

Súd: Okresný súd Poprad  
Spisová značka: 12Cpr/12/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6122353800  
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 08. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. František Zelený  
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2023:6122353800.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad sudcom JUDr. Františkom Zeleným v právnej veci žalobkyne: A. A. B., nar. XX.X.XXXX, bytom C. XXX/X, D. E., práv. zast. Mgr. Karol Ševce, advokát, Hlavná 29, Prešov, IČO: 37 941 721, proti žalovanému: Základná škola s materskou školou F. G., H. F. G. XXX/XX, D. E., IČO: 37 876 490, práv. zast. I. A. J., advokátka, Zdravotnícka 2, Poprad, IČO: 52 866 742, v konaní o zaplatenie 4.824,- eur s prísl., takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n ý zaplatiť žalobkyňi 3.618,- eur po odpočte zákonných zrážok s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.206,- eur od 1.4.2022 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.206,- eur od 1.5.2022 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.206,- eur od 1.6.2022 do zaplatenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. V prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a .

III. Žalovaný je p o v i n n ý uhradiť žalobkyňi náhradu trov konania v rozsahu 50 % s tým, že o výške náhrady rozhodne súd I. stupňa samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenou Okresnému súdu Banská Bystrica dňa 29.6.2022 domáhala, aby zaviazal žalovaného zaplatiť mu istinu 4.824,- eur spolu s úrokom z omeškania. Žalobu v písomnom podaní odôvodnila tým, že je v pracovnom pomere so žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.11.2018 v zmysle neskorších dodatkov, s posledným dohodnutým druhom práce pedagogický zamestnanec – školský špeciálny pedagóg zaradený do kariérového stupňa samostatný odborný zamestnanec. Žalovaný jej listom zo dňa 15.12.2021 oznámil skončenie pracovného pomeru na dobu určitú, a to dňom 31.12.2021, t. j. uplynutím doby určitej. S uvedeným ukončením nesúhlasila a vyzvala žalovaného na pridelovanie práce, k čomu však do dňa podania žaloby nedošlo. Žalobkyňa ako školský špeciálny pedagóg je pedagogickým zamestnancom v zmysle zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a žalovaný ako zamestnávateľ s ňou nemohol uzatvoriť pracovný pomer na kratší čas než je jeden školský rok, čo vyplýva z ust. § 82 ods.4 Zák. (od 1.9. do 31.8.), keďže takýmto postupom by zamestnávateľ konal v rozpore s vyššie uvedenými zákonnými ustanoveniami. Dané ustanovenie nepozná výnimku z uzatvorenia pracovného pomeru na kratší čas ako je jeden školský rok, a to ani v prípade prác dohodnutých so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve podľa ust. § 48 ods.4 písm. d) Zákonníka práce. Výnimky, ktoré sú explicitne uvedené v ust. § 82 ods.4 zák. č. 138/2019 Z.z. a ktoré umožňujú s pedagogickým zamestnancom uzatvoriť pracovný pomer na kratší čas ako je jeden školský rok, sa týkajú iba pracovných pomerov dohodnutých na určitú dobu podľa ust. § 48 ods.4 písm. a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti a i.)

Žalovaný porušil ust. § 82 ods.4 Zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch, a to zákonnú podmienku týkajúcu sa pracovného pomeru na dobu určitú, s ktorým uzatvoril pracovný pomer na kratší čas ako je jeden školský rok, a preto pracovný pomer žalobkyne v zmysle ust. § 48 ods.1 ZP je uzatvorený na dobu neurčitú a tento trvá. Neplnenie zákonnej povinnosti žalovaným pridelovať žalobkyňu prácu podľa pracovnej zmluvy a uhrádzať jej mzdu za vykonanú prácu sa posudzuje ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa, počas ktorej patrí zamestnancovi s odkazom na ust. § 142 ods.3 ZP náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Prvým dňom trvania prekážky v práci na strane žalovanej je deň 1.1.2022, od ktorého žalovaný neprideloval žalobkyňu prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný poslednýkrát určil žalobkyňu oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 13.4.2021 funkčný plat vo výške 1.206,- eur brutto. Pretože žalovaný neurčil žalobkyňu výplatný termín v pracovnej zmluve, mzda žalobkyne bola splatná najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Žalobkyňa predžalobnou výzvou zo dňa 24.5.2022 vyzvala žalovaného na uhradenie dlžnej sumy za obdobie nepridelovania práce, na ktorú žalovaný reagoval, avšak dlžnú sumu neuhradil. Na predžalobnú výzvu uviedol, že pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú – počas trvania projektu „NP – doplnenie špeciálnych pracovných pozícií v Základnej škole Liptovská Teplička“ na pozíciu v kategórii školský špeciálny pedagóg, a to dňa 30.11.2018 so vznikom pracovného pomeru dňa 1.12.2018, a to za účinnosti zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch, ktorý bol následne zrušený novým zákonom č. 138/2019. Podľa pôvodného zákona bol školský špeciálny pedagóg odborným zamestnancom. Podľa názoru žalovaného sa na žalobkyňu nevzťahovala povinnosť žalovaného s ňou uzatvoriť pracovný pomer, prípadne pri jeho zmene na najkratšie na jeden školský rok. S týmto vyjadrením žalobkyňa nesúhlasí, pretože žalovaný uzatváral následne zmenu pracovného pomeru so žalobkyňou za účinnosti už nového zákona, t. j. od 1.9.2019, kde došlo k novému zadefinovaniu a určeniu, ktorí zamestnanci v školstve sa považujú za pedagogických a odborných zamestnancov, pričom došlo aj k zmene zaradenia pri školskom špeciálnom pedagógovi, ktorý sa stal pedagogickým zamestnancom. Na preukázanie svojich tvrdení predložila pracovnú zmluvu, dohody o zmene pracovnej zmluvy, oznámenie o skončení pracovného pomeru, žiadosť o pridelovanie práce, stanovisko Ministerstva školstva, oznámenie o výške a zložení funkčného platu, predžalobnú výzvu a vyjadrenie k predžalobnej výzve.

2. Dňa 27.7.2022 bola vec postúpená Okresnému súdu Poprad ako súdu príslušnému na jej prejednanie. Listom zo dňa 26.7.2022 bol zároveň právny zástupca žalobkyne upovedomený o postúpení veci Okresnému súdu Poprad, pretože sa jedná o individuálny pracovný spor, na prejednanie ktorého je príslušný Okresný súd Poprad.

3.3 V ďalšom písomnom podaní žalobkyňa konštatovala, že novou právnou úpravou došlo aj k zmene zaradenia funkcie školského špeciálneho pedagóga, ktorý sa týmto stal pedagogickým zamestnancom. Rozhodnou v predmetnej právnej veci je tá skutočnosť, že žalobkyňa sa stala pedagogickým zamestnancom, a všetky následné zmeny pracovných podmienok, ktorými sa menila pracovná zmluva žalobkyne ako školského špeciálneho pedagóga, dodatkami č. 1 až 3, zrealizované žalovaným od 1.9.2019, mali reflektovať ustanovenie § 82 ods.4 zák. č. 138/2019 Z.z. Argumentácia žalovaného o pracovnej náplni žalobkyne, vykonávaní odbornej činnosti a o financovaní projektov z fondov EÚ sú bez právneho významu. Žalovaný mal možnosť pri uzatváraní dodatkov nové zákonné zmeny zreflektovať, avšak na jeho ťarchu tak neučinil, čím sám zapríčinił následok v podobe zákonnej fikcie uvedenej v ust. § 48 ods. 1 ZP, a to že 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. Je pravdou, že žalobkyňa vykonávala odborné činnosti do účinnosti nového zákona, t. j. do 31.8.2019, avšak právnou zmenou vykonávala ako pedagogický zamestnanec – školský špeciálny pedagóg pracovné činnosti v súlade s ust. § 21 ods.3 uvedeného zákona, čo vyplýva aj zo žalovaným predložených štvrtročných správ, a to vykonávala diagnostické činnosti, poskytuje odbornú pomoc a špeciálno-pedagogické poradenstvo deťom a i. Zamestnancovi zo strany zamestnávateľa nemôže byť dávaná na ťarchu zmena právnej úpravy, ktorá ho zaradila do novej kategórie ako pedagogického zamestnanca. Poukázala tiež na zmätočný obsah pracovnej zmluvy zo dňa 30.11.2018, kde v bode 1 sa uvádza pracovné miesto žalobkyne odborný zamestnanec – školský špeciálny pedagóg, pričom v bode 3 uvedenej zmluvy je uvedený dohodnutý druh práce 17.09 – 06 výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná pedagogickým zamestnancom, ktorý je učiteľ. Z dodatku č. 1 z 31.12.2019 v bode I. je uvedené, že dohodnutým druhom práce je činnosť 17.0908, odborná činnosť vykonávaná pedagogickým zamestnancom, ktorým je školský špeciálny pedagóg. V oboch dokumentoch žalovaný konštatuje výkon činnosti ako pedagogického zamestnanca. V dodatkoch č. 2 a 3 žalovaný nereflektoval minimálny zákonný limit doby trvania pracovného pomeru u žalobkyne v súlade s ust. § 82 ods.4 zákona. Dodatok ku kolektívnej zmluve

sa týka predĺžovania doby trvania pracovného pomeru v kategórii pedagogických zamestnancov, a to pedagogický asistent a nie školský špeciálny pedagóg a kategórie odborných zamestnancov. Dodatok žalobkyňa pokladá za uzatvorený v rozpore s ust. § 48 ods.4 zákona z dôvodu, že v ňom absentuje jeho dočasnosť a označenie druhov prác a bližšia charakteristika pracovných činností. Z uvedeného dôvodu pokladá dodatok za neplatný, čo rovnako podporuje jej tvrdenie o uzatvorení pracovného pomeru na dobu neurčitú.

4.Navrhlá v konaní predložiť kolektívne zmluvy a ich dodatky platné počas rokov 2019 až 2022.

5.Podaním doručeným súdu dňa 23.6.2023 žalobkyňa prostredníctvom právneho zástupcu špecifikovala činnosti, ktoré podľa jej vyjadrenia zodpovedajú § 21ods.3 zák. 138/2019 Z. z. a to vykonávanie diagnostickej činnosti okrem diagnostickej činnosti na účel zaradenia dieťaťa alebo žiaka do triedy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, alebo do školy pre deti a žiakov so ŠVVP a na účel vypracovania správy z odborného vyšetrenia, poskytovanie odbornej pomoci a špeciálno – pedagogického poradenstva deťom a žiakom v rámci špeciálno – pedagogickej intervencie – príprava plánov individuálnej intervencie a i., poskytovanie špeciálno-pedagogického poradenstva a konzultácie zákonným zástupcom, metodiká podpora pedagogickým zamestnancom, a odborným zamestnancom školy – individuálna skupinová konzultácia s učiteľmi o vzdelávaní konkrétneho žiaka a i., poskytovanie pomoci a poradenstva pri prekonávaní bariér vo výchove a vzdelávaní detí a žiakov, podpora spolupráce pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov so zákonnými zástupcami a ďalšími odborníkmi fyzickými osobami a právnickými osobami a i.

6.Žalobkyňa na pojednávaní uviedla, že pracovala u žalovaného podľa pracovnej zmluvy od 30.11.2018 s nástupom do práce 1.12.2018 ako druh práce bol uvedený školský špeciálny pedagóg. V danom čase táto práca bola klasifikovaná v zmysle zák. o pedagogických a odborných zamestnancov ako odborný zamestnanec. Po prijatí zákona č. 138/2019 účinného od 1.9.2019 školský špeciálny pedagóg nebol odborný zamestnanec, ale jeho pozícia sa zmenila na pedagogického zamestnanca. Pracovný pomer s pedag. zamestnancom bolo možné uzatvoriť na dobu určitú iba na jeden školský rok. Ako pedag. zamestnanec mala mať žalobkyňa uzatvorený pracovný pomer od 1.9. príslušného roka do 31.8. nasledujúceho kalendárneho roka. V rámci nasledujúceho pracovného obdobia bolo vykonaných niekoľko dodatkov k pracovnej zmluvy po dátume 1.9.2019, avšak pracovný pomer nebol uzatvorený najbližšie na dobu najviac na dobu 1 školského roka. Jednou zo základných povinností zamestnávateľa v zmysle § 47 ods.1písm. a)ZP je pridelovať prácu v zmysle pracovnej zmluvy a vyplácať mzdu za vykonanú prácu. Žalovaná nepridela žalobkyňu prácu od 1.1.2022. Celé obdobie nepridelenia práce sa v zmysle ust. § 142/3 ZP posudzuje ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa, počas ktorého patrí zamestnancovi náhrada mzdy. Pokiaľ ide o pracovný pomer žalobkyne v Materskej škole, každý pracovný pomer sa má posudzovať samostatne. Uplatnená náhrada mzdy je za obdobie 4 mesiacov, a to január až apríl 2022. Mzda je uplatnená v brutto čiastke.

7.Žalovaný vo svojich písomných vyjadreniach žiadal žalobu zamietnuť. Poukázal na to, že pracovný pomer, ktorý vznikol medzi stranami dňa 1.12.2018, bol založený počas platnosti a účinnosti zák. č. 317/2009 Z. z. Tento zákon bol zrušený zákonom č. 138/2019 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť od 1.9.2019. Podľa § 3 ods.1 zák. č. 317/2009 Z.z. pedagogický zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva pedagogickú činnosť, ktorou je treba rozumieť súbor pracovných činností vykonávaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ostatnými činnosťami s ňou súvisiacimi, ktoré zamestnávateľ ustanoví v pracovnom poriadku. Priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sa rozumie priama vyučovacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program, alebo program kontinuálneho vzdelávania a priama výchovná činnosť, ktorou sa uskutočňuje výchovný program, vykonané pedagogickým zamestnancom. Podľa § 4 uvedeného zákona, odborný zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva odbornú činnosť. Tou sa rozumie súbor pracovných činností vykonávaných odborným zamestnancom, najmä pri poskytovaní psychologickkej, logopedickej, špeciálno-pedagogickej starostlivosti alebo výchovného a sociálneho poradenstva a prevencie dieťaťa, žiakovi, poslucháčovi, skupine detí, žiakov alebo poslucháčov s osobitným zreteľom na proces výchovy a vzdelávania v školách a v školských zariadeniach a ostatné činnosti s tým súvisiace. Súčasťou odbornej činnosti je aj poskytovanie poradenstva rodičom, pedagogickým zamestnancom a spolupráca so zákonnými zástupcami, s ostatnými odbornými zamestnancami a zástupcami verejnej správy pri zabezpečovaní výkonu práv detí, žiakov alebo poslucháčov. Odborní zamestnanci sa podľa ust. § 19

uvedeného zákona člena na kategórie psychológ, školský psychológ, špeciálny logopéd, špeciálny pedagóg, školský špeciálny pedagóg a i. Žalobkyni z pracovnej náplne vyplývali povinnosti vykonávať práce odborného zamestnanca spočívajúce v odborných činnostiach a nakoľko bolo jej pracovné miesto zaradené do kategórie školský špeciálny pedagóg, nevykonávala a ani nemohla vykonávať činnosti pedagogického zamestnanca. Reálne nikdy nevykonávala a ani vykonávať nemohla priamu pedagogickú činnosť. ňou vykonávaná pracovná činnosť vyplýva z pravidelných štvrtročných správ o činnosti školského špeciálneho pedagóga. V ust. § 19 aktuálneho zákona č. 138/2019 Z.z. bol školský špeciálny prvok zaradený do kategórie pedagogický zamestnanec, avšak s danou zmenou právnej normy nedošlo a ani nemohlo dôjsť zároveň k zmene pracovnej náplne žalobkyne tak, že by mala vykonávať a vykonávala činnosti v zmysle § 6 ods. 1 zák. č. 138/2019 Z.z. Žalobkyňa aj naďalej po zmene právnej úpravy vykonávala výlučne činnosti vymedzené aj v aktuálne platnom zákone v § 6 ods.2 ako činnosť odborného zamestnanca, pretože bola prijatá na pracovnú pozíciu školského špeciálneho pedagóga v rámci projektu NP – doplnenie špeciálnych pracovných pozícií v Základnej škole D. E.. Pracovné činnosti pedagogického zamestnanca sú špecifikované v ust. § 6 ods.1 zák. č. 138/2019 Z. z. a pracovné činnosti odborného zamestnanca v ust. § 6 ods.2 uvedeného zákona. Samotným zaradením pracovnej pozície žalobkyne do kategórie pedagogických zamestnancov, zmenou právnej úpravy zamestnávateľ nemohol začať žalobkyni aj reálne prideliť prácu pedagogických zamestnancov, a to aj kvôli prebiehajúcejmu projektu. Je všeobecne známou skutočnosťou, že projekty financované z fondov EÚ nereagujú pružne na zmeny právnych predpisov v členských štátoch. To, že žalobkyňa sa sama považovala za odborného zamestnanca, vyplýva aj z jej žiadosti zo dňa 27.11.2019 už v čase účinnosti zák. Č. 138/2019 Z.z., v ktorej vzhľadom na vykonanú atestáciu žiada o preradenie do iného stupňa odborného zamestnanca. Ďalším dôkazom svedčiacim o tom, že u žalobkyne šlo o odborného zamestnanca, je ten, že absolvovala adaptačné vzdelávanie začínajúceho odborného zamestnanca v súkromnom centre špeciálne - pedagogického poradenstva Vysoké Tatry. Žalobkyňa vykonávala po celú dobu činnosti odborného zamestnanca, nikdy nevykonávala pedagogickú činnosť a preto na jej pracovný pomer nemožno aplikovať ust. § 82 ods.4 zák. č. 138/2019 Z.z. Dané ustanovenie sa nevzťahuje na odborných zamestnancov. K predĺžovaniu pracovného pomeru žalobkyne došlo v súlade s ust. § 48 ods.3 písm. d) ZP v spojení s Kolektívnou zmluvou ZŠ a MŠ v Liptovskej Tepličke. Pracovník ministerstva školstva nemôže poskytnúť záväzný výklad právnej normy, a zo samotnej odpovede ministerstva školstva vyplývajú fakty, ktoré žalovaný sám nespochybňuje. Žalobkyňa mala okrem pracovnej zmluvy na pozíciu odborný zamestnanec – školský špeciálny pedagóg u žalovaného aj ďalší pracovný pomer a to v MŠ na totožnej pozícii (najprv na 50 % úväzok, neskôr na 100 %), ktorý ukončila sama výpoveďou dňa 20.12.2021 a pracovný pomer skončil dňa 28.2.2022. Pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím dojednanej doby a ňou uplatňované nároky preto nie sú dané. Na preukázanie svojich tvrdení predložil výňatok operačného programu Ľudské zdroje - zaraďovanie pedagogického asistenta, školského špeciálneho pedagóga, školského psychológa a sociálneho pedagóga do platovej triedy, štvrtročné správy o činnosti školského špeciálneho pedagóga, pracovnú náplň žalobkyne, osvedčenie, dodatok ku kolektívnej zmluve, žiadosť o priznanie prvej atestačnej skúšky.

8.V ďalšom písomnom podaní zdôraznil, že žalobkyňa ako odborný zamestnanec – školský špeciálny pedagóg nevykonávala, ani nemohla vykonávať činnosť pedagogického zamestnanca. Oznámenie nových práv a povinností odborným zamestnancom zo dňa 27.8.2019 po zmene právnej úpravy zamestnávateľ doručil všetkým dotknutým odborným zamestnancom vrátane žalobkyne. Zo strany žalovaného nebolo možné ani dôvodné meniť pracovné zaradenie žalobkyne počas bežiacich projektov, pretože ňou reálne vykonávané činnosti boli činnosťami odborného zamestnanca. Žalobkyňa po skončení pracovného pomeru v mesiaci december 2021 mala so zamestnávateľom uzavretú druhú pracovnú zmluvu, ktorá jej zaručovala prácu do konca školského roku 2021-2022. Žalovaný počítal so žalobkyňou ako so zamestnancom aj po skončení projektov. Žalobkyňa žiadnu z činností špecifikovaných ako činnosti pedagogické, ani z činností vymedzených žalobkyňou v citovanom ust. § 21 ods.3 zák. č. 138/2019 Z. z. nevykonávala. Žalobkyňa uvedené zákonné ustanovenia iba citovala bez toho, aby uviedla jedinú ňou vymedzenú činnosť, ktorá by bola uvedená v štvrtročných správach. Žalovaný si je vedomý nejednoznačnosti právnej úpravy, čo však nie je ojedinelým javom.

9.Súdu predložil oznámenie nových práv a povinností odborným zamestnancom.

10.Žalovaný na pojednávaní uviedol, že podstatou veci je posúdenie, či žalobkyňa vykonávala činnosti odborného zamestnanca, alebo pedagogického zamestnanca. Pracovná pozícia pre ňu bola na škole vytvorená v rámci projektu EÚ zastrešovaného Min. školstva, t. j. všetky listiny pracovnej zmluvy, náplne, podklady vrátane podmienok a metodických pokynov ako rozčleňovať jednotlivých zamestnancov prijatých na pozície vytvorené v rámci projektu boli pripravované externým projektovým manažérom,

následne zaslané na riadiaci orgán a až po ich schválení a odsúhlasení riadiacim orgánom, bolo vytvorené dané miesto, a ten, ktorý zamestnanec prijatý v rámci projektu, mohol začať vykonávať konkrétnu činnosť. Zo všetkých štvrťročných správ predkladaných riadiacemu orgán jednoznačne vyplýva, že všetky činnosti, ktoré žalobkyňa v rámci pracovnej náplne na svojej pozícii vykonávala, boli len a výlučne činnosťami odborného zamestnanca, a to tak podľa pôvodnej právnej úpravy, ako aj podľa zák. 138/2019. Aj činnosti vyšpecifikované žalujúcou stranou v celom rozsahu korešpondujú len a výlučne s činnosťami odborného zamestnanca. Vychádzajúc z § 6 zák. č. 138/2019 Z. z. v odseku 1 je zadefinovaná pracovná činnosť pedagogického zamestnanca, pričom na prvom mieste je uvedená priama výchovno - vzdelávacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program, alebo výchovný program, ako druhé sú činnosti, ktorými sa uskutočňuje program vzdelávania zamestnancov, pedagogických aj odborných, ako tretie v poradí sú všetky ostatné činnosti priamo súvisiace s touto priamou výchovnou vzdelávacou činnosťou a na to nadväzujú ďalšieho činnosti obdobného charakteru. Už z uvedeného je zrejme, že základom pracovnej náplne každého pedagogického zamestnanca je v prvom rade priama výchovno-vzdelávacia činnosť v rozsahu oficiálneho školského vzdelávacieho programu. V druhom rade je to vzdelávanie samotných zamestnancov, či už pedagogických alebo odborných. Na druhej strane v odseku 2, § 6 zák. č. 138/2019 Z. z., kde sú vymedzené pracovné činnosti odborného zamestnanca, je zrejme, že všetky činnosti reálne vykonávané žalobkyňou spadajú presne pod činnosti tam definované, tzn. psychologická, logopedická, špeciálno-pedagogická činnosť, liečebno-pedagogická činnosť. Mnohé z týchto činností patria pod tzv. sociálne poradenstvo, prevenciu vo výchove, avšak ani jedna z týchto činností nie je priamou výchovnou vzdelávacou činnosťou. Počas účinnosti zák. č. 138/2019 Z. z. žalobkyňa sama požiadala žalovaného o preradenie do iného kariérového stupňa odborného zamestnanca. Počas trvania pracovného pomeru jej žalovaný umožnil absolvovať akékoľvek školenia, vzdelávania, umožnil jej rozvíjať sa, dorábať si certifikáty, osvedčenia a predovšetkým so žalobkyňou rátať ako so zamestnancom aj po ukončení samotného projektu, a to takým spôsobom, že so žalobkyňou mal ešte uzavrieť ďalšiu pracovnú zmluvu na pozícii pracovníčky v materskej škôlke. Žalobkyňa bola odborným zamestnancom, na takúto pozíciu bola prijatá a činnosť odborného zamestnanca vykonávala aj po zmene právnej úpravy v spojení s kolektívnou zmluvou ZŠ a Zákonníkom práce, mohol byť jej pracovný pomer uzavretý aj na dobu určitú.

K predĺžení pomeru u p. žalobkyne došlo s poukazom na ust. § 48/3 ZP v spojení s kolektívnou zmluvou danej ZŠ konkrétne s dodatkom č.3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020. Samotný pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú s vymedzením trvania „počas trvania toho –ktorého konkrétneho projektu“, teda nebol vymedzený konkrétnym dátumom a to z dôvodu, že od počiatku nebolo zrejme, či bude projekt trvať rok, dva, tri alebo ako dlho. Takto určená doba trvania pomeru bola určitá a zrozumiteľná. Vo vzťahu k dodatku, teda k postupnej úprave trvania pracovného pomeru, k predĺžovaniu, muselo dôjsť aj vzhľadom na covidové obdobie, kedy jednoducho nedošlo k vyúčtovaniu platby z riadiaceho orgánu. Za obdobie, kedy zo strany žalovaného došlo k uzatváraniu dohôd o zmene dĺžky trvania pracovného pomeru, príslušný zákon 138/2019 sa vzťahoval iba k pedagogickým zamestnancom čo sa týka špecifikácie možného dojednaného doby určitej. Posledná mzda bola žalobkyňi vyplatená za mesiac december 2021. Od januára jej mzda vyplácaná už nebola vzhľadom k oznámeniu o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňi ešte v novembri 2021 bol ponúknutý z iného projektu plný úväzok pre materskú školu z projektu NP Prim, a od januára 2022 jej bola vyplácaná mzda školského špeciálneho pedagóga – odborného zamestnanca v rozsahu 100 %. Ešte 20.12. 2021 však žalobkyňa podala výpoveď z tohto pracovného pomeru a výpovedná lehota jej uplynula koncom februára 2022. Mzda jej bola vyplácaná z druhého pracovného pomeru do konca februára 2022. Dňa 2.2.2022 žalobkyňa predložila zamestnávateľovi žiadosť o priradenie práce z prvého pracovného pomeru. Bolo však nemysliteľné, aby jej bola vyplácaná plná mzda z dvoch pracovných pomerov.

Pracovné pomery žalobkyne aj z jedného aj z druhého projektu boli pôvodne uzatvárané v rozsahu pracovnej činnosti 50 % pre prácu špeciálneho školského pedagóga, na ZŠ aj MŠ.

V určitej dobe bola so žalobkyňou dohodnutá pracovná činnosť v celkovom rozsahu 150 %, ktorú žalobkyňa plnila tak prácou v mieste výkonu práce, ako aj prácou na doma. V mesiaci december 2021 došlo k zmene štruktúry predprimárneho vzdelávania a nultého ročníka, čím vznikla potreba plného úväzku pre prácu v škôlke. Žalobkyňa návrh žalovaného na zmenu úväzku v rozsahu 100 % v škôlke akceptovala, a organizácia vychádzala z toho, že od januára bude pracovať iba v rámci tohto úväzku.

11. Súd na základe vykonaného dokazovania, oboznámením listinných dôkazov, a to pracovnej zmluvy, dohôd o zmene pracovnej zmluvy, oznámenia o skončení pracovného pomeru, žiadosti o priradenie práce, stanoviska Ministerstva školstva, oznámenia o výške a zložení funkčného platu, predžalobnej výzvy, vyjadrenia k predžalobnej výzve, výňatku operačného programu Ľudské zdroje - zaraďovanie

pedagogického asistenta, školského špeciálneho pedagóga, školského psychológa a sociálneho pedagóga do platovej triedy, štvrťročných správ o činnosti školského špeciálneho pedagóga, pracovnej náplne žalobkyne, osvedčenia, dodatku ku kolektívnej zmluve, žiadosti o priznanie prvej atestačnej skúšky zistil nasledovný skutkový stav:

12.Dňa 30.11.2018 strany uzavreli pracovnú zmluvu. Podľa bodu 1 žalobkyňa bola prijatá na pracovné miesto – odborný zamestnanec – školský špeciálny pedagóg s miestom výkonu práce ZŠ s MŠ (zelená škola). Podľa bodu 3. dohodnutým druhom práce mala byť činnosť 17.0906 výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ zaradený do kariérového stupňa začínajúco odborný zamestnanec. Podľa bodu 4. nástupným dňom je 1.12.2018 a pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú – počas trvania NP – Doplnenie špeciálnych pracovných pozícií v ZŠ Liptovská Teplička, do 30.11.2020. Podľa bodu 11. Pracovný čas bol stanovený v rozsahu 37,5 h týždenne a dohodnutý pracovný úväzok 50 %.

13.Dňa 1.12.2018 žalovaný vyhotovil a doručil žalobkyni pracovnú náplň v kategórii školský špeciálny pedagóg kariérového stupňa odborný začínajúci zamestnanec kvalifikačných predpokladov VŠ II. stupňa vzdelania Univerzita Komenského, Praha – špeciálna pedagogika. V pracovnej náplni sú upravené povinnosti zamestnanca podľa § 81 ZP, povinnosti vyplývajúce z ust. § 8 ods.1 zák.č.552/2003 Z.z., povinnosti pedagogického zamestnanca podľa § 5 ods.2 zák. č. 317/2009 Z.z., špecifikovaná náplň práce: bod 20 – vykonáva odborné činnosti v rámci špeciálno – pedagogickej diagnostiky, individuálneho, skupinového alebo hromadného poradenstva a intervencie deťom a žiakom s mentálnym postihnutím, sluchovým postihnutím, zrakovým postihnutím, telesným postihnutím, s narušenou komunikačnou schopnosťou, autizmom alebo ďalšími pervazívnymi vývinovými poruchami a i. poskytuje špeciálno – pedagogické poradenstvo a konzultácie zákonným zástupcom detí alebo žiakov a pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení. Bod 21 – poskytuje individuálne a skupinové špeciálno – pedagogické služby, poradenstvo a konzultácie v procese výchovy a vzdelávania deťom, žiakom, rodičom a pedagogickým zamestnancom ZŠ a materskej školy vo svojej územnej pôsobnosti a i.

14.Dňa 30.4.2019 žalobkyni bolo súkromným centrom špeciálno-pedagogického poradenstva Dolný Smokovec vydané osvedčenie o absolvovaní adaptačného vzdelávania začínajúceho obdobného zamestnanca.

15.Dňa 31.12.2019 strany podpísali dodatok č. 1 ku pracovnej zmluve, podľa obsahu ktorého bol dohodnutý druh práce špecifikovaný ako činnosť 17.0908 odborná činnosť vykonávaná pedagogickým zamestnancom, ktorým je školský špeciálny pedagóg zaradený do kariérneho stupňa samostatný odborný zamestnanec. Zmluvné strany sa ďalej v bode 2. dohodli na dohodnutom pracovnom úväzku v rozsahu 100 %.

16.Podľa dodatku č. 2 uzavretého medzi stranami dňa 23.10.2020 sa pracovná zmluva v odseku 1 bod 4 druhá veta nahrádza textom „podľa § 48 ods.4 písm. d) Zákonníka práce a podľa kolektívnej zmluvy zo dňa 28.3.2019 v znení neskorších dodatkov v časti 3, článok 28 odsek 1 sa pracovný pomer uzatvára na dobu určitú – počas trvania NP – Doplnenie špeciálnych pracovných pozícií v Základnej škole D. E. do 30.11.2021.

17.Podľa dodatku č. 3 uzavretého medzi stranami dňa 24.11.2021 sa odsek 4 druhá veta pracovnej zmluvy ruší a nahrádza sa slovami „podľa § 48 ods.4 písm. d) Zákonníka práce a podľa kolektívnej zmluvy zo dňa 26.2.2021 druhá časť článku 12 odsek 2, sa pracovný pomer uzatvára na dobu určitú – počas trvania NP – Doplnenie špeciálnych pracovných pozícií v ZŠ Liptovská Teplička do 31.12.2021.“

18.Listom zo dňa 15.12.2021 žalovaný žalobkyni oznámil skončenie pracovného pomeru na dobu určitú s tým, že dňom 31.12.2021 sa jej pracovný pomer založený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.11.2018 skončí uplynutím dohodnutej doby určitej a mzda za mesiac december 2021 jej bude vyplatená v riadnom výplatnom termíne.

19.Listom zo dňa 2.2.2022 žalobkyňa požiadala žalovaného o pridelovanie práce v zmysle pracovnej zmluvy s odôvodnením, že pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky a tento možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát. Pracovnou zmluvou v znení dodatkov bol porušený § 48 ods. 2 ZP. Aj keď v kolektívnej zmluve je uvedená výnimka pre špeciálneho pedagóga, tak kolektívna zmluva nemôže byť v rozpore so ZP. Ďalej poukázal na ust. § 82 ods.4 zákona o pedagogických zamestnancoch, podľa ktorého je pracovný pomer možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok. Preto je v rozpore so zákonom určenie konca pracovného pomeru k 31.12. Preto sa domáha od 2.2.2022 pridelovania práce a umožnenia jej pracovať na základe pracovnej zmluvy.

20.Dňa 3.1.2022 A. D. K., hlavný štátny radca Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR žalobkyni elektronickou poštou oznámil, že ako školský špeciálny pedagóg je podľa § 19 písm. h) zák. č. 138/2019 Z.z. zaradená do kategórie pedagogických zamestnancov. Ďalej zamestnanec konštatuje

ust. § 82 ods.4 zák. o pedagogických zamestnancoch, § 48 ods. 2 až 4 ZP. Jej môže byť predĺžený alebo opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky len v prípade, ak má v kolektívnej zmluve upravené, že na pracovné činnosti vykonávané napríklad školským špeciálnym pedagógom, je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do 2 rokov, alebo nad dva roky, pričom trvanie pracovného pomeru musí byť dohodnuté najkratšie do 31.8. Dôvod predĺženia pracovnej zmluvy musí byť uvedený aj v pracovnej zmluve. Poukázal na ust. § 150 ods. 1 zák.č.245/2008 Z.z. o trvaní školského roka. Pracovný pomer môže byť dohodnutý najkratšie do 31.8. Od tejto úpravy sa nie je možné odchýliť ani v prípade projektu, ktorý trvá kratšie. Žalobkyňu odkázal na odborovú organizáciu prípadne na inšpekciu práce, v konečnom dôsledku na súd. Na záver žalobkyňu upozornil, že Ministerstvu školstva nevyplýva povinnosť vytvárať výklad právnych predpisov, ani podávať výklad zákonov a iných všeobecne záväzných noriem.

21. Listom zo dňa 13.4.2021 žalovaný oznámil žalobkyňi výšku a zloženie funkčného platu v celkovej čiastke 1.206,- eur brutto.

22. Listom zo dňa 24.5.2022 žalobkyňa prostredníctvom právneho zástupcu predložila žalovanému návrh na uzavretie mimosúdnej dohody a špecifikovala výzvu na úhradu dlžnej sumy s tým, že zamestnávateľ porušil zákonnú povinnosť pri uzatváraní pracovného pomeru na dobu určitú tým, že pracovný pomer medzi stranami je uzatvorený na dobu neurčitú a trvá. Neprideľovaním práce dochádza k prekážkam v práci na strane zamestnávateľa s právom zamestnanca domáhať sa náhrady mzdy. Túto náhradu si uplatnila od 1.1.2022 do znovu umožnenia výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy.

23. Žalovaný listom zo dňa 30.5.2022 formuloval vyjadrenie k tejto predžalobnej výzve, kde zotrval na ukončení pracovného pomeru dňom 31.12.2021 s tým, že všetky záväzky z pracovnoprávneho vzťahu boli uspokojené.

24. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR v súvislosti s operačným programom Ľudské zdroje vyhotovilo pomôcku pre aplikačnú prax týkajúcu sa kvalifikačných predpokladov, osobitných kvalifikačných požiadaviek a požiadaviek vzdelania pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa druhu a typu školy alebo školského zariadenia. Kvalifikačnými predpokladmi školského špeciálneho pedagóga sú predpoklady ustanovené v časti II. prvý oddiel prílohy č. 2 vyhlášky MŠ SR 317/2009. Na výkon odbornej činnosti školského špeciálneho pedagóga je spojením kvalifikačných predpokladov aj vysokoškolské vzdelanie II. stupňa v štúdiom odbore špeciálna pedagogika a i.

25. Žalobkyňa v období rokov 2019 až 2021 vyhotovovala štvrťročné správy o činnosti školského špeciálneho pedagóga v operačnom programe OP Ľudské zdroje, názov projektu Škola otvorená všetkým, názvu a čísla rozpočtovej položky rozpočtu projektu – 563 školský špeciálny pedagóg s uvedením obdobia vykonávanej činnosti. Podľa obsahu správ v období od 1.1.2019 do 31.3.2019 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Odborné činnosti: kontrola IVVP žiakov a následne inovácia a aktualizácia s aplikovaním štátneho vzdelávacieho programu pre žiakov s mentálnym postihnutím, žiakov chorých a zdravotne oslabených, sluchovo postihnutých žiakov
- Metodická pomoc vyučujúcim a triednym učiteľom v oblasti integrácie a vzdelávania žiakov, konzultácie s vyučujúcim
- Konzultácie s rodičmi žiakov SO SZP a iné. Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

26. V období od 1.4.2019 do 30.6.2019 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Odborné činnosti: pravidelné sledovanie individuálne začlenených žiakov
- Metodická pomoc vyučujúcim a triednym učiteľom v oblasti integrácie žiakov
- Konzultácie s vyučujúcimi
- Konzultácie s rodičmi žiakov a i.

Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

27. V období od 1.7.2019 do 30.9.2019 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Vypracovanie plánu školského špeciálneho pedagóga, triedenie správ žiakov nultého ročníka, vypracovanie návrhu na pridelenie asistentov učiteľa, konzultácie so zákonným zástupcom v oblasti integrácie a zníženej miery vyučovacej povinnosti a i.

Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

28. V období od 1.10.2019 do 31.12.2019 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala

nasledovné činnosti:

- Odborné činnosti, vypracovanie plánu školského špeciálneho pedagóga na podmienky školy
  - Vypracovanie dodatku č. 2 k školskému vzdelávaciemu programu, vypracovanie IVVP individuálne začleneným žiakom, individuálna a skupinová konzultácia s učiteľmi o vzdelávaní konkrétneho žiaka
  - Príprava návrhu na pridelenie asistenta učiteľa
  - Koordinačia asistentov učiteľa, pridelenie k žiakom so ŠVVP a i.
- Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

29.V období od 1.1.2020 do 31.3.2020 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Individuálna a skupinová konzultácia s učiteľmi o vzdelávaní konkrétneho žiaka so ŠVVP o úpravách učebných osnov konkrétneho predmetu, metodické pokyny a usmernenia učiteľom
  - Individuálna a skupinová konzultácia s učiteľmi o konkrétnych žiakoch so ŠVVP, ktorí nemajú úpravu učebných osnov
  - Príprava návrhov na pridelenie asistentka učiteľa pre zdravotne znevýhodnených žiakov
  - Koordinačia asistentov učiteľa a i.
- Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

30.V období od 1.4.2020 do 30.6.2020 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Vypracovanie plánov o špeciálno-pedagogickej starostlivosti na mesiac apríl
- Osobitné stretnutia s rodičmi a vysvetlenie ku práci so šlabikárom – tréning fonetického uvedomovania hlások, osobitné stretnutia s učiteľkou a vypracovanie IVVP pre nového žiaka 5.ročníka s vývinovými poruchami učenia.
- Príprava návrhov na pridelenie asistentka pre zdravotne znevýhodnených žiakov a i.

31.V období od 1.7.2020 do 30.9.2020 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Odborné činnosti: vypracovanie plánu školského špeciálneho pedagóga na podmienky školy
  - Organizácia aktualizácie vzdelávania
  - Individuálna a skupinová konzultácia s učiteľmi o vzdelávaní konkrétneho žiaka
  - Konzultácia s rodičmi a i.
- Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

32.V období od 21.10.2020 do 31.12.2020 vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Odborné činnosti: kontrola osobných spisov individuálne začlenených žiakov so ŠVVP a zdravotným znevýhodneným, popoludňajšie vyučovanie predmetov špeciálnopedagogickej podpory ( po dohode s rodičmi za prísnych hygienických opatrení)
  - Pracovná porada s asistentmi učiteľa a i.
- Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

33.V období od 1.1.2021 do 31.3.2021 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Odborné činnosti: kontrola osobných spisov individuálne začlenených žiakov so ŠVVP a zdravotným znevýhodnením
  - Aktualizačné vzdelávanie pedagogických zamestnancov, asistentov učiteľa, vychovávateľov
  - Individuálna skupinová konzultácia s učiteľmi o vzdelávaní konkrétneho žiaka
  - Pracovné porady s asistentmi učiteľa.
  - Príprava žiadosti k prideleniu asistentov učiteľa žiakov so zdravotným znevýhodnením.
- Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

34.V období od 1.4.2021 do 31.6.2021 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

- Odborné činnosti: kontrola osobných spisov individuálne začlenených žiakov
- individuálna a skupinová konzultácia s učiteľmi o vzdelávaní konkrétneho žiaka
- Pracovné porady s asistentmi učiteľa
- Konzultácia s rodičmi žiakov, ktorí majú ťažkosti s učením a i

Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

35.V období od 1.7.2021 do 30.9.2021 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

-Odborné činnosti: kontrola osobných spisov individuálne začlenených žiakov so ŠVVP  
-Individuálna a skupinová konzultácia s učiteľmi o konkrétnych žiakoch so ŠVVP, ktorí nemajú úpravu učebných osnov

-Zúčastnenie sa pracovných stretnutí ŠVPP a i.

Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

36.V období od 1.10.2021 do 31.12.2021 – obdobie vykonávanej činnosti žalobkyňa realizovala nasledovné činnosti:

-Odborné činnosti: vypracovanie plánu špeciálneho školského pedagóga na podmienky školy,

-Individuálna a skupinová konzultácia s učiteľmi o vzdelávaní konkrétneho žiaka so ŠVVP a žiakov, ktorí nemajú úpravu učebných osnov

-Príprava plánov individuálnej intervencie, príprava návrhu pridelenia asistenta učiteľa a i.

Štvrťročnú správu schválil štatutárny zástupca.

37.Listom zo dňa 27.8.2019 doručeným žalobkyni rovnakého dňa žalovaný tejto oznámil nové práva a povinnosti odborným zamestnancom. Podľa oznámenia zák. č. 138/2019 Z. z. od 1.9.2019 nastávajú zmeny jej práv a povinností, ktoré majú vplyv na jej doterajší pracovno-právny vzťah k zamestnávateľovi. Zamestnávateľ upozornil zamestnanca na to, že pracovná činnosť odborného zamestnanca je definovaná v § 6 ods.2. Ako odborný zamestnanec má pri výkone pracovnej činnosti práva upravené v § 3 a povinnosti v § 4. Pod bodom f) až o) sú definované povinnosti podieľať sa na vypracúvaní a vedení pedagogickej dokumentácie, usmerňovať a objektívne hodnotiť výchovu a vzdelávanie dieťaťa, podieľať sa na tvorbe a uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu, absolvovať aktualizčné vzdelávanie, poskytovať dieťaťu, žiakovi a zákonnému zástupcovi poradenstvo a odbornú pomoc spojenú s výchovou a vzdelávaním. Informovať dieťa, žiaka a zákonného zástupcu o priebehu a výsledkoch výchovy a vzdelávania, vykonávať dozor v triedach počas cestovania, a i. Ďalej bol oboznámený s podmienkami bezúhonnosti zamestnanca.

38.Dňa 26.11.2019 metodicko-pedagogickým centrom SR Bratislava bolo žalobkyni vydané osvedčenie o prvej atestácii v zmysle § 50 zák. č. 317/2009 Z. z.

39.Listom zo dňa 27.11.2019 žalobkyňa požiadala zamestnávateľa o priznanie prvej atestačnej skúšky, ktorú vykonala dňa 26.11.2019.

40.Listom zo dňa 2.12.2019 žalovaný žalobkyni oznámil, že na základe jej žiadosti o zaradenie do kariérového stupňa odborný zamestnanec s prvou atestáciou s tým, že pre zaradenie do kariérového stupňa odborný zamestnanec s prvou atestáciou musí okrem vykonania prvej atestácie pre príslušný stupeň vyžadovaného vzdelania a príslušnú kategóriu, v ktorej je zaradená, spĺňať aj podmienku 5 rokov zaradenia v kariérovom stupni samostatný odborný zamestnanec. Túto podmienku nespĺňa, a preto jej žiadosti sa nevyhovuje.

41.Dňa 30.9.2020 žalovaný s príslušným odborovým orgánom podpísali dodatok č. 3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020, podľa obsahu ktorého v tretej časti sa dopĺňa nový článok 28 – pracovný pomer na dobu určitú, podľa ktorého v bode 1 zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť, alebo opätovne predložiť pracovný pomer na dobu určitú, najdlhšie na dva roky. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods.4 písm. d) ZP, pre a) kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť v kategórii pedagogický asistent v rámci projektov realizovaných v ZŠ s MŠ, b) pre kategóriu odborných zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť v kategórii špeciálny pedagóg v rámci projektov realizovaných v ZŠ s MŠ a i.

Podľa § 150 ods. 1 zákona č. 245/2008 Z.z.

(1) Školský rok sa začína 1. septembra a končí sa 31. augusta nasledujúceho kalendárneho roka.

Podľa § 4 zákona č. 317/2009 Z.z.

Odborný zamestnanec a odborná činnosť

(1) Odborný zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva odbornú činnosť a je zamestnancom podľa § 1 ods. 2. Odborným zamestnancom je aj vedúci odborný zamestnanec.

(2) Odbornou činnosťou sa rozumie súbor pracovných činností vykonávaných odborným zamestnancom najmä pri poskytovaní psychologickej, logopedickej, špeciálnopedagogickej starostlivosti alebo

výchovného a sociálneho poradenstva a prevencie dieťaťa, žiakovi, poslucháčovi, skupine detí, žiakov alebo poslucháčov s osobitným zreteľom na proces výchovy a vzdelávania v školách a v školských zariadeniach a ostatné činnosti s tým súvisiace.

(3) Súčasťou odbornej činnosti je aj poskytovanie poradenstva rodičom alebo inej fyzickej osobe než rodičovi, ktorá má dieťa zverené do osobnej starostlivosti alebo do pestúnskej starostlivosti, opatrovníkovi, poručníkovi alebo zástupcovi zariadenia, v ktorom sa vykonáva ústavná starostlivosť, výchovné opatrenie, neodkladné opatrenie alebo ochranná výchova (ďalej len "zákonný zástupca"), pedagogickým zamestnancom a spolupráca so zákonnými zástupcami, s ostatnými odbornými zamestnancami a zástupcami verejnej správy pri zabezpečovaní výkonu práv detí, žiakov alebo poslucháčov, výkon špecializovaných činností alebo riadiacich činností a ďalšie tvorivé aktivity súvisiace s odbornou činnosťou.

(4) Odborný zamestnanec má v súvislosti s výkonom odbornej činnosti postavenie chránenej osoby. 9)

Podľa § 12 uvedeného zákona

Pedagogickí zamestnanci sa členia na tieto kategórie:

- a) učiteľ,
- b) majster odbornej výchovy,
- c) vychovávateľ,
- d) pedagogický asistent,
- e) zahraničný lektor,
- f) tréner športovej školy a tréner športovej triedy,
- g) korepetítor.

Podľa § 19 uvedeného zákona

Odborní zamestnanci sa členia na tieto kategórie:

- a) psychológ, školský psychológ,
- b) školský logopéd,
- c) špeciálny pedagóg, školský špeciálny pedagóg, terénny špeciálny pedagóg,
- d) liečebný pedagóg,
- e) sociálny pedagóg.

Podľa § 22 uvedeného zákona

(1) Špeciálny pedagóg podľa tohto zákona vykonáva odborné činnosti v rámci špeciálnopedagogickej diagnostiky, individuálneho, skupinového alebo hromadného poradenstva a intervencie deťom a žiakom s mentálnym postihnutím, sluchovým postihnutím, zrakovým postihnutím, telesným postihnutím, s narušenou komunikačnou schopnosťou, autizmom alebo ďalšími pervazívnymi vývinovými poruchami, viacnásobným postihnutím, chorým alebo zdravotne oslabeným, s vývinovými poruchami a odborné činnosti spojené s reedukáciou porúch správania. Poskytuje špeciálnopedagogické poradenstvo a konzultácie zákonným zástupcom detí alebo žiakov a pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení.

(2) Školský špeciálny pedagóg vykonáva odborné činnosti v rámci špeciálnopedagogického individuálneho, skupinového alebo hromadného poradenstva a intervencie deťom a žiakom s mentálnym postihnutím, sluchovým postihnutím, zrakovým postihnutím, telesným postihnutím, s narušenou komunikačnou schopnosťou, autizmom alebo ďalšími pervazívnymi vývinovými poruchami, viacnásobným postihnutím, chorým alebo zdravotne oslabeným, s vývinovými poruchami a s poruchou správania. Poskytuje špeciálnopedagogické poradenstvo a konzultácie zákonným zástupcom detí alebo žiakov a pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení. Pripravuje podklady pre odborných zamestnancov poradenských zariadení.

(3) Terénny špeciálny pedagóg vykonáva odbornú špeciálnopedagogickú diagnostickú, poradenskú, preventívnu, výchovno-vzdelávaciu a metodickú špeciálnopedagogickú činnosť pre deti a žiakov so zdravotným postihnutím. Vykonáva metodickú činnosť a poskytuje špeciálnopedagogické poradenstvo a konzultácie pedagogickým zamestnancom a zákonným zástupcom týchto detí a žiakov.

Podľa § 6 zákona č. 138/2019 Z.z. platného do 31.12. 2021

(1) Pracovnou činnosťou pedagogického zamestnanca sa rozumejú

a) priama výchovno-vzdelávacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program, výchovný program alebo program vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (ďalej len "program vzdelávania"),

b) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktoré zamestnávateľ upravi v pracovnom poriadku,

c) poskytovanie výchovy podľa osobitného predpisu,10)

d) poradenstvo pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v organizácii zriadenej ministerstvom školstva, organizácii zriadenej iným ústredným orgánom štátnej správy na plnenie úloh v oblasti profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov alebo v katolíckom pedagogickom a katechetickom centre a spolupráca so školami, školskými zariadeniami a zariadeniami sociálnej pomoci pri profesijnom rozvoji,

e) činnosti pri atestácii v atestačnej organizácii alebo

f) výkon špecializovaných činností alebo výkon riadiacich činností v škole alebo v školskom zariadení.

(2) Pracovnou činnosťou odborného zamestnanca sa rozumie

a) výkon činností psychologickkej, logopedickej, sociálno-pedagogickej, liečebno-pedagogickej alebo špeciálno-pedagogickej a reedukácia detí a žiakov a ostatné činnosti s tým súvisiace,

b) poskytovanie kariérového poradenstva, sociálneho poradenstva a prevencie vo výchove a vzdelávaní a ostatné činnosti s tým súvisiace alebo

c) výkon špecializovaných činností alebo výkon riadiacich činností v škole alebo v školskom zariadení.

Podľa § 19 uvedeného zákona

Pedagogický zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť v kategórii

a) učiteľ,

b) majster odbornej výchovy,

c) vychovávateľ,

d) korepetítor,

e) školský tréner,

f) pedagogický asistent,

g) zahraničný lektor,

h) školský špeciálny pedagóg,

i) školský digitálny koordinátor,

j) učiteľ profesijného rozvoja.

Podľa § 21 uvedeného zákona

(1) Pedagogický asistent podľa požiadaviek učiteľa, vychovávateľa alebo majstra odbornej výchovy a v spolupráci s odbornými zamestnancami vytvára rovnosť príležitostí vo výchove a vzdelávaní, pomáha dieťaťu, žiakovi alebo skupine detí alebo žiakov pri prekonávaní architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér.

(2) Zahraničný lektor sa podieľa na uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu podľa požiadaviek učiteľa cudzieho jazyka.

(3) Školský špeciálny pedagóg v škole a školskom zariadení okrem zariadenia poradenstva a prevencie

a) vykonáva diagnostickú činnosť okrem diagnostickej činnosti na účel zaradenia dieťaťa alebo žiaka do triedy pre deti a žiakov so zdravotným znevýhodnením alebo s nadaním alebo do školy pre deti a žiakov so zdravotným znevýhodnením alebo s nadaním a na účel vypracovania správy z odborného vyšetrenia,

b) poskytuje odbornú pomoc a špeciálno-pedagogické poradenstvo deťom a žiakom v rámci špeciálno-pedagogickej intervencie,

c) poskytuje špeciálno-pedagogické poradenstvo a konzultácie zákonným zástupcom, metodickú podporu pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom príslušnej školy alebo príslušného školského zariadenia,

d) poskytuje deťom, žiakom, pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom príslušnej školy alebo príslušného školského zariadenia pomoc a poradenstvo pri prekonávaní bariér vo výchove a vzdelávaní detí a žiakov,

e) poskytuje súčinnosť zariadeniu poradenstva a prevencie,

f) podieľa sa na tvorbe individuálneho učebného plánu,

g) vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť v špecifických vyučovacích predmetoch,

h) koordinuje a metodicky usmerňuje činnosť pedagogických asistentov,

i) podporuje spoluprácu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov so zákonnými zástupcami a ďalšími odborníkmi, fyzickými osobami a právnickými osobami.

Systém ASPI - stav k 6.7.2023 do čiastky 86/2023 Z.z.

LIT261750SK - Text - posledný stav textu

## K § 21

Výchova a vzdelávanie detí a žiakov s uplatnením inkluzívneho prístupu vyžaduje zapojenie ďalších pedagogických zamestnancov, ktorých úlohou je podpora výchovy a vzdelávania s cieľom rozvoja konkrétnych zručností detí a žiakov alebo odstraňovania prekážok vo výchove a vzdelávaní. Na základe uvedeného sa ustanovujú kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí síce nenesú zodpovednosť za uskutočnenie školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu, ale na základe požiadaviek a pod vedením iných pedagogických zamestnancov vykonávajú potrebné pracovné činnosti.

Podľa § 82 ods. 4 uvedeného zákona

(4) Pracovný pomer na určitú dobu<sup>36</sup>) s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

Podľa § 3 Z.p.

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 42 ods. 1 Z.p.

(1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa § 43 ods.1 Z.p.

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa § 48 Z.p.

(1) 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.

(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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

(7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(8) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

(9) Obmedzenia podľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.

Podľa § 142 Zákonníka práce

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojomom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

42. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia mal súd preukázané, že žaloba je v časti dôvodnou.

43. Na daný prípad súd aplikoval subsidiárnu pôsobnosť Zákonníka práce v súlade s ust. § 3 ods. 1 ZP vzhľadom k právnomu postaveniu žalobkyne ako zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme.

44. Z ustanovenia § 48 ods. 1 prvá veta ZP vyplýva pravidlo, podľa ktorého je pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú. Pracovný pomer na určitú dobu je výnimkou z tohto pravidla, ktorá je prípustná iba ak sú pre ňu splnené zákonné podmienky. Vyplýva to aj zo zákonnej možnosti zmeny pracovného pomeru uzatvoreného na dobu určitú na pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú (a nie naopak).

45. Pracovný pomer na dobu určitú možno vo všeobecnosti predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ani v tomto prípade zákon neustanovuje druh prác, prípadne pracovné zaradenie, pokiaľ celkové trvanie opätovného dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú alebo jeho ďalšie predĺženie nepresiahne dva roky.

46. Výnimky zo zákazu reťazenia pracovného pomeru na určitú dobu upravuje § 48 ods. 4 ZP definujúci prípady, v ktorých je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky.

47. Pracovný pomer na dobu určitú možno opätovne dohodnúť alebo predĺžiť do 2 rokov alebo aj na viac ako 2 roky len v dvoch prípadoch, a to:

a) ak je daný niektorý z vecných dôvodov taxatívne vymenovaných v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce alebo

b) ak je zamestnancom vysokoškolský učiteľ alebo tvorivý zamestnanec vedy, výskumu a vývoja a je na to daný objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja, ustanovený osobitným predpisom.

48. Opätovné zakladanie pracovných pomerov do 6 mesiacov od skončenia predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi pracovného pomeru je v odbornej literatúre nazývané aj ako tzv. reťazenie pracovných pomerov na určitú dobu.

49. V rámci dvoch rokov (ak zamestnávateľ už pracovný pomer na dobu určitú dvakrát predĺžil) alebo po uplynutí dvoch rokov je možné reťaziť pracovné pomery na dobu určitú výlučne z nasledovných 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), alebo

d. vykonávania prác, pre ktoré je takáto možnosť dohodnutá v kolektívnej zmluve.

50. Zákonodarca umožňuje zamestnávateľovi a zástupcom zamestnancov dohodnúť si kategórie prác, pri ktorých je podľa ich individuálnych potrieb reálna potreba zamestnávať ľudí na dobu určitú.

51. V prípade, že neexistuje takáto úprava v kolektívnej zmluve, Zákonník práce neumožňuje reťaziť pracovné pomery na dobu určitú.

V prípade uzatvorenia pracovného pomeru v rozpore s obmedzeniami, resp. podmienkami danými pre tento druh pracovného pomeru v ustanovení § 48 Zákonníka práce, v zmysle § 48 ods. 1 Zákonníka práce platí nevyvrátiteľná domnienka, že vznikne pracovný pomer na neurčitý čas. Zákonník práce týmto mechanizmom poskytuje ochranu zamestnanca, keďže s uzatvorením pracovnej zmluvy na založenie pracovného pomeru na určitú dobu, ktorá odporuje Zákonníku práce, nespája jej neplatnosť, a teda neexistenciu pracovného pomeru, ale práve naopak - vytvára pre zamestnanca pracovný pomer na neurčitý čas.

52. Napriek skutočnosti, že pracovný pomer na dobu určitú skončí uplynutím dohodnutého času a od účastníkov pracovného pomeru sa nevyžaduje žiadny prejav vôle (výpoveď, oznámenia a pod.) smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru, je v záujme zamestnávateľa vhodným spôsobom upovedomiť alebo sa "inak dohodnúť" so zamestnancom, že jeho pracovný pomer na dobu určitú sa nezmení na pracovný pomer na neurčitý čas.

53. Zákonník práce vychádza pri definovaní práv a povinností zamestnávateľov a zamestnancov zo Základných zásad, ktoré predurčujú výklad konkrétnych ustanovení zákona. Obsah § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce 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 dočasnosťou 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 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. Poukaz na špecifiká výkonu práce neobstojí, pokiaľ sa tieto špecifiká a dôvody do kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy nijako nepremietli; / Rozhodnutie NS SR sp. zn. 9Cdo/273/2020 /.

54.Podľa tvrdenia žalobcu žalovaný porušil ust. § 82 ods.4 zák. č. 138/2019 Z. z. pri predĺžení pracovného pomeru žalobkyne ako pedagogického pracovníka na dobu určitú tým, že neakceptoval minimálnu dobu trvania pracovného pomeru v rozsahu školský rok a dodatkami k pracovnej zmluve pracovný pomer predĺžil do 31.12.2021. Rovnako porušil ustanovenie § 48 ods.4 písm. d zákonníka práce, pretože v dodatku absentuje jeho dočasnosť a označenie druhov prác a bližšia charakteristika pracovných činností. Z uvedeného dôvodu pokladá dodatok za neplatný, čo rovnako podporuje jej tvrdenie o uzatvorení pracovného pomeru na dobu neurčitú. Porušením zákona pokladá pracovný pomer dojednaný pracovnou zmluvou zo dňa 30.11.2018 za pracovný pomer na dobu neurčitú a žalobkyňa má prislúchať náhrada mzdy, ktorú si uplatnil za obdobie prvých 4 mesiacov roku 2022 s odkazom na ust. § 142 ods. 3 ZP z dôvodu neprideľovania práce žalobkyňi od 1.1.2022.

55.Súd sa s touto argumentáciou žalobcu stotožnil.

56.Podľa medializovaných informácií hlavným zámerom zákonodarcu pri úprave pracovného pomeru pedagogických zamestnancov na dobu určitú v zákone č. 138/2019 Z. z. bolo odstrániť určitú nekalú prax v školských zariadeniach uzatvárať pracovný pomer s učiteľmi škôl na dobu určitú iba na obdobie výkonu priamej vyučovacej povinnosti, teda obdobie od 1.9. príslušného roku do 30.6. roku nasledujúceho s tým, že v období dvoch mesiacov školských prázdnin zostal pedagogický zamestnanec nezamestnaným bez finančných prostriedkov a zamestnávateľ takouto praxou dosiahol úspory mzdových prostriedkov na zamestnanca. O nový pracovný pomer na dobu určitú sa mohol učiteľ u zamestnávateľa uchádzať až od 1.9. nového školského roka.

57.Žalobkyňa dňa 30.11.2018 uzatvorila so žalovaným pracovnú zmluvu na dobu určitú do 30.11.2020 na funkciu odborný zamestnanec – školský špeciálny pedagóg s miestom výkonu práce u žalovaného. Dňa nasledujúceho po nástupe výkonu práce dňa 1.12.2018 jej bola predložená náplň práce vo funkcii školský špeciálny pedagóg. Aj keď pracovná zmluva obsahuje v bode 3 ustanovenie týkajúce sa dohodnutého druhu práce, v ktorom konštatuje výchovnú vzdelávaciu činnosť vykonávanú pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ zaradený do kariérového stupňa začínajúci odborný zamestnanec, čo nezodpovedalo funkcii ani pracovnej náplni žalobkyne vo funkcii školský špeciálny pedagóg a v danom konštatovaní sa jedná o ustanovenie neurčité, nejasné, dané ustanovenie nie je podstatnou náležitosťou zmluvy, a preto pracovná zmluva, ktorá obsahuje všetky ostatné podstatné náležitosti, a explicitne dobu trvania pracovného pomeru, bola uzavretá platne. Vzhľadom k dohodnutej funkcii a náplni práce žalobkyne nie je pochybnosť, že jej pracovná činnosť zodpovedala práci odborného zamestnanca v uvedenom druhu funkcie tak, ako je definovaná podľa zákona 317/2009 Z. z.

Dňom 1.9.2019 teda v čase trvania pracovného pomeru žalobkyne nadobudol účinnosť zák. č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch, ktorý funkciu školský špeciálny pedagóg podradil na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy pod činnosť vykonávanú pedagogickým zamestnancom. Dôvod tejto zmeny objasňuje dôvodová správa k príslušnému ustanoveniu zákona. Zákon č.138/2019 neobsahuje prechodné ustanovenia.

58.Z dôvodovej správy k § 19 uvedeného zákona

Ustanovenie taxatívne vymenúva kategórie a podkategórie, v ktorých pedagogickí zamestnanci vykonávajú pracovnú činnosť. Účel ustanovenia je systémového charakteru, vyplýva z logického usporiadania textu. V súlade s vývojom vzdelávania v oblasti športu a na rozlíšenie od pracovných pozícií charakterizovaných rovnakým druhom práce sa novo ustanovuje kategória pedagogických zamestnancov školský tréner, ktorá nahrádza doterajšiu kategóriu tréner športovej školy a tréner športovej triedy. Na základe analýz pracovnej činnosti sa medzi pedagogických zamestnancov zaraďuje aj školský špeciálny pedagóg, ktorý v rámci svojej pracovnej činnosti vykonáva aj výchovno-vzdelávaciu činnosť a ustanovuje sa nová kategória pedagogických zamestnancov učiteľ profesijného rozvoja, ktorá je charakterizovaná najmä výchovou, vzdelávaním a poradenstvom v neformálnom vzdelávaní pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

59.Aj keď definícia výkonu činností školského špeciálneho pedagóga je v ustanovení § 22 odsek 2 zák. č. 317/2009 Z. z., definovaná obsahovo odlišne od ust. § 21 ods.3 zák. č. 138/2019 Z. z., minimálne v bode b) c) ust. § 21 ods. 3 sa prekrýva s definíciou výkonu činnosti upravenej v § 22

ods.2 predchádzajúcej úpravy. Podľa obidvoch úprav školský špeciálny pedagóg poskytuje špeciálne pedagogické poradenstvo a konzultácie zákonným zástupcom detí alebo žiakov a pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení. Z štvrtročných správ o činnosti školského špeciálneho pedagóga ďalej vyplýva, že žalobkyňa pri výkone práce vykonávala činnosti upravené v ust. § 21 ods.3 zák. č. 138/2019. Poskytovala odbornú pomoc a špeciálne poradenstvo deťom a žiakom, poskytovala deťom a žiakom pomoc a poradenstvo pri prekonávaní bariér pri výchove a vzdelávaní, podieľala sa na tvorbe individuálnych učebných plánov, koordinovala a metodicky usmerňovala činnosť pedagogických asistentov, a podporovala spoluprácu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov so zákonnými zástupcami. Nie je možné preto súhlasiť s tvrdením žalovaného, že žalobkyňa nevykonávala prácu pedagogického zamestnanca, ale iba odborného zamestnanca. Žalobkyňa síce nevykonávala priamu výchovno vzdelávaciu činnosť v špecifických vyučovacích predmetoch, no zák. č. 138/2019 takúto činnosť žalobkyne v jej funkčnom zaradení pre to, aby mohla byť posudzovaná ako pedagogický zamestnanec, nevyžadoval. Uvedený zákon teda žalobkyňu vo výkone jej funkcie podradil pod pedagogického zamestnanca s tým, že pre uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú začal platiť osobitný režim stanovený špeciálnym právnym predpisom, daný zákonom, tak v časti minimálnej doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú, ako aj termínu, kedy je možné takýto pracovný pomer uzatvoriť. V ďalších ustanoveniach špeciálny právny predpis odkazuje na Zákonník práce.

60. Pri uzatváraní dodatku č. 2 k pracovnej zmluve dňa 23.10.2020, ktorý je možné považovať za predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú bol žalovaný povinný aplikovať vo vzťahu k žalobkyňi tak ustanovenie špeciálneho právneho predpisu, ust. § 82 ods. 4 Zákona č. 138/2019 Z. z., a pracovný pomer predĺžiť minimálne na dobu jedného školského roka, ako aj ust. § 48 ods. 4 písm. d zákonníka práce, pretože sa jednalo o predĺženie pracovného pomeru nad dva roky. Ak sa žalovaný v predĺžení odvolával na ust. dodatku č.3, čl. 28 kolektívnej zmluvy zo dňa 28.3. 2019, sám predložil daný dodatok, ktorý sa však netýkal výnimky pri funkcii vykonávanej žalobkyňou, ale iba funkcií pedagogický asistent a špeciálny pedagóg. Neboli preto pri zmene pracovnej zmluvy splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú a preto platí zákonná domnienka, že pracovný pomer je dojednaný na dobu neurčitú.

61. Rovnako pri dodatku č. 3 zo dňa 24.11.2021, ktorý je možné považovať za ďalšie / druhé/ predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú, odhládnuv od predchádzajúceho konštatovania o vzniku pracovného pomeru na neurčitý čas, bol žalovaný povinný aplikovať ustanovenie špeciálneho právneho predpisu a pracovný pomer predĺžiť minimálne na dobu jedného školského roka. Ak došlo k predĺženiu pracovného pomeru na obdobie iba jedného mesiaca, bolo predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú v rozpore s zákonom s nástupom fikcie uzavretia pracovného pomeru na neurčitý čas.

62. Z uvedeného dôvodu preto pracovný pomer neskončil uplynutím doby konštatovanej žalovaným v písomnom oznámení dňom 31.12.2021.

63. Ak žalovaný na pojednávaní konštatuje uzavretie pracovného pomeru na určitú dobu s odvolaním sa na NP Doplnenie špeciálnych pracovných pozícií/ Projekt Európskej únie financovaný z jej prostriedkov/, ktorého trvanie malo ohraničovať dobu trvania pracovného pomeru žalobkyne, súd uvádza, že v pracovnej zmluve a v predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú bol vždy stanovený konkrétny dátum trvania pracovného pomeru, z ktorého súd vychádzal. V konaní nebol predložený žiadny projekt, z ktorého by mala byť odvodená iná doba trvania pracovného pomeru. Takto upresnený dôvod na predĺženie pracovného pomeru nebol špecifikovaný.

64. Vo vzťahu k uplatneniu prekážok v práci na strane zamestnávateľa je nevyhnutné sa zaoberať aj otázkou, či je zamestnanec povinný od zamestnávateľa vyžadovať pridelenie práce, ak mu ju zamestnávateľ neprideluje. Najvyšší súd ČR (sp. zn. 21 Cdo 2048/2003) v súdnom konaní dospel k názoru, že zamestnanec nie je povinný od zamestnávateľa vyžadovať pridelenie práce "V prípade, že zamestnanec neprestal konať práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy zaměstnavatele (zaměstnavatel mu přestal přidělovat práci), může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném (srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 5/94, popř. závěry zaujaté v rozsudku Nejvyššího soudu SR, sp. zn. 6 Cz 13/89 a v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 1/97)". V prípade sp. zn. 21 Cdo 353/2002 sa Najvyšší súd ČR vyslovil, že "O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce se jedná tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit výše uvedenou povinnost, vyplývající pro něj z pracovního poměru, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (práci odpovídající funkci, do níž byl zaměstnanec jmenován nebo zvolen), nejde-li o prostoj podle ustanovení § 129 zák. práce, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní

skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Jiná překážka na straně zaměstnavatele je dána skutečností, která ji vyvolala, a překážka v práci trvá po celou dobu trvání této skutečnosti; proto vůle zaměstnavatele je zde nerozhodná. Jedná-li se o tento případ, nepřísluší zaměstnanci mzda; z uvedeného vyplývá, že za dobu, kdy zaměstnanec nemohl konat práci podle pracovní smlouvy proto, že mu ji zaměstnavatel v rozporu se svými povinnostmi nepřiděloval, přísluší zaměstnanci podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce náhrada mzdy."

65. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy vzhľadom k ustáleniu trvania pracovného pomeru medzi stranami za čas jej uplatnenia súd sa zaoberal otázkou prekážok v práci na strane zamestnávateľa, no zároveň skúmal či zamestnanec deklaroval pracovný záujem prípadne záujem pokračovať v práci aj po oznámení zamestnávateľa, že pracovný pomer medzi stranami skončil. Nepochybne žalobkyňa v období od 1.1.2022 do 31.1.2022 nevykonávala prácu u žalovaného z pracovnej zmluvy uzavretej dňa 30.11.2018 a o pridelovanie práce požiadala až listom zo dňa 2.2.2022. V danom období žalobkyňa mala so žalovaným uzavretú ďalšiu pracovnú zmluvu na plný úväzok a žalobkyňa v mesiaci január a február plynula výpovedná doba z dôvodu výpovede danej zamestnávateľovi. Súd je preto názoru, že za mesiac január žalobkyňa náhrada mzdy z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa neprislúcha. Náhradu mzdy žalobkyňa priznal až od doby, kedy požiadala zamestnávateľa o pridelovanie práce, čím deklarovala pripravenosť túto prácu vykonávať. Samotné oznámenie zamestnávateľa zamestnancovi o skončení pracovného pomeru na dobu určitú súd nepokladal za iné prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré by zamestnancovi mala prislúchať náhrada mzdy bez toho, aby sám deklaroval pracovnú pripravenosť.

66. Náhradu mzdy za uplatnené tri mesiace súd žalobcovi priznal po odpočte zákonných zrážok.

67. O úroku z omeškania súd rozhodol podľa § 517 OZ a § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 a § 132 ZP. Aj keď žalovaný deklaroval výplatný termín dňom 14-teho dňa mesiaca nasledujúceho, žalobca si uplatnil úrok z omeškania až uplynutím 30 dní odo doby, kedy nárok žalobkyne na náhradu mzdy za príslušný mesiac vznikol, a to v zákonnej výške.

68. V prevyšujúcej časti súd žalobu zamietol ako nedôvodnú.

69. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 a § 262 CSP podľa zásady úspechu v konaní. Žalobca bol úspešný v rozsahu 75 %, neúspešný v rozsahu 25 % a preto mu prislúcha náhrada trov v rozsahu 50 %. O výške náhrady rozhodne súd I. stupňa samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

## **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od doručenia rozsudku na tunajšom súde vo dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že neboli splnené procesné podmienky, súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak sa týkajú procesných podmienok, sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak žalovaný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, žalobca môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.