



Viktor Krizo <viktor.krizo@sku.sk>

Žiadosť o vyjadrenie - odpoveď

Mochňacká Jana <jana.mochnacka@ip.gov.sk>
Komu: "viktor.krizo@sku.sk" <viktor.krizo@sku.sk>

4. júla 2022, 15:37

Dobrý deň,

na základe Vašich žiadostí o vyjadrenie sa vo veci pravidiel vzťahujúcich sa na pracovný pomer uzatváraný na určitú dobu z dní 22. 05. a 23. 05. 2022 si Vám dovoľujeme poskytnúť nasledujúce informácie:

Problematiku pracovného pomeru na určitú dobu upravuje § 48 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Podľa tohto ustanovenia (§ 48 ods. 2) 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.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z taxatívne vymenovaných dôvodov:

- 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.

Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa predchádzajúceho odseku sa uvedie v pracovnej zmluve.

Ďalšia zákonná možnosť predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky sa týka vysokoškolského učiteľa a tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja, a to v prípadoch, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

Prechodným ustanovením § 252o Zákonníka práce bola v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 a v období do dvoch mesiacov po ich odvolaní upravená možnosť predĺženia pracovného pomeru na určitú dobu, ktorý sa má skončiť uplynutím dohodnutej doby v tomto období a u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, jedenkrát a najviac o jeden rok. Rovnako je možné pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v uvedenom období a u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa predchádzajúceho odseku vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas. Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

V danej súvislosti si dovoľujeme upozorniť, že mimoriadna situácia vyhlásená vládou Slovenskej republiky odo dňa 12. marca 2020 z dôvodu ohrozenia verejného zdravia II. stupňa v dôsledku pandémie infekčného ochorenia COVID-19 ostáva aj v súčasnosti naďalej v platnosti.

Ako vyplýva z uvedeného, zákon taxatívne ustanovuje, v akých prípadoch je možné pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť do dvoch rokov alebo nad dva roky viac ako dvakrát.

V prípade, ak je u zamestnávateľa uzavretá kolektívna zmluva, ktorá na základe kolektívneho vyjednávania upravila okruh prác, u ktorých je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, zamestnávateľ nie je pri dojednaní pracovného pomeru na určitú dobu so zamestnancami vykonávajúcimi tieto druhy prác viazaný obmedzením ustanoveným v § 48 ods. 2 Zákonníka práce.

V nadväznosti na obsah Vášho podania si dovoľujeme poukázať na právnu úpravu § 231 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorej účelom kolektívnej zmluvy je upraviť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Zároveň upozorňujeme, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce).

Národný inšpektorát práce zastáva názor, že dôvod dohodnutia prác podľa § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce v kolektívnej zmluve má byť objektívny, nie svojvoľne určený. Náš názor vychádza zo znenia transponovanej Smernice Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú. V doložke 5 – Opatrenia proti nezákonnému konaniu rieši smernica otázku, akým spôsobom sa má zabrániť nezákonnému konaniu. V bode 1 písm. a) doložky sa ako jedna z možností uvádza opatrenie, použitím ktorého možno na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov (t. j. uzavretých na určitú dobu). Objektívne dôvody by mali vyjadrovať uspokojenie určitých dočasných potrieb zamestnávateľa, nie potrieb trvalých a dlhodobých, či existenciu konkrétnych skutočností súvisiacich najmä s dotknutou činnosťou a podmienkami jej výkonu.

Či dohodnutie prác, u ktorých je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, v kolektívnej zmluve je výhodnejším dohodnutím pracovných podmienok než ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, je na posúdení súdu.

Rovnako je na posúdení súdu, či v situácii, keď u zamestnanca nie sú splnené podmienky na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 48 alebo § 252o Zákonníka práce, je uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu na rovnaký druh práce s inou fyzickou osobou konaním zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi a na škodu zamestnanca.

Právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom, je podľa § 39 Občianskeho zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb.) neplatný.

Ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky, na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu, takýto pracovný pomer je v zmysle § 48 ods. 1 Zákonníka práce pracovným pomerom dohodnutým na neurčitý čas. Pracovný pomer sa považuje za uzavretý na neurčitý čas aj vtedy, ak zamestnávateľ predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 252o ods. 1 Zákonníka práce vopred neprerokuje so zástupcami zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia.

Záverom si dovoľujeme upozorniť, že Národný inšpektorát práce nie je orgánom, ktorý má oprávnenie vydávať záväzné stanoviská k problematike spadajúcej do niektorej z oblastí dozoru inšpekcie práce. Vyššie uvedené stanovisko je výlučne vyjadrením nášho právneho názoru a nevylučujeme, že môže byť v budúcnosti prekonané názorom rozhodovacieho orgánu. Výklad zákonov podľa ustanovenia § 8 ods. 3 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov robí Najvyšší súd SR svojou rozhodovacou činnosťou.

Národnému inšpektorátu práce neprislúcha ani kompetencia posudzovať dodržiavanie podmienok čerpania štrukturálnych eurofondov. Táto kompetencia prislúcha Ministerstvu investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR, prípadne Najvyššiemu kontrolnému úradu SR či Úradu pre verejné obstarávanie.

S pozdravom

Ing. Jana Mochňacká

odbor pracovnoprávných vzťahov



Masarykova 10 | 040 01 Košice | Slovenská republika

tel.: +421 55 79 79 941 | mobil: +421 907 998 531

jana.mochnacka@ip.gov.sk | www.safework.gov.sk



PRACUJ LEGÁLNE
PRACUJ BEZPEČNE