



ODBOROVÝ ZVÄZ
PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA
A VEDY NA SLOVENSKU

Skončenie pracovného pomery ex lege

65 roční pedagogickí a odborní zamestnanci

Obsah

- Úvod
- Formulácia
- Nároky
- Možnosti ďalšieho zamestnávania
- Aplikačné problémy

Úvod

- Jeden zo spôsobov skončenia pracovného pomeru- skončenie ex lege (zo zákona)
- Zavedený prijatím zák. č. 138/2019 Z.z. Pracovné pomery PZ a OZ sa prvýkrát končili 31.8.2020.
- Ide o právnu skutočnosť nezávislú od vôle. Strany pracovnoprávneho vzťahu nevedia skončenie ovplyvniť vlastnou vôľou.
- Na skončenie nemá vplyv existencia prekážok- PN/OČR/výkon verejnej funkcie etc.

Formulácia

Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4.

- Ústavný súd v decembri 2021 pozastavil účinnosť ustanovení v Zákonníku práce na základe ktorých mohol zamestnávateľ doručiť zamestnancom výpoveď z dôvodu dovŕšenia veku 65 rokov.
- Zatiaľ sa týka len pedagogických a odborných zamestnancov, ktorým končí pracovný pomer zo zákona (ex lege).
- Týka sa aj riaditeľov, ktorým končí pracovný pomer uplynutím funkčného obdobia v ktorom dovŕšili 65 rokov veku.

Porovnanie

Pedagogický/odborný zamestnanec

- Pracovný pomer mu skončí zo zákona (ex lege) 31. augusta šk. roka v ktorom dovŕši 65 rokov.
- Má nárok na odstupné ako pri výpovedi pri organizačných zmenách. Výška odstupného je upravená KZVS, alebo KZ, podľa toho čo je pre zamestnanca výhodnejšie.- **NOVÉ**
- Má nárok na odchodné ak mu už predtým nebolo poskytnuté. Výšku odchodného upravuje KZVS, alebo KZ.

Nepedagogický zamestnanec

- Pracovný pomer mu nekončí zo zákona.
- Na odstupné má nárok len ak sa na tom so zamestnávateľom dohodol.
- Má nárok na odchodné ak mu už predtým nebolo poskytnuté. Výšku odchodného upravuje KZVS, alebo KZ.

Nároky zo skončenia pracovného pomeru- odstupné

- PZ a OZ má nárok na odstupné ako pri výpovedi z tzv. organizačných dôvodov (§63/1 písm. b Zákonníka práce)
- Ide o uplatnenie tzv. právnej fikcie- pracovný pomer sa síce končí ex lege, ale na účely odstupného sa naň hľadí akoby sa končil výpoveďou a teda sa daný nárok uspokojuje akoby z uvedeného dôvodu dostal zamestnanec odstupné.
- Vzťahuje sa výška odstupného uvedená v §76/1 Zákonníka práce a aj odstupné uvedené v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a v školskej kolektívnej zmluve.

Odstupné 65 roční PZ/OZ- príklady

- 1) PZ odpracoval u zamestnávateľa 40 rokov, má nárok na odstupné
 - 1) 4 platy podľa Zákonníka práce
 - 2) +1 plat podľa KZVS
 - 3) +1 plat ak má škola navýšené odstupné aj v školskej KZ
- 2) PZ odpracoval u zamestnávateľa (spojená škola) 3 roky ale u jeho právneho predchodcu 37 rokov, má nárok na odstupné rovnako ako v bode 1.
- 3) PZ odpracoval u zamestnávateľa 15 rokov, rok bol na inej škole a potom sa vrátil k zamestnávateľovi a odpracoval u zamestnávateľa 7 rokov
 - 1) 2 platy podľa Zákonníka práce
 - 2) +1 plat podľa KZVS
 - 3) +1 plat ak má škola navýšené odstupné aj v školskej KZ

Nároky zo skončenia pracovného pomeru- odchodné

- Ak ide o zamestnanca, ktorému ešte nebolo vyplatené odchodné, má zamestnanec nárok na odchodné vo výške podľa §76a Zákonníka práce, kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, prípadne školskej kolektívnej zmluvy.
- Dĺžka výkonu práce u zamestnávateľa spravidla nemá právny význam
- Príklady:
- Zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 1 rok, má nárok na odchodné vo výške 2 platov (1 podľa Zákonníka práce a jeden podľa KZVS)
- Zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 25 rokov a zamestnávateľ má v KZ ustanovenie, že zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako 20 rokov poskytne odchodné vo výške 3 funkčných platov.

Riaditelia- 65 rokov

- Rovnaká podstata ako v prípade PZ a OZ, rozdiel je v termíne skončenia- uplynutím funkčného obdobia
- Pracovný pomer končí ex lege, nie na základe právneho úkonu
- Nie je potrebné nič osobitne oznamovať zriaďovateľovi, všetky nároky vyplývajú zo zákona
- Majú nárok na odstupné a ak im v minulosti ešte nebolo vyplatené tak aj na odchodné. Nároky sa vyplácajú z platu riaditeľa.

Možnosti ďalšieho zamestnávania 65 ročných PZ/OZ

- Pracovný pomer na dobu určitú do 31.8 na maximálne 2 roky podľa §48/1 a 2 Zákonníka práce,
- +1 rok podľa §252o Zákonníka práce, vzhľadom na to, že mimoriadna situácia stále trvá, je možné stále aplikovať,
- Výkon práce na dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti a následná zmena po 6 mesiacoch na pracovný pomer, kde je možné opätovne využiť pracovný pomer na dobu určitú max. 2 roky
- Kolektívna zmluva?

Aplikačné problémy

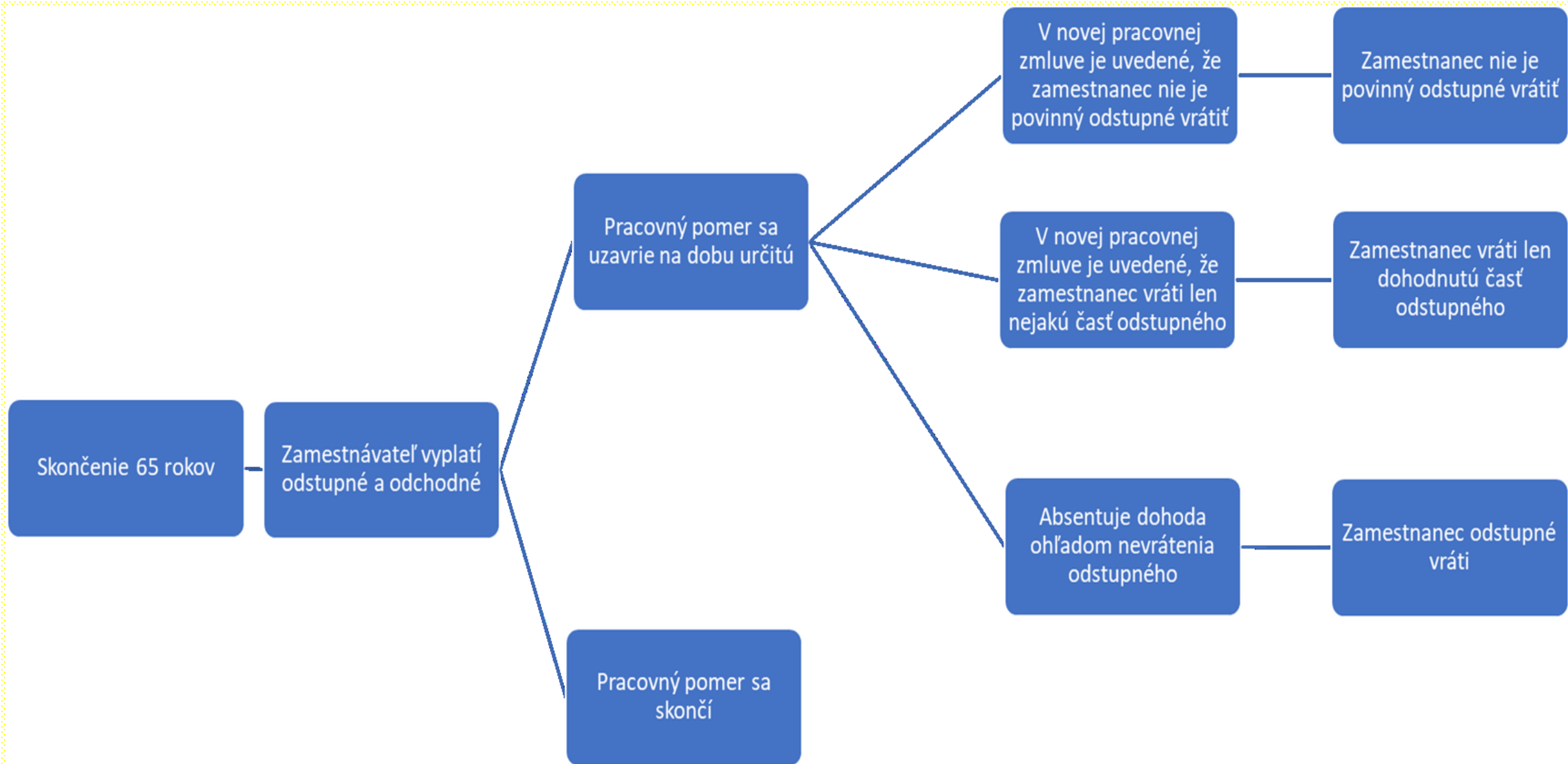
- Vrátene odstupného
- Skončenie pracovného pomeru skôr
- Omyl v dôvodoch skončenia
- Nedostatok dovolenky

Vrátenie odstupného

- *Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku pracovného pomeru, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného. Ustanovenia prvej až tretej vety sa použijú primerane pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade podľa osobitného predpisu, [10a](#)) ktorý ako zamestnávateľ poskytol zamestnancovi odstupné.*
- §13b ods. 2 zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme

Vrátenie odstupného

- Ak by došlo k znovu uzavretiu pracovného pomeru v období za ktoré bolo poskytnuté odstupné, zamestnanec je povinný odstupné vrátiť
 - Riešenie je dohodnúť sa v novej pracovnej zmluve, že zamestnanec nie je povinný odstupné vrátiť, alebo vráti len určitú časť, napr. formulácia v novej pracovnej zmluve: Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec nie je povinný vrátiť odstupné vyplatené zamestnávateľom pri predchádzajúcom skončení pracovného pomeru.



Skončenie pracovného pomeru skôr

- Problém výkladu §82 a pojmu „najneskôr“
- *„Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí **najneskôr** uplynutím školského roka, v ktorom dovърšíl 65 rokov veku...“*
- *Pojem „najneskôr“ znamená, že sa môže skončiť aj skôr ako 31.8, ale len zo zákonných dôvodov uvedených v Zákonníku práce- výpoveďou okamžitým skončením, dohodou o skončení alebo smrťou!*
- *Uvedená neznamená, že si termín skončenia pracovného pomeru môže určiť svojvoľne zamestnávateľ.*
- *Ak nedôjde ku skončeniu pracovného pomeru skôr tak pracovný pomer končí 31. augusta školského roka v ktorom PZ/OZ dovърší 65 rokov.*
- *Opačný výklad by bol v rozpore s ústavou a vybranými medzinárodnými zmluvami upravujúcimi ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania.*

Omyl v dôvodoch skončenia

- Riaditeľ je v omyle, že môže dať zamestnancovi výpoveď kedykoľvek z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku

V [redacted] 26.08.2022 [redacted]

Vec: Výpoveď

Z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa [redacted].septembra 20 [redacted].
Oznamujeme Vám, že v súlade s ustanovením Zákonníka práce §63 odsek 1 písmeno f) –znenie účinné od 01.01.2022 a podľa zákonač.138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa §82 ods.7 s účinnosťou od 1.1.2022 Vám dávame výpoveď.

Vzhľadom na skutočnosť, že ste v Základnej škole [redacted] odpracovali 19 rokov, je dĺžka výpovednej doby 3 mesiace. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca t.j. od 1.9.2022 a Váš pracovný pomer končí 30.novembra 2022.

Podľa §76 ods.1 písmeno c) zákona č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce a KZ ZO OZ v [redacted] v dôsledku skončenia pracovného pomeru výpoveďou Vám patrí **odstupné** trojnásobku Vášho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
Podľa §76a ods.1 zákona č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce a KZ ZO OZ v [redacted] zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru pri vzniku nároku na starobný dôchodok **odchodné** vo výške dvojnásobku funkčného platu .
Podľa Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu ZO OZ pri ZŠ [redacted] na rok 2022 Vám patrí dar 500€.
Všetky finančné prostriedky Vám budú vyplatené po skočení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu platu.

Táto výpoveď bola bez výhrad prerokovaná s ZO OZ pri Základnej škole [redacted]

Prevzala dňa:.....30. 8. 2022.....

Popis :.....

V [redacted] 22.09.2022 [redacted]

Vec: Zrušenie výpovede

Oznamujeme Vám, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorá Vám bola daná dňa [redacted].2022 je neplatná.

Zdôvodnenie: pretože daný výpovedný dôvod §63/1 písmeno f) v Zákonníku práce nenadobudol účinnosť nakoľko ho pozastavil Ústavný súd SR uznesením č.539/2021 Z.z.

Váš pracovný pomer z tohto dôvodu pokračuje a bude ukončený podľa zákona 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov k 31.08.2023.

Prevzala dňa:.... [redacted] 2022

Podpis:.... [redacted]

Prítomní:..... [redacted]

Nedostatok dovolenky

- Pri skončení pracovného pomeru k 31.08 a nepokračovaní od 1.9 môže vzniknúť problém nedostatku dovolenky počas mesiaca august. Zákonník práce umožňuje uvedenú situáciu riešiť
 - Nástupom na výkon práce,
 - Poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy zamestnávateľom na uvedené obdobie,
 - Prekážkou v práci na strane zamestnávateľa podľa §124/3 Zákonníka práce s náhradou mzdy vo výške 100%,
 - Kombináciou vyššie uvedených možností.
- Zamestnanec môže uvedenú situáciu riešiť aj čerpaním prekážok v práci alebo PN, prípadne OČR, tento spôsob zamestnancovi nemožno vnucovať alebo nariadiť.
- Možnosťou je dohodnúť sa na skoršom skončení pracovného pomeru poskytnutím odstupného vo vyššej výške napr. zamestnanec má dostatok dovolenky na júl, ale nemá dostatok dovolenky na august, mal by nárok na 5 mesačné odstupné a 2 mesačné odchodné, je možné sa dohodnúť na 6 mesačnom odstupnom a 2 mesačnom odchodnom a pracovný pomer by sa skončil písomnou dohodou k 31.7. Pre obe strany ide cca o rovnaký finančný nárok.
- Zamestnanca nemožno nútiť do čerpania neplateného voľna!

Ďakujem za pozornosť



ODBOROVÝ ZVÄZ
PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA
A VEDY NA SLOVENSKU