



● ●
Vážený pán
PaedDr. Viktor Križo, PhD.
Slovenská komora učiteľov
e-mail: viktor.krizo@sku.sk
● ●

Vaše číslo/zo dňa

Naše číslo
SP/769

Vybavuje/linka
OPV

Bratislava
12. 7. 2022

Vec

Pracovný pomer na určitú dobu

K Vašej žiadosti zaslanej e-mailom 20. 06. 2022, uvádzame:

V zmysle § 48 ods. 2 Zákonníka práce 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**.

Zákomom č. 257/2011 Z. z., ktorým sa menil a doplnil Zákonník práce (účinnosť od 01. 09.2011) sa zmenili ustanovenia § 48 Zákonníka práce na základe požiadavky Európskej komisie k transpozícii Smernice Rady 1999/70/ES. z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, pretože Európska komisia viedla voči Slovenskej republike konanie pre porušenie tejto smernice.

Odôvodnenie k uvedenej novele k § 48 ods. 4 /nie je konkrétne k písmenu d)/ bolo nasledujúce:

Zmena navrhovaných ustanovení vychádza z požiadavky Európskej komisie ohľadom transpozície smernice Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, najmä pokiaľ ide o výnimky ustanovené v § 48 ods. 4 a 6 Zákonníka práce.

Účelom citovanej smernice je zvýšiť kvalitu práce na určitú dobu zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu. Podľa doložky č. 4 uvedenej smernice zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu, nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancov znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú

pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

Formálnym oznámením Európskej komisie (porušenie č. 2010/2041) vo veci nesprávnej transpozície smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, a to najmä jej doložky č. 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice, Európska komisia vyzvala Slovenskú republiku o pripomienky k skutočnostiam uvedeným v citovanom formálnom oznámení, najmä pokiaľ ide o výnimky z opatrení na ochranu pred zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv dohodnutých na určitú dobu.

Na základe uvedeného Slovenská republika pristúpila na pripomienky Komisie, a to vypustením štyroch výnimiek. Ide o ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) až f) a ods. 6 - ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

d) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,

e) vykonávania prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru,

f) vykonávania prác tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja a

ak ide o zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

Pri výnimke podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce sa navrhuje naďalej ju ponechať, avšak obmedziť zastupovanie zamestnanca iba na konkrétne objektívne dôvody, a to: na zastupovanie zamestnanca v dôsledku materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a výkonu verejnej funkcie a výkonu odborovej funkcie a dočasnej pracovnej neschopnosti.

Vzhľadom na to, že rodičovská dovolenka zamestnanca alebo zamestnankyne (§ 166 ods. 2 Zákonníka práce) je poskytovaná na ich žiadosť, je nielen pre zamestnávateľa, ale aj pre zastupujúceho zamestnanca výhodné túto výnimku ustanovenú v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce využívať. Táto výnimka vždy bola chápaná ako výhoda, nie ako nevýhoda pre zastupujúceho zamestnanca.

Z doterajších výnimiek, ako aj z novo koncipovanej výnimky navrhutej v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že sa ňou sleduje oprávnený a legitímny cieľ sociálnej politiky. V rozsudku (Alonso) v právnej veci C- 307/05 zo dňa 13. septembra 2007 v bode 53 Súdny dvor Európskej únie výslovne uznal za objektívne dôvody aj legitímny cieľ sociálnej politiky členského štátu, pritom uvedený legitímny cieľ sociálnej politiky členského štátu v bode 53 citovaného rozsudku uvádza alternatívne popri okolnostiach súvisiacich s osobitným charakterom úloh, na splnenie ktorých boli zmluvy na určitú dobu uzatvorené.

Obdobný výklad objektívnych dôvodov je obsiahnutý v rozsudku Súdneho dvora Európskej únie (Adeneler) v právnej veci 212/2004 v bode 69 a 70 a v rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie (Kiriaki Angelidaki a.i.) v spojených právnych veciach C-378/2007 až C-380/2007 v bode 96, ktorý za pojem „objektívne dôvody“ označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto môže odôvodniť v tomto osobitnom kontexte použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na určitú dobu. Legislatívne formulovanie výnimky zakotvenej pre prípad § 48 ods. 4 ods. a) Zákonníka práce zodpovedá zásade proporcionality.

Podľa doložky 5 v prílohe smernice Opatrenia proti nezákonnému konaniu platí:

1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;

b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;

c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú:

a) "opakovane uzatvorené";

b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.

Výklad objektívnych dôvodov je obsiahnutý aj v rozsudkoch Súdneho dvora Európskej únie, ktoré za pojem „objektívne dôvody“ označujú presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť. Legislatívne výnimky ustanovené v § 48 ods. 4 Zákonníka práce, t. j. aj „**vykonávanie prác** dohodnutých v kolektívnej zmluve“ sú formulované v súlade s uvedeným. Európska komisia nemala výhrady k takto formulovanej výnimke. Z ustanovenia § 48 Zákonníka práce boli vypustené kategórie zamestnancov s ktorými nemožno dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru určitú dobu. Z uvedeného možno usúdiť, že ani v rámci dôvodu „vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve“ nemožno dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru určitú dobu s kategóriou zamestnancov, ale len na vykonávanie určitých prác.

Výnimka podľa § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce pre kolektívnu zmluvu taktiež neznamená akékoľvek reťazenie pracovného pomeru napr. 5 ďalších opakovaní, resp. dojednanie pracovného pomeru na 8 rokov - 10 rokov, ale umožnenie pokrytia niektorých situácií, ktoré zákonodarca nemohol predvídať, avšak so súhlasom sociálneho partnera.

O tom, čo je a nie je v rozpore s právom EÚ rozhodol Súdny dvor EÚ v prípade tejto smernice už v celom rade prípadov.

V prípade C-364/07 Súdny dvor EÚ podal výklad pojmu objektívne dôvody: „pojem "objektívne dôvody" v zmysle uvedenej smernice vyžaduje, aby použitie tohto osobitného druhu pracovného vzťahu, tak ako ho upravuje vnútroštátna právna úprava, bolo

odôvodnené existenciou konkrétnych skutočností súvisiacich najmä s dotknutou činnosťou a podmienkami jej výkonu.“.

Niektoré ďalšie prípady Súdneho dvora EÚ:

C-16/15

1. Doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že **bráni** tomu, aby orgány dotknutého členského štátu uplatňovali takú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, spôsobom, že:

— **opakované obnovovanie pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom zdravotníctve sa považuje za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“** v zmysle uvedenej doložky na základe toho, že tieto zmluvy sú založené na zákonných ustanoveniach, ktoré umožňujú, aby tieto zmluvy boli obnovované na účely zabezpečenia výkonu určitých služieb dočasnej, prechodnej alebo mimoriadnej povahy, hoci v skutočnosti sú uvedené potreby trvalé a dlhodobé,

— **neexistuje nijaká povinnosť príslušného správneho orgánu vytvoriť stále pracovné miesta, prostredníctvom ktorých sa skončí zamestnávanie príležitostných zamestnancov** vo verejnej službe, pričom sa tomuto správne mu orgánu umožňuje obsadiť vytvorené stále pracovné miesta „dočasnými“ zamestnancami, takže neistá situácia pracovníkov pretrváva, hoci v dotknutom štáte existuje trvalý nedostatok stálych pracovných miest v tejto oblasti.

C-190/13

Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že **nebráni** vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá **univerzitám umožňuje obnovovať pracovné zmluvy na dobu určitú opakovane uzatvorené s externými profesormi bez akéhokoľvek obmedzenia, pokiaľ ide o maximálnu dĺžku a počet obnovení takýchto zmlúv, pokiaľ je uzavretie týchto zmlúv objektívne odôvodnené** v zmysle bodu 1 písm. a) tejto doložky, čo prináleží preskúmať vnútroštátnemu súdu. Tomuto súdu však tiež prináleží konkrétne overiť, že v konaní vo veci samej má predmetné obnovovanie opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú **za cieľ pokryť dočasné potreby a že taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, sa v skutočnosti nepoužila na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb univerzít** v oblasti zamestnávania pedagogických pracovníkov.

C-162/08 až C-164/08

2. Doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že **bráni** tomu, aby vnútroštátna právna úprava, akou je tá vo veci samej, bola uplatňovaná orgánmi dotknutého členského štátu tak, že **obnovenie opätovne uzavretých pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore, sa považuje za opodstatnené z „objektívnych dôvodov“** v zmysle tejto doložky, a to len z toho dôvodu, že uvedené zmluvy sú založené na zákonných ustanoveniach, ktoré umožňujú ich obnovenie na účely uspokojenia niektorých provizórnych potrieb, hoci v skutočnosti sú tieto potreby stále a

pretrvávajúce. Rovnaká doložka sa naopak neuplatňuje na uzavretie prvej alebo jedinej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú.

Záverom podotýkame, že v článku 2 odseku 2 Ústavy Slovenskej republiky je vyjadrený princíp legality (zákonnosti), podľa ktorého „štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon“. Z ústavného rámca vychádza aj zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, ktorý Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nepriznáva kompetenciu v oblasti podávania záväzných výkladov.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nie je preto podľa Ústavy Slovenskej republiky, ako základného zákona štátu, oprávnené podávať záväzné výklady právnych predpisov. Výklad zákonov podľa § 8 ods. 3 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov robí Najvyšší súd svojou rozhodovacou činnosťou a tým, že prijíma stanoviská k zjednocovaniu výkladu zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov. Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ako orgánu vecne príslušného na prípravu zákonov v jeho pôsobnosti, nemá právnu záväznosť a je len podpornou pomôckou pre aplikačnú prax.

S pozdravom

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.
riaditeľ odboru