoinštančný súd dopustil, avšak táto očividná nesprávnosť v kontexte so zrozumiteľným odôvodnením rozsudku, nespôsobila ani jeho zmätočnosť a ani jeho rozporuplnosť.

11. K tvrdeniu žalovaného, že rozhodnutie súdu prvej inštancie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci odvolací súd uviedol, že skutkové zistenia súdu prvej inštancie považuje, vzhľadom na obsah odôvodnenia jeho rozsudku, za úplné a ich právne posúdenie za správne. Nebolo sporným, že žalobca uzavrel dňa 13.01.2020 so žalovaným pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na dobu určitú do 31.08.2020, s nástupom do práce dňa 13.01.2020, na základe ktorej bol žalobca dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi DHL Exel Slovakia, s. r. o. Z obsahu pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami sporu zároveň vyplynulo, že v čl. III ods. 3.3 sa dohodli na rozvázovacej podmienke trvania pracovného pomeru k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa s tým, že splnením rozvázovacej podmienky (t. j. dňom uvedeným v oznámení užívateľského zamestnávateľa) pracovný pomer zanikne k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa a zároveň, že doba na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, je doba trvania pracovného pomeru (čl. IV ods. 4.3 pracovnej zmluvy).

12. V posudzovanej veci bolo podľa názoru odvolacieho súdu potrebné rozlišovať medzi dvoma právnymi inštitútmi a ich realizáciou, t. j. trvaním pracovného pomeru na určitú dobu a trvaním a ukončením dočasného pridelenia zamestnanca, keď v danom prípade bol pracovný pomer žalobcu síce dohodnutý na konkrétnu určitú dobu, ale v dohode o dočasnom pridelení bola súčasne dohodnutá aj možnosť predčasného skončenia dočasného pridelenia, čím sa následne končí aj pracovný pomer.

13. Odvolací súd poukázal na to, že možnosť predčasného ukončenia je (v zmluve) formulovaná tak, že dočasné pridelenie sa končí okamihom, kedy agentúra oznámi zamestnancovi, že užívateľský zamestnávateľ nepotrebuje výkon jeho práce. Možnosť takto sa dohodnúť na predčasnom skončení vyplýva priamo z § 58 ods. 8 ZP, podľa ktorého sa dočasné pridelenie končí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo, pred uplynutím tohto času možno skončiť pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok. V oblasti pracovného práva je pojem doba spojený, resp. používaný, okrem iného aj v súvislosti s pracovným pomerom na určitú dobu. Možnosť platne dohodnúť vymedzenie trvania pracovného pomeru na určitú dobu aj iným spôsobom ako určením konkrétneho dňa sa odvíja predovšetkým od súdnej praxe, ktorá predpokladá, že zmluvné strany sa dohodnú odchyľne na okamihu, ktorý nebude vzbudzovať žiadnu pochybnosť o tom, kedy sa má pracovný pomer zamestnanca skončiť, hoci nie je vopred známe, kedy presne tento okamih nastane (napr. skončením pracovnej úlohy alebo iných prác, návratom ženy - zamestnankyne z materskej dovolenky a podobne). Takto dohodnutý pracovný pomer sa teda skončí právnou skutočnosťou/udalosťou, ktorou môže byť uplynutie dohodnutej doby, alebo okamih ukončenia pracovnej úlohy bez toho, aby zamestnávateľ uplatnil niektorý z taxatívne uvedených výpovedných dôvodov v Zákonníku práce. Okamih skončenia pracovného pomeru na určitú dobu v prípade predčasného ukončenia dočasného pridelenia podľa súdnej praxe nenastáva na základe právneho úkonu zamestnávateľa alebo zamestnanca, ale na základe objektívne určiteľnej skutočnosti vymedzenej v pracovnej zmluve, ktorá obmedzuje dĺžku trvania pracovného pomeru na určitú dobu. Touto objektívnou skutočnosťou je podľa názoru žalovaného ukončenie dočasného pridelenia, ktoré nastane v dôsledku oznámenia užívateľského zamestnávateľa, že nepotrebuje výkon prác agentúrnych zamestnancov, resp. žalobcu. Podľa názoru odvolacieho súdu bolo potrebné predovšetkým zodpovedať otázku, či sa jednalo o objektívne určiteľnú skutočnosť, alebo o svojvôľu subjektu, ktorý ani nie je účastníkom pracovného pomeru. V prípade dočasného pridelenia, ktoré sa predčasne končí na základe rozhodnutia užívateľského zamestnávateľa, ide fakticky o jeho rozhodnutie, ktoré môže nastať kedykoľvek (možno uvažovať, či ide o jeho svojvôľu) a následne na základe ukončenia prác dochádza ku skončeniu pracovného pomeru. Pracovný pomer na určitú dobu však predstavuje atypickú formu pracovného pomeru v porovnaní s

pracovným pomerom na neurčitý čas spojenú s preukázateľnou neistotou trvalého zamestnania pre zamestnanca, a preto Zákonník práce v ustanoveniach § 48 ZP uvádza ďalšie obmedzenia uzatvárania pracovného pomeru na určitú dobu ako neštandardnej formy zamestnávania, ktorej existencia má byť skôr výnimočnou v životnom cykle zamestnanca. V uvedenej súvislosti je teda pracovný pomer na určitú dobu z časového hľadiska pevným (fixným) presne ohraničeným obdobím, počas ktorého je povinnosťou zamestnávateľa a zamestnanca plniť si povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, a to do okamihu dohodnutej doby, ktorej uplynutím sa pracovný pomer skončil. Uvedené potvrdzuje i spôsob počítania času v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k dobe upravený v § 37 ZP, podľa ktorého okrem iného aj doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby, a preto doba, po ktorú bolo obmedzené na základe pracovnej zmluvy trvanie pracovného pomeru, má začínať prvý dňom a končiť sa uplynutím posledného dňa dohodnutej doby, čo znamená, že z dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy, kde sa deklaruje, že sa uzatvára na určitú dobu, má byť zrejmy okamih vzniku pracovného pomeru a okamih jeho skončenia v podobe objektívnej určiteľnej skutočnosti, ktorá nastane nezávisle od vôle zamestnávateľa a zamestnanca. Vychádzajúc i zo subsidiárnej pôsobnosti všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy, ktoré nie sú upravené v prvej časti Zákonníka práce, ustanovenie § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka vyžaduje na platnosť právneho úkonu jeho určitosť. Právny úkon je neurčitý, ak jeho obsah je vecne nejasný. Náležitosti tejto určitosti pri pracovnom pomere na dobu určitú definuje § 48 ods. 1 ZP formou výslovného dohodnutia doby jeho trvania. Objektívne určiteľnou skutočnosťou vo vzťahu k dobe trvania pracovného pomeru s prihliadnutím i na znenie doložky 311 smernice Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorá je záväzná i pre Slovenskú republiku, je priamy časový údaj, splnenie určitej úlohy alebo určitá udalosť, nakoľko práve vymedzenie doby trvania pracovného pomeru objektívne určiteľným spôsobom odlišuje pracovný pomer na určitú dobu od pracovného pomeru na neurčitý čas. Z § 58 ods. 3 prvá veta ZP vyplýva, že písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania ako zamestnávateľom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa; deň, keď dočasné pridelenie vznikne a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce, miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. V poslednej vete tohto odseku sa výslovne konštatuje, že tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Takáto právna konštrukcia pritom explicitne diferencuje medzi pracovným pomerom uzatvoreným na určitú dobu a na neurčitý čas medzi agentúrou dočasného pridelenia a zamestnancom s ohľadom na uvádzanú skutočnosť, že skončenie dočasného pridelenia u konkrétneho užívateľského zamestnávateľa nespôsobuje a ani nemôže spôsobiť aj subsidiárny zánik pracovného pomeru. Pracovný pomer dohodnutý od určeného dňa do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa nemôže v žiadnom ohľade predstavovať požadovanú objektívnu skutočnosť, ktorá je spôsobilá vyvolať skončenie pracovného pomeru na určitú dobu so zamestnancom a ani s ním predčasne ukončiť dočasné pridelenie. V tomto prípade ukončenie objednávky (skončenie výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa) predstavuje skutočnosť, ktorá má vplyv na obchodno-právny vzťah medzi agentúrou a užívateľským zamestnávateľom, ktorý je regulovaný dohodou o dočasnom pridelení zamestnancov podľa § 58a ZP, resp. ide o podmienku, na základe ktorej užívateľský zamestnávateľ môže vo vzťahu k zamestnávateľovi zamestnanca, napr. v podobe agentúry dočasného zamestnávania, predčasne skončiť dočasné pridelenie, a to pred uplynutím doby dočasného pridelenia, ktorá má byť taktiež obsiahnutá v dohode podľa § 58a ZP.

14. Z hľadiska pracovnoprávneho vzťahu by podľa odvolacieho súdu bolo možné uvažovať o tom, že medzi agentúrou a jeho zamestnancom je ukončenie objednávky na výkon prác zo strany užívateľského zamestnávateľa len právnym dôvodom pre agentúru ako zamestnávateľa na realizáciu právneho úkonu voči zamestnancovi, ktorým je jednostranné ukončenie dočasného pridelenia, a to pred uplynutím dohodnutej doby dočasného pridelenia. Jednostranné ukončenie dočasného pridelenia je právny úkon, ktorého uplatnením a doručením zamestnancovi zaniká dočasné pridelenie, a to pred uplynutím dohodnutej doby. Súčasne ním dochádza k ďalšej zmene obsahu pracovného pomeru a nie k skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu, ktorého základným znakom je to, že objektívne určiteľná skutočnosť je taká skutočnosť, ktorá spôsobuje zánik pracovného pomeru bez toho, aby sa na

ukončenie pracovného pomeru vyžadoval právny úkon zo strany zamestnávateľa zamestnanca.

15. To, že právny úkon v podobe jednostranného ukončenia dočasného pridelenia je nevyhnutné realizovať voči zamestnancovi, ktorý bol dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, vyplýva z ustanovenia § 58 ods. 8 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže ukončiť dočasné pridelenie zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa pred uplynutím dojednanej doby dočasného pridelenia v prípade, že užívateľský zamestnávateľ ukončí objednávku na výkon prác zamestnanca. Za takýto právny úkon nemožno považovať oznámenie agentúry zamestnancovi, že sa končí dočasné pridelenie, pretože toto oznámenie má často len ústnu formu a v prípade, ak je aj písomná forma, neobsahuje žiadny dôvod. Objavila sa otázka, či takýto spôsob skončenia bol v súlade s medzinárodným pracovným právom, ktoré vyžaduje, aby nedochádzalo k bezdôvodnému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Ukončenie objednávky samo osebe nespôsobuje ukončenie dočasného pridelenia vo vzťahu k zamestnancovi, a tým skončenie pracovného pomeru, ale zakladá pre agentúru právny dôvod na uplatnenie jednostranného ukončenia dočasného pridelenia, neuplatnením ktorého sa nemôže skončiť dočasné pridelenie a ani pracovný pomer. Súčasne to nemôže spôsobovať skončenie pracovného pomeru na „určitú dobu“ uplynutím doby aj z toho dôvodu, že zamestnávateľa v praxi vôbec neuplatňujú postup v zmysle § 58 ods. 8 ZP v spojení s § 38 ods. 1 a 4 ZP, t. j. realizovať právny úkon, ktorým je jednostranné ukončenie pracovného pomeru.

16. Z vyššie uvedeného výkladu odvolaciu súdu vyplynul jednoznačne správny právny záver prvoinštančného súdu konštatujúceho absolútnu neplatnosť rozvázovacej podmienky, ktorá viazala skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú na skončenie dočasného pridelenia žalobcu.

17. Odvolací súd ďalej uviedol, že nebolo možné stotožniť sa ani s odvolacom námietkou žalovaného, že prvoinštančný súd sám z vlastnej iniciatívy bez právneho základu a bez návrhu žalobcu subsumoval právny vzťah sporových strán pod ustanovenie § 77 ZP a určil, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 13.01.2020 na základe jeho oznámenia zo dňa 17.03.2020 je neplatné, napriek tomu, že žalobca žiadal určenie, že k skončeniu pracovného pomeru nedošlo, nakoľko ako správne uviedol súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku by žalobným petitom požadované určenie nemalo právne opodstatnenie, a to z dôvodu zmluvne dohodnutého uzavretia pracovného pomeru na dobu určitú (do 31.08.2020).

18. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd dodal, že dohodnutie trvania pracovného pomeru na určitú dobu vo forme „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“ a rovnaké dohodnutie doby dočasného pridelenia vo forme „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“ smerovalo k záveru o obchádzaní § 48 ods. 1 a 9, § 38 ods. 1 a 4, § 58 ods. 3 a 8 a § 59 ZP. Ak by totiž bolo možné vyššie uvedené nekonkrétne vymedzenie určitej doby a skončenie pracovného pomeru závislé od svojvôle iného subjektu než sú účastníci pracovného pomeru, došlo by fakticky k obchádzaniu spôsobov skončenia pracovného pomeru v § 59 ZP, ktoré Zákonník práce vymedzuje ako taxatívne a nepripúšťa možnosť odchýliť sa od nich. Formou takéhoto určenia „určitej doby“ zo strany agentúry dočasného zamestnávania by sa stierali elementárne rozdiely medzi uzatváraním pracovného pomeru na určitú dobu a na neurčitý čas. Uzatvárané pracovné pomery na dobu určitú vrátane dohôd o dočasnom pridelení s agentúrnymi zamestnancami s uvedením formulácie ich skončenia v podobe „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“, by boli podľa odvolacieho súdu dohodnuté v rozpore s právnym poriadkom, a preto správne súd prvej inštancie modifikoval petit žaloby a určil neplatnosť tohto právneho úkonu žalovaného.

19. K odvolacej námietke týkajúcej sa nesúladu výroku rozsudku vyhláseného na pojednávaní s písomne vypracovaným rozsudkom odvolací súd uviedol, že porovnaním zápisnice o pojednávaní zo dňa 01.12.2020 (viď č. 1. 62 spisu) nezistil žiadnu vytýkanú nezrovnalosť, nakoľko vyhlásený výrok je identický s výrokom písomne vyhotoveného rozsudku, preto túto argumentáciu posúdil ako bezdôvodnú.

20. Odvolací súd sa zo všetkých uvedených dôvodov v celom rozsahu stotožnil so správnym právnym záverom súdu prvej inštancie, a nakoľko žalovaný v odvolaní neuviedol žiadne nové skutočnosti, pričom odvolacie námietky neboli spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku, odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti ako vecne správny potvrdil (prvý výrok) a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % (druhý výrok).

III.

21. Proti obojmu výroku rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalovaný (ďalej aj ako „dovolateľ“)

dôvodiť, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP), od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP) a zároveň súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP).

22. K dôvodu dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ uviedol, že v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola posudzovaná otázka rozvázovacej podmienky v prípade skončenia pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú. Poukázal na § 1 ods. 4 ZP, § 36 ods. 1, ods. 2 Občianskeho zákonníka a uviedol, že použitie Občianskeho zákonníka v jeho prvej časti treba využiť v prípadoch, ak osobitná úprava Zákonníka práce v jeho prvej časti celkom chýba, alebo ju ZP neupravuje komplexne. Takýmto prípadom je podľa dovolateľa aj právna úprava právnych úkonov, kedy ZP v ustanoveniach § 15 a § 16 upravuje iba niektoré vybrané osobitosti právnych úkonov oproti komplexnej právnej úprave právnych úkonov obsiahnutej v Občianskom zákonníku. Zákonník práce takto neobsahuje komplexnú právnu úpravu právnych úkonov v oblasti pracovnoprávných vzťahov (napr. neupravuje definíciu právneho úkonu, náležitosti právneho úkonu, vznik a uzatváranie zmlúv, neplatnosť právnych úkonov), a preto bolo potrebné na tieto spoločenské vzťahy spadajúce do oblasti pracovného práva aplikovať aj ustanovenia Občianskeho zákonníka, preto možno právnu úpravu odkladacích a rozvázovacích podmienok obsiahnutú v § 36 Občianskeho zákonníka, aplikovať aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov, keďže ZP neobsahuje v tomto smere žiadnu osobitnú úpravu a ani neobsahuje výslovný zákaz aplikácie ustanovenia § 36 Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy. Podľa žalovaného prípustnosť skončenia pracovného pomeru rozvázovacou podmienkou uvádza aj odborná literatúra a podľa neho v prípade využitia rozvázovacej podmienky sa nejedná o nový samostatný druh skončenia pracovného pomeru nad rámec § 59 ZP, ale ide o skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú. V tejto súvislosti poukázal na skutočnosť, že udalosť, na ktorú je naviazaná rozvázovacia podmienka je formulovaná tak, aby nastala nezávisle od vôle jedného či druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Trvanie pracovného pomeru žalobcu nie je závislé na vôli žalovaného, ale na rozhodnutí tretej osoby - užívateľského zamestnávateľa, ktorý nie je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi sporovými stranami. K záveru prvoinštančného súdu, osvojenému odvolacím súdom, o vyhovení žalobe vo výroku I. z dôvodu, že považoval rozvázovaciu podmienku dohodnutú v pracovnej zmluve a dohode o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 13.01.2020 za neplatnú, pretože by podľa jeho názoru išlo o rozširovanie taxatívne vymedzených spôsobov a dôvodov skončenia pracovného pomeru žalovaný uviedol, že v spornom prípade sa nejednalo o dohodnutie spôsobu skončenia pracovného pomeru, ale o vymedzenie trvania pracovného pomeru. Táto otázka - prípustnosť rozvázovacej podmienky dohodnutej v pracovnej zmluve a/alebo v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca v prípade skončenia pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú - nebola, podľa vedomosti žalovaného, v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu rozhodovaná, a preto by mala byť posúdená dovolacím súdom, aby bol odstránený stav právnej neistoty.

23. K uplatneniu dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP dovolateľ uviedol, že žalovaný už v konaní na súde prvej inštancie poukázal na okolnosť, že žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa možno podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce domáhať jedine v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo skončením dohodou. Jedná sa o taxatívny výpočet spôsobov skončenia pracovného pomeru, medzi ktorými sa skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú nenachádza a tento výpočet nemožno rozšíriť ani extenzívnym výkladom, ako to učinil súd prvej inštancie (bod 65. rozsudku okresného súdu). Otázka vzťahu žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a žaloby o určenie, že pracovný pomer trvá, je rozhodovacou praxou Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (rozsudok sp. zn. 1Cdo/193/2005, publikovaný v časopise Zo súdnej praxe 53/2007) riešená tak, že pokiaľ ku skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť iným spôsobom než uvedeným v § 59 ods. 1 Zákonníka práce, neprichádza do úvahy aplikácia ustanovenia § 77 Zákonníka práce, a preto sa účastník môže domáhať určenia existencie pracovného pomeru všeobecnou žalobou podľa § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku (v súčasnosti § 137 písm. c) CSP). Závery tohto rozhodnutia možno plne vzťahovať aj na posudzovaný sporný prípad. Súd sa však odchyľil aj od rozhodovacej praxe

Krajského súdu v Bratislave (viď napr. rozsudok sp. zn. 3Co/2009, sp. zn. 14Co/128/2006). Prvoinštančný súd, s ktorým sa odvolací súd plne stotožnil, v rozpore s ustanovením § 77 ZP a citovanou judikatúrou subsumoval právnu ochranu zamestnanca pod ustanovenie § 77 ZP. Súd prvej inštancie ani odvolací súd tento svoj odklon od rozhodovacej praxe vôbec neodôvodnili.

24. Porušenie práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP vzhľadom na žalovaný v nedodržaní viazanosti súdu petítom v zmysle § 216 ods. 1 a 2 CSP, pričom v predmetnom prípade žalobca žiadal určenie, že k skončeniu pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným nedošlo. Oba sudy však sami, z vlastnej iniciatívy, bez právneho základu a bez návrhu žalobcu subsumovali právny vzťah sporových strán pod § 77 Zákonníka práce a určili, že skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 13.01.2020 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17.03.2020 je neplatné.

25. Pri skončení pracovného pomeru sa platí domnienke platnosti tohto právneho úkonu, pokiaľ súd nerozhodne o neplatnosti jeho skončenia. Najvyšší súd SR rozhodol, že ak nedôjde k určaniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce, vychádza sa z toho, že pracovný pomer bol skončený platne. V zmysle judikatúry a odbornej literatúry ustanovenie § 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru; tým je však zároveň vylúčené, aby sa niektorý z nich domáhal z rovnakého právneho dôvodu žalobou podanou v zmysle ustanovenia § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku (v súčasnosti § 137 písm. c) CSP) určenia, že pracovný pomer trvá.

26. V predmetnom prípade bol petít žaloby podanej žalobcom jednoznačne formulovaný na účely určenia, že ku skončeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi nedošlo, a teda zo strany žalovaného malo ísť o nulitný právny úkon v dôsledku jeho absolútnej neplatnosti. Prvoinštančný súd však vo výroku I. určil a odvolací súd potvrdil určenie neplatnosti právneho úkonu vo svetle ustanovenia § 77 Zákonníka práce, a teda ho sankcionoval relatívnou neplatnosťou.

27. Žalovaný taktiež poukázal na nesúlad znenia rozsudku súdu prvej inštancie vyhláseného na pojednávaní dňa 01.12.2020 s doručeným znením rozsudku, a to v časti úrokov z omeškania, kde vo vyhlásenom znení priznal žalobcovi pri každej ním uplatnenej sume úroky z omeškania od 21.05.2020, zatiaľ čo v písomnom vyhotovení rozsudku jednotlivo od 21.05.2020 až 21.09.2020. Odvolací súd nesprávne v rozsudku uviedol, že vyhlásený výrok je identický s výrokom písomne vyhotoveného rozsudku (bod 25. rozsudku).

28. Porušenie práva na spravodlivý proces videl žalovaný tiež v nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozsudku. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením prvoinštančného rozsudku, pričom podľa dovolateľa je viditeľná vnútorná rozporupnosť rozsudkov súdov nižšej inštancie, napríklad v bode 62. prvoinštančného rozsudku súd uviedol, že dojednanie rozvázovacej podmienky trvania pracovného pomeru je absolútne neplatné v zmysle § 39 OZ, ďalej v odôvodnení (ods. 64., 65.) a vo výroku rozsudku posudzoval neplatnosť podľa § 77 ZP, teda ako neplatnosť relatívnu. Taktiež súd prvej inštancie v bode 65. rozsudku uviedol, že „žalobca nemal inú možnosť, ako domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe oznámenia zo dňa 17.03.2020 aplikujúc § 77 Zákonníka práce“, avšak opomenul, že žalobca sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru nedomáhal, domáhal sa určenia, že pracovný pomer účastníkov sa napadnutým úkonom neskončil. S touto námietkou sa odvolací súd v rozsudku vôbec nevysporiadal a nevysporiadal sa ani s ďalšími argumentmi dovolateľa zahrnutými v odvolaní zo dňa 09.12.2020, že prvoinštančný súd sám z vlastnej iniciatívy bez právneho základu a bez návrhu žalobcu subsumoval právny vzťah sporových strán pod ustanovenie § 77 ZP (ods. 23. rozsudku), námietkou nedostatočného odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie a jeho vnútornej rozporupnosti, nedodržania viazanosti súdu petítom žaloby, resp. odklonom od rozhodovacej praxe súdov. V súvislosti s uvedenou dovolacou námietkou dovolateľ poukázal na závery vyjadrené v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/98/2017 z 31. januára 2019.

29. Na základe vyššie uvedených skutočností dovolateľ navrhol, aby najvyšší súd rozsudok zrušil a vrátil vec odvolaciemu súdu na opätovné prejednanie a rozhodnutie.

30. Z vyjadrenia žalobcu vyplynulo, že dovolanie považuje za nedôvodné a špekulatívne, preto navrhol, aby najvyšší súd dovolanie odmietol a zaviazal žalovaného na náhradu trov dovolacieho konania.

IV.

31. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení,

že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 a 2 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolaniu Je potrebné vyhovieť.

32. Dovolanie je mimoriadnym opravným prostriedkom. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená (meritórnym rozhodnutím predstavujúcim *res iudicata*), musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania a dovolacieho konania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je tu skôr reštriktívny výklad (porovnaj sp. zn. 3Cdo/319/2013, 1Cdo/348/2013, 3Cdo/357/2016).

33. Najvyšší súd opakovane vyjadril záver, v zmysle ktorého právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšej inštancie, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania. Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.

34. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

35. V zmysle § 420 CSP je dovolanie 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.

36. Keďže rozsudok odvolacieho súdu je rozhodnutím vo veci samej, dovolanie proti nemu z dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP je prípustné. V ďalšom sa dovolací súd zaoberal jeho dôvodnosťou.

37. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

38. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f) CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (porovnaj sp. zn. 1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/ 2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto posudzoval opodstatnenosť argumentácie dovolateľa, že v konaní (pred nižšími súdmi) došlo k ním tvrdenej vade zmätočnosti.

39. Pojemným znakom vady zmätočnosti uvedenej v ustanovení § 420 písm. f) CSP je, že k nej došlo nesprávnym „procesným“ postupom súdu, ktorý znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu tak, že sa ním rozumie faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednávania veci (to, ako súd viedol konanie), znemožňujúca strane sporu realizáciu jej procesných oprávnení a mariaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (tu por. R 129/1999 a sp. zn. 1Cdo/202/2017, 2Cdo/162/2017, 3Cdo/22/2018, 4Cdo/87/2017, 5Cdo/112/2018, 7Cdo/202/2017 a 8Cdo/85/2018). Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky.

40. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú a) zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b) nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia.

41. Súčasťou obsahu základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpoveď na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 119/03, III. ÚS 209/04). Všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, avšak musí dať odpoveď na otázky, ktoré majú pre vec podstatný význam (II. ÚS 251/04, III. ÚS 209/04).

42. Právo na spravodlivý súdny proces je jedným zo základných ľudských práv a do obsahu tohto práva patrí viacero samostatných subjektívnych práv a princípov. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplyva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov.

43. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť dovolania v prípade, ak miera porušenia procesných práv strany v dôsledku nesprávneho procesného postupu súdu nadobudla značnú, výraznú, resp. relevantnú intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia sa rozumie nesprávny (vadný) procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení procesných ustanovení, ktoré sa vymykajú zákonnému, ale aj ústavnému procesno-právnemu rámcu, ktorý zároveň znamená aj porušenie procesných práv garantovaných ústavou.

44. V danom prípade žalovaný prípustnosť dovolania odvodil z § 420 písm. f) CSP a porušenie práva na spravodlivý proces, ktorým mu malo byť znemožnené uskutočňovať jemu patriace procesné práva, oprel o tvrdenie, že:

- súdy svojvoľne subsumovali právny vzťah sporových strán pod ustanovenie § 77 ZP,
- súd prvej inštancie nedodrжал svoju viazanosť petitom, s čím sa odvolací súd stotožnil,
- odvolací súd sa nevysporiadal s vnútornou rozporuplnosťou rozsudku súdu prvej inštancie,
- vyhlásený výrok rozsudku súdu prvej inštancie nie je identický s výrokom v jeho písomnom vyhotovení.

45. Podľa § 77 zák. č. 311/2001 Z. z. v znení zák. č. 210/2003 Z. z. (ďalej aj Zákonník práce alebo „ZP“) 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.

46. Podľa § 137 CSP žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem; naliehavý právny záujem nie je potrebné preukazovať, ak vyplýva z osobitného predpisu (písm. c)), alebo o určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu (písm. d)).

47. Námietku dovolateľa, že súdy nižšej inštancie svojvoľne subsumovali právny vzťah sporových strán pod § 77 ZP, a že tým bolo vylúčené, aby sa strana sporu z rovnakého právneho dôvodu domáhala určenia, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem žalobou podľa § 137 písm. c) CSP, dovolací súd poukazuje na to, že odvolací súd v bodoch 23. a 24. odôvodnenia, rovnako ako súd prvej inštancie v bode 65. jeho rozsudku, dostatočne vysvetlil, ako a prečo postupoval v danej veci uvedeným spôsobom, a na základe akého ustanovenia posúdil žalobu ako žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 137 písm. d) CSP. Otázku právneho posúdenia nie je možné namietať v rámci dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP. V tejto časti preto dovolanie z dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP nie je dôvodné.

48. Žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu (§ 137 písm. d) CSP).

49. Podľa § 216 CSP súd je viazaný žalobným návrhom žalobcu (ods. 1). Súd môže prekročiť žalobný návrh a prisúdiť viac, než čoho sa strany domáhajú, iba vtedy, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu

medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu (ods. 2).

50. V danom prípade sa žalobca domáhal, aby súd rozhodol, že „ku skončeniu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 13.01.2020, tak ako je to uvedené v oznámení zo dňa 17. marca 2020 nedošlo“ (primárny žalobný návrh), eventuálne (str. 4 žaloby) žiadal, aby súd rozhodol, že „skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 13.01.2020 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 17. marca 2020 je neplatné“ (eventuálny žalobný návrh).

51. Eventuálny petit zodpovedá situácii, ak nie je možné uspokojiť primárny nárok.

52. Z bodu 65. rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že súd v poradí prvý žalobný návrh (t. j. že pracovný pomer trvá) v čase podania žaloby považoval za správny, avšak vzhľadom na uplynutie doby, na ktorý bol pracovný pomer na dobu určitú dojednaný (31.08.2020), rozhodol dňa 01.12.2020 podľa § 137 písm. d) CSP v zmysle eventuálneho petitu. S týmto jeho postupom sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil (§ 387 ods. 2 CSP). Uvedený postup považuje dovolací súd za správny, preto dovoláciu námietku podľa § 420 písm. f) CSP, že súdy nedodrжали svoju viazanosť petitom žaloby a rozhodli „z vlastnej iniciatívy“, nepovažoval za dôvodnú.

53. Dovolateľ ďalej z dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP tiež namietal, že odvolací súd sa nevysporiadal s vnútornou rozporupnosťou rozsudku súdu prvej inštancie, ktorú vyvodzuje, napríklad z bodu 62. prvoinštančného rozsudku, v ktorom súd uviedol, že dojednanie rozvázovacej podmienky trvania pracovného pomeru je absolútne neplatné v zmysle § 39 OZ, pričom však v bodoch 64., 65. posudzoval neplatnosť podľa § 77 ZP, a teda ako neplatnosť relatívnu.

54. V prvom rade je potrebné uviesť, že v bode 62. rozsudku súd prvej inštancie poukázal na novelizáciu Zákonníka práce zákonom č. 14/2015 Z. z. a dôvodovú správu k nemu. Rozvázováciu podmienku trvania pracovného pomeru „k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa“ posúdil ako absolútne neplatnú podľa § 39 Občianskeho zákonníka pre jej rozpor s ustanovením § 58 ods. 5 ZP, keď (bod 63.) v danom prípade bolo možné pracovný pomer dojednaný na dobu určitú do 31.08.2020 zo strany žalovaného pred týmto dňom ukončiť jednostranným úkonom - výpoveďou z dôvodu.

55. Z uvedeného je zrejmé, že súd prvej inštancie sa najskôr ako predbežnou zaoberal otázkou platnosti rozvázovacej podmienky pracovnej zmluvy ako takej a následne sa zaoberal otázkou, či uplatnenie neplatnej rozvázovacej podmienky môže požívať právnu ochranu z hľadiska určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Z uvedených dôvodov ani dovoláciu námietku uvedenú rozpornosti odôvodnenia, uvedenú v bode 57. tohto rozsudku, a uplatnenú podľa § 420 písm. f) CSP, dovolací súd nepovažoval za dôvodnú.

56. Dovolací súd dodáva, že relatívna neplatnosť právnych úkonov v Zákonníku práce upravená nie je, upravená je v § 40a OZ, preto toto ustanovenie nie je možné aplikovať na právne vzťahy upravené Zákonníkom práce. Pracovné právo ako súčasť práva súkromného je založené na bezformálnosti, t. j. na platnosť právnych úkonov sa nevyžaduje osobitná forma, pokiaľ v zákone nie je ustanovené inak. V zásade sa teda na súd nemusí podať žaloba o neplatnosť právneho úkonu; pri uplatňovaní neplatnosti výpovede z pracovného pomeru však platí špeciálna úprava v § 77 Zákonníka práce, podľa ktorého neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou možno uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer na základe takejto úkonu skončiť. Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že v dôsledku zakomponovania vyššie uvedenej rozvázovacej podmienky mal za preukázaný zrejmy úmysel žalovaného vyhnúť sa zákonnej povinnosti poskytnúť žalobcovi odstupné podľa § 76 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, na ktoré by mu vznikol nárok z dôvodu výpovede zo strany žalovaného zamestnávateľa pre nadbytočnosť (§ 63 ods. 1 písm. b) ZP), ktoré obchádzanie zákona podľa jeho názoru odôvodnilo subsumovanie pracovnoprávnej ochrany pod ustanovenie § 77 ZP.

57. Podľa § 219 ods. 4 CSP len čo súd vyhlási rozsudok, je ním viazaný.

58. V citovanom ustanovení je zakotvený princíp viazanosti súdu vyhláseným rozsudkom. Ak teda súd verejne vyhlási rozsudok, tento jeho výrok (vo vyhlásenom znení) ho už zaväzuje, čo znamená, že aj keby súd po vyhlásení rozsudku zistil, že rozhodol nesprávne, nemá možnosť rozhodnúť inak. Znenie výroku rozsudku uvedené v zápisnici z pojednávania, na ktorom sa vyhlasuje rozsudok (§ 99 CSP), ako aj zaznamenané vo zvukovom zázname (§ 98 CSP), musí byť v zásade totožné so znením výroku v písomnom vyhotovení rozsudku.

59. Námietku nesúladu znenia rozsudku súdu prvej inštancie vyhláseného na pojednávaní dňa

01.12.2020 s doručeným znením písomného vyhotovenia rozsudku, odvolací súd považoval za nedôvodnú, majúť za to, že vyhlásený výrok rozsudku súdu prvej inštancie, konkrétne jeho výrok II., obsiahnutý v zápisnici o verejnom vyhlásení rozsudku zo dňa 29.04.2021 (č. l. 97) je identický s výrokom písomne vyhotoveného rozsudku (č. l. 98).

60. Tento záver odvolacieho súdu vychádza z mylného posúdenia danej odvolacej námietky. Z odvolania žalovaného (rovnako aj z dovolania) totiž jasne vyplýva, že dovolateľ nenamietal nesúlads s zápisnicou o pojednávaní, ale namietal nesúlads znenia rozsudku, vyhláseného na pojednávaní dňa 01.12.2020, s doručeným znením rozsudku. V takom prípade pre posúdenie dôvodnosti tejto odvolacej námietky nepostačovalo porovnanie výroku rozsudku v jeho písomnom vyhotovení s obsahom zápisnice o pojednávaní, ale bolo potrebné vykonať porovnanie znenia uvedeného výroku so zvukovým záznamom, vyhotoveným technickým zariadením určeným na zaznamenávanie zvuku podľa § 98 ods. 1 CSP.

61. Dovolací súd si uvedený záznam vypočul a zistil, že výrok II. rozsudku súdu prvej inštancie bol vyhlásený v znení: „Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 4.747,95 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 400,00 eur od 21.04.2020 do zaplattenia, zo sumy 869,59 eur od 21.05.2020 do zaplattenia, zo sumy 869,59 eur od 21.05.2020 do zaplattenia, zo sumy 869,59 eur od 21.05.2020 do zaplattenia, zo sumy 869,59 eur od 21.05.2020 do zaplattenia, zo sumy 869,59 eur od 21.05.2020 do zaplattenia všetko do troch dní od právoplatnosti konania“, ktoré znenie je odlišné od znenia vyhláseného výroku II. rozsudku súdu prvej inštancie.

62. Pokiaľ sa odvolací súd uspokojil s porovnaním výroku II. uvedeného v zápisnici o pojednávaní s jeho znením v písomnom vyhotovení bez jeho porovnania so zvukovým záznamom z pojednávania, tento jeho procesný postup vo vzťahu k viazanosti súdu vyhláseným rozsudkom nebolo možné vyhodnotiť inak ako nesprávny; v jeho dôsledku došlo vo vzťahu k tejto vade k naplneniu dôvodu dovolania podľa § 420 písm. f) CSP, preto dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu v časti, ktorou potvrdil II. výrok rozsudku súdu prvej inštancie ako aj v závislom výroku IV. o nároku na náhradu trov odvolacieho konania.

63. K dovolateľom namietanej zmatečnosti rozhodnutia a k nevysporiadaniu sa odvolacieho súdu so všetkými argumentami žalovaného dovolací súd uvádza, že odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Právne závery odvolacieho súdu môžu byť dostatočne preskúmateľné len vtedy, ak odvolací súd po skutkovom vymedzení predmetu konania podá zrozumiteľný a jasný výklad, z ktorých ustanovení zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal, ako ich interpretoval a prečo pod tieto ustanovenia podriadil, prípadne nepodriadil zistený skutkový stav. Nie je nevyhnutné zo strany všeobecného súdu reagovať na všetky argumenty strán sporu, odôvodnenie rozhodnutia sa však musí dotknúť argumentov podstatných pre prejednávanú vec.

64. Dovolací súd zdôrazňuje, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci, nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení. Na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané súdy prvej a druhej inštancie ako skutkové súdy, a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil odvolací súd, a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehľadnoverní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porov. I. ÚS 6/2018). V rámci tejto kontroly dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), a to pri dovolacom dôvode (vade zmatečnosti) v zmysle § 420 písm. f) CSP.

65. Dovolací súd nezistil, že by v danej veci išlo o takýto prípad vybočenia z medzí ustanovenia § 393 ods. 2 CSP, ktorým by došlo k porušeniu práva žalovaného na spravodlivý proces. Z odôvodnenia rozhodnutí oboch súdov je v danom prípade dostatočne zrejmé, čoho a z akých dôvodov sa strany domáhali, čo navrhovali, z ktorých skutočností a dôkazov odvolací súd vychádzal, akými úvahami sa riadil prvoinštančný súd a ako tieto úvahy posudzoval odvolací súd. Dovoláním napadnutý rozsudok

totiž uvádza skutkový stav, ktorý považoval odvolací súd za rozhodujúci, stanoviská strán sporu k prerokovanej veci, výsledky vykonaného dokazovania, obsah odvolania i právne predpisy, z ktorých vyvodil svoje právne názory vysvetlené v odôvodnení. Treba mať na pamäti, že konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca späťnosť rozsudku odvolacieho súdu s potvrdzovaným rozsudkom vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu; rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie. V tejto súvislosti dovolací súd konštatuje, že odvolací súd sa so skutočnosťami, ktoré tvoria obsah námietok dovolateľa dostatočne vysporiadal. Dovolací súd vzhľadom na uvedené má za to, že obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie náležite neodôvodnil. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa.

66. Žalovaný prípustnosť podaného dovolania vyvodzoval aj z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP.

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.

67. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP). Len konkrétne označenie právnej otázky, ktorú podľa dovolateľa riešil odvolací súd nesprávne, umožňuje dovolaciemu súdu posúdiť, či ide skutočne o otázku, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a či sa pri jej riešení odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP), alebo ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 písm. c) CSP).

68. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, by mal dovolateľ a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) dôvodiť, že pri jej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená. Samotné polemizovanie dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

69. Identicky to platí i pre právnu otázku podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, s tým rozdielom, že tu sa je potrebné zamerať na právnu otázku dosiaľ dovolacím súdom neriešenú.

70. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

71. Ako už bolo uvedené, z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP vyplýva, že otázkou relevantnou pre prípustnosť dovolania podľa tohto ustanovenia môže byť len otázka právna (hmotnoprávna alebo procesnoprávna, ktorej vyriešenie viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu) a nie otázka skutková. Riešenie skutkovej otázky (quaestio facti) je v civilnom sporovom konaní spojené s obstarávaním skutkových poznatkov súdu v procese dokazovania; to znamená, že pri jej

riešení sa súd zameriava na skutkové okolnosti významné napríklad z hľadiska toho, čo a kedy sa stalo alebo malo stať, čo (ne)urobil žalobca alebo žalovaný, čo (ne)bolo dohodnuté, či a aké skutočnosti nastali po konaní (opomenutí konania) niektorej fyzickej alebo právnickej osoby, čo obsahuje určitá listina, čo vypovedal svedok, čo uviedol znalec a pod. Na rozdiel od toho riešenie právnej otázky (quaestio iuris) prebieha v procese právneho posudzovania veci, pri ktorom súd uvažuje o určitej právnej norme, zamýšľa sa nad možnosťou (potrebou) jej aplikácie, skúma jej obsah, zmysel a účel, normu interpretuje a na podklade svojich skutkových zistení (to znamená až po vyriešení skutkových otázok) prijíma právne závery o existencii alebo neexistencii dôvodu pre aplikovanie predmetnej právnej normy na posudzovaný prípad. Ak v dovolaní vymedzená otázka - ktorú má podľa dovolateľa posudzovať vo svojom rozhodnutí dovolací súd - nie je právnou otázkou, ale predstavuje skutkovú otázku, nie je splnená zákonná podmienka prípustnosti dovolania uvedená v ustanovení § 421 ods. 1 CSP a takúto otázku nie je dovolací súd oprávnený vo svojom rozhodnutí riešiť (porovnaj sp. zn. 3Cdo/218/2017, 3Cdo/27/2019, 4Cdo/172/2017, 4Cdo/148/2018, 8Cdo/144/2018, 9Cdo/213/2021).

72. Pokiaľ ide o vymedzenie pojmu ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu, za túto treba považovať predovšetkým rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierke stanovísk a rozhodnutí Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky, vydávanej Najvyšším súdom Slovenskej republiky od 01.01.1993 s pôvodným názvom Zbierka rozhodnutí a stanovísk súdov Slovenskej republiky (pokiaľ neboli v neskoršom období judikátorne prekonané), ako aj rozhodnutia najvyššieho súdu, v ktorých bol opakovane potvrdený určitý právny názor, alebo výnimočne aj jednotlivé rozhodnutie, pokiaľ neskôr vydané rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v tomto rozhodnutí nespochybnili, prípadne ich akceptovali a vecne na ne nadviazali (uznesenie Najvyššieho súdu SR zo 06. marca 2017 sp. zn. 3Cdo/6/2017).

73. Do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I., II. a IV. vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986 (uznesenie Najvyššieho súdu SR z 24. januára 2018 sp. zn. 6Cdo/29/2017, ktoré bolo neskôr publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky (ďalej len „Zbierka“) ako judikát R 71/2018). Do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu však nemožno zaradiť rozhodnutia krajských súdov, t. j. ani v dovolaní označené rozsudky Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 14Co/128/2006 a neúplne označený rozsudok sp. zn. 3Co/2009.

74. Vo vzťahu k prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a), písm. b) CSP dovolací súd v súlade s vyššie uvedeným skúmal, či žalovaný vymedzil takú právnu otázku, na vyriešení ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej viedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), či vysvetlil jej podstatu a uviedol súvisiace právne úvahy spolu s dôvodmi, pre ktoré zvolil práve riešenie, na ktorom založil svoje rozhodnutie a pri jej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

75. Dovolateľom vymedzenou dovolacou otázkou v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP bola otázka, či sa možno žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce domáhať iba (jedine) v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo skončením dohodou. Dovolací súd na základe obsahu dovolania dospel k záveru, že ako právnu otázku doteraz dovolacím súdom neriešenú, od vyriešenia ktorej záviselo dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) dovolateľ nadniesol otázku: „Či v prípade využitia rozvázovacej podmienky v pracovnej zmluve alebo dohode o dočasnom pridelení zamestnanca, ide o samostatný spôsob skončenia pracovného pomeru, nad rámec ustanovenia § 59 Zákonníka práce.

76. Dovolateľ vo vzťahu k otázke podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dôvodil tým, že v spornej veci posúdenie rozvázovacej podmienky za neplatnú viedlo k nepripustnému rozšíreniu taxatívne vymedzených spôsobov a dôvodov skončenia pracovného pomeru, pričom v danom prípade nešlo o dohodnutie spôsobu skončenia pracovného pomeru, ale o vymedzenie trvania pracovného pomeru.

77. Podľa § 58 ods. 1 ZP zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na

výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

78. Podľa § 58 ods. 5 ZP písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

79. Podľa § 58 ods. 8 ZP užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

Podľa § 58 ods. 13 ZP dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

Podľa § 58 ods. 4 ZP v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

Podľa § 58a ods. 1 ZP zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru. Pri dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou dohodnutom bezodplatne sa ustanovenie druhej vety neuplatní; tým nie je dotknutá náhrada nákladov preukázateľne vynaložených na pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a na podmienky zamestnávania zamestnanca.

Podľa § 58a ods. 2 ZP dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať, okrem iného, meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca, dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.

Podľa § 59 ods. 1 ZP pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 59 ods. 2 ZP pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

Podľa § 59 ods. 3 ZP pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o zrušení povolenia na pobyt,
- b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,
- d) uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie,
- e) bolo odňaté povolenie na zamestnanie.

Podľa § 59 ods. 4 ZP pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

Podľa § 59 ods. 5 ZP pracovný pomer zaniká aj na základe zákona podľa § 58 ods. 7.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

Podľa § 14 Zákonníka práce spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.

Podľa § 77 ZP 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. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

Podľa § 80 OSP návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä

- a) o osobnom stave (o rozvoze, o neplatnosti manželstva, o určení, či tu manželstvo je alebo nie je, o určení rodičovstva, o osvojení, o spôsobilosti na právne úkony, o vyhlásení za mŕtveho);
- b) o splnení povinnosti, ktorá vyplýva zo zákona, z právneho vzťahu alebo z porušenia práva;
- c) o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Podľa § 137 CSP žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o

- a) splnení povinnosti,
- b) nároku na usporiadanie práv a povinností strán, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu,
- c) určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem; naliehavý právny záujem nie je potrebné preukazovať, ak vyplýva z osobitného predpisu, alebo
- d) určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

80. Najvyšší súd SR ako súd dovolací v uznesení sp. zn. 1Cdo/193/2005 vyslovil záver, že ustanovenie § 77 Zákonníka práce sa vzťahuje len na tie prípady, ak ku skončeniu pracovného pomeru došlo niektorým zo spôsobov, vypočítaných v ustanovení § 59 ods. 1 Zákonníka práce. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru iným spôsobom, môže byť za splnenia predpokladov uvedených v § 80 písm. b) a c) Občianskeho súdneho poriadku určená rozhodnutím súdu a môže byť v inom konaní posudzovaná aj ako predbežná (prejudiciálna) otázka. Predmetom posudzovania v konaní vedenom najvyšším súdom pod sp. zn. 1Cdo/193/2005 zo dňa 28. septembra 2005 bol vzťah žaloby podľa § 77 ZP a žaloby o náhradu mzdy podľa § 80 písm. b), či o určení podľa § 80 písm. c) OSP (v súčasnosti § 137 písm. b) a c) CSP).

81. Najvyšší súd SR v uznesení zo dňa 26. februára 2010 sp. zn. 1Cdo/132/2008, uviedol:

„Návrhmi (žalobami) podľa § 80 písm. c) OSP nie sú návrhy (žaloby), ktorými sa žiada určenie právnej skutočnosti - neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru, kde právny záujem na takomto určení vyplýva priamo zo zákona, z citovaného ustanovenia § 77 Zákonníka práce (porovnaj k tomu napr. Základy občianskeho procesného práva, Bratislava 2007, str. 200). K tomuto záveru dospela nielen právna teória (porovnaj k tejto problematike napr. Občianský soudní řád, komentář, Praha 1985, I. díl, str. 359), ale aj súdna judikatúra (porovnaj napr. dôvody uvedené v rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 18. júna 2007 sp. zn. 1Cdo/91/2006).

Žalobou podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce môže zamestnanec aj zamestnávateľ uplatniť na súde neplatnosť právneho úkonu o skončení pracovného pomeru. ... Táto žaloba sleduje posúdenie existencie právnej skutočnosti (neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru), nie určenie, či právny vzťah alebo právo tu je alebo nie je; právny záujem na tomto určení, ako už bolo spomenuté, vyplýva priamo zo zákona. Keďže nie je potrebné v žalobe o určení neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce tvrdiť a v konaní o nej preukazovať právny

záujem na tomto určení (na rozdiel od žalôb podľa § 80 písm. c) OSP, kde sa vyžaduje doloženie naliehavého právneho záujmu), neprichádza vôbec do úvahy, aby sa v prípade podania takejto žaloby skúmala otázka naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti namietaného právneho úkonu o skončení pracovného pomeru.

Právo účastníka pracovnoprávneho vzťahu (žalobcu) domáhať sa určenia neplatnosti zrušovacieho prejavu uvedeného v § 77 Zákonníka práce nie je teda možné podmieňovať preukázaním existencie naliehavého právneho záujmu; chybne preto v tejto právnej veci odvolací sud považoval za právne nutnú podmienku, aby sa žalobou vecne zaoberal (mohol posúdiť platnosť namietaného právneho úkonu), doloženie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení. Ustanovenie § 77 Zákonníka práce sa však vzťahuje len na tam vymenované prípady, t. j. ak ku skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť niektorým zo spôsobov vypočítaných v ustanovení § 59 ods. 1 Zákonníka práce (ide o skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou).

Iba ak ide o neplatnosť skončenia pracovného pomeru iným spôsobom, môže byť takáto neplatnosť určená rozhodnutím súdu so zreteľom na splnenie predpokladov uvedených v § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku a takáto neplatnosť môže byť v inom konaní posudzovaná ako predbežná (prejudiciálna) otázka (porovnaj k tomu napr. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/193/2005, ako bol uverejnený v časopise Zo súdnej praxe pod č. 53/2007). Z ustanovenia § 77 Zákonníka práce totiž vyplýva, že ak zamestnanec alebo zamestnávateľ chce dosiahnuť, aby nenastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru niektorým z týchto vypočítaných spôsobov, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu na určenie, že právny úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Dvojmesačná lehota podľa § 77 Zákonníka práce je lehotou prekluzívnou (prepadnou) a na zánik práva súd prihladne ex offio, t. j. aj keď to účastník konania nenamietne (porovnaj § 36 ods. 1 Zákonníka práce).“

82. Súd prvej inštancie dôvodil, že „vzhľadom na oznámenie žalovaného o skončení pracovného pomeru ku dňu 17.03.2020 žalobca nemal inú možnosť, ako domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe oznámenia zo dňa 17.03.2020 aplikujúc § 77 ZP, z ktorého naliehavý právny záujem na určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru priamo vyplýva. Ustanovenie § 59 ods. 1 ZP síce nepredpokladá možnosť skončenia pracovného pomeru na základe oznámenia zamestnávateľa na podklade rozvázovacej podmienky, z ktorého dôvodu táto skutková podstata skončenia pracovného pomeru nebola výslovne uvedená ani v § 77 ZP, čo však nemôže sankcionovať zamestnanca vylúčením z pracovnoprávnej ochrany založenej na § 77 ZP a ukladať mu povinnosť osobitne preukazovať existenciu naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru zákonom nedovoleným spôsobom určovacou žalobou podľa § 137 písm. c) Zákonníka práce. Určenie tejto právnej skutočnosti vyplynulo z osobitného právneho predpisu (Zákonníka práce).“ Z kontextu tohto odôvodnenia je zrejmé, že súd prvej inštancie žalobu posudzoval v intenciách ustanovenia § 137 písm. d) CSP.

83. Na základe pracovnej zmluvy medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom vzniká medzi týmito subjektmi pracovný pomer, ktorý je možné platne ukončiť len spôsobom upraveným v Zákonníku práce, t. j. že v prípade nadbytočnosti z dôvodu ukončenia prác užívateľským zamestnávateľom môže jednostranným úkonom uplatniť výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP iba (a len) agentúra dočasného zamestnávania, nie užívateľský zamestnávateľ. Rozhodnutie užívateľského zamestnávateľa o skončení prác pred skončením doby, na ktorú bol k nemu zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania, nie je rozhodnutím zamestnávateľa; ide iba o skutočnosť, ktorá je predpokladom (podkladom) pre prípadné danie výpovede z dôvodu nadbytočnosti zo strany agentúry dočasného zamestnávania zamestnancovi.

84. Pokiaľ zamestnávateľ „oznámí“ zamestnancovi ukončenie pracovného pomeru ku dňu uvedenému v rozhodnutí (oznámení) užívateľského zamestnávateľa a zamestnanec napadne neplatnosť takého skončenia pracovného pomeru, nejde o prípad upravený v § 77 v spojení s § 59 Zákonníka práce, ale v zmysle § 14 ZP o pracovnoprávny spor o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru iným spôsobom, t. j. o spor o určenie právnej skutočnosti podľa § 137 písm. d) CSP.

85. V prejednávanej veci okresný ani krajský súd nepostupovali v rozpore s vyššie uvedenými právnymi závermi najvyššieho súdu obsiahnutými v rozsudku sp. zn. 1Cdo/193/2005. Uvedené rozhodnutie dovolacieho súdu bolo vydané za účinnosti Občianskeho súdneho poriadku, ktorý neobsahoval ustanovenie, ktorým by sa žalobca mohol domáhať určenia právnej skutočnosti vyplývajúcej z

osobitného predpisu. Postup, keď nižšie súdy posúdili žalobu podanú po prijatí Civilného sporového poriadku ako žalobu o určenie právnej skutočnosti podľa § 137 písm. d) CSP vyplývajúcej z osobitného predpisu (Zákonníka práce), keď za neplatnú právnu skutočnosť určil okresný súd skončenie pracovného pomeru na základe „oznámenia“ zamestnávateľa (viď bod 65. rozsudku súdu prvej inštancie v spojení s bodom 26. rozsudku odvolacieho súdu, ktorý sa v zmysle § 387 ods. 2 CSP v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie), nemožno považovať za odklon od judikatúry dovolacieho súdu, preto dovolanie v tejto časti z dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP dovolací súd nepovažoval za dôvodné.

86. Okresný súd dospel k záveru, že pracovný pomer žalobcu skončil dňa 31.08.2020, kedy skončila doba určitá uvedená v článku III. odsek 3.2 pracovnej zmluvy zo dňa 13.01.2020. Mal za to, že v danom prípade mal žalovaný možnosť uplatniť ako jeden z výpovedných dôvodov aj skončenie pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti, vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú. Pri tomto druhu výpovede býva aplikovaná výnimka z § 63 ods. 2 zák. č. 311/2001 Z. z.

87. Otázka vymedzenia trvania pracovného pomeru na dobu určitú bola Najvyšším súdom SR riešená v rozsudku sp. zn. 5Cdo/77/2001 (uverejnenom aj v časopise Zo súdnej praxe č. 26/2002), z ktorého vyplýva právny záver: „Pracovný pomer na dobu určitú možno v pracovnej zmluve vymedziť nielen konkrétnym dňom, ale aj iným spôsobom (napr. skončením pracovnej úlohy alebo iných prác, návratom ženy - zamestnankyne z materskej dovolenky a pod.) nevzbudzujúcim žiadnu pochybnosť, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Takto dohodnutý pracovný pomer končí právnou udalosťou alebo uplynutím dohodnutej pracovnej doby bez toho, aby zamestnávateľ uplatnil niektorý z taxatívne uvedených výpovedných dôvodov, bez akéhokoľvek ďalšieho obmedzenia (napr. prejednávania s príslušným odborovým orgánom alebo počas dočasnej práceneschopnosti či tehotnosti zamestnankyne a pod.). Uvedené rozhodnutie dovolacieho súdu však v danej veci nie je aplikovateľné.

88. Odvolací súd správne konštatoval, že ukončenie objednávky samo osebe nespôsobuje skončenie pracovného pomeru, ale zakladá pre agentúru právny dôvod na uplatnenie jednostranného ukončenia dočasného pridelenia, neuplatnením ktorého sa nemôže skončiť dočasné pridelenie a ani pracovný pomer.

89. S prihliadnutím na zvýšenú ochranu pri skončení pracovného pomeru, vrátane ochrany proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania na základe zákona, priznanej zamestnancom Ústavou SR v čl. 36 písm. b) je potrebné konštatovať, že Zákonník práce nepripúšťa skončenie pracovného pomeru iným spôsobom, ako upravuje ustanovenie § 59 Zákonníka práce.

90. Z ustanovenia § 58 ods. 5 ZP vyplýva, že zákonodarcu ustanovuje na jednej strane dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo a na strane druhej podmienky, za ktorých môže dôjsť k jednostrannému ukončeniu výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Ide o dva pojmy, ktoré nemožno stotožňovať. To znamená, že podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia nemožno považovať za vymedzenie trvania (doby) pracovného pomeru, ako sa nesprávne domnieva dovolateľ, ale len a iba za podmienku, pri splnení ktorej môže zamestnávateľ jednostranne skončiť pracovný pomer pred uplynutím doby, na ktorú bolo pridelenie v pracovnej zmluve/dohode o dočasnom pridelení dohodnuté.

91. Rozvážajúca podmienka, v zmysle ktorej pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú (do 31.08.2020) môže skončiť v prípade oznámenia užívateľského zamestnávateľa o skoršom, predčasnom skončení prác, ktoré pridelený zamestnanec vykonával, preto môže byť zo strany agentúry dočasného zamestnávania iba podmienkou pre následné skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP alebo dohodou. Iný výklad by viedol k obchádzaniu zákona, čo má v prípade žaloby podľa § 137 písm. d) CSP za následok určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

92. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd nepovažoval za dôvodný ani dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

93. Vo vzťahu k výroku I. rozsudku súdu prvej inštancie a potvrdzujúceho rozsudku odvolacieho súdu dovolací súd nepovažoval dovolanie z dôvodov podľa § 420 písm. f), resp. podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP za dôvodné, preto v tejto časti dovolanie zamietol podľa § 448 CSP.

94. V časti, v ktorej dovolateľ z dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP napadol potvrdzujúci rozsudok odvolacieho súdu v spojení s výrokom II. a IV. prvoinštančného súdu, dovolací súd z vyššie uvedených dôvodov považoval dovolanie za dôvodné, preto v tejto časti rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu

vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1, § 450 CSP). V ďalšom konaní súd rozhodne o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).
95. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.