

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 6CoPr/3/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4619201667  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 09. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marta Polyáková  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2020:4619201667.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Maty Polyákovej a sudkýň JUDr. Dagmar Podhorcovej a JUDr. Ingrid Doležajovej, v právnej veci žalobcu: M. N., nar. XX. XX. XXXX, bytom E., F. XXXX/XX, zastúpený JUDr. Dušanom Pavčíkom, advokátom so sídlom Košice, Kuzmányho 57, proti žalovanému: Heineken Slovensko Distribúcia, spol. s r.o., so sídlom Hurbanovo, Novozámocká 2, IČO: 36 523 968, zastúpený NITSCHNEIDER & PARTNERS, advokátska kancelária, s.r.o. so sídlom Bratislava, Lazaretská 12, IČO: 35 874 465, o určení, že pracovný pomer trvá, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany zo dňa 18. februára 2020, č. k. 8Cpr/9/2019-216, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalovaný má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalovanému priznal proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o konkrétne sume tejto náhrady rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

2. Svoje rozhodnutie právne oprel o ust. § 48 ods. 1, § 64 ods. 1 - 3, § 71 ods. 1-3 Zákonníka práce. Dôvodil, že žalobca sa domáhal určenia, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 07. 2017 trvá naďalej. Žalobu zdôvodnil tým, že doba trvania pracovného pomeru bola vymedzená do 30. 06. 2018 a miestom výkonu práce boli E.. Dňa 30. 05. 2018 utrpel pri nakladaní obalových materiálov do vozidla pomocou nízkozdvižného paletového vozíka pracovný úraz a stal sa dočasne práceneschopným do dňa 01. 07. 2019. Dňa 01. 07. 2019 opätovne nastúpil do zamestnania a bola mu hneď po návrate do práce nariadená dovolenka priamo jeho nadriadeným zamestnancom. Následne dňa 02. 07. 2019 mu bolo hneď ráno po príchode do zamestnania oznámené, že má absolvovať lekársku prehliadku v spoločnosti Pro Care. a.s. Košice, za účelom zistenia jeho zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy, ktorú prehliadku absolvoval dňa 03. 07. 2019. Z vykonanej prehliadky bol dňa 03. 07. 2019 vyhotovený lekársky posudok so záverom, že žalobca nie je dlhodobu spôsobilý na výkon práce podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy. Dňa 04. 07. 2019 bol riadne v zamestnaní a odpracoval 6 hodín a 45 minút a v ten istý deň mu bola mailom zaslaná aktuálna verzia Kolektívnej zmluvy žalovaného. Dňa 08. 07. 2019 čerpal nariadenú dovolenku a dňa 09. 07. 2019 bol opätovne riadne po celý deň v práci na adrese podľa miesta výkonu práce E. a bol mu doručený mail : „Dobrý deň p. N., tak ako sme spolu dnes hovorili, v pošte je z D. Dohoda o ukončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Termín na prejednanie danej veci je piatok 12. 07. 2019 o 8:00 hod. Do piatku 12. 07. 2019 Vám nariaďujem čerpanie dovolenky.“ Dňa 10. 07. 2019 podľa pokynov zamestnávateľa čerpal dovolenku. Následne mu toho istého dňa bol doručený žalovaným mail s uvedeným textom: „Dobrý deň pán N., v nadväznosti na náš telefonát by sme Vás

chceli informovať, že Váš pracovný pomer so spoločnosťou Heineken Slovensko Distribucia, spol. s r.o. založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 07. 2017 skončil uplynutím doby určitej k 30. 06. 2018. Za mylné informácie poskytnuté z našej strany sa Vám ospravedľujeme.“ Listom zo dňa 11. 07. 2019 vyjadril nesúhlas s tvrdeniami žalovaného, trval na tom, že jeho pracovný pomer trvá a vyjadril vôľu ukončiť pracovný pomer so žalovaným pre následky pracovného úrazu dohodou. Tvrdil, že došlo k prekvalifikovaniu pracovného pomeru na dobu neurčitú. Žalovaný ho po celý čas jeho práceneschopnosti evidoval ako svojho zamestnanca, prijímal od neho potvrdenia o práceneschopnosti žalobcu, vystavoval mu výpltné pásky za príslušné mesiace, evidoval ho vo svojom internom systéme zamestnancov, do ktorého sa zamestnanci prihlasovali pri príchode a odchode zo zamestnania elektronickou čipovou kartou a vyplácal mu doplatok k nemocenskej dávke za každý mesiac trvania jeho práceneschopnosti cestou Sociálnej poisťovne, pobočka E. ako dávku z úrazového prí poistenia. Aj po opätovnom nástupe do zamestnania dňa 01. 07. 2019 s ním žalovaný počítal ako so svojim zamestnancom, žalobcu dňa 02. 07. 2019 poslal na lekársku prehliadku za účelom zistenia, či žalobca po pracovnom úraze bude ešte schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, nariadil mu čerpanie dovolenky, evidoval jeho dochádzky do zamestnania a dokonca mu pripravil návrh dohody o ukončení jeho pracovného pomeru z dôvodu lekárskeho potvrdenia skutočnosti, a teda, že žalobca po pracovnom úraze ďalej prácu dojednanú v pracovnej zmluve vykonávať nemôže.

3. Vykonaným dokazovaním mal preukázané, že žalobca uzatvoril so žalovaným pracovný pomer na dobu určitú od 01. 07. 2017 do 30. 06. 2018. V čase trvania pracovného pomeru utrpel žalovaný dňa 30. 05. 2018 pracovný úraz a bol práceneschopný do dňa 01. 07. 2019. Argumentoval, že pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby a v danom prípade pripadlo skončenie pracovného pomeru na dobu určitú v čase práceneschopnosti žalobcu z dôvodu pracovného úrazu. Zvýraznil, že ochranná doba je upravená v ust. § 64 Zákonníka práce, je to obdobie, v ktorom zamestnávateľ nesmie uplatniť výpoveď voči zamestnancovi, aj keby došlo k naplneniu niektorej zo skutkových podstát výpovedných dôvodov. Ochranná doba (zákaz výpovede) platí len vo vzťahu k výpovedi zo strany zamestnávateľa, nemá vplyv na skončení pracovného pomeru udalosťou, t. j. uplynutím dohodnutej doby u pracovného pomeru uzatvoreného na dobu určitú. Uplynutím dohodnutej doby pracovný pomer zo zákona (ex lege) skončí, bez toho, aby bolo potrebné, aby k tomu pristúpila ďalšia pracovnoprávna skutočnosť. Zániku pracovného pomeru nebráni, pokiaľ spadá deň skončenia pracovného pomeru do ochranného obdobia. Pracovný pomer dohodnutý (stanovený) na dobu určitú priamym časovým údajom (dátumom) zaniká dňom, uvedeným v pracovnej zmluve. K námietkam žalobcu uviedol, že Zákonník práce počítá aj so situáciami, keď sa pôvodne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu zmení na pracovný pomer na neurčitý čas. Stane sa tak vtedy, ak zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby ďalej pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa, potom sa takýto pracovný pomer sa mení na pracovný pomer na neurčitý čas, ak sa účastníci nedohodnú inak. Ide o faktický výkon akejkoľvek práce pre zamestnávateľa, bez ohľadu na to, či táto práca je súladná s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve. Zastal názor, že k uvedenému však nemôže dôjsť za situácie, kedy zamestnanec je práceneschopný a z tohto dôvodu po uplynutí dohodnutej pracovnej doby ďalej nepracuje a zamestnávateľ mu ani prácu neprideliuje. S ohľadom na uvedené uzavrel, že v predmetnej veci nedošlo k zmene dohodnutého pracovného pomeru z doby určitej na pracovný pomer na neurčitý čas, nakoľko by k tomuto mohlo dôjsť, iba pokiaľ by bezprostredne po ukončení pracovného pomeru na dobu určitú pokračoval žalobca v práci pre žalovaného s jeho vedomím, tento by mu prideliaval prácu, k čomu nedošlo. Pracovný pomer bol ukončený uplynutím dohodnutej doby určitej dňom 30. 06. 2018. Dodal, že aj keď by žalobca nastúpil opätovne pracovať pre žalovaného dňa 01. 07. 2019, teda rok po skončení pracovného pomeru, pokiaľ by i následne preukázateľne pracoval pre žalovaného po 01. 07. 2019 nemohlo dôjsť k pokračovaniu pracovného pomeru uzatvoreného dňa 01. 07. 2017 a k jeho pretransformovaniu z doby určitej na dobu neurčitú, nakoľko nešlo o bezprostredné, následné a neprerušené pokračovanie vo výkone práce pre žalovaného. Keďže sa pracovný pomer skončil uplynutím dňa 30. 06. 2018 /súd prvej inštancie nesprávne uviedol rok 2017, ktorá chyba v písaní nemá vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia/ v zmysle pracovnej zmluvy, žalobu žalobcu v celom rozsahu zamietol ako nedôvodnú.

4. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania právne oprel o ust. § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) a v spore úspešnému žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% s tým, že o konkrétnej sume tejto náhrady rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

5. Žalobca napadol rozsudok súdu prvej inštancie v zákonnej lehote domáhajúc sa jeho zmeny a vyhovieť žalobe, alternatívne jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na nové konanie a rozhodnutie. Odvolanie odôvodnil odvolacími dôvodmi uvedenými v ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP a napadnutý rozsudok označil za arbitrárny. Tvrdil, že súd prvej inštancie sa nijako nezaoberal podrobnými prostriedkami jeho procesného útoku a námietkami, ktorými preukazoval transformáciu jeho pracovného pomeru na dobu neurčitú, ako aj na kontextom jednotlivých úkonov žalovaného realizovaných voči nemu, z ktorých obsahu možno jednoznačne vyvodiť záver o tom, že žalovaný s ním ako so svojim zamestnancom riadne rátať aj po dni 30. 06. 2018, ako aj v čase po skončení jeho práceneschopnosti od 01. 07. 2019, a to de facto až do 10. 07. 2019, kedy sa prvýkrát vyjadril vo vzťahu k žalobcovi tak, že ho za svojho zamestnanca nepovažuje už od 30. 06. 2018. Tvrdil, že v konaní preukázal, že ho žalovaný evidoval aj po dni 30. 06. 2018 ako svojho riadneho zamestnanca, prijímal od neho potvrdenia o práceneschopnosti žalobcu, inštruoval ho mailom, kam má počas PN potvrdenia o svojej PN zasielať, vystavoval mu výplatné pásky za príslušné mesiace, evidoval zostatok jeho dovolenky, evidoval ho vo svojom internom systéme zamestnancov, do ktorého sa zamestnanci prihlasovali pri príchode a odchode zo zamestnania elektronickou čipovou kartou, vyplácal mu doplatok k nemocenskej dávke za každý mesiac trvania jeho práceneschopnosti cestou Sociálnej poisťovne, pobočka E. ako dávku z úrazového pripoistenia, neodhlásil ho zo Sociálnej poisťovne ako svojho riadneho zamestnanca, neodhlásil ho zo zdravotnej poisťovne ako svojho zamestnanca, poslal ho na lekársku prehliadku, nariadil mu čerpanie dovolenky, povolil mu a nijako nenamietal, aby sa po skončení jeho PN zdržiaval na pracovisku, nikdy nepodnikol žiadne kroky smerujúce k tomu, aby mal pracovisko žalovaného opustiť, po skončení jeho PN začal žalovaný komunikovať o možnostiach skončenia jeho pracovného pomeru dohodou, sám žalovaný mu pripravil aj návrh dohody o skončení jeho pracovného pomeru, evidoval ho vo svojom internom systéme zamestnancov, neodobral ani nezablokoval jeho osobnú čipovú kartu zamestnanca, mailovo mu udeľoval pokyny počas jeho PN i po jej skončení s ním komunikoval ako so svojim zamestnancom, sprístupnil mu na pracovisku kolektívnu zmluvu na štúdium a mnohé iné. Uvedené skutočnosti súd prvej inštancie nijako nevyhodnotil, pričom žalovaný v konaní tieto svoje kroky nepoprel, žalovaný vedel o jeho nástupe do zamestnania od 01. 07. 2019 a plne toleroval jeho prítomnosť na pracovisku do dňa 10. 07. 2019. V súvislosti s konštatovaním súdu prvej inštancie o tom, že ku konkludentnému transformovaniu pracovného pomeru z doby určitej na neurčitý čas by mohlo dôjsť iba za predpokladu, že by bezprostredne po skončení pracovného pomeru žalobca ako zamestnanec s vedomím žalovaného pokračoval vo výkone práce žalobca uviedol, že aj plnenie pokynov zamestnávateľa je pritom výkon práce, pretože výkon práce je nie len fyzické vykonávanie náplne práce podľa pracovnej zmluvy, ale aj akékoľvek vykonávanie činností na pokyn zamestnávateľa počas pracovnej doby zamestnanca - t. j. napríklad aj pokyn na podrobenie sa zdravotnej prehliadke, čo sa zamestnancovi započítava do pracovného času. Uvedené skutočnosti označil za prejav vôle žalovaného smerujúci k pokračovaniu pracovného pomeru aj po dni 30. 06. 2018. Mal za to, že v danom prípade zo strany oboch účastníkov pracovnoprávného vzťahu boli od 01. 07. 2018 realizované prejavy vôle urobené nielen ústne (telefonické rozhovory), ale aj písomne (SMS správy a e-mailová komunikácia) a rovnako konkludentnými činmi (vyplácanie dávok nemocenského z úrazového pripoistenia, vystavovanie výplatných pásk a pod.) a tieto prejavy vyjadrili ich vôľu smerujúcu k pokračovaniu v pracovnom pomere. Poukázal na ust. § 81 písm. a), § 220 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorých uvedené príkazy zamestnávateľa bolo treba považovať za úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Svoje tvrdenie oprel i o rozsudok Krajského súdu Trnava, sp. zn. 23Co/774/2014 zo dňa 21. 03. 2016. Sumarizoval, že z listinných dôkazov jednoznačne vyplynulo, že žalovaný ho žalobcu za svojho zamestnanca považoval a rátať s jeho zamestnávaním aj do budúcnosti. Mal za to, že v danom prípade inštitút ochranného doby ako ochrany zamestnanca pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa v zmysle ust. § 64 Zákonníka práce nemožno aplikovať na daný prípad predovšetkým z dôvodu, že z konania zamestnávateľa nevyplývala žiadna snaha so žalobcom skončiť jeho pracovný pomer výpoveďou. Konanie zamestnávateľa po ukončení jeho PN označil aj za rozporné s dobrými mravmi a so základnými zásadami Zákonníka práce. Ďalej poukázal na početné chyby v skutkových zisteniach uvedených v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku, pričom ide o podstatné skutočnosti, ktoré potvrdzujú to, že žalovaný so žalobcom ako so svojim zamestnancom rátať až do dňa 10. 07. 2019 a to neprerušene. Žalovaný mu do 10. 07. 2019 nenaznačil, že ho už vyše roka za svojho zamestnanca nepovažuje. Tvrdil tiež, že v rozhodnutí absentuje posúdenie opätovného nástupu do práce po ukončení PN dňa 01. 07. 2019, kedy sa na pracovisku pri príchode do zamestnania riadne prihlásil dochádzkovou čipovou kartou zamestnanca a kedy mu bola zo strany žalovaného hneď v prvý deň po návrate do práce nariadená dovolenka, a to jeho priamo nadriadeným zamestnancom, dňa 02. 07. 2019 mu bolo hneď ráno po príchode do zamestnania oznámené, že má absolvovať lekársku prehliadku v

spoločnosti ProCare, a.s. E., za účelom zistenia jeho zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy, a teda mu bol daný priamy pokyn na jej podrobenie sa v rámci jeho pracovného času. Dňa 04. 07. 2019 bol riadne v zamestnaní a odpracoval 6 hodín a 45 minút. Uviedol, že súd prvej inštancie nesprávne uviedol, že dňa 11. 07. 2019 mu mala byť žalovanému doručená verzia aktuálnej platnej kolektívnej zmluvy, pretože z predloženej mailovej komunikácie vyplýva, že k uvedenej skutočnosti došlo ešte dňa 04. 07. 2019. Ďalej uviedol, že bod 10.9 odôvodnenia napadnutého rozsudku nesprávne uvádza, že malo byť preukázané, že žalobcovi boli vyplácané nemocenské dávky zo Sociálnej poisťovne a náhrada do výšky mzdy z pobočky v E. v období od júla 2017 do júna 2019, pretože Sociálna poisťovňa s vyplácaním nemocenských dávok a doplatku do výšky mzdy začala až od 11. dňa jeho práceneschopnosti, a to od júna 2018. Ani tak podstatnú skutočnosť - prečo mu boli vyplácané doplatky z pobočky Sociálnej poisťovne v E. počas celej jeho práceneschopnosti, t. j. aj po 30. 06. 2018 však konajúci súd nijako neskúmal ani kriticky nevyhodnotil. Uviedol, že konajúci súd v bode 13. odôvodnenia nesprávne hovoril o skončení pracovného pomeru žalobcu ku dňu 30. 06. 2017, no pracovnou zmluvou vznikol pracovný pomer po tomto dátume. Uzavrel, že odôvodnenie napadnutého rozhodnutia nedáva odpovede na úplné zhodnotenie vykonaného dokazovania, obsahuje viacero chýb a logických nezrovnalostí, pričom na viacerých miestach si odporuje a nie je možné ho preskúmať. Vyjadril presvedčenie, že súd prvej inštancie bol povinný vykonať ďalšie dokazovanie na to, aby mohol vôbec dospieť k záveru, že žalovaný jednoznačne nepreukázal ním tvrdené skutočnosti. resp. mal náležite posúdiť v konaní doposiaľ predložené dôkazy.

6. K odvolaniu žalobcu sa vyjadril žalovaný písomným podaním, v ktorom navrhol odvolanie žalobcu odmietnuť a napadnutý rozsudok potvrdiť. Mal za to, že odvolanie žalobcu nie je riadne odôvodnené a smeruje len proti odôvodneniu rozhodnutia, a preto nie je v zmysle § 358 CSP prípustné. Rozhodnutie považoval za vecne správne a jeho odôvodnenie za presvedčivé. Zastal názor, že žalobca v odvolaní nesprávne uviedol, že súd prvej inštancie pri svojom rozhodnutí nebral do úvahy a nevyhodnocoval listinné dôkazy, ktoré predložil za účelom preukázania pokračovania pracovného pomeru, pretože samotné odôvodnenie rozhodnutia, ako aj zápisnica o pojednávaní zo dňa 18. 02. 2020 svedčia o tom, že súd prvej inštancie riadne oboznámil listinné dôkazy a na tie v odôvodnení aj poukázal. Skutkový stav bol podľa odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie známy a v rozhodnutí počítal aj s možnosťou výkonu práce žalobcom po dni 01. 07. 2019. Nesúhlasil ani s druhým odvolacím dôvodom žalobcu vo vzťahu k namietanému údajnému nesprávnemu posúdeniu veci. Mal za to, že prvoinštančný súd skutkové zistenia zistil správne a riadne, posudzoval ich ako celok a vo vzájomných súvislostiach, pričom sa po takomto zohľadnení skutkového stavu správne vymedzil konštatoval, že pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú zaniká uplynutím tejto doby. Mal za to, že súd i správne dospel k záveru, že nedošlo k naplneniu žiadnej podmienky transformácie pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú. Uviedol, že sa v plnej miere pridržiava svojej doterajšej skutkovej, vecnej a právnej argumentácie a pre úplnosť zvýraznil, že v predmetnom spore nedošlo k vykonaniu práce po uplynutí dohodnutej doby, a preto nemohlo dôjsť ani k samotnej transformácii pracovného pomeru na dobu neurčitú. Mal za to, že nebola splnená ani druhá podmienka, ktorou je vedomosť zamestnávateľa o výkone práce. Dodal, že skutočnosti, že evidoval žalobcu ako zamestnanca vo svojom internom systéme, neodobral mu prístupovú čipovú kartu, neodhlásil ho zo sociálnej a zdravotnej poisťovne, atď., nezakladajú predpoklady na zmenu pracovného pomeru na dobu určitú.

7. Žalobca vo svojej replike zotrval na svojich tvrdeniach uvedených v odvolaní majúc za to, že v predmetnej veci sú naplnené odvolacie dôvody v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Uviedol, že súd prvej inštancie neposúdil aplikáciu ust. § 71 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce, neskúmal vôľu žalovaného ako zamestnávateľa, ktorý svojimi faktickými úkonmi bez akýchkoľvek pochybností potvrdil a deklaroval záujem zamestnávať ho aj po dni 30. 06. 2018. Zvýraznil, že samotný žalovaný navrhol v konaní vypočuť viacerých svedkov - svojich zamestnancov, ktorých účasť na nariadenom pojednávaní jednak nezabezpečil a rovnako k vykonaniu predmetného dôkazu konajúci súd prvej inštancie ani len nepristúpil, resp. ani neodôvodnil, prečo sa tak rozhodol. Nestotožnil sa s názorom žalobcu, že jeho odvolanie smeruje len voči dôvodom rozhodnutia, pretože odvolanie nepodával len proti odôvodneniu rozhodnutia, ale aj proti jeho výrokom, ktoré považoval za nesprávne. Nestotožnil sa so žiadnym z uvedených tvrdení žalovaného a aj naďalej trval na tom, že podané odvolanie bolo podané riadne, bolo náležite odôvodnené, smerovalo voči výrokom rozhodnutia súdu prvej inštancie. Uzavrel, že pracovný pomer žalobcu a žalovaného nemohol byť ukončený uplynutím doby dojednanej v pracovnej zmluve, pretože konaním žalovaného, ním prejavenu vôľou a faktickými úkonmi, kedy preukázateľne mal

záujem žalobcu zamestnávať aj po dni 30. 06. 2018 a tak došlo k transformácii jeho pracovného pomeru na dobu neurčitú.

8. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnený subjektom - stranou v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozsudku súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP) po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody, preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP) a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdiť.

9. Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

10. Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

11. Podľa § 387 ods. 3 CSP, odvolací súd sa v odôvodnení musí zaoberať aj podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie. Odvolací súd sa musí v odôvodnení vysporiadať s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní.

12. Ustanovením § 387 ods. 2 CSP je odvolaciemu súdu daná možnosť vypracovania tzv. skráteného odôvodnenia rozhodnutia. Možnosť vypracovania takéhoto odôvodnenia je podmienená tým, že odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožní s dôvodmi rozhodnutia súdu prvej inštancie a to po skutkovej ako aj právnej stránke; ak sa odvolací súd čo i len čiastočne nestotožní s týmito závermi, neprichádza do úvahy vypracovanie skráteného odôvodnenia. Môže síce doplniť dôvody uvedené v rozhodnutí súdu prvej inštancie, toto doplnenie však nemôže byť v rozpore so závermi súdu prvej inštancie, môže ho iba dopĺňať v tom zmysle, že závery odvolacieho súdu iba podporia odôvodnenie súdu prvej inštancie. Odvolací súd musí odpovedať na podstatné a právne dôvody odvolania a nemôže sa obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia doplniť ďalšie dôvody.

13. Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 07. 2017 trvá naďalej a to na tom skutkovom základe, že doba trvania pracovného pomeru bola dohodnutá do 30. 06. 2018 s miestom výkonu práce E.. Dňa 30. 05. 2018 utrpel pracovný úraz a bol uznaný od tohto dňa dočasne práceneschopným a jeho práceneschopnosť trvala do dňa 01. 07. 2019, kedy po skončení práceneschopnosti opätovne nastúpil do zamestnania. Pri príchode do zamestnania sa riadne prihlásil dochádzkovou čipovou kartou zamestnanca. Po nastúpení do zamestnania mu dňa 01. 07. 2019 bola hneď nariadená dovolenka jeho priamo nadriadeným zamestnancom - R. F.. Následne dňa 02. 07. 2019 mu bolo hneď ráno po príchode do zamestnania oznámené, že má absolvovať lekársku prehliadku v spoločnosti Pro Care. a.s. Košice, za účelom zistenia jeho zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy, ktorú prehliadku absolvoval dňa 03. 07. 2019. Z vykonanej prehliadky bol dňa 03. 07. 2019 vyhotovený lekársky posudok so záverom, že nie je dlhodobu spôsobilý na výkon práce podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy. Dňa 04. 07. 2019 bol riadne v zamestnaní a odpracoval 6 hodín a 45 minút, v ten istý deň mu bola mailom zaslaná aktuálna verzia Kolektívnej zmluvy žalovaného. Dňa 08. 07. 2019 čerpal žalovaným nariadenú dovolenku a dňa 09. 07. 2019 bol opätovne riadne po celý deň v práci na adrese podľa miesta výkonu práce E. a bol mu doručený mail: „Dobrý deň p. N., tak ako sme spolu dnes hovorili, v pošte je z D. Dohoda o ukončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Termín na prejednanie danej veci je piatok 12. 07. 2019 o 8:00 hod. Do piatku 12. 07. 2019 Vám nariaďujem čerpanie dovolenky.“ Dňa 10. 07. 2019 podľa pokynov žalovaného ako svojho zamestnávateľa čerpal dovolenku. Následne mu toho istého dňa bol doručený žalovaným mail s uvedeným textom: „Dobrý deň pán N., v nadväznosti na náš telefonát by sme Vás chceli informovať, že Váš pracovný pomer so spoločnosťou Heineken Slovensko Distribucia, spol. s r.o. založený pracovnou zmluvou zo dna 01. 07. 2017 skončil uplynutím doby určitej k 30. 06. 2018. Za mylné informácie poskytnuté z našej strany sa Vám ospravedľujeme.“ Listom zo dňa 11. 07. 2019 vyjadril nesúhlas s tvrdeniami žalovaného, trval na tom, že jeho pracovný pomer trvá a

vyjadril vôľu ukončiť pracovný pomer so žalovaným pre následky pracovného úrazu dohodou. Súd prvej inštancie žalobu žalobcu zamietol. Žalobca v konaní i v odvolaní tvrdil, že ak zamestnanec po uplynutí doby určitej pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa pracovný pomer na dobu určitú sa mení na pracovný pomer na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. K prekvalifikovaniu pracovného pomeru z pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú v tomto prípade dôjde vtedy, ak zamestnávateľ vedel o ďalšom výkone práce a výslovne a nepochybné nedal najavo, že s ďalším pokračovaním v práci tohto zamestnanca nesúhlasí.

14. Vzhľadom k tomu, že odvolací súd je rozsahom a dôvodmi odvolania viazaný, pri posudzovaní danej veci sa zaoberal len podstatnými námietkami žalobcu uvedenými v odvolaní a procesným postupom prvoinštančného súdu predchádzajúcim vydaním rozhodnutia z hľadísk, či došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

15. V konaní bolo nesporne preukázané, že strany sporu uzatvorili dňa 01. 07. 2017 pracovnou zmluvou pracovný pomer na dobu určitú od 01. 07. 2017 do 30. 06. 2018 so skúšobnou dobou 3 mesiace a pracovným časom 37,5 hodín. Žalobca dňa 30. 05. 2018 utrpel pracovný úraz a dňa 30. 05. 2018 bola žalobcovi vystavená práceneschopnosť, ktorá trvala do dňa 01. 07. 2019 a následne opäť nastúpil o práce. Na základe lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu zo dňa 03. 07. 2019, žalobca bol posúdený ako dlhodobý nespôsobilý na výkon posudzovanej práce - vodič nákladného auta. Dňa 09. 07. 2019 bolo mailom žalobcovi oznámené jeho nadriadeným zamestnancom, že „v pošte je z D. Dohoda o ukončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Termín na prejednanie danej veci bol piatok 12. 07. 2019 o 8 hod. Do piatku 12. 07. 2019 Vám nariaďujem čerpanie dovolenky.“ Dňa 10. 07. 2019 bolo žalobcovi mailom oznámené, že jeho „pracovný pomer so spoločnosťou Heineken Slovensko Distribucia, spol. s r.o. založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 07. 2017 skončil uplynutím doby určitej k 30. 06. 2018. Za mylné informácie poskytnuté z našej strany sa Vám ospravedľujem“. Dňa 11. 07. 2019 bola žalobcovi mailom doručená nemodifikovaná verzia platnej Kolektívnej zmluvy od 01. 04. 2019, kde na str. 9 bol uvedený spôsob a podmienky rozviazania pracovného pomeru na základe žalobcovej zníženej pracovnej schopnosti. Z výplatných dokladov a výpisov z účtu žalobcu bolo preukázané, že žalobcovi boli vyplácané nemocenské dávky zo Sociálnej poisťovne a náhrada do výšky mzdy zo Sociálnej poisťovne - pobočka E. v období od júna 2018 /súd prvej inštancie uviedol nesprávne rok 2017, ktorá chyba v písaní nemá vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia/ do júna 2019.

16. Odvolací súd považuje za potrebné úvodom sa vyjadriť k odvolacím námietkam žalobcu, konkrétne k ust. § 365 ods. 1 písm. f) CSP, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP a to vzhľadom na to, že buď vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré súd založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov, príp. poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesov strán sporu alebo ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo, keď výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 191 až § 194 CSP. K žalobcom uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu prvej inštancie, pri ktorej aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav, čo znamená, že vyvodzuje zo skutkového zistenia aké práva a povinnosti majú strany sporu podľa príslušného právneho predpisu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav (skutkové zistenie), pričom o mylnú aplikáciu právnych predpisov ide, ak použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť alebo aplikoval správny predpis, ale nesprávneho vyložil. Žalobca tiež označil napadnuté rozhodnutie za arbitrárne. Arbitrárnosť a zjavná neodôvodnenosť rozhodnutí všeobecných súdov je najčastejšie daná rozporom súvislosti ich právnych argumentov a skutkových okolností prerokúvaných prípadov s pravidlami formálnej logiky alebo absenciou jasných a zrozumiteľných odpovedí 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 209/04). Okrem toho arbitrárnosť rozhodnutia všeobecného súdu môže vyplývať aj z ústavne nekonformného výkladu ustanovení právnych predpisov aplikovaných na prerokúvaný skutkový prípad. K uvedenému odvolací súd udáva, že obsahom základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy je aj právo účastníka konania, ako aj iného zainteresovaného subjektu na rozhodnutie, ktorého dôvody

sú zjavné a zreteľné, pretože práve odôvodnenie rozhodnutia je zárukou toho, že výkon spravodlivosti nebude arbitrárny (I. ÚS 117/07).

17. Podľa § 220 ods. 2 CSP v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd jasne a výstižne vysvetlí, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Súd dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

18. Podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR (ďalej len ústavy), každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanoveným zákonom na inom orgáne SR.

19. Podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru, každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne aj o jeho občianskych právach alebo záväzkoch.

20. Obsah práva na súdnu ochranu v zmysle čl. 46 ods. 1 ústavy nespočíva len v tom, že osobám nemožno brániť v uplatnení práva alebo ich diskriminovať pri jeho uplatňovaní. Jeho obsahom je i zákonom upravené relevantné konanie súdov. Každé konanie súdu, ktoré je v rozpore so zákonom, je porušením ústavou zaručeného práva na súdnu ochranu (I. ÚS 26/94). K odňatiu práva na súdnu ochranu v zmysle čl. 46 ods. 1 ústavy preto dochádza aj vtedy, ak sa niekto (každý) domáha svojho práva na súde, ale súdna ochrana tomuto právu nie je priznaná, alebo nemôže byť priznaná v dôsledku konania súdu, ktorý je v rozpore so zákonom (porovnaj III. ÚS 7/2008).

21. Odôvodnenie má obsahovať dostatok dôvodov a ich uvedenie má byť zrozumiteľné. Súd je povinný formulovať odôvodnenie spôsobom, ktorý zodpovedá základným pravidlám logického, jasného vyjadrovania a musí spĺňať základné gramatické, lexikálne a štylistické hľadiská. Účelom odôvodnenia je predovšetkým doložiť správnosť rozhodnutia; zároveň je aj prostriedkom kontroly správnosti postupu súdu pri vydávaní rozhodnutia. Citované ust. § 220 CSP dáva súdom dostatočný návod na to, aké má byť odôvodnenie rozhodnutia. V prípade, ak súd pri odôvodňovaní rozhodnutia nepostupuje uvedeným spôsobom, ktorý záväzne určuje citované ustanovenie, ide o nedostatky odôvodnenia, ktoré zakladajú vadu nepreskúmateľnosti rozhodnutia.

22. Odvolací súd pri prejednávaní veci dospel k záveru, že žalobcom namietané odvolacie dôvody nie sú naplnené. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudku odvolací súd konštatuje, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zodpovedá požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutí v zmysle 220 ods. 2 CSP. Ako už bolo uvedené, prvoinštančný súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán v prejednávanom spore, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednávaný spor a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Učinené zistenia súdu prvej inštancie majú vecné i logické zakotvenie vo vykonaných dôkazoch a prijaté skutkové a právne závery sú odôvodnené zrozumiteľne a v súlade s ustálenou súdnou praxou, pri súčasnom zohľadnení ochrany subjektívneho práva oboch sporových strán, ich rovnosti v uplatnení práv, ochrany ich oprávnenej dôvery v právo, ako i predvídateľnosti súdneho rozhodnutia. Napadnutému rozhodnutiu nemožno vytknúť ani nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplývali, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 192, § 193, § 194 a § 205 CSP, alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia, alebo že by použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. Nebola zistená ani jedna vada namietaná žalobcom v odvolaní. Odvolací súd sa plne stotožňuje s výrokom rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktorý správne žalobu zamietol a zrozumiteľným spôsobom uviedol dôvody, pre tak učinil.

23. Podľa § 71 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

24. Podľa § 71 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

25. Z citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že pracovný pomer na dobu určitú zanikne na základe právnej udalosti nezávislej od vôle účastníkov pracovného pomeru, a to uplynutím času, na ktorý bol pracovný pomer uzatvorený. Pracovný pomer na dobu určitú skončí aj v prípade, že v posledný deň doby trvania pracovného pomeru je u zamestnanca taká životná situácia alebo stav, ktorý by inak v zmysle § 64 Zákonníka práce zabezpečoval zamestnancovi ochranu pred skončením pracovného pomeru výpoveďou. Rovnako skončí pracovný pomer aj vo sviatok alebo v deň pracovného pokoja. Inými slovami, pri uzatvorení pracovnej zmluvy, na základe ktorej vzniká pracovný pomer na dobu určitú, zamestnávateľ a zamestnanec de facto uzatvárajú aj dohodu o skončení pracovného pomeru, keďže sa pri vzniku pracovného pomeru dohodnú na dátume jeho skončenia.

26. Zamestnancom pracujúcim v pracovnom pomere na dobu určitú poskytuje Zákonník práce osobitný druh ochrany v podobe automatickej zmeny ich pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na neurčitý čas za predpokladu, že zamestnanec s vedomím zamestnávateľa pokračuje vo výkone jeho pracovnej náplne aj po tom, ako nastane právne relevantná udalosť, ktorá by mala mať za následok skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú. Podmienky pre ex lege zmenu pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na neurčitý čas sú nasledovné: a/ uplynutie doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú, b/ pokračovanie vo výkone práce zamestnanca, c/ vedomosť zamestnávateľa o pokračovaní zamestnanca vo výkone práce (ak zamestnanec túto prácu vykonával aj po uplynutí dohodnutého času, avšak bez vedomia zamestnávateľa, prípadne napriek jeho zákazu, k zmene pracovného pomeru nedôjde; d/ na pokračovanie v práci s vedomím zamestnávateľa stačí, aby o ďalšom výkone práce zamestnanca vedel jeho nadriadený vedúci zamestnanec, nemusí o ňom vedieť aj samotný zamestnávateľ alebo štatutárny orgán zamestnávateľa), e/ neexistencia inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom ohľadom trvania pracovného pomeru (zamestnávateľ sa môže so zamestnancom napr. dohodnúť na predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú v medziach § 48 Zákonníka práce).

27. S poukazom na citované zákonné ustanovenia a ich právny výklad, vo svetle výsledkov vykonaného dokazovania, odvolací súd dospel k záveru, že žalobu žalobcu súd prvej inštancie správne zamietol. Súd prvej inštancie si vo svojom rozhodnutí primárne správne vyriešil otázku trvania pracovného pomeru. V tomto smere odvolací súd len zvyrazňuje, že pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby, t. j. uplynutím doby, na ktorú bola pracovná zmluva uzatvorená, pracovný pomer zanikne, a to bez ohľadu na to, či v období trvania pracovného pomeru alebo ku dňu zániku pracovného pomeru na dobu určitú bol alebo nebol zamestnanec práceneschopný. V prejednanom prípade žalobca uzatvoril so žalovaným pracovný pomer na dobu určitú od 01. 07. 2017 do 30. 06. 2018 a v čase trvania pracovného pomeru utrpel dňa 30. 05. 2018 pracovný úraz a bol práceneschopný od 30. 05. 2018 do dňa 01. 07. 2019. Tento pracovný pomer sa teda skončil dňa 30. 06. 2018. K odvolacej námietke žalobcu, že súd prvej inštancie v bode 13. odôvodnenia nesprávne označil dátum skončenia pracovného pomeru v číselnom označení roku, kedy mal miesto roku 2017 uviesť rok 2018, odvolací súd s poukazom na celý kontext písomného vyhotovenia rozsudku konštatuje, že sa jednalo o chybu v písaní, ktorá nemá vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia. Navyše súd prvej inštancie v texte odôvodnenia uviedol niekoľkokrát správne dátum skončenia pracovného pomeru dohodnutý v pracovnej zmluve, preto nebol dôvod pochybovať, že sa jednalo len o písárske pochybenie.

28. Je nutné tiež dodať, že § 71 ods. 2 Zákonníka práce upravuje automatickú premenu pracovného pomeru na pracovný pomer dohodnutý na neurčitý dobu vtedy, ak by zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby pokračoval vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa. V prejednanom prípade teda ak mal žalobca dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú do 30. 06. 2018, aby došlo k premene jeho pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú musel by do práce nastúpiť a bezprostredne bez prerušenia pokračovať vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa, teda pokračovať vo vykonávaní pracovnej činnosti v zmysle uzavretej pracovnej zmluvy od 01. 07. 2018, čo v predmetnej veci preukázané žalobcom nebolo. Žalobca bol až do dňa 01. 07. 2019 práceneschopný, do práce nenastúpil a zamestnávateľ mu prácu neprideloval. Pre úplnosť vo vzťahu k odvolacím námietkam žalobcu odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie sa riadne a rozsiahlo vysporiadal s námietkou žalobcu vo vzťahu

k transformácii pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú, na ktoré odôvodnenie odvolací súd v plnom rozsahu poukazuje ako na svoje vlastné.

29. S ohľadom na uvedené skutočnosti je zrejmé, že pracovným pomer žalobcu u žalovaného skončil uplynutím dohodnutej doby, teda dňa 30. 06. 2018.

30. Odvolací súd zhodne s názorom súdu prvej inštancie dospel k záveru o správnosti zamietnutia žaloby, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej ako aj vo výroku o trovách konania, keď súd prvej inštancie správne vychádzal z úspechu strán v spore, ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

31. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a s ohľadom na plný úspech žalovaného v odvolacom konaní mu priznal proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

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

Dovolanie sa podáva v lehote 2 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 (§ 427 ods. 1 CSP); dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

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

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP); povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je  
a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,  
b/ dovolateľom právnická osoba, jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa  
c/ dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).