



PaedDr. Viktor Križo
viktor.krizo@sku.sk

Vaše číslo/zo dňa	Naše číslo	Vybavuje/tel.	Bratislava
22. a 24.5.2022	IPBA/IPBA_ODD PPV/ KON/2022/2808	Ing. Kapková/625	2.6.2022

Vec:

Odpoveď na žiadosť / prosbu o vyjadrenie

Inšpektorát práce Bratislava prijal Vaše e-mailom doručené podania z dní 22. a 24.5.2022 ako cit. „*prosbu o vyjadrenie – opakované predlžovanie na dobu určitú*“, k čomu Vám oznamujeme nasledovné.

Inšpektoráty práce ako orgány štátnej správy môžu, v zmysle čl. II ods. 2 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v platnom znení, konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len ako „Zákon o inšpekcii práce“). Podľa ustanovenia § 2 tohto zákona je v kompetencii inšpekcie práce ***dozor nad dodržiavaním platnej legislatívy Slovenskej republiky***, teda inšpektoráty práce nie sú oprávnené vydávať stanoviská a výklady právnych predpisov.

Výklad zákonov robí Najvyšší súd SR podľa zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a to tým, že prijíma stanoviská k zjednocovaniu výkladu zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov a zverejňuje právoplatné súdne rozhodnutia zásadného významu v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Na základe uvedeného odpoveď Inšpektorátu práce Bratislava nemá právnu záväznosť a je len podpornou pomôckou pre aplikačnú prax.

Podľa § 2 ods. 1 písm. c) Zákona o inšpekcii práce inšpektoráty práce zabezpečujú cit. „*poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom, a to v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy*“ v oblastiach dozoru inšpekcie práce.

Vo svojom podaní uvádzate cit. „Komora učiteľov aj Centrum inkluzívneho vzdelávania dostáva opakovane množstvo podnetov na to, že riaditelia škôl vo veľkom dávajú zamestnancom v EÚ projektoch zmluvy na určito opakovane a dlhodobo aj nad rámec 2 rokov, čím porušujú práva a právom chránené záujmy týchto zamestnancov. Sme presvedčení, že aj Zákonník práce.“ Ďalej uvádzate, že riaditelia škôl dostávajú pokyny od zriaďovateľov cit. „aby asistentov prepustili a prijali nových.“ Poukazujete na národný projekt Metodicko-pedagogického centra Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov II (ďalej len ako pop II) v rámci ktorého, riaditelia škôl (po predĺžení projektu) buď zamestnancom opakovane predĺžia pracovný pomer na dobu určitú alebo im pracovný pomer nepredĺžia a uzatvoria pracovný pomer na dobu určitú s inými osobami.

Atribúty pracovného pomeru na určitú dobu upravuje § 48 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“)

Podľa ods. 2 tohto ustanovenia možno pracovný pomer na určitú dobu dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. 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. (§ 48 ods. 3 Zákonníka práce)

Ustanovenie § 48 ods. 4 umožňuje ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, 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,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Pokiaľ dôjde k opätovnému dohodnutiu pracovného pomeru podľa odseku § 48 ods. 4 Zákonníka práce, dôvod na predĺženie je potrebné uviesť v pracovnej zmluve. (§ 48 ods. 5 Zákonníka práce). Zamestnávateľ má povinnosť informovať vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili. (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce).

V rámci výkonov inšpekcie práce v školstve sme sa stretli s informáciami o prospešnosti národného projektu pop II. Rozumieme, že riaditelia škôl by uvítali možnosť vytvoriť trvalé pracovné miesta pedagogických asistentov, asistentov učiteľa pre zdravotne znevýhodnených žiakov, psychologov, špeciálnych pedagógov a sociálnych pedagógov, tak aby školy s týmito odborníkmi, ktorí už v rámci projektu majú úspešne rozbehnutú prácu so žiakmi a spoluprácu s ostatnými pedagógmi, mohli dohodnúť pracovné pomery na dobu určitú.

Pokiaľ však nie sú tieto pracovné miesta pre školy vytvorené v súlade so štátnym rozpočtom, riaditelia škôl, prípadne zriaďovatelia škôl, nemajú ako týchto odborníkov trvale financovať. Pokiaľ riaditelia škôl alebo zriaďovatelia škôl chcú využiť financie poskytnuté projektom, musia zároveň dodržať ustanovenia Zákonníka práce. Pri projektoch využívajúcich financie európskych fondov nemusí byť vopred známe, či dôjde k ich predĺženiu alebo opakovanému predĺženiu a na akú dobu. To znamená, že škola v ktorej pôsobí odborová organizácia má možnosť v kolektívnej zmluve dohodnúť práce, resp. pracovné pozície vyplývajúce z rámca projektu, ako práce, pri ktorých je možné opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky. Na školách, kde nepôsobí odborová organizácia a zamestnávateľ po predĺžení projektu nad 2 roky bude chcieť v projekte pokračovať a využiť možnosti edukačnej podpory, nemôže opakovane predlžovať už uzatvorené pracovné pomery na určitú dobu, čiže po ich skončení, bude musieť pohľadať nových odborníkov a uzatvoriť s nimi pracovné pomery - opäť na dobu určitú. Pokiaľ by školy s týmito zamestnancami uzatvorili pracovné pomery na dobu neurčitú, po ukončení projektu by nemali z čoho financovať náklady na týchto zamestnancov.

V uvedených prípadoch teda nie je možné hovoriť o porušovaní pracovnoprávných predpisov. Žiaľ, Zákonníka práce neobsahuje právnu úpravu, ktorá by zohľadňovala možnosť výnimky pre zamestnávanie odborníkov v rámci projektov hradených z európskych fondov a ich možného predlžovania nad pôvodný časový harmonogram.

V rámci zákonom daných kompetencií inšpekcie práce nie možné zabezpečiť, aby Zákonník práce v ustanovení § 48 ods. 4 zohľadnil výnimku aj pre zamestnancov základných a stredných škôl prijatých a pôsobiacich v rámci projektov financovaných z európskych fondov so zohľadnením možného predlžovania projektu.

Ak Komora učiteľov a Centrum inkluzívneho vzdelávania majú k dispozícii výsledky projektov a dostatok relevantných údajov o prospešnosti predmetných profesií inkluzívnych tímov pôsobiacich v rámci projektu na jednotlivých školách, je pre ne na zváženie, prípadne i v spolupráci s Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, hľadať možnosti pôsobenia na zákonodarcu, podnecovať praxou požadované legislatívne zmeny, komunikovať so zriaďovateľmi škôl, resp. predkladať Ministerstvu školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky požiadavky na trvalé vytvorenie pracovných miest zabezpečujúcich edukačnú podporu na školách.

S pozdravom

Mgr. Martina Neckárová
hlavná inšpektorka práce