

|                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| Súd:                       | Najvyšší súd SR                |
| Spisová značka:            | 2CdoPr/2/2025                  |
| Identifikačné číslo spisu: | 7220206778                     |
| Dátum vydania rozhodnutia: | 30.10.2025                     |
| Meno a priezvisko:         | JUDr. Viera Nevedelová         |
| Funkcia:                   | sudca                          |
| ECLI:                      | ECLI:SK:NSSR:2025:7220206778.1 |

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Nevedelovej a členiek senátu JUDr. Márie Trubanovej, PhD. a JUDr. Aleny Adamcovej, v spore žalobcu: C. B., narodený J., bytom E., zastúpený advokátskou kanceláriou IURISTICO s. r. o., so sídlom Košice, Cimborkova 13, IČO: 36 588 041, v mene ktorej ako advokát a konateľ koná JUDr. Matej Kukura, PhD., proti žalovanému: Košický samosprávny kraj, so sídlom Košice, Námestie Maratónu mieru 1, IČO: 35 541 016, o určenie, že pracovný pomer trvá a je uzavretý na neurčitý čas a o uloženie povinnosti prideľovať žalobcovi prácu s prísl., vedenom na Mestskom súde Košice pod sp. zn. K2-42Cpr/26/2020 (pôvodne vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 42Cpr/26/2020), o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 18. septembra 2024 sp. zn. 9CoPr/5/2024, takto

### rozhodol:

I. Dovolanie z a m i e t a .

II. Žalovaný m á voči žalobcovi n á r o k na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

### Odôvodnenie

I.

Konanie pred súdom prvej inštancie

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“) v poradí druhým rozsudkom z 20. novembra 2023 č. k. 42Cpr/26/2020-282 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že jeho pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo 7. mája 2019 naďalej trvá, zmenil sa na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas a žiadal tiež, aby súd uložil žalovanému povinnosť prideľovať mu prácu na mieste vedúceho oddelenia energetiky podľa pracovnej zmluvy. Zároveň súd prvej inštancie priznal žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v celom rozsahu.

2. Konštatoval, že žalovaný nevyvrátil žalobcom preukázanú skutočnosť o predložení návrhu Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 3 (ďalej ako „dohoda“), ku ktorému došlo na personálnom oddelení dňa 15. mája 2020. Poukázal na to, že hoci v zmysle § 71 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj „ZP“) sa pracovný pomer mení na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú ak

zamestnanec pokračuje vo výkone práce, to však nemôže platiť v prípade, ak zamestnávateľ dal nepochybne zamestnancovi najavo, že s jeho ďalším výkonom práce nesúhlasí alebo v prípade, keď zamestnávateľ svoj nesúhlas s ďalším výkonom práce neprejavil v dôsledku omylu, ktorý zamestnanec u zamestnávateľa vyvolal napr. ľst'ou. Aj napriek tomu, že v prejednávanej veci boli podľa súdu prvej inštancie formálne splnené všetky podmienky pre transformáciu pracovného pomeru žalobcu na pracovný pomer na čas neurčitý, z hľadiska aplikácie § 71 ods. 2 ZP bolo v danom prípade potrebné prihliadnuť aj na ďalšie významné skutkové zistenia; dôležitá bola skutočnosť, že medzi žalobcom a štatutárom žalovaného došlo pred uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer žalobcu dohodnutý, k ústnej dohode o jeho predĺžení. Strany sa teda dohodli na pokračovaní práce žalobcu, ale opäť iba na dobu určitú, pričom rozdielne stanovisko mali k dĺžke „predĺženia“ pracovného pomeru, kedy žalobca žiadal svoj pracovný pomer predĺžiť o 6 mesiacov, t. j. do konca roka 2020 a žalovaný súhlasil s predĺžením pracovného pomeru o 3 mesiace, t. j. do 30. septembra 2020 tak, ako to bolo uvedené v návrhu dodatku pracovnej zmluvy.

3. Poukazujúc na Čl. 2 Základných zásad ZP súd prvej inštancie dôvodil, že konanie žalobcu, ktorý odmietol podpísať návrh dohody a pokračoval v práci, vyhodnotil ako konanie v rozpore s dobrými mravmi, pričom prihliadol na to, že medzi sporovými stranami prebehli pred uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer žalobcu dohodnutý, rokovania o forme jeho pokračovania a žalovaný nesúhlasil s pokračovaním pracovného pomeru žalobcu na dobu neurčitú. Súd prvej inštancie prihliadol aj na situáciu na strane žalovaného, ktorý sa domnieval, že žalobca podpíše navrhované predĺženie pracovného pomeru o 3 mesiace, preto mu dňa 15. mája 2020 nezabránil zaevidovať sa v dochádzkovom systéme a vykonávať prácu. Za takejto skutkovej situácie uplatnenému nároku žalobcu neposkytol ochranu z dôvodu výkonu práva v rozpore s dobrými mravmi a žalobu zamietol.

## II.

### Konanie o odvolaní

4. Po podaní odvolania žalobcom Krajský súd v Košiciach (ďalej aj ako „odvolací súd“) rozsudkom z 18. septembra 2024 sp. zn. 9CoPr/5/2024 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

5. Odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie postupom podľa § 387 ods. 1 CSP, t. j. ako vo výroku správny rozsudok, avšak z iných dôvodov. Záver súdu prvej inštancie, že žalobe nebolo možné vyhovieť pre konanie žalobcu v rozpore s dobrými mravmi, hoci boli (formálne) splnené všetky podmienky pre transformáciu pracovného pomeru žalobcu z doby určitej na neurčitý čas, odvolací súd nepovažoval za správny.

6. Poukázal na to, že z ustanovenia § 71 ods. 2 ZP vyplýva, že pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa neskončí uplynutím dohodnutej doby za splnenia dvoch podmienok; prvou podmienkou je pokračovanie zamestnanca vo vykonávaní práce aj po uplynutí dojednanej doby a druhou podmienkou je vedomie zamestnávateľa o tejto skutočnosti.

7. Výsledky dokazovania, vykonaného na súde prvej inštancie a zopakovaného na odvolacom súde, svedčia podľa názoru odvolacieho súdu o tom, že vyššie uvedené zákonné podmienky v danom prípade neboli naplnené, preto nenastala fikcia (zmena v obsahu pracovného pomeru) tak, že by v danom prípade išlo o pracovný pomer na dobu neurčitú.

8. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy z 5. júla 2019 (správne 7. mája 2019 - pozn. dovolacieho súdu) ako vedúci oddelenia energetiky, že pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 14. mája 2020 a tiež, že žalobca bol v dobe od 16. októbra 2019 do 20. augusta 2020 aj konateľom spoločnosti T., so sídlom v M., IČO: XX XXX XXX, ktorej jediným spoločníkom bol od 26. septembra 2019 žalovaný.

9. V konaní nebolo žiadnych pochyb ani o tom, že pred ukončením pracovného pomeru na dobu určitú

došlo z iniciatívy žalobcu k jednaniam medzi žalobcom a štatutárnym zástupcom žalovaného C. Z., predsedom Košického samosprávneho kraja, a to najmenej dvakrát ohľadom možnosti predĺženia pracovného pomeru. K dohode o zmene pracovnej zmluvy nedošlo, nakoľko štatutárny zástupca žalovaného, C. Z., síce prejavil súhlas s možným predĺžením pracovného pomeru na dobu určitú, najviac však o tri mesiace, teda do 30. septembra 2020, žalobca však trval na predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú najmenej na dobu 6 mesiacov, t. j. do konca roka 2020.

10. Spornou v konaní nebola ani tá skutočnosť, že na základe týchto ústnych jednaní štatutárny zástupca žalovaného C. Z. dal pripraviť personálnemu oddeleniu návrh dodatku k pracovnej zmluve, ktorým malo dôjsť k predĺženiu pracovného pomeru na dobu určitú do 30. septembra 2020. Po predložení tohto dodatku (podpísaného zástupcom žalovaného) na podpis žalobcovi zamestnankyňou personálneho oddelenia žalobca tento dodatok síce prevzal, ale nepodpísal ho a listinu si ponechal. Ohľadom všetkých vyššie uvedených skutkových zistení panovala medzi stranami sporu zhoda, aj keď obe strany sporu z týchto skutkových zistení vyvodzovali iné skutkové a právne závery.

11. Pri aplikácii § 71 ods. 2 ZP nebolo možné podľa odvolacieho súdu prehliadnuť pri rozhodovaní tú významnú skutkovú okolnosť, ktorá sa v konaní ani nestala spornou, že pred ukončením pracovného pomeru na dobu určitú sa žalobca osobne stretol s predsedom Košického samosprávneho kraja C. Z., štatutárnym zástupcom žalovaného, na tému skončenia pracovného pomeru a jednali o možnosti predĺženia pracovného pomeru opäť na dobu určitú. Nedošlo však medzi nimi k zhode, preto nebolo možné stotožniť sa s názorom súdu prvej inštancie, že došlo k ústnej dohode o predĺžení pracovného pomeru, keď v zmysle § 48 ZP musí mať dohoda o predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú písomnú formu.

12. Podľa názoru odvolacieho súdu nebolo pochyb o tom, že pokiaľ pred ukončením pracovného pomeru na dobu určitú došlo k jednaniam medzi stranami sporu o možnosti predĺženia tohto pracovného pomeru, avšak následne k takejto dohode, ktorú by bolo možné považovať za platný právny úkon nedošlo, tak žalobca, ako aj žalovaný si museli byť vedomí toho, že uplynutím pracovného pomeru na dobu určitú dochádza k ukončeniu tohto pracovného pomeru. Žalobca, ale ani žalovaný sa nemohol oprávnenne domnievať, že v danom prípade dochádza k transformácii pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú, keďže obe strany sporu vedeli, že medzi nimi nedošlo k zhode o predĺžení pracovného pomeru, preto pracovný pomer skončil uplynutím doby dojednanej v pracovnej zmluve.

13. Pokiaľ teda žalobca nastúpil do práce dňa 15. mája 2020 a súčasne si bol vedomý tej skutočnosti, že žalovaný s predĺžením pracovného pomeru za podmienok stanovených žalobcom nesúhlasí, že žiadnu dohodu o predĺžení pracovného pomeru so žalovaným platným spôsobom neuzavrel, keď túto odmietol podpísať, nemohlo dôjsť k transformácii pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú. Nebol totiž naplnený zákonný predpoklad takejto transformácie, ktorým bolo, že žalobca pokračoval v práci po uplynutí pracovného pomeru na dobu určitú s vedomím zamestnávateľa.

### III.

#### Dovolenie žalobcu

14. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj ako „dovolateľ“) dovolanie v celom rozsahu, ktorého prípustnosť odvodil z § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

15. Porušenie práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP vzhľadom dovolateľ v arbitrárnosti dovolaním napadnutého rozhodnutia z dôvodu, že odvolací súd:

- Nezohľadnil všetky súvisiace zistenia, vec posúdil povrchné a dezinterpretoval zistené skutočnosti, keď dospel k záveru, že „sám žalobca na odvolacom pojednávaní dňa 18. septembra 2024 uviedol, že podľa jeho názoru k dohode o predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú medzi stranami nedošlo, keďže sa nezhodli na tom, o akú dobu má byť pracovný pomer predĺžený,“ čím má byť vyvrátený záver súdu prvej inštancie, že „k ústnej dohode o predĺžení pracovného pomeru došlo“. Advokát žalobcu na pojednávaní na odvolacom súde dňa 18. septembra 2024 v celom rozsahu odkázal na záverečnú reč vyhotovenú písomnou formou z 19. novembra 2023 a k tejto okolnosti osobitne zopakoval, že k

predĺžení pracovného pomeru nedošlo platne pre absenciu písomnej dohody o konkrétnej dobe určitej, na ktorú sa mal pracovný pomer predĺžiť.

- Sa odchyľil od skutkových zistení súdu prvej inštancie bez náležitého zopakovania dokazovania, čo predstavuje porušenie princípu priamosti, v zmysle ktorého odvolací súd nemôže dôkazy vykonané súdom prvej inštancie sám len prehodnotiť, ale ak sa chce od skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie odchyľiť, musí príslušné dokazovanie sám opakovať, inak mu chýba náležitý podklad pre ich vyhodnotenie. Odvolací súd však nezopakoval dôkazy, týkajúce sa jeho záverov z výpovedí žalobcu a svedka C. U., ani nespochybnil zistenia z nich vyplývajúce. Napriek tomu v tejto kľúčovej otázke dospel k odlišnému skutkovému hodnoteniu veci, a to takému, že na strane žalovaného zamestnávateľa predpokladal vedomosť, že dôjde k „ukončeniu“ pracovného pomeru, a že strany sa nemohli „oprávnené domnievať“, že dôjde k transformácii pracovného pomeru na dobu neurčitú, pretože si „museli byť vedomé“ toho, že medzi nimi nedošlo k zhode o predĺžení pracovného pomeru. Nijako nezhodnotil zistenia súdu prvej inštancie ani podrobnú argumentáciu predloženú žalobcom.

- Odvolací súd nesprávne vyhodnotil skutkové zistenie týkajúce sa uzatvorenia, či neuzatvorenia dohody o ďalšom pokračovaní pracovného pomeru, pretože z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu nevyplýva celkom nič o vedomosti zamestnávateľa, že zamestnanec pokračuje v práci. Takéto uvažovanie vnieslo podľa dovolateľa do rozhodovania odvolacieho súdu prvok nepresvedčivosti, netransparentnosti a arbitrárnosti. V súvislosti so skutkovým zistením, že žalovaný zamestnávateľ mal dať žalobcovi nepochybne najavo, že so žalobcom hodlá predĺžiť pracovný pomer v prípade, pokiaľ dôjde k zmene pracovnej zmluvy, a z toho vyplývajúceho právneho posúdenia dovolateľ namietol, že žalovaný netvrdil, že by dal pred tým, než žalobca pokračoval vo výkone práce žalobcovi nepochybne najavo, že s ďalším výkonom práce súhlasí len za tej podmienky, že dôjde k predĺženiu pracovného pomeru na dobu určitú, preto súdy nemohli dospieť k ustáleniu takéhoto skutkového stavu. Vyššie uvedené závery odvolacieho súdu nemali oporu v tvrdeniach strany, preto ich odvolací súd vniesol do konania svojvoľne, bez opory vo vykonanom dokazovaní.

- Samotné rokovanie strán sporu nevylučuje podľa dovolateľa transformáciu pracovného pomeru, keď v zmysle § 71 ods. 2 ZP je podstatné vedomie zamestnávateľa o tom, že zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby vo výkone práce. Súd prvej inštancie pritom uzavrel, že žalovaný zamestnávateľ vedel o tom, že žalobca pokračuje v práci na tom základe, že žalobca sa riadne zaevidoval do elektronického dochádzkového systému, a že priamy nadriadený žalobcu, C. U., riešil s o žalobcom dňa 15. 05. 2020 telefonicky pracovné záležitosti. Ani prípadné podmieňovanie predĺženia pracovného pomeru zmenou pracovnej zmluvy nemožno podľa dovolateľa považovať za dostatočne jednoznačný spôsob ako zamestnancovi zabrániť v ďalšom výkone práce.

16. Podľa dovolateľa rozhodnutie odvolacieho súdu rovnako trpí vadou nesprávneho právneho posúdenia v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP, pričom právne otázky vymedzil nasledovne:

1/ Je podmienkou transformácie pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce uzatvorenie predchádzajúcej platnej dohody o predĺžení pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom?

2/ Je pre právny záver o tom, či došlo k transformácii pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce rozhodujúca skutočnosť, či zamestnávateľ a/alebo zamestnanec mohli alebo nemohli predpokladať, že dôjde k ukončeniu pracovného pomeru, ak sa nedohodnú na platnom predĺžení pracovného pomeru?

3/ Vylučuje transformáciu pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ predtým podmieni predĺženie pracovného pomeru zmenou pracovnej zmluvy?

4/ Je hrubým zanedbaním povinností zamestnávateľa ako silnejšej strany, ktoré je potrebné zohľadniť pri vyvodení právneho záveru o transformácii pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ neurobil všetky kroky potrebné k tomu, aby zmluvný vzťah so zamestnancom riadne a včas právne ošetril, prípadne dal žalobcovi jednoznačný pokyn ďalej v práci nepokračovať, a to až do doriešenia vzájomnej písomnej dohody?

17. Vzhľadom na vyššie uvedené námietky dovolateľ navrhol, aby dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

18. Z vyjadrenia žalovaného k dovolaniu vyplýva, že rozhodnutie odvolacieho súdu považuje za správne,

preto navrhol dovolanie zamietnuť.

IV.

Konanie o dovolaní

19. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) skúmal, či sú dané aj predpoklady prípustnosti dovolania.

20. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Dovolací súd nesmie byť vnímaný ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu a to z akýchkoľvek hľadísk (viď napr. rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 2Cdo/165/2017, 3Cdo/14/2017, 4Cdo/157/2017, 5Cdo/155/2016, 8Cdo/67/2017). Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

21. 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 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 (pozri sp. zn. 3Cdo/42/2017, 4Cdo/95/2017, 5Cdo/87/2017, 8Cdo/99/2017).

22. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená, musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je skôr reštriktívny výklad (pozri sp. zn. 1Cdo/26/2017, 2Cdo/154/2017, 3Cdo/42/2017, 5Cdo/12/2017, 7Cdo/163/2017, 8Cdo/73/2017).

23. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti.

24. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

K dovolaniu podľa § 420 písm. f) CSP

Podľa § 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.

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).

Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v

tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 1, 2 CSP).

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

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

25. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a dôvodnosť 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. 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 samotná procedúra pojednania veci (to, ako súd viedol konanie), znemožňujúca strane sporu realizáciu jej procesných oprávnení a mieriaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (tu porovnaj 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. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky.

26. Právomoc konať o spore, ktorého sa žaloba týka, v sebe obsahuje i právomoc posúdiť, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné, a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). Dokazovanie je časťou občianskeho sporového konania, v ktorej si súd vytvára poznatky potrebné na rozhodnutie vo veci.

27. Dovolací súd je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd, a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehodnocovaní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porovnaj 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), čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva 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.

28. 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).

Podľa § 384 CSP ak má odvolací súd za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných

dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakuje sám (ods. 1). Odvolací súd môže doplniť dokazovanie vykonaním ďalších dôkazov navrhnutých stranou, ak ich nevykonala súd prvej inštancie, hoci ich strana navrhla (ods. 2).

29. Zo súdneho spisu vyplýva, že odvolací súd na prejednanie odvolania nariadil pojednávanie, na ktorom oboznámil strany sporu o tom, že bude riešiť otázku, či došlo k naplneniu predpokladov vyplývajúcich z § 71 ods. 2 ZP pre transformáciu pracovného pomeru z doby určitej na neurčitú. Na pojednávaní vykonala (zopakovala) dokazovanie v rozsahu, ktorý považoval za potrebný, a to uvedením podstatného obsahu pracovnej zmluvy zo 07. 05. 2019, e-mailovej komunikácie, výzvy žalovaného z 28. 05. 2020, odpovede žalobcu z 11. 06. 2020, fotokópie priepustky C. z 15. 05. 2020, návrhu dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy z 13. 05. 2020, záznamu pre spis zo 14. 05. 2020 a jeho originálu (na č. l. 6, 8, 9 až 11, 40, 41, resp. 217 spisu).

30. Pokiaľ dovolateľ za dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP označil to, že odvolací súd dospel k odlišnému skutkovému hodnoteniu veci ako súd prvej inštancie, keď na strane žalovaného zamestnávateľa predpokladal vedomosť, že dôjde k „ukončeniu“ pracovného pomeru, a že strany sa nemohli „oprávnené domnievať“, že dôjde k transformácii pracovného pomeru na dobu neurčitú, pretože si „museli byť vedomé“ toho, že medzi nimi nedošlo k zhode o predĺžení pracovného pomeru, a že nezopakoval dôkazy týkajúce sa jeho záverov z výpovedí žalobcu a svedka C. U., ani nespochybnil zistenia z nich vyplývajúce v tejto kľúčovej otázke a nijako nezhodnotil zistenia súdu prvej inštancie ani podrobnú argumentáciu predloženú žalobcom, tieto námietky sú nekonkrétne; ich vymedzenie nezodpovedá požiadavke riadneho vymedzenia dovolacieho dôvodu, keď dovolací súd nie je oprávnený z obsahu súdneho spisu zisťovať, čo konkrétne dovolateľ namieta. Dovolací dôvod nemožno v zmysle § 433 CSP vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie, príp. pred odvolacím súdom; neprípustné je preto i odvolávanie sa dovolateľa na obsah jeho záverečnej reči z 19. 11. 2023.

Podľa § 71 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

Podľa § 71 ods. 2 ZP 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.

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

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 (§ 387 ods. 2 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 (§ 387 ods. 3 CSP).

31. 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 odpovede 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). Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva 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.

32. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd

neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa. Aj stabilná rozhodovacia činnosť ústavného súdu (II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, IV. ÚS 324/2011) rešpektuje názor, podľa ktorého nemožno právo na súdnu ochranu stotožňovať s procesným úspechom, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníkov konania (strán sporu) vrátane ich dôvodov a námietok. Samotné odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo účastníka na spravodlivé súdne konanie (IV. ÚS 112/05, IV. ÚS 324/2011).

33. Z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu vyplýva, že rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP, nestotožnil sa však s jeho dôvodmi v celom rozsahu (§ 387 ods. 2 CSP). Odvolací súd poukázal na znenie ustanovenia § 71 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa neskončí uplynutím tejto doby za splnenia dvoch podmienok; prvou podmienkou je pokračovanie zamestnanca vo vykonávaní práce aj po uplynutí dojednanej doby a druhou podmienkou je vedomie zamestnávateľa o tejto skutočnosti. Konštatoval, že:

- „medzi stranami nebolo sporné, (že) žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy z 05. 07. 2019 (správne 07. 05. 2019 - pozn. odvolacieho súdu) ako vedúci oddelenia energetiky, že pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 14. 05. 2020 a tiež, že žalobca bol konateľom spoločnosti T., so sídlom v M., IČO: XX XXX XXX od 16. 10. 2019 do 20. 08. 2020, ktorej jediným spoločníkom bol od 26. 09. 2019 žalovaný (bod 25. odôvodnenia);

- nebolo žiadnych pochyb ani o tom, že pred ukončením pracovného pomeru na dobu určitú došlo z iniciatívy žalobcu k jednaniam medzi žalobcom a štatutárnym zástupcom žalovaného C. Z., predsedom Košického samosprávneho kraja, a to najmenej dvakrát ohľadom možnosti predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú. K dohode o zmene pracovnej zmluvy nedošlo, nakoľko štatutárny zástupca žalovaného C. Z. síce prejavil súhlas s možným predĺžením pracovného pomeru na dobu určitú, najviac však o tri mesiace, teda do 30. 09. 2020 a žalobca trval na predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú, avšak najmenej na dobu 6 mesiacov, t. j. do konca roka 2020. Spornou v konaní nebola ani tá skutočnosť, že na základe týchto ústnych jednaní štatutárny zástupca žalovaného C. Z. dal pripraviť personálnemu oddeleniu návrh dodatku k pracovnej zmluve, ktorým malo dôjsť k predĺženiu pracovného pomeru na dobu určitú do 30. 09. 2020. Po predložení tohto dodatku na podpis žalobcovi zamestnankyňou personálneho oddelenia žalobca prevzal tento dodatok podpísaný zástupcom žalovaného, avšak tento dodatok nepodpísal a listinu si ponechal. Ohľadom všetkých vyššie uvedených skutkových zistení panovala medzi stranami sporu zhoda, aj keď obe strany sporu z týchto skutkových zistení vyvodzovali iné skutkové a právne závery (bod 26. odôvodnenia).

34. Pokiaľ ide o druhú podmienku transformácie pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 ZP, odvolací súd v bodoch 29., 30. až 32. odôvodnenia svojho rozhodnutia dôvodil: „S vedomím zamestnávateľa vykonáva zamestnanec prácu vtedy, pokiaľ zamestnávateľ o pokračovaní v práci zamestnancom má vedomosť (bol o tom informovaný) bez toho, aby tomu zabránil; inými slovami nestačí, aby zamestnávateľ postoj k ďalšej práci zamestnanca zaujal len vo svojom vedomí, podstatné je, aby prípadný nesúhlas prejavil aj navonok. Inak je potrebné uzavrieť, že zamestnanec pracuje „s vedomím zamestnávateľa“.

Fikcia, že pracovný pomer sa mení z doby určitej na dobu neurčitú, ak zamestnanec pokračuje vo výkone práce, (však) nemôže platiť v prípade, ak zamestnávateľ dal nepochybne zamestnancovi najavo, že s jeho ďalším výkonom práce nesúhlasí alebo v prípade, keď zamestnávateľ svoj nesúhlas s ďalším výkonom práce neprejavil v dôsledku omylu, ktorý zamestnanec u zamestnávateľa vyvolal (napr. ľstťou), teda pokiaľ by táto premena (transformácia) pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú na pracovný pomer dojednaný na dobu neurčitú bola v rozpore s prejavitou vôľou účastníkov pracovného pomeru, ktorí svoje vzájomné pomery vzťahujúce sa k činnostiam vykonávaným zamestnancom pre zamestnávateľa po uplynutí dojednanej doby pracovného pomeru chceli upraviť inak.

V danom prípade po aplikácii ustanovenia § 71 ods. 2 Zákonníka práce nemožno podľa názoru odvolacieho súdu prehliadať pre rozhodnutie tú významnú skutkovú okolnosť, ktorá sa v konaní ani nestala spornou, že pred ukončením pracovného pomeru na dobu určitú sa žalobca osobne stretol s predsedom Košického samosprávneho kraja C. Z., štatutárnym zástupcom žalovaného, na tému skončenia pracovného pomeru a jednali o možnosti predĺženia pracovného pomeru opäť na dobu určitú.

Nedošlo však medzi nimi k zhode o tom, na akú dobu má byť pracovný pomer predĺžený, keď žalobca trval na predĺžení pracovného pomeru minimálne o 6 mesiacov a žalovaný nehodlal predĺžiť pracovný pomer o viac ako 3 mesiace. Niet teda pochyb o tom, že k dohode o predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú medzi žalobcom a žalovaným nedošlo, nakoľko na osobnom stretnutí nedošlo k zhode o dobe predĺženia pracovného pomeru a následne žalobca odmietol podpísať návrh dodatku k pracovnej zmluve, ktorým mal byť pracovný pomer predĺžený do 30. 09. 2020. Nemožno sa tak stotožniť s názorom súdu prvej inštancie, že k ústnej dohode o predĺžení pracovného pomeru došlo. Sám žalobca na odvolacom pojednávaní dňa 18. 09. 2024 uviedol, že podľa jeho názoru k dohode o predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú medzi stranami sporu nedošlo, keďže sa nezhodli na tom, o akú dobu má byť pracovný pomer predĺžený. Navyše, z ustanovenia § 48 Zákonníka práce vyplýva, že dohoda o predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú musí mať písomnú formu.

Podľa názoru odvolacieho súdu niet preto pochyb o tom, že pokiaľ pred ukončením pracovného pomeru na dobu určitú došlo k jednaniam medzi stranami sporu o možnosti predĺženia tohto pracovného pomeru, avšak následne k takejto dohode, ktorú by bolo možné považovať za platný právny úkon nedošlo, tak žalobca, ako aj žalovaný si museli byť vedomí toho, že uplynutím pracovného pomeru na dobu určitú dochádza k ukončeniu tohto pracovného pomeru. Žalobca, ale ani žalovaný sa nemohol oprávnenne domnievať, že v danom prípade dochádza k transformácii pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú, keďže obe strany sporu si museli byť vedomé toho, že medzi nimi nedošlo k zhode o predĺžení pracovného pomeru, preto pracovný pomer končí uplynutím doby dojednanej v pracovnej zmluve.“

35. V bodoch 27., 33. a 34. odôvodnenia svojho rozhodnutia odvolací súd v kontexte vyššie uvedeného skonštatoval, že nie je právne významné, či návrh dodatku k pracovnej zmluve bol predložený žalobcovi dňa 14. 05. 2020 alebo 15. 05. 2020, (medzi stranami spornej skutočnosti), a že za situácie, kedy si obe strany sporu boli vedomé toho, že pracovný pomer je uzavretý na dobu určitú, a že končí uplynutím dňa 14. 05. 2020; nie je právne významné ani to, či sa jednania ohľadom možného predĺženia zmluvy uskutočnili z iniciatívy žalobcu alebo žalovaného, pričom „z vyjadrení žalobcu, ale aj jeho výpovede jednoznačne vyplynulo, že to bol on, kto mal záujem na predĺžení pracovného pomeru ...“ Nestotožnil sa s názorom žalobcu, že žalovaný nepredložením návrhu dohody na predĺženie pracovného pomeru mal hrubo porušiť povinnosti zamestnávateľa, keďže ak nehodlal pracovný pomer predĺžiť, nebol povinný podniknúť žiadne iné ďalšie právne kroky.

36. Odvolací súd v bodoch 32. a 35. odôvodnenia jeho rozsudku dôvodil: „Pokiaľ teda žalobca nastúpil do práce dňa 15. 05. 2020 a súčasne si bol vedomý tej skutočnosti, že žalovaný s predĺžením pracovného pomeru za podmienok stanovených žalobcom nesúhlasí, že žiadnu dohodu o predĺžení pracovného pomeru so žalovaným platným spôsobom neuzavrel, keď túto odmietol podpísať, v danom prípade nemohlo dôjsť k transformácii pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú. Nebol totiž naplnený zákonný predpoklad takejto transformácie, ktorým je, že žalobca pokračoval v práci po uplynutí pracovného pomeru na dobu určitú s vedomím zamestnávateľa. Nakoľko nemožno prehliadať skutočnosť, že strany sporu vstúpili do jednaní o možnom predĺžení pracovného pomeru pred jeho ukončením a výsledok sa nedostavil, teda k uzavretiu dohody o možnom predĺžení pracovného pomeru nedošlo, nemohlo dôjsť ani k transformácii pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú, ako sa mylne domnieva žalobca. Chýba totiž základný predpoklad stanovený zákonom pre takúto transformáciu, a týmto je vedomosť zamestnávateľa o pokračovaní v práci zamestnancom, keďže zamestnávateľ dal pred tým zamestnancovi nepochybne najavo, že s ďalším výkonom práce súhlasí len za tej podmienky, že dôjde k predĺženiu pracovného pomeru na dobu určitú, najviac však o 3 mesiace, s čím žalobca nesúhlasil. Niet teda pochyb o tom, že otázku možného trvania pracovného pomeru chceli strany sporu upraviť inak, ako jeho transformáciou na dobu neurčitú, k dohode však nedošlo.

37. Z obsahu dovolania (§ 438 ods. 1 CSP v spojení s § 124 ods. 1 a Čl. 11 ods. 1 CSP) vo vzťahu k namietanému dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP vyplýva, že dovolateľ namieta nedostatočné odôvodnenie, a teda arbitrárnosť rozsudku odvolacieho súdu z dôvodu pochybenia odvolacieho súdu pri aplikácii ustanovenia § 71 ods. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k odôvodneniu absencie vedomosti zamestnávateľa o tom, že zamestnanec pokračuje vo výkone práce po skončení

pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú (napriek tomu, že medzi nimi nedošlo k dohode o predĺžení tohto pracovného pomeru o 3, resp. 6 mesiacov). Namietol, že z neho nevyplýva celkom nič o vedomosti zamestnávateľa, že zamestnanec pokračuje v práci.

38. Ako je uvedené vyššie, z práva na spravodlivý súdny proces (§ 420 písm. f) CSP) pre procesnú stranu nevyplýva 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.

39. Z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu je dostatočne zrejmé, na základe akých dôkazov a ich vyhodnotenia dospel nielen k jednotlivým skutkovým zisteniam, ale je z neho dostatočne jasné a zrozumiteľné a j t o , a k o vyhodnotil otázku vedomosti zamestnávateľa, k e d' „absenciu vedomosti zamestnávateľa o pokračovaní žalobcu po uplynutí pracovného pomeru na dobu určitú ako zákonného predpokladu transformácie pracovného pomeru v zmysle § 71 ods. 2 ZP, odvolací súd vyvodil práve z okolnosti, že strany sporu síce vstúpili do jednaní o možnom predĺžení pracovného pomeru, avšak každá s inou predstavou a k uzavretiu dohody nedošlo a pracovný pomer skončil dňom 14. 05. 2020 - vedomosť zamestnávateľa o pokračovaní v práci zamestnancom ako základný predpoklad transformácie chýbala, keďže zamestnávateľ dal pred tým zamestnancovi nepochybne najavo, že s ďalším výkonom práce súhlasí len za tej podmienky, že dôjde k predĺženiu pracovného pomeru na dobu určitú a niet teda pochyb o tom, že otázku možného trvania pracovného pomeru chceli strany sporu upraviť inak, ako jeho transformáciou na dobu neurčitú“, pričom „fikcia, že pracovný pomer sa mení z doby určitej na dobu neurčitú, ak zamestnanec pokračuje vo výkone práce, (však) nemôže platiť v prípade, ak zamestnávateľ dal nepochybne zamestnancovi najavo, že s jeho ďalším výkonom práce nesúhlasí alebo v prípade, keď zamestnávateľ svoj nesúhlas s ďalším výkonom práce neprejavil v dôsledku omylu, ktorý zamestnanec u zamestnávateľa vyvolal (napr. ľst'ou), teda pokiaľ by táto premena (transformácia) pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú na pracovný pomer dojednaný na dobu neurčitú bola v rozpore s prejavenu vôľou účastníkov pracovného pomeru, ktorí svoje vzájomné pomery vzťahujúce sa k činnostiam vykonávaným zamestnancom pre zamestnávateľa po uplynutí dojednanej doby pracovného pomeru chceli upraviť inak.“

40. Odôvodnenie teda jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky, majúce pre vec podstatný význam. Dovolací súd preto námietku zmätočnosti v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP nepovažoval za dôvodnú, ktorá okolnosť sama osebe zakladá dôvod na zamietnutie dovolania v tejto časti.

K dovolaniu podľa § 421 ods. 1 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.

Podľa § 432 CSP dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (ods. 1). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia.

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

41. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis, alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo ak

zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

42. Nesprávne právne posúdenie zo strany odvolacieho súdu dovolateľ namietol vo vzťahu k závislosti jeho rozhodnutia od vyriešenia právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu neboli vyriešené. Za také označil:

40.1. Je podmienkou transformácie pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce uzatvorenie predchádzajúcej platnej dohody o predĺžení pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom?

40.2. Je pre právny záver o tom, či došlo k transformácii pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce rozhodujúca skutočnosť, či zamestnávateľ a/alebo zamestnanec mohli alebo nemohli predpokladať, že dôjde k ukončeniu pracovného pomeru, ak sa nedohodnú na platnom predĺžení pracovného pomeru?

40.3. Vylučuje transformáciu pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ predtým podmieni predĺženie pracovného pomeru zmenou pracovnej zmluvy?

40.4. Je hrubým zanedbaním povinností zamestnávateľa ako silnejšej strany, ktoré je potrebné zohľadniť pri vyvodení právneho záveru o transformácii pracovného pomeru zamestnanca na dobu neurčitú podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ neurobil všetky kroky potrebné k tomu, aby zmluvný vzťah so zamestnancom riadne a včas právne ošetril, prípadne dal žalobcovi jednoznačný pokyn ďalej v práci nepokračovať, a to až do doriešenia vzájomnej písomnej dohody?

43. Pri aplikácii § 71 ods. 2 ZP sa odvolací súd zamerail na riešenie otázky vedomosti zamestnávateľa o tom, že zamestnanec pokračuje vo výkone práce aj po uplynutí doby, na ktorú bol dohodnutý pomer na dobu určitú a zamestnávateľovu nevedomosť o takej skutočnosti vyvodil z toho, že napriek jednaniu o možnom predĺžení (o tri, resp. o šesť mesiacov) k dohode nedošlo. Jeho rozhodnutie nezáviselo od vyriešenia dovolateľom nadnesenej otázky č. 1, t. j. otázky, či podmienkou transformácie pracovného pomeru bolo predchádzajúce uzatvorenie platnej dohody o predĺžení pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom a túto otázku vo vzťahu k ustanoveniu § 71 ods. 2 ZP odvolací súd ani neriešil.

44. Vzhľadom na rozhodujúci záver odvolacieho súdu o nevedomosti zamestnávateľa (že zamestnanec pokračuje vo výkone práce aj po uplynutí doby, na ktorú bol dohodnutý pomer na dobu určitú) rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo ani od vyriešenia otázky č. 2, či pre záver o transformácii podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce je rozhodujúcou skutočnosť, či zamestnávateľ a/alebo zamestnanec mohli alebo nemohli predpokladať, že dôjde k ukončeniu pracovného pomeru, ak sa nedohodnú na platnom predĺžení pracovného pomeru a túto otázku vo vzťahu k ustanoveniu § 71 ods. 2 ZP odvolací súd ani neriešil.

45. Rovnako rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo ani od vyriešenia otázky č. 3, či transformácia pracovného pomeru podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce je vylúčená predchádzajúcim podmienením predĺženia pracovného pomeru zmenou pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa, keď odvolací súd takú otázku ani neriešil.

46. Hoci odvolací súd reagoval aj na v odvolaní žalobcu tvrdené hrubé zanedbanie povinností zamestnávateľa, vzhľadom na záver o nenaplnení podmienky vedomosti podľa § 71 ods. 2 ZP rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo od vyriešenia otázky č. 4, či pasivita zamestnávateľa ohľadom (podľa obsahu) včasného uzavretia dohody o zmene pracovného pomeru, resp. pokynu v práci nepokračovať) je hrubým zanedbaním povinností zamestnávateľa, a túto otázku odvolací súd vo vzťahu k § 71 ods. 2 ZP ani neriešil.

47. Z uvedených dôvodov dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP nie je prípustné, keďže nebolo odôvodnené prípustným dovolacím dôvodom v zmysle § 421 ods. 1 CSP a dovolacie dôvody nie sú vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 až § 435, čo by samo osebe malo za následok odmietnutie dovolania podľa § 447 písm. f) CSP.

48. Vzhľadom na záver o nedôvodnosti dovolania podaného z dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP

dovolací súd dovolanie ako celok zamietol (§ 448 CSP).

49. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania rozhodol dovolací súd vzhľadom na plný úspech žalovaného v tomto konaní tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku, v súlade s § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

50. O výške náhrady trov dovolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

51. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.