

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 13CoPr/3/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8413208859
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 06. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jozef Škrab
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2017:8413208859.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jozefa Škraba a členov JUDr. Mareka Kohúta a JUDr. Jozefa Angeloviča, v právnej veci žalobkyne: I.. B. C., M.. XX.X.XXXX, Q. F. C., Š. XXX/XX, zastúpenej: Advokátka kancelária JUDr. Marcel Mašan, s.r.o., so sídlom Veľký Slavkov, Školská 257, IČO: 36 858 935, proti žalovanému: Základná škola Huncovce, so sídlom Huncovce, Ul. Školská 212, IČO: 36 158 895, zastúpenému advokátom JUDr. Pavlom Zavackým, so sídlom Kežmarok, Hradné námestie 29, o určení, že pracovný pomer trvá, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Kežmarok zo dňa 16.12.2015 pod č. k. 8Cpr/1/2013-75, takto

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok súdu prvej inštancie.

Priznáva žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalovanému v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Kežmarok (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) vyššie označeným rozsudkom určil, že pracovný pomer uzavretý na dobu určitú medzi žalobkyňou a žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 9.8.2007 v znení Dodatku č. 1 z 1.8.2008, v znení Dodatku č. 2 zo dňa 1.8.2009, v znení Dodatku č. 3 zo dňa 1.8.2010, v znení Dodatku č. 4 zo dňa 1.8.2011 a Dodatku č. 5 zo dňa 1.8.2011, sa zmenil na pracovný pomer na dobu neurčitú a naďalej trvá. Žalovaného zaviazal nahradiť žalobkyni trovy právneho zastúpenia vo výške 815,15 eur v lehote 3 dní odo dňa jeho právoplatnosti.

2. Vychádzal z odôvodnenia návrhu, ktorým sa žalobkyňa domáhala určenia, že jej pracovný pomer so žalovaným trvá, dôvodiac, že žalovaný s ňou v roku 2007 až 2012 uzavrel najmenej tri pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré na seba plynulo nadväzovali, z troch rôznych dôvodov, a preto zo zákona sa pracovný pomer z doby určitej zmenil na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú. Žalovaný žiadal návrh zamietnuť, argumentujúc ust. § 48 ods. 2 a § 48 ods. 4 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Zdôraznil, že žalobkyňa bola mimo zastupovania počas rodičovskej dovolenky zamestnaná u neho na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú iba raz, a to v čase od 9.8.2007 do 31.7.2008. Každé ďalšie predĺženie pracovnej zmluvy bolo vždy iba z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. a) ZP.

3. Pracovnú zmluvu zo dňa 9.8.2007 súd prvej inštancie práve posúdil podľa § 48 ods. 1 ZP (v znení účinnom k 9.8.2007), podľa ktorého 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 uzavretie pracovného pomeru na dobu určitú. Zároveň v tejto súvislosti aplikoval ust. § 48 ods. 2 ZP (účinného k 9.8.2007), podľa ktorého pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky.

4. Dodatok č. 1 z 1.8.2008, Dodatok č. 2 z 1.8.2009, Dodatok č. 3 z 1.8.2010, Dodatok č. 4 z 1.8.2011 a Dodatok č. 5 z 1.8.2012 posúdil podľa § 48 ods. 4 písm. a/ ZP (účinného ku dňu ich uzavretia). Nakoniec, na základnú pracovnú zmluvu a Dodatky č. 1 až 5 aplikoval ust. § 48 ods. 2 ZP (účinného k dátumu ich uzavretia).

5. Pre teleologické právne posúdenie prejednávanej právnej veci okresný súd vychádzal zo všeobecného hľadiska č. 6, 7 a 8 Rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je súčasťou Smernice Rady 199/70/ES zo dňa 28.6.1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, podľa ktorých pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, prispievajú ku kvalite života príslušných zamestnancov a zlepšujú výkon (6), objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu (7) a v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom, i zamestnancom. Účelom Rámcovej dohody (doložka 1) je

- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie, a
- b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

Prvou povinnosťou súdu prvej inštancie ako vnútroštátneho súdu členského štátu EÚ, uloženou Súdnym dvorom EÚ, je, „pri uplatňovaní vnútroštátneho práva, ktorého výklad má podať, povinný urobiť tak čo možno v najväčšom rozsahu vo svetle znenia a účelu uvedenej - posudzovanej Smernice, aby sa dosiahol výsledok, ktorý táto smernica sleduje, a dosiahol tak súlad s Článkom 288 ZFEÚ.(Kücükdeveci, bod 48; Pfeiffer, bod 113; Adeneler, bod 108; zo starších rozsudkov: Von Colson a Kamann, bod 26; Marleasing, bod 8; rozsudok zo 14.7.1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 26; rozsudok z 27.6.2000, Océano Grupo Editorial a Salvat Editores, C-240/98 až C-244/98, Recueil, s. I-4941, bod 30). V tejto súvislosti zároveň zdôraznil, že vykladať „v čo možno najväčšom rozsahu vo svetle znenia a účelu uvedenej Smernice“, musí vnútroštátny súd všetko platné vnútroštátne právo prijaté pred, či po účinnosti Smernice.

6. Súd prvej inštancie uzavrel, že nárok žalobkyne je dôvodný. Zákaz uloženia povinnosti jednotlivcovi nemôže byť vnímaný ako samostatná hranica použitia nepriameho účinku Smernice. Jedná sa výlučne o možný konkrétny dôsledok aplikácie všeobecných právnych zásad, ktorými sú právna istota a iné princípy svedčiace v prospech ochrany jednotlivca. Sú to výlučne tieto všeobecné právne zásady, ktoré v tomto smere tvoria limit pre použitie zásady nepriameho účinku.

7. Dodatkom č. 1 z 01.08.2008 účastníci konania predĺžili pracovný pomer na dobu určitú o jeden rok s účinnosťou od 01.08.2008 do 31.07.2009. V uvedenom prípade nebolo ešte povinnosťou účastníkov vymedziť vecný dôvod predpokladaný ust. § 48 ods. 4 písm. a) účinného ZP. Napriek tomu tento vecný dôvod vymedzený bol ako zastupovanie zamestnanca žalovaného - L. L. počas rodičovskej dovolenky počas výkonu práce „učiteľka II. stupňa“.

8. Dodatkom č. 2 z 01.08.2009 účastníci konania podľa ust. § 48 ods. 4 písm. a) účinného znenia ZP dohodli ďalšie predĺženie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú. V danom prípade tak nový pracovný pomer nevznikol, ale ďalej sa predĺžil pracovný pomer na dobu určitú, dohodnutý pracovnou zmluvou a predĺžený Dodatkom č. 1.

9. Dodatkom č. 3 z 01.08.2010 účastníci dojednali ďalšie predĺženie pracovného pomeru, ako to predpokladá ust. § 48 ods. 4 písm. a) účinného ZP. V danom prípade nový pracovný pomer nevznikol, ale ďalej sa predĺžil dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú. V tejto súvislosti súd dopĺňa, že vymedzením vecného dôvodu - zastupovanie L. L. počas materskej dovolenky (rodičovskej dovolenky) počas výkonu práce „učiteľka II. stupňa“ - bol vymedzený i obligatórny vecný dôvod, keďže žalovaný v právnom postavení zamestnávateľa so žalobcom predĺžil pracovnú zmluvu na dobu určitú nad hranicu 2 rokov, čím došlo k naplneniu formálnej zákonnej podmienky platnosti Dodatku č. 3.

10. Dodatkom č. 4 z 01.08.2011 v zmysle ust. § 48 ods. 4 písm. a) ZP v účinnom znení dohodli účastníci ďalšie predĺženie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú s tým, že obligatórnym vecným dôvodom bolo zastupovanie p. J. U. počas rodičovskej dovolenky počas výkonu práce „učiteľka II.

stupňa“, teda na zastupovanie zamestnanca žalovaného tak, ako to formálne predpokladá posledne citované zákonné ustanovenie.

11. Prvé obmedzenie maximálne dva roky (§ 48 ods. 2 ZP účinného k 01.08.2010) zakotvuje celkový limit doby trvania všetkých pracovných pomerov na dobu určitú medzi tými istými zmluvnými stranami bez vymedzenia vecného dôvodu ďalšieho predĺženia. Nejedná sa o dojednávanie pracovných pomerov na dobu určitú, ale o celkovú najdlhšiu prípustnú dobu ich trvania. Nemožno vychádzať len z toho, že zákonodarca použil jednotné číslo. Vychádzajúc z ústavnoprávnej doktríny, použitie jednotného alebo množného čísla v norme práva ešte definitívne neurčuje, koľkých osôb sa môže týkať, ak to nevyplýva z povahy veci samej. V predmetnom ustanovení zákona nejde o počet osôb, ale o dĺžku pracovných pomerov, ktorých sa má norma práva dotýkať. Uvedený výklad je v súlade so zásadou ochrany postavenia zamestnancov ako jednej zo základných zásad pracovného práva ako samostatného odvetvia práva.

12. Opačný výklad by tak z pracovného pomeru na dobu neurčitú prakticky urobil výnimku z pracovného pomeru na dobu určitú a z pracovného pomeru na dobu určitú pravidlo, čo by bolo v rozpore s vyššie citovanou Smernicou Rady EÚ č. 1999/70/ES, ktorá požaduje opak (porovnaj bod 3 odôvodnenia Smernice, ods. 2 Preambuly a bod 6 všeobecného odôvodnenia Rámcovej dohody, ktoré je prílohou Smernice a napr. bod č. 61 Rozsudku SD EÚ zo 04.07.2006, Adeneler, C-212/04).

13. Druhé zákonné obmedzenie (max. dvakrát - § 48 ods. 2 ZP účinný k 01.08.2011) znamená, že pracovný pomer na dobu určitú možno bez vecného dôvodu predĺžiť najviac dvakrát v rámci dvoch rokov, teda v rámci celkového limitu doby trvania všetkých pracovných pomerov na dobu určitú medzi účastníkmi konania ako tými istými zmluvnými stranami.

14. Na tomto mieste je potrebné poznamenať, že Dodatok č. 2 predĺžil pracovný pomer v súlade s (v tom čase zákonne akceptovaným) celkovým limitom doby trvania všetkých pracovných pomerov na dobu určitú v rozsahu troch rokov.

15. V prejednávanej právnej veci celková dĺžka na seba nadväzujúcich dohôd účastníkov konania zakladajúcich pracovný pomer na dobu určitú presiahla okamihom uzavretia Dodatku č. 3 (01.08.2010) celkový prípustný limit trvania všetkých pracovných pomerov na dobu určitú (dva roky) bez vecného dôvodu akceptovaný zákonodarcom vo vtedy účinnom znení § 48 ods. 2 ZP.

16. Dodatok č. 3 je však už v rozpore s druhým zákonným obmedzením súvisiacim s predĺžením pracovného pomeru účastníkov (najviac dvakrát v rámci dvoch rokov) vymedzeným ustanovením § 48 ods. 2 ZP v znení účinnom ku dňu uzavretia tohto dodatku. V danom momente, kedy bola uzavretá pracovná zmluva na jeden rok a pracovný pomer bol následne dvakrát predĺžený dodatkom vždy o jeden rok, došlo k prekročeniu oboch zákonných limitov - tak celkovej doby trvania, ako aj maximálne dvoch dojednaní, a to aj napriek skutočnosti, že posudzovaný pracovný pomer podľa ust. § 252d ZP skončil ex lege k 31.07.2010.

17. Dodatkom č. 3 účastníci konania v rozpore s posledne citovaným zákonným ustanovením predĺžili pracovný pomer na dobu určitú o ďalší rok, teda nad hranicu dvoch rokov (§ 48 ods. 4 písm. a) ZP v znení účinnom k 01.08.2010). Podmienka uvedená v citovanom zákonnom ustanovení bola splnená len formálne uvedením dôvodu spočívajúceho v zastupovaní L. L. počas materskej dovolenky (RD) počas výkonu práce „učiteľka II. stupňa“.

18. Obdobne žalovaný voči žalobkyni postupoval pri uzavretí Dodatku č. 4 a 5, ktorými zabezpečil zastupovanie inej, ďalšej zamestnankyne, než tej, uvedenej v Dodatkoch č. 1, 2 a 3.

19. Uvedený vecný dôvod nerešpektuje cieľ sledovaný Rámcovou dohodou s ohľadom na súvislosť, ktorá ho spája s citovanou doložkou 5, bodom 1 písm. a). Rámcová dohoda totiž vychádza z predpokladu, podľa ktorého pracovná zmluva na dobu neurčitú predstavuje všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov uznávajúc v plnej miere, že pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a pre určité zamestnania. Preto je výhoda stability zamestnania chápaná ako prvoradý prvok ochrany zamestnanca (pozri Rozsudok SD EÚ vo veci Mangold, bod 64), pričom pracovná zmluva na dobu určitú môže zodpovedať potrebám

tak zamestnávateľa ako aj zamestnanca iba za určitých okolností (druhý odsek Preambuly a bod 8 Všeobecných dôvodov Rámcovej dohody)

20. Takto má doložka 5, bod 1 Rámcovej dohody osobitne za cieľ zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

21. Povinnosťou súdu je zaručiť výsledok, ktorý Slovenskej republike ukladá právo Spoločenstva, ako aj výsledok vyplývajúci nielen z článku 249 tretieho odseku ES, ale i článku 2 prvého odseku Smernice 1999/70/ES v spojení s jej sedemnástym odôvodnením.

22. Celková dĺžka po sebe nasledujúcich pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú dojednaných medzi účastníkmi konania presiahla dva roky, a preto súd v rámci recentného objektívneho výkladového cieľa dospel k záveru, že pracovnoprávne pomery (dojednané Dodatkom č. 3, 4 a 5) už mali za cieľ pokrývať stále a trvalé potreby žalovaného.

23. Uvedený výklad rešpektuje princíp právnej istoty, keďže od adresáta právneho predpisu (účastníkov konania) možno primárne vyžadovať znalosť práva, a to v jeho práve platnom stave. Preto sa môže oprávnene domnievať, že jeho práva a povinnosti budú primárne odvodené a posúdené práve z tohto stavu právneho poriadku (§ 48 ods. 4 písm. a) ZP v znení účinnom k 01.08.2010).

24. Z uvedeného dôvodu v okamihu uzavretia Dodatku č. 3 k Pracovnej zmluve účastníkov tak neboli splnené zákonné podmienky na uzavretie pracovného pomeru na dobu určitú, v dôsledku čoho sa podľa ust. § 48 ods. 1 ZP v znení účinnom k 01.08.2010 ex lege stal pracovným pomerom dohodnutým na neurčitý čas. Tento právny záver platí i vo vzťahu k Dodatku č. 4 uzavretému v čase účinnosti ust. § 48 ods. 2 ZP v totožnom znení ako v čase uzavretia Dodatku č. 3.

25. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., keď úspešnej žalobkyni priznal ich náhradu vo výške 815,15 eur, pozostávajúce z trov právneho zastúpenia.

26. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal žalovaný odvolanie, ktorým žiadal zmeniť rozsudok tak, aby návrh žalobkyne bol v celom rozsahu zamietnutý, alternatívne ho zrušiť a vec vrátiť okresnému súdu na ďalšie konanie, a to z dôvodov v zmysle § 205 ods. 2 písm. d), f) O.s.p..

27. Predovšetkým má za to, že okresný súd pri svojom opakovanom rozhodnutí (v poradí druhom) v tejto veci nevyhodnotil vykonané dokazovanie v zmysle vysloveného právneho názoru odvolacieho súdu, a ani opätovne neaplikoval dôsledne ustanovenie § 48 ods. 4 písm. a) ZP. Opätovne nebolo žiadnym spôsobom zdôvodnené, prečo má byť vylúčená aplikácia tohto ustanovenia, ak nevymedzuje, že musí ísť o zastupovanie toho istého zamestnanca. Navyše, opierajúc sa o právny názor odvolacieho súdu, že dodatkom bol dohodnutý pracovný pomer na zastupovanie zamestnanca počas jeho rodičovskej dovolenky - dôvod pracovného pomeru bol jasne vymedzený, v dodatku bola výslovne určená doba trvania pracovného pomeru, dodatok bol dohodnutý písomne a v zmysle zákonnej podmienky na uzavretie pracovného pomeru na určitú dobu - zastupovanie zamestnanca. Taktiež odvolávanie sa súdom prvej inštancie na nepriamu aplikáciu Smerníc európskeho práva tiež nemožno považovať za dostačujúce.

28. Ďalej má za to, že súd prvej inštancie sa opätovne nesprávne pri rozhodovaní vysporiadal s právnou úpravou v spore Kofoed, C-321/05 a preto nesúhlasí s tvrdením, že pracovný pomer uzavretý na dobu určitú medzi žalobkyňou a ním na základe pracovnej zmluvy zo dňa 9.8.2007 v znení Dodatku č. 1 z 1.8.2008, v znení Dodatku č. 2 zo dňa 1.8.2009, v znení Dodatku č. 3 zo dňa 1.8.2010, v znení Dodatku č. 4 zo dňa 1.8.2011 a Dodatku č. 5 zo dňa 1.8.2011, sa zmenil na pracovný pomer na dobu neurčitú a naďalej trvá. Ustanovenie § 48 ods. 2 ZP pojednáva o tom, že pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky a pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov, najviac trikrát. Ustanovenie § 48 ods. 4 ZP jednoznačne hovorí, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné len z taxatívne uvedených dôvodov, medzi ktorými je aj zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne naväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvedený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. Žalobkyňa bola mimo

zastupovania počas rodičovskej dovolenky zamestnaná u žalovaného na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú iba jedenkrát, a to v čase od 9.8.2007 do 31.7.2008 a každé ďalšie predĺženie tejto pracovnej zmluvy bolo vždy iba z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. a) ZP. Navyiac uviedol, že disponuje iba presne určenými tabuľkovými miestami, a ak by neumožnil návrat zamestnanca do zamestnania z materskej, resp. rodičovskej dovolenky, hrubo by zasiahol do ich práv a hrubo by porušil povinnosti, ktoré mu ukladá Zákonník práce. Zároveň si uplatnil aj náhradu trov celého konania.

29. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného zo dňa 26.2.2016 žiadala potvrdiť rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny. Zároveň si uplatnila aj náhradu trov odvolacieho konania vo výške 89,50 eur.

30. Odvolací súd aplikujúc ustanovenie § 470 ods. 2 CSP, prejednal podané odvolanie podľa príslušných ustanovení O.s.p.. Podľa tohto ustanovenia totiž právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. CSP nadobudol účinnosť 1.7.2016 a odvolanie žalovaného bolo podané pred týmto dátumom. Preto odvolací súd mal za to, že ide o právo, ktoré vzniklo podľa doterajších právnych predpisov, a niet žiadnej zákonnej opory pre dokončenie tohto konania podľa novej právnej úpravy. V súlade s princípom legitímneho očakávania i právnej istoty preto odvolací súd posúdil odvolanie žalovaného v zmysle príslušných ustanovení O.s.p..

31. Odvolací súd tak prejednal odvolanie žalovaného podľa zásad uvedených v § 212 ods. 1, 2, 3 O.s.p. v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáhal jeho preskúmania, a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné. Pokiaľ súd prvej inštancie návrhu žalobkyne v celom rozsahu vyhovel, v tejto súvislosti správne zistil skutkový stav a správne ho aj právne posúdil. Preto odvolací súd plne odkazuje na zdôvodnenie rozsudku okresným súdom (§ 219 ods. 2 O.s.p.).

32. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím dôvodom žalovaného odvolací súd dopĺňa:

33. Predmetom konania je nárok žalobkyne o určenie, že pracovný pomer uzavretý medzi ňou a žalovaným na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 9.8.2007 v znení Dodatkov č. 1 až 5, sa zmenil na pracovný pomer na dobu neurčitú a trvá naďalej. Žalovaný sa počas celého konania (vrátane odvolacieho konania, resp. vrátane konania odvolacieho) bránil tým, že žalobkyňa bola mimo zastupovania počas rodičovskej dovolenky zamestnaná u neho na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú iba raz, a to v čase od 9.8.2007 do 31.7.2008. Každé ďalšie predĺženie pracovnej zmluvy bolo vždy iba z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. a) ZP.

34. Medzi účastníkmi nebolo sporné, že žalobkyni vznikol pracovný pomer na dobu určitú do 31.7.2008, a to na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 9.8.2007. Dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 1.8.2008 sa pracovný pomer počnúc dňom 1.8.2008 (od 9.8.2008 do 31.7.2008) predĺžil na dobu určitú do 31.7.2009 z dôvodu zastupovania L. L. počas jej rodičovskej dovolenky. Ten istý dôvod sa uvádza aj v Dodatku č. 2 zo dňa 1.8.2009, ktorým sa pracovný pomer uzavretý dňa 9.8.2008 na dobu určitú (Dodatkom č. 1) predĺžil na dobu určitú - najdlhšie do 31.7.2010. To isté sa uvádza aj v Dodatku č. 3 k pracovnej zmluve sa pracovný pomer uzavretý dňa 9.8.2008 predlžuje na dobu určitú - najdlhšie do 31.7.2011.

35. Až Dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve sa pracovný pomer uzavretý dňa 9.8.2008 predĺžil na dobu určitú - najdlhšie do 31.7.2012, a to z dôvodu už zastupovania J. U. počas jej rodičovskej dovolenky. Ten istý dôvod sa uvádza aj v Dodatku č. 5 k pracovnej zmluve, ktorým sa pracovný pomer predlžuje na dobu určitú - najdlhšie do 31.7.2013.

36. Žalobkyňa v žiadosti o pridelenie ďalšej práce zo dňa 21.6.2013 (č. I. 12) uviedla, že jej pracovná zmluva uzavretá na dobu určitú sa po troch rokoch zo zákona mení na dobu neurčitú a z tohto dôvodu žiada o pridelenie ďalšej práce. Žalovaný oznámením zo dňa 11.7.2013 (č. I. 14) jej žiadosti nevyhovel, a to odkazujúc na ustanovenie § 48 ods. 3 písm. a) až d) vtedy účinného ZP.

37. Podľa § 48 ods. 1 ZP (účinného k 1.8.2010), 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.

38. Podľa § 48 ods. 2 ZP, 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.

39. Podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

40. Dôvody, kedy možno opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú nad rámec dvoch rokov, uvádza § 48 ods. 4 ZP. Tieto dôvody sa musia uviesť v pracovnej zmluve. Neuvedenie týchto dôvodov nebude mať za následok absolútnu neplatnosť zmluvy, dôjde však k vzniku pracovného pomeru na dobu neurčitú (po prekročení zákonných podmienok podľa § 48 ods. 2). Podľa tohto ustanovenia je možné ďalšie zastupovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky len zo zákonom stanovených dôvodov, ktorým je aj zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky.

41. Ako už bolo vyššie uvedené, Dodatkom č. 1 došlo u žalobkyne k predĺženiu pracovného pomeru na dobu určitú - najdlhšie do 31.7.2009 - na zastupovanie L. L. počas jej rodičovskej dovolenky. Dodatkom č. 2 zo dňa 1.8.2009 bol prvýkrát u žalobkyne predĺžený pracovný pomer na dobu určitú do 31.7.2010 z toho istého dôvodu. Z toho istého dôvodu bol žalobkyni predĺžený pracovný pomer na dobu určitú po tretíkrát - najdlhšie do 31.7.2011 (Dodatkom č. 3). V každom z týchto dodatkov sa zároveň uvádza, že sú neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy, uzavretej dňa 9.8.2007 na dobu určitú (č. I. 6).

42. Ak Dodatkom č. 4 sa žalobkyni predĺžil pracovný pomer znovu na dobu určitú do 31.7.2012, avšak už na zastupovanie J. U. počas jej materskej dovolenky, nejde o ten istý dôvod, ktorý sa uvádza v Dodatkoch č. 1 - 3. Z uvedeného vyplýva, že už Dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve zo dňa 1.8.2011 sa žalobkyni zmenil pracovný pomer na dobu neurčitú. Podľa názoru odvolacieho súdu, ako aj v zmysle výkladových pravidiel použitých súdom prvej inštancie, taktiež v súlade so základnou zásadou čl. 1 ZP, bolo by diskriminujúce pre zamestnanca (zároveň to môže zväzdať zamestnávateľa), pokiaľ by bolo možné opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú nad rámec dvoch rokov podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP a považovať jeho ďalšie predlžovanie na dobu určitú z dôvodu zastupovania počas materskej dovolenky iného zamestnanca, než pracovné pomery boli na dobu určitú predlžované z dôvodu zastupovania počas materskej dovolenky L. L. Dodatkami č. 1 až 3 k pracovnej zmluve. Inými slovami, pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyne jej znovu predĺžil pracovný pomer na dobu určitú do 31.7.2012 Dodatkom č. 4 a Dodatkom č. 5 už z dôvodu zastupovania J. U. počas jej materskej dovolenky, mohlo by to viesť k tomu, že týmto spôsobom by zamestnávateľ mohol donekonečna predlžovať pracovný pomer na dobu určitú i v prípade, ak by začal čerpať materskú dovolenku tretí a ďalší zamestnanec žalovaného v budúcnosti. Takýto postup by vytvoril u žalobkyne neistotu ohľadom trvania jej pracovného pomeru. Bolo by to pre ňu diskriminujúce a zároveň rozporujúce nielen základným zásadám ZP, ale aj v rozpore s okresným súdom citovanou Smernicou Rady 1999/70/ES z 28.6.1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú. Preto v tejto súvislosti nemožno nič vytknúť súdu prvej inštancie, ak návrhu žalobkyne v celom rozsahu vyhovel, keď určil, že pracovný pomer uzavretý na dobu určitú medzi ňou a žalovaným na základe pracovnej zmluvy v znení dodatkov 1 - 5 sa zmenil na pracovný pomer na dobu neurčitú a trvá i naďalej.

43. Z uvedených dôvodov odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny (§ 219 ods. 1 O.s.p.).

44. O trovách odvolacieho konania odvolací súd už rozhodol podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP.

45. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2, veta posledná, CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je odvolanie prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP). Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej, alebo ktorým sa konanie končí, ak:

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca, alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo, alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca, alebo nesprávny obsadený súd,
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 430 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 praxi dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená,
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné ak:

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desať násobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania, len príslušenstvo, pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písm. a) a b).

Na určenie výšky určenie minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v ods. 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP). Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP). Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacoch od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom, alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 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 a čoho sa dovolateľ domáha (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je:

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá ma vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec, alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou, alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred diskrimináciou, alebo odborovou organizáciou, a

ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 1, 2 CSP).

Rozsah v akom sa rozhodnutie napadá môže dovolateľ rozšíriť, len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).