

Aplikačná pomôcka k skončeniu pracovného pomeru so 65 ročným pedagogickým zamestnancom alebo 65 ročným odborným zamestnancom

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky vydáva k skončeniu pracovného pomeru so 65 ročným pedagogickým zamestnancom alebo 65 ročným odborným zamestnancom aplikačnú pomôcku.

A. Východiská

1. Od 1. januára 2022 nadobudol účinnosť zákon č. 414/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“). Podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. v znení účinnom od 1. januára 2022 „*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. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4.*“.
2. Podľa § 76 ods. 4 Zákonníka práce „*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. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.*“.
3. Podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce „*Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.*“.
4. Podľa § 3 ods. 2 Zákonníka práce „*Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa osobitného predpisu, a zamestnancov pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu prevádzkovateľa plynárenskej prepravnej siete, zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, pedagogických zamestnancov, zamestnancov, ktorí sú divadelnými umelcami alebo hudobnými umelcami, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky a zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*“.

Osobitným predpisom je zákon č. 138/2019 Z. z.

5. Podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov „*Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov*

a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.“.

6. Podľa § 13b ods. 1 písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) *„V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť zvýšenie **odchodného** najviac o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku.“.*
7. Podľa § 13b ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. *„V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť zvýšenie **odstupného** najviac o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku.“.*
8. Podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce *„Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.“.*
9. Podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce *„Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.“.*
10. Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce *„Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).“.*
11. Podľa § 228a ods. 1 Zákonníka práce *„Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.“.*
12. Podľa § 228a ods. 3 Zákonníka práce *„Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.“.*

B. Aplikácia

Podľa ustanovenia § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi skončí pracovný pomer najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Ide o skončenie pracovného pomeru zo zákona, pričom pri tomto skončení patrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odstupné.

Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo s odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku (bolo mu vyplatené odstupné), uzatvoriť nový pracovný pomer alebo sa dohodnúť na kontinuálnom pokračovaní v pracovnom pomere podľa § 82 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z., ale pri opätovnom uzatvorení pracovného pomeru na dobu určitú sa bude takéhoto zamestnanca týkať ustanovenie § 76 ods. 4 Zákonníka práce, t. j. 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.**

So zamestnancom, s ktorým sa skončí pracovný pomer najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, **vo výnimočných prípadoch** a za podmienok, ktoré ustanovuje Zákonník práce (napr. v prípade prechodného nedostatku vlastných zamestnancov), je možné **uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti**, ktorá je podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce, príležitostnou činnosťou vymedzenou druhom práce. Podľa § 228a ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce na základe dohody o pracovnej činnosti je možné vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov.

Z uvedených ustanovení vyplýva, že Zákonník práce nezakazuje po skončení jedného pracovného pomeru uzatvoriť ďalší pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa a neustanovuje ani lehotu, kedy sa môže ďalší pracovný pomer uzatvoriť, avšak v prípade, že by bolo vyplatené odstupné, a pracovný pomer by zamestnanec uzatvoril ešte pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

Povinnosť vrátenia odstupného je len v prípade, ak po skončení pracovného pomeru nastúpi zamestnanec do pracovného pomeru opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi.

Povinnosť vrátenia odstupného sa nevzťahuje, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru uzatvorí s tým istým zamestnávateľom dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ustanovenie § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. s nárokom na odstupné sa týka aj riaditeľov škôl a školských zariadení, ktorým sa skončí pracovný pomer uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšili 65 rokov veku.

Z uvedených ustanovení vyplýva, že zamestnávateľ zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z., vyplatí odchodné pri prvom skončení jeho pracovného pomeru z dôvodu odchodu na starobný dôchodok.

Ak u zamestnávateľa je voľné pracovné miesto pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, zamestnávateľ je povinný postupovať podľa § 84 zákona č. 138/2019 Z. z.

C. Praktické príklady

- 1. Máme 66 ročného učiteľa, s ktorým k 31.8.2022 ukončíme pracovný pomer. Má nárok na odstupné? S učiteľom sme predĺžili pracovný pomer podľa § 82 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.**

Uvedený učiteľ nemá nárok na odstupné. Pedagogickému zamestnancovi skončil pracovný pomer priamo zo zákona 31.8.2021. Tým, že bol s pedagogickým zamestnancom predĺžený pracovný pomer, nejde o skončenie pracovného pomeru zo zákona podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z.

2. **65 ročný pedagogický zamestnanec dostane 5 mesačné odstupné, ale po dvoch mesiacoch nastúpi do tej istej základnej školy, ktorá mu vyplatila uvedené odstupné. Ako máme postupovať? Musí vrátiť odstupné?**

Ak zamestnanec po dvoch mesiacoch opäť nastúpi do pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi, mal by za zostávajúce obdobie, t. j. tri mesiace, vrátiť vyplatené odstupné, avšak zamestnanec sa môže so zamestnávateľom dohodnúť, že toto odstupné vrátiť nemusí (§ 76 ods. 4 Zákonník práce).

3. **Ako 65 ročný učiteľ ukončím pracovný pomer k 31. 8. 2022 a dostanem 5 mesačné odstupné. Od septembra 2022 chcem ešte vykonávať pracovnú činnosť učiteľa na inej základnej škole ale v tom istom meste. Čiže bude to nový zamestnávateľ a odstupné nemusím vrátiť?**

Pedagogický zamestnanec nemusí vrátiť odstupné, vzhľadom na to, že uzatvorí pracovný pomer na dobu určitú s novým zamestnávateľom.

4. **Ako riaditeľka ZŠ som bola úspešná vo výberovom konaní v roku 2017. Funkčné obdobie mi skončí v marci 2022, kedy plánujem ukončiť pracovný pomer. 65 rokov som mala v roku 2021. Prináleží mi odstupné, lebo končím podľa zákona uplynutím funkčného obdobia? Je to zároveň aj moje prvé skončenie pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok.**

Uvedenej riaditeľke prináleží odstupné aj odchodné. Aj keď v roku 2022 dovŕši 66 rokov veku, jej pracovný pomer končí zo zákona podľa ustanovenia § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z., t. j. uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšila 65 rokov veku.

5. **Zamestnávateľ s PZ na jeho žiadosť (ako dôvody uviedol dosiahnutý vek 65 rokov a vzniknutý nárok na starobný dôchodok) ukončil pracovný pomer dohodou teraz v januári. PZ v žiadosti o skončenie pracovného pomeru súčasne žiada o vyplatenie odchodného a odstupného. Ukončenie pracovného pomeru bolo však rozhodnutie zamestnanca nie zamestnávateľa.**

Ako máme chápať predmetné ustanovenie: „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. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.“

Môže byť pracovný pomer ukončený dohodou napr. aj v januári na žiadosť zamestnanca z dôvodu dosiahnutia veku 65 rokov a tento zamestnanec tým bude mať nárok aj na odstupné?

Pre správny právny výklad je rozhodujúce posúdenie vzťahu Zákonníka práce (§ 3 ods. 2) a zákona č. 138/2019 Z. z., pokiaľ ide o skončenie pracovného pomeru najneskôr uplynutím školského roka.


Z ustanovenia § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. vyplýva, že pedagogickému zamestnancovi, ktorý dovŕšil 65 rokov v januári 2022, sa skončí pracovný pomer najneskôr

uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Najneskôr znamená kedykoľvek v priebehu školského roka, t. j. napr. aj k 31. 1. 2022. Ak pedagogický zamestnanec skončí pracovný pomer až k 31. 8. 2022 a so zamestnávateľom neuzatvorí pracovný pomer podľa § 82 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z., ide o skončenie pracovného pomeru zo zákona a pedagogickému zamestnancovi prináleží odstúpné podľa prvej vety ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.


Pedagogický zamestnanec alebo zamestnávateľ môže ukončiť pracovný pomer aj skôr ako 31. 8. 2022, pričom v § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. nie je špecifikované, či ide o výpoveď zo strany zamestnávateľa, zamestnanca alebo o skončenie pracovného pomeru dohodou. Ak pracovný pomer skončí skôr ako 31. 8. 2022, pedagogickému zamestnancovi aj vtedy prináleží odstúpné podľa prvej vety ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. To znamená, že ak sa pracovný pomer skončí skôr ako 31. 8. 2022, nie je rozhodujúce, na základe akého právneho titulu bol pracovný pomer ukončený (výpoveď alebo dohodou), ale vždy ide o skončenie pracovného pomeru „podľa prvej vety“ § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z.

V súčasnosti je teda možné skončiť pracovný pomer kedykoľvek v priebehu školského roka, najneskôr však uplynutím školského roka, v ktorom pedagogický zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku, t. j. 31. 8. 2022.

Vyššie uvedené platí aj na odborného zamestnanca.



JUDr. Žaneta Surmajová, PhD.
generálna riaditeľka
sekcie legislatívno-právnej



PhDr. Mgr. Ľubomír Nebeský, PhD.
generálny riaditeľ kancelárie
generálneho tajomníka služobného úradu