

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9Cdo/273/2020
Identifikačné číslo spisu:	6718205009
Dátum vydania rozhodnutia:	30.11.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Soňa Mesiarkinová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:6718205009.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sone Mesiarkinovej a sudcov JUDr. Mariána Sluka, PhD. a JUDr. Martina Holiča, v spore žalobkyne E. I. T. Š., I., bytom P. XXX/XX, W. J., zastúpenej LEGES Advisory s.r.o., - advokátska kancelária so sídlom v Banskej Bystrici, Pod Urpínom 5, proti žalovanému Divadlo J. G. Tajovského, so sídlom vo Zvolene Divadelná 3, IČO: 35 989 572, zastúpenému JUDr. Zuzanou Oravcovou, advokátkou so sídlom v Banskej Bystrici, Vŕbová 23, o určenie, že pracovný pomer uzavretý na dobu určitú sa zmenil na dobu neurčitú a naďalej trvá, vedenom na Okresnom súde Zvolen pod sp. zn. 8Cpr/8/2018, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 27. februára 2020 sp.zn. 11CoPr/4/2019, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobkyňa má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej aj odvolací súd) rozsudkom z 27. februára 2020 sp .zn. 11CoPr/4/2019 určil, že pracovný pomer uzavretý medzi žalobkyňou a žalovaným na dobu určitú na základe pracovnej zmluvy č. 1116/2007 zo dňa 22.8.2007, ktorá bola následne menená a dopĺňaná v zmysle Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 825/2008 zo dňa 26.5.2008, Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 621/2009 zo dňa 27.4.2009, Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 748/2010 zo dňa 24.5.2010, Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 639/2011 zo dňa 18.5.2011 a Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 616/2013 zo dňa 29.5.2013 sa dňom 29.5.2013 zmenil na pracovný pomer na dobu neurčitú a naďalej trvá. Žalovaného zaviazal nahradiť žalobkyni trovy konania pred súdom prvej inštancie a odvolacieho konania v rozsahu 100%, o ktorých výške rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku.

1.1. Týmto rozsudkom odvolací súd zmenil rozsudok Okresného súdu vo Zvolene (ďalej aj súd prvej inštancie) z 22. mája 2019 č. k. 8Cpr/8/2018 -180, ktorým okresný súd žalobu žalobkyne zamietol.

1.2. Odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie konal o žalobe žalobkyne, ktorá sa domáhala, že jej pracovný pomer založený pracovnou zmluvou č. 1116/2007 zo dňa 22.08.2007, doplnenej Dohodami o zmene pracovnej zmluvy, najmä Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 616/2013 zo dňa 29.5.2013 sa

zmenil na pracovný pomer na dobu určitú a naďalej trvá. Žalobkyňa predovšetkým namietala postup žalovaného ako zamestnávateľa, ktorý aj napriek novele Zákonníka práce (zákon č. 257/2011 Z.z.) so zamestnancami - hercami uzatváral pracovné pomery na dobu určitú, a to bez toho, aby k takémuto postupu boli dané dôvody a z ustanovenia § 48 ods. 1 Zákonníka práce vyvodila, že jej pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú (v dôsledku Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 616/2013 zo dňa 29.05.2013), nakoľko pri zmene pracovnej zmluvy neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú. Z rozhodnutia súdu prvej inštancie bolo zrejmé, že tento ustálil, že zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú boli dodržané, a preto nebolo možné konštatovať, že došlo k zmene pracovného pomeru na pracovný pomer na dobu neurčitú. Súd prvej inštancie argumentoval na jednej strane zmluvnou voľnosťou, kde vstupovali strany sporu do pracovného pomeru slobodne a žalobkyňa akceptovala ponuku uzavretia pracovného pomeru na dobu určitú. Zdôraznil, že opakované predlžovanie, resp. reťazenie pracovného pomeru na dobu určitú nebolo v rozpore s dobrými mravmi; zaoberal sa aj otázkou evidencie kolektívnej zmluvy v centrálnom registri. Podstatným, na čom okresný súd založil svoje rozhodnutie, bolo konštatovanie, že nebolo preukázané, že neboli splnené podmienky pre uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú.

1.3. Odvolací súd sa s týmto záverom okresného súdu nestotožnil a mal za to, že uvedený záver je výsledkom nesprávneho právneho posúdenia. Výklad právnej normy, ustanovenia § 48 Zákonníka práce, tak ako ho prijal súd prvej inštancie, považoval za formalistický, nezodpovedajúci ustanoveniu zákona, jeho systematike a výkladovým pravidlám, ktoré je potrebné použiť k zisteniu obsahu právnej normy.

1.4. Podstatným pre posúdenie dôvodnosti žaloby bolo ustanovenie § 48 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení účinnom ku dňu uzavretia Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 616/2013 zo dňa 29.05.2013, definujúce pracovný pomer na dobu určitú. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 42 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce). Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu (§ 48 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce). Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že pravidlom je, že pracovný pomer je uzavretý na dobu neurčitú, pracovný pomer na určitú dobu je výnimkou z tohto pravidla, ak pre uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu sú splnené zákonné podmienky. Vyplýva to aj zo zákonnej možnosti zmeny pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú (a nie naopak), vymedzenia konkrétnych skutkových podstát pracovného pomeru na dobu určitú pri reťazení pracovných pomerov uzavretých na dobu určitú (a nie pri pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas). Zákonník práce v ustanovení § 48 ods. 2 prvá veta umožňuje dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky; pre takýto prípad nestanovuje žiadne podmienky, resp. nestanovuje druhy prác, pri ktorých pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť. Z uvedeného vyplýva, že pracovný pomer na dobu určitú (najdlhšie na dva roky) možno dohodnúť pri akomkoľvek druhu prác a pri akomkoľvek pracovnom zaradení. Reťazením pracovného pomeru je jeho ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie; opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi; ďalším predĺžením pracovného pomeru je jeho predĺženie medzi tými istými účastníkmi v čase, keď pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú ešte trvá. Reťazenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú je obmedzené v ustanovení § 48 ods. 2 druhá veta, pracovný pomer na dobu určitú možno vo všeobecnosti predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ani v tomto prípade Zákonník práce neustanovuje druh prác, prípadne pracovné zaradenie, pokiaľ celkové trvanie opätovného dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú alebo jeho ďalšie predĺženie nepresiahne dva roky.

Reťazenie pracovného pomeru na určitú dobu v pracovnom práve nie je žiadúce, reťazenie pracovného pomeru na dobu určitú (nad dva roky) Zákonník práce obmedzuje tým, že stanovuje výnimky, pri ktorých reťazenie pracovných pomerov umožňuje. Výnimky zo zákazu reťazenia pracovného pomeru na určitú dobu predstavuje ustanovenie § 48 ods. 4 Zákonníka práce, v ktorom definuje prípady, v ktorých je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky. Pokiaľ ide o ustanovenie § 48 ods. 4 písm. a) - c), definuje jednotlivé skutkového podstaty pracovného pomeru na dobu určitú, ktorých spoločným znakom je dočasnosť z dôvodov prekážok, pre ktoré nemožno zamestnanca zamestnať v pracovnom pomere na dobu neurčitú,

ktoré sú na strane zamestnávateľa a ktoré spočívajú v osobných prekážkach (zastupovanie zamestnanca), efektivity práce (dočasne zvýšený objem prác), prípadne od prírodných podmienok (sezónne práce).

1.5. Odvolací súd zdôraznil, že ustanovenie § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce síce rovnako prelamuje zákaz reťazenia pracovného pomeru na dobu určitú odkazom na práce dohodnuté v kolektívnej zmluve, nemohol sa však v súlade s charakterom pracovnoprávneho inštitútu pracovného pomeru na dobu určitú, s prihliadnutím na systematické zaradenie predmetného ustanovenia, stotožniť s takým výkladom, podľa ktorého je možné v kolektívnej zmluve dohodnúť akékoľvek práce; naopak, aj v kolektívnej zmluve možno ako výnimku z reťazenia pracovného pomeru dohodnúť len také práce, ktorých charakteristickým znakom je ich dočasnosť. Kolektívna zmluva tak môže upraviť ako výnimku zo zákazu reťazenia pracovného pomeru na dobu určitú aj ďalšie druhy pracovných činností (druh práce), nie však bezbreho, stanovením akéhokoľvek druhu prác, ale len takých, ktoré majú spoločný znak s ostatnými skutkovými podstatami (§ 48 ods. 4 písm. a/ - c/), a to dočasnosť.

1.6. Odvolací súd ďalej uviedol, že nebolo možné opomenúť skutočnosť, že Zákonník práce v znení účinnom do 30.08.2011 v ustanovení § 48 ods. 4 písm. e) umožňoval ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru; zmenu priniesla novela Zákonníka práce, zákon č. 257/2011 Z.z.. Z dôvodovej správy k uvedenej novele vyplýva, že „zmeny v § 48 Zákonníka práce sú odôvodnené na jednej strane snahou spružniť pracovnoprávne vzťahy a podporiť vytváranie nových pracovných miest, hoci aj na dobu určitú, a na druhej strane formálnym oznámením Európskej komisie, v ktorom označila niektoré výnimky uvedené v § 48 ods. 4 a ods. 6 v rozpore so smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a vyzvala Slovenskú republiku, aby prijala potrebné opatrenia s cieľom vyhovieť tomuto formálnemu oznámeniu v lehote dvoch mesiacov od jeho doručenia“. Postup zákonodarcu, ktorý okrem iných aj výnimku zo zákazu reťazenia spočívajúcu vo vykonávaní prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru, z ustanovenia § 48 ods. 4 Zákonníka práce vypustil, znamená, že výhrady Európskej komisie akceptoval. Ak následne kolektívna zmluva v danom prípade zrušené ustanovenie zákona bez výhrad akceptovala v znení, že „ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní pracovných činností zamestnancami zaradenými na pracovné pozície, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru“, bez uvedenia akéhokoľvek dôvodu, pre ktorý by tieto pracovné činnosti mali mať charakter dočasnosti, ustanovila výnimku z reťazenia pracovného pomeru na dobu určitú nad rámec zákona, v neprospech zamestnanca a v rozpore s charakterom prác, pre ktorý Zákonník práce výnimku zo zákazu reťazenia pracovného pomeru na dobu určitú pripúšťa.

1.7. K možnosti uzavrieť pracovný pomer na určitú dobu odvolací súd zároveň uviedol, že z ustanovenia § 48 ods. 2 Zákonníka práce možno vyvodíť dve zásady. Prvá veta citovaného ustanovenia definuje, že pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Podľa druhej vety predmetného ustanovenia pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Pracovný pomer na dobu určitú tak vo všeobecnosti môže trvať najviac dva roky.

Ustanovenie § 48 ods. 4 Zákonníka práce svojím znením neustanovuje možnosť dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú na dobu dlhšiu ako dva roky v rámci zákonom stanovených výnimiek zo zákazu reťazenia pracovných pomerov na určitú dobu. Predmetné ustanovenie len umožňuje aplikovať inštitúty uvedené v § 48 ods. 2 druhá veta (opätovné dohodnutie, resp. predĺženie) viac ako dvakrát (ide o prípad, keď zamestnávateľ so zamestnancom predĺži alebo opätovne dohodne pracovný pomer na dobu určitú viac ako dvakrát vo všeobecne prípustnej dobe dvoch rokov); alebo nad dva roky (ide o prípad, keď zamestnávateľ so zamestnancom predĺži alebo opätovne dohodne pracovný pomer na dobu určitú tak, že súčet dôb predĺženia alebo opätovného dohodnutia presahuje dva roky). Podstatným je, že ustanovenie § 48 ods. 4 Zákonníka práce umožňuje aplikovať inštitúty reťaziace pracovný pomer na dobu určitú tak, aby súčet týchto dôb presiahol dobu dvoch rokov. Predmetné ustanovenie však neumožňuje uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na obdobie dlhšie ako dva roky (všeobecná lehota trvania pracovného pomeru na dobu určitú v zmysle ustanovenia § 48 ods. 2 prvá veta Zákonníka

práce), čo vyplýva zo systematiky ustanovenia § 48 ako aj zo zákonnej formulácie ustanovenia § 48 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré uvažuje s ďalším predĺžením, resp. ďalším opätovným dohodnutím. Z uvedeného podľa odvolacieho súdu nebolo možné vyvodit' nič iné, len to, že súčet dôb predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú môže pri stanovených výnimkách (§ 48 ods. 1 písm. a/ až d/) presiahnuť dobu dvoch rokov, avšak jednotlivo predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú je možné najdlhšie na dobu dvoch rokov.

1.8. Bolo potrebné určiť hranicu, kde konflikt medzi požiadavkami zamestnávateľa na dočasné zamestnávanie (súvisiace s personálnymi požiadavkami, efektivitou práce, sezónnosťou niektorých prác a špecifikami niektorých druhov prác /kolektívna zmluva/) a požiadavkami zamestnanca (budujúceho a rozvíjajúceho svoje rodinné prostredie, sociálne zázemie a majetkové pomery) je ešte rovnovážny a nie na prospech len jednej strany. Zákonník práce túto hranicu definuje práve v ustanovení § 48 ods. 2 prvá veta tým, že jednotlivé uzavretie pracovného pomeru na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Výkladom, ktorý prijal žalovaný, a ktorý si nesprávne osvojil súd prvej inštancie, by mohlo dochádzať k dohodnutiu pracovného pomeru aj na obdobie napr. 10-tich, 20-tich rokov, prípadne „do dosiahnutia dôchodkového veku“ (doba nad dva roky); v takomto prípade by sa nevyhnutne stratil pojmový charakter pracovného pomeru na dobu určitú, ktorým je práve dočasnosť.

1.9. Z predloženej Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 616/2013 zo dňa 29.05.2013, bod 2 vyplývalo nasledovné: „V súlade s čl. 13 platnej kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Divadlom J.G. Tajovského vo Zvolene a základnou organizáciou SLOVES Zvolen sa pracovný pomer dohodnutý v pracovnej zmluve predlžuje na dobu do 31.07.2018“. Žalobkyňa namietala, že takto dohodnuté predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú neobsahuje dôvod, pre ktorý došlo k reťazeniu pracovného pomeru na dobu určitú, ktorý vyžaduje ustanovenie § 48 ods. 5 Zákonníka práce (dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve). Odvolací súd sa s takouto argumentáciou žalobkyne stotožnil. Ustanovenie § 48 ods. 4 písm. d) je v porovnaní so skutkovými podstatami výnimiek zo zákazu reťazenia (§ 48 ods. 4 písm. a/ až c/) všeobecné, nemožno z neho vyvodit' ani požadovaný dočasný charakter a ani dôvodnosť požiadavky zamestnávateľa na dočasný výkon prác zamestnanca. Aj v prípade zastupovania zamestnanca (§ 48 ods. 4 písm. a/) je nevyhnutné v pracovnej zmluve uviesť, o zastupovanie ktorého z doterajších zamestnancov ide. Iba poukaz na kolektívnu zmluvu neuvádzajúcu žiadne konkrétne dôvody, cez ustanovenie § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, nepostačuje. Takýmto spôsobom by kolektívna zmluva mohla v rozpore s charakterom dočasnosti ustanoviť prakticky akýkoľvek druh prác, čo by nevyhnutne viedlo k rozporu s princípom pracovného pomeru na dobu určitú, ako výnimky z pravidla, podľa ktorého je pracovný pomer dohodnutý na neurčitý čas.

1.10. Na základe týchto skutočností odvolací súd dospel k záveru, že v prípade Dohody o zmene pracovného pomeru č. 616/2013 zo dňa 29.5.2013 neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Uvedený záver vyplýval zo skutočnosti, že pracovný pomer na dobu určitú - predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú - bol dohodnutý na dobu piatich rokov v rozpore s ustanovením § 48 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce. Kolektívna zmluva v rozpore s inštitútom pracovného pomeru na dobu určitú vymedzila možnosť ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky pri vykonávaní pracovných činností zamestnancami zaradenými na pracovné pozície, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru bez toho, aby z takéhoto vymedzenia vyplývala dočasná potreba zamestnávateľa na zamestnanie (v danom prípade) hercov v pracovnom pomere na dobu určitú. Zároveň v pracovnej zmluve v znení Dohody o zmene pracovného pomeru č. 616/2013 absentovali dôvody na predĺženie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú. Všetky uvedené dôvody sú samostatnými dôvodmi pre vyslovenie záveru o nesplnení zákonných podmienok pre uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú, resp. nesplnenie zákonných podmienok pre jeho predĺženie. Právnym následkom nesplnenia zákonných podmienok na uzatvorenie (predĺženie) pracovného pomeru na určitú dobu je záver o tom, že pracovný pomer, v danom prípade uzatvorený medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, je dohodnutý na neurčitý čas.

1.11. Odvolací súd nezistil, že by zo strany zamestnávateľa došlo vo vzťahu k žalobkyni k skončeniu pracovného pomeru niektorým zo spôsobov uvedených v § 59 ods. 1 Zákonníka práce; aplikácia

ustanovenia § 59 ods. 2 Zákonníka práce z vyššie uvedených dôvodov neprichádzala do úvahy. Žalovaný ako zamestnávateľ iba žalobkyni oznámil ukončenie pracovného pomeru na dobu určitú (zo dňa 02.07.2018) z dôvodu uplynutia doby, na ktorú mal byť dohodnutý. S prihliadnutím na skutočnosť, že nemožno akceptovať záver o zákonom predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú, uvedená listina (oznámenie ukončenia pracovného pomeru na dobu určitú) nemala vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru žiadnu relevanciu, najmä keď žalobkyňa v zmysle svojho tvrdenia požiadala žalovaného o plnenie svojich povinností zamestnávateľa; žalovaný toto tvrdenie žalobkyne nepoprel.

1.12. Odvolací súd ďalej uviedol, že vzhľadom ku skutočnosti, že nesplnenie zákonných podmienok na uzatvorenie (predĺženie) pracovného pomeru na dobu určitú bolo zistené už podľa predpisov slovenského právneho poriadku, nevznikol dôvod na komparáciu prejednávanej veci vo vzťahu k rozsudkom Súdneho dvora Európskej únie, na ktoré poukazovala žalobkyňa.

1.13. K námietkam žalovaného uviedol odvolací súd, že poukaz na špecifiká výkonu práce herca neobstojí, pokiaľ sa tieto špecifiká a dôvody do kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy nijako nepremietli; v konečnom dôsledku žalovaný na pojednávaní potvrdil, že u žalobkyne neexistoval žiaden konkrétny dôvod, pre ktorý malo dôjsť k predĺženiu pracovného pomeru na dobu určitú; išlo iba o prax žalovaného (bez uvedenia relevantných dôvodov).

1.14. Pokiaľ žalovaný poukazoval na stanovisko Inšpektorátu práce Banská Bystrica, ktorý mal odobriť jeho postup pri uzatváraní pracovného pomeru na dobu určitú, odvolací súd uviedol, že takéto stanovisko nie je rozhodnutím, ktorým by bol súd viazaný (§ 193 Civilného sporového poriadku, ďalej v texte len CSP). V konečnom dôsledku sa inšpektorát práce nevyjadril k zákonnosti uzatvorenia (predĺženia) pracovného pomeru na dobu určitú, ale k postupu zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú v súvislosti so žiadosťou zamestnanca o poskytnutie rodičovskej dovolenky. Takýmto rozhodnutím nebolo ani stanovisko občianskeho združenia Klub pre zriaďované divadlá. Na záveroch odvolacieho súdu nič nezmenila ani skutočnosť, že obdobný postup pre predĺženie, resp. opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú prijali aj iné „kamenné“ divadlá s kolektívnymi zmluvami uzavretými s príslušnými odborovými organizáciami.

1.15. Odvolací súd preto rozsudok okresného súdu postupom podľa § 388 CSP zmenil tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovel; precizoval len dátum, od ktorého došlo k zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú a ktorým je deň, kedy strany sporu uzatvorili dohodu o zmene pracovnej zmluvy (č. 616/2013) bez toho, aby boli splnené podmienky pre uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú.

2. Proti rozsudku krajského súdu podal dovolanie žalovaný, ktorý ho žiadal zmeniť a žalobu v celom rozsahu zamietnuť. Prípustnosť a dôvodnosť svojho mimoriadneho opravného prostriedku videl v tom, že odvolací súd aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval a preto jeho rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. S poukazom na § 421 ods. 1 písm. b/ CSP označil právnu otázku, ktorá nebola dosiaľ dovolacím súdom riešená a to, otázku týkajúcu sa rešazenia pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve podľa § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce v platnom znení. Uviedol, že do kolektívnej zmluvy boli v prípade strán sporu zahrnuté len tie práce, ktoré boli výsledkom kolektívneho vyjednávania, nešlo o akékoľvek svojvoľné určenie prác zo strany zamestnávateľa. Kolektívna zmluva len vymenúvala pracovné pozície, dôvod a pohnútky, ktoré viedli odborovú organizáciu a zamestnávateľa k výberu týchto pracovných pozícií medzi výnimky zo zákazu rešazenia tam rozpísané nie sú, pretože zo zákona takáto povinnosť nevyplýva. Ak zákon umožňuje ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve, potom žalovaný považuje za nesprávne, ak odvolací súd žiadal od žalovaného uvedenie dôvodu, pre ktorý by mali mať tieto činnosti charakter dočasnosti. Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru, ktorý vyžaduje § 48 ods. 5) Zákonníka práce bol v Dohode o zmene pracovnej zmluvy č. 616/2013 zo dňa 29.05.2013 podľa názoru žalovaného uvedený slovným spojením: „V súlade s čl. 13 platnej kolektívnej zmluvy,“ Zákonom výslovne neuvádza, že dôvod na predĺženie a opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa ods. 4 sa nemôže uviesť len odkazom, ako to urobil žalovaný. Žalovaný upozornil i na špecifikum povolania herca, najmä na skutočnosť, že divadelní umelci nemusia byť fyzicky prítomní na pracovisku počas celej pracovnej doby na rozdiel od ďalších umeleckých zamestnancov a ostatných zamestnancov

divadla, čo využívajú na ďalšie umelecké i neumelecké (podnikateľské) aktivity a tak sa stáva, že niektorí divadelní umelci majú okrem trvalého pracovného pomeru na plný úväzok v divadle uzavreté aj pracovné pomery s ďalšími zamestnávateľmi na plný pracovný úväzok. Možnosť uplatňovania reťazenia pracovného pomeru v zmysle platnej legislatívy využíva väčšina zriaďovaných divadiel v SR a tiež ďalší zamestnávateľa.

3. K dovolaniu sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá ho považovala za nedôvodné a účelové. Uviedla, že odvolací súd konštatoval a žalovanému vytýkal nesprávnu aplikáciu konkrétnych zákonných ustanovení a ustanovení kolektívnej zmluvy, ktorá popierala dočasnosť ako pojmový znak pracovného pomeru uzavretého na dobu určitú. Predlžovanie pracovného pomeru hercov u žalovaného bolo ponechané na svojvôľu riaditeľa a fakticky neexistujú a ani neexistovali žiadne objektívne kritériá a záruky, ktorými by sa uzatváranie pracovných pomerov hercov na dobu určitú malo riadiť. Takáto neobmedzená výnimka z reťazenia pracovných pomerov je v zrejmom rozpore so Zákonníkom práce, tak i smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, nakoľko umožňuje svojvôľu zamestnávateľa a zneužívanie tohto inštitútu pri uzatváraní pracovných pomerov na dobu určitú. Výhoda stabilného zamestnania je pritom, ako vyplýva z rámcovej dohody, hlavným (a prvoradým) prvkom ochrany pracovníkov (rozhodnutie Súdneho dvora C-144/04 Mangold, bod 64), pričom, ako to vyplýva aj z druhého odseku preambuly rámcovej zmluvy a z bodu 8 jej všeobecných hľadísk, iba za istých okolností môžu pracovné zmluvy na dobu určitú zodpovedať potrebám tak zamestnávateľa, ako aj pracovníkov (rozhodnutie Súdneho dvora C-212/04 Adenaler, bod a 62 rozhodnutie Súdneho dvora C-268/06 Impact, bod 87). Pokiaľ žalovaný tvrdil, že na opakované (a ničím neobmedzené) uzatvorenie pracovného pomeru nad dva roky postačuje všeobecné ustanovenie kolektívnej zmluvy bez uvedenia dôvodu, nakoľko zo Zákonníka práce nevyplýva povinnosť zamestnávateľa odôvodňovať takéto predĺženie, je takýto právny záver nutné považovať za nesprávny. Žalobkyňa uviedla už v odvolacom konaní s poukazom na rozhodnutie súdneho dvora EIJ C-190/1 vo veci Samohano, že vnútroštátnemu súdu náleží preskúmať, či opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú je objektívne odôvodnené v zmysle bodu 1 písm. a) doložky 5. Tomuto súdu však tiež prináleží konkrétne overiť, či v konaní vo veci samej má predmetné obnovenie opakovane uzavretých pracovných zmlúv na dobu určitú za cieľ pokryť dočasné potreby a či taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, sa v skutočnosti nepoužila na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb zamestnávateľa. Nie je možné stotožniť sa so záverom žalovaného, že pracovný pomer herca, ako taký, je podstatne odlišný od pracovných pomerov ostatných zamestnancov divadla. Predmetné existujúce špecifiká nepredstavujú objektívne dôvody, ktoré by umožňovali a odôvodňovali reťazenie pracovných pomerov spôsobom, aký používal žalovaný. Povolanie herca je rovnaké, ako akékoľvek iné povolanie a nie je dôvodom, aby zamestnávateľ k takýmto zamestnancom pristupoval inak - v danom prípade nie je argumentom ani dramaturgický plán, ani meniaci sa repertoár divadla (v teste proporcionality predmetný argument neobstoí). Rovnako by mohol žalovaný pristupovať k zamestnancom ako je rekvizitár, šepkár, maskér a pod., avšak pre tieto zamestnania kolektívna zmluva výnimku z reťazenia pracovných pomerov neobsahuje. Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie to, že zákon ustanoví, že nejaký dôvod je objektívnym dôvodom, resp. odkáže na iný zákon alebo podzákonnú normu, ktorá toto uvádza, neznamena, že ide o skutočný objektívny dôvod. Výklad objektívnych dôvodov je obsiahnutý v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie, na ktorú žalobkyňa poukázala. V prípade žalobkyne neexistujú objektívne dôvody na strane žalovaného, ktoré by mu umožňovali opakované predlžovanie pracovnej zmluvy na dobu určitú a žalovaný predmetným spôsobom len pokrýval svoje trvalé a dlhodobé potreby. Navrhla preto dovolanie žalovaného zamietnuť a priznať náhradu trov dovolacieho konania.

4. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj len najvyšší 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), dospel k záveru, že argumentácia žalovaného opodstatňuje záver o prípustnosti, ale nie dôvodnosti dovolania.

5. 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 ustanoveniach §

420 a 421 ods. 1 CSP.

6. 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 (§ 421 ods. 1 CSP).

7. Dovolanie prípustné podľa § 421 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). Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). V dôsledku viazanosti dovolacieho súdu dovolacím dôvodom neskúma dovolací súd správnosť napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

8. V predmetnej veci dovolateľ vymedzil právnu otázku ako i predostrel svoj právny záver, keď nesúhlasil s právnym záverom, ktorý prijal odvolací súd, majúci súčasne za to, že táto nebola dovolacím súdom doposiaľ riešená a to, otázku týkajúcu sa rešazenia pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve podľa § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce v platnom znení.

9. V zmysle § 48 ods. 1, 2 Zákonníka práce pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

V zmysle § 48 ods. 5 Zákonníka práce dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa ods. 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

9.1. Maximálna doba na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú je Zákonníkom práce zakotvená najdlhšie na dva roky, čo umožňuje zamestnávateľovi bez existencie a vymedzenia dôvodu takýto pracovný pomer so zamestnancom uzavrieť. Opätovne uzavrieť alebo predĺžiť pracovný pomer uzavretý na dobu určitú je zo zákona obmedzený s poukazom na § 48 ods. 2 počtom predĺžených zmlúv a celkovou dohodnutou dobou. Zamestnávateľ môže napríklad uzatvoriť prvú pracovnú dobu na určitú dobu bez vecného dôvodu najdlhšie na dva roky a nad rámec dvoch rokov túto pracovnú zmluvu už nemôže predlžovať bez vecného dôvodu. Druhá možnosť, ktorú zamestnávateľovi poskytuje pracovnoprávna úprava, je taká, že zamestnávateľ uzavrie prvú pracovnú zmluvu na dobu určitú na kratšie obdobie ako dva roky a túto pracovnú zmluvu môže bez vecného dôvodu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Vecný dôvod je potrebný vtedy, ak zamestnávateľ predlžuje alebo opätovne uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu na určitú dobu viac než dvakrát, aj keď neprekročil dva roky trvania pracovného pomeru na určitú dobu alebo ak predlžuje alebo opätovne uzatvára pracovnú zmluvu na dobu určitú nad hranicu dvoch rokov bez ohľadu na to, či tento pracovný pomer bol len raz dohodnutý alebo bol opätovne dohodnutý alebo predĺžený najviac dvakrát (in : Barancová H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava : C.H. Beck, 2019, str.489 a nasl.).

10. K otázke výkladu výnimiek v zákone uvedených v § 48 ods. 4 Zákonníka práce, je nesporné, že prvé tri vymedzené výnimky (§ 48 ods. 4, písm. a/, b/, c/) v sebe zahŕňajú konkrétne situácie vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, definované dočasnou potrebou riešiť pracovné úlohy, pričom sú súčasne aj limitované časovým obdobím.

11. Inak je to v prípade § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce, kde je uvedené, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

12. Otázka právneho významu vymedzená všeobecne dovolateľom sama o sebe je de facto uvedením znenia zákonnej úpravy uvedenej v § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce. Dovolací súd však pristúpil k jej dovolaciemu prieskumu pozitívne.

13. Zákonník práce vychádza pri definovaní práv a povinností zamestnávateľov a zamestnancov zo Základných zásad, ktoré predurčujú výklad konkrétnych ustanovení.

Obsah § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce preto nemožno vykladať izolovane, bez vzťahu k obsahu a najmä účelu celého ustanovenia § 48 Zákonníka práce. Uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú je tu chápané ako výnimka, čo jasne vyplýva zo znenia prvej vety § 48 ods. 1 Zákonníka práce: ...pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak ...

V nasledujúcich ustanoveniach sú uvedené jednak časové ohraničenia ako aj výnimky z hľadiska výkonu prác alebo zastupovania, avšak vždy podmienené dočasnou takejto výnimky (zastupovanie počas materskej/rodičovskej dovolenky, dočasnej práceneschopnosti, výkon verejnej funkcie, výkon prác, pri ktorých je potrebné zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas, nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku, sezónne práce nepresahujúce 8 mesiacov v roku). V kontexte uvedeného je v § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce daná zamestnávateľovi a zamestnancom možnosť dohodnúť si vykonávanie druhu prác, ktoré uvedú v kolektívnej zmluve, avšak vždy s prihliadnutím na dočasnosť pri opätovnom dohodnutí zmlúv o pracovnom pomere na dobu určitú vo vzťahu k uvedeniu vecného dôvodu, prečo k takémuto predĺženiu pracovného pomeru zamestnávateľ pristúpil opätovne. Preto, keď zamestnávateľ uvedie ako dôvod opätovného predĺženia pracovného pomeru (v predmetnom spore na päť rokov) len s odkazom na skutočnosť, že zamestnanec vykonáva práce vymedzené v kolektívnej zmluve, chýba v pracovnej zmluve vecný dôvod pre dočasnosť takéhoto dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú, ktorý by bol v súlade s obsahom zákonného ustanovenia § 48 ako aj obsahom § 48 ods. 5 Zákonníka práce. Ustanovenie § 48 ods. 5 Zákonníka práce je potrebné vnímať ako usmernenie a poistku toho, že takéto dohody o pracovnom pomere na dobu určitú budú vždy v pracovnej zmluve riadne odôvodnené z hľadiska vecného dôvodu. Len tak je možné chápať aj z hľadiska Základných zásad (čl. 1, 2) zákaz prípadnej diskriminácie zamestnanca a zneužitia práva, čo sa môže javiť v predmetnom spore, vzhľadom na dĺžku opätovne uzatvorenej dohody o pracovnom pomere na dobu určitú, ktorá viac ako dvojnásobne presahuje dobu uvedenú v § 48 ods. 2 Zákonníka práce.

14. Dovolací súd záverom poukazuje na odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu, ktorý veľmi precízne a presvedčivo odôvodnil tak skutkové ako aj právne závery, ktoré prijal vo svojom zmeňujúcom rozhodnutí a s ktorými sa nad rámec právnej otázky, ktoré bola predmetom dovolacieho prieskumu, dovolací súd plne stotožňuje a v podrobnostiach na ne odkazuje.

15. So zreteľom na vyššie uvedené dospel dovolací súd k záveru, že žalovaným podané dovolanie síce vyvolalo procesný účinok umožňujúci uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu (§ 470 ods. 2 CSP), výsledok najvyšším súdom uskutočneného dovolacieho prieskumu ale vedie k záveru, že jeho dovolanie je nedôvodné. Najvyšší súd preto dovolanie žalovaného zamietol podľa § 448 CSP.

16. Žalobkyňa bola v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešná (§ 255 ods. 1 CSP) a vznikol jej nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov rozhodol najvyšší súd podľa § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.