

# Pracovný pomer na dobu určitú a jeho špecifiká v prípade vysokoškolských učiteľov: Pohľad na aktuálnu situáciu

Žaneta Krasulová\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.12-24>

## Abstrakt:

KRASULOVÁ, Žaneta: *Pracovný pomer na dobu určitú a jeho špecifiká v prípade vysokoškolských učiteľov: Pohľad na aktuálnu situáciu*. Autorka v článku rozoberá jednu z atypických foriem zamestnávania, a to pracovné pomery na dobu určitú. Svoju pozornosť cieľi na pracovnoprávne vzťahy vysokoškolských učiteľov v kontexte obligatórneho charakteru rešazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Článok prináša prehľad slovenskej aj európskej právnej úpravy zamestnávania na dobu určitú a zameriava sa na výnimky zo zákazu rešazenia pracovných pomerov na dobu určitú najmä vo vzťahu k aplikácii ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce. Taktiež v článku podáva právnu analýzu inštitútu definitívy ako zamýšľanej garancie stability v kariére vysokoškolských učiteľov.

## Kľúčové slová:

pracovný pomer na dobu určitú, doba určitá a doba neurčitá, atypické formy zamestnávania, vysokoškolskí učelia, zásada rovnakého zaobchádzania

## Fixed-term Employment and its Specifics in Case of the University Teachers: Overview of the Current Situation

### Abstract:

KRASULOVÁ, Žaneta: *Fixed-term Employment and Its Specifics in Case of the University Teachers: Overview of the Current Situation*. The author in the article analyses one of the atypical forms of employment namely fixed-term employment contracts. Her attention is focused on the employment relationships of the university teachers, particularly the repetition of these contracts for a definite period with a mandatory character. The article presents an overview of the Slovak and the European legal framework of employment for a definite period and focuses on exceptions from prohibition of prolonging fixed-term contracts especially in relation to the Section 48 paragraph 6 of the Labour code. In addition, the article offers legal analysis of the term called „definitíva“ as intended stability guarantee in the careers of university teachers.

---

\* JUDr. Žaneta Krasulová, externá doktorandka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, ORCID ID: 0009-0009-7121-1896

**Key words:**

fixed-term employment, definite period and indefinite period, atypical forms of employment, university teachers, principle of equality and non-discrimination

**Úvod**

Právne normy upravujúce práva a povinnosti subjektov pracovného práva v pracovnoprávných vzťahoch sú štandardne koncipované s ohľadom na ochranu zamestnancov ako slabšej strany tohto záväzkového vzťahu. Ochranná funkcia pracovného práva reprezentuje snahu zákonodarcu vyvažovať nerovné postavenie zamestnanca a zamestnávateľa vychádzajúce zo subordinácie ako znaku typického pre pracovnoprávne vzťahy. Cieľom právnej úpravy je zabezpečiť pre zamestnancov adekvátne pracovné podmienky zamerané nielen na ich finančné ohodnotenie, ale aj vytvorenie prostredia vhodného na osobnú realizáciu zamestnancov v pracovnom procese. Už v samotnej legálnej definícii závislej práce nachádzame vymedzenie postavenia zamestnávateľa ako subjektu nadriadeného a zamestnanca ako subjektu podriadeného vykonávajúceho prácu osobne, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v ním určenom pracovnom čase.<sup>1</sup> Okrem ust. § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“) sú prvky princípu nadriadenosti a podriadenosti vyhľadateľné aj v iných častiach tohto základného kódexu pracovného práva. Obsahom základných povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru je okrem iného aj povinnosť vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa<sup>2</sup> a plniť pokyny nadriadených zamestnancov.<sup>3</sup> Treba však poznamenať, že osobná závislosť zamestnanca založená na zmluvnom základe má svoje limity ohraničené šírkou dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vychádzajúcej z dohodnutého druhu práce a dohodnutého miesta výkonu práce v pracovnej zmluve.<sup>4</sup>

**1. Limity uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú**

Legislatíva reflektuje ochranu zamestnancov aj vo vzťahu k dĺžke trvania ich pracovného pomeru. Zákonodarca v snahe vyvážiť potrebu flexibility pracovného trhu s uvedením si následkov jej aplikácie vo forme zvýšenej miery nestability a sociálnej neistoty v postavení zamestnancov, ukladá zamestnávateľovi ako všeobecné pravidlo uzatvorenie pracovného pomeru na neurčitý čas. Pracovné pomery na dobu určitú by mali predstavovať výnimku z daného pravidla, umožnenú vždy len po splnení presne vymedzených predpokladov stanovených Zákonníkom práce. Tento kogentnou právnou úpravou koncipuje istú protiváhu dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k dĺžke trvania pracovnoprávneho vzťahu, a to prostredníctvom zákonného ohraničenia jeho zmluvnej voľnosti kontrahovať

1 ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce

2 ust. § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce

3 ust. § 81 písm. a) Zákonníka práce

4 BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMULÁK, J. – DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2019. s. 35.

atypické formy zamestnávania podporujúce voľnosť na pracovnom trhu v podobe pracovných pomerov na dobu určitú. Ochranu zamestnancov dopĺňa aj v ust. § 48 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého, ak neboli naplnené podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú, prípadne nebol dohodnutý písomne, zákonodarca stanovuje právnu fikciu uzatvorenia pracovného pomeru na neurčitý čas.

So zámerom podporiť uzatvorenie pracovných pomerov na dobu neurčitú a v spojení s implementáciou smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20.6. 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (ďalej len „Smernica č. 2019/1152“) a smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ bol prijatý zákon č. 350/2022 Z. z., meniaci a dopĺňajúci Zákonník práce. V nadväznosti na povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov aj zástupcov zamestnancov o uvoľnených pracovných miestach na neurčitý čas<sup>5</sup> bolo s účinnosťou od 1.11.2022 a v súlade s čl. 12 Smernice č. 2019/1152 do Zákonníka práce vložené ust. § 49b týkajúce sa prechodu na inú formu zamestnania. Predmetná smernica si kladie za cieľ umožniť zamestnancom, ktorých pracovný pomer u rovnakého zamestnávateľa trvá aspoň 6 mesiacov po uplynutí skúšobnej doby žiadať o zmenu pracovného pomeru s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami ak má zamestnávateľ takéto pracovné miesto k dispozícii.<sup>6</sup> Následkom jej uplatňovania by mal byť príklon k pracovným pomerom na neurčitý čas, a tým vytvorenie stabilného pracovného prostredia pre zamestnancov. V prípade zamietavého stanoviska zamestnávateľa je mu zákonom uložená povinnosť poskytnúť zamestnancovi písomnú odôvodnenú odpoveď v stanovenej lehote.

Vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru uzatvoreného na dobu určitú postačuje samotné uplynutie tejto doby, a teda ku skončeniu dochádza bez toho, aby účastníci pracovného pomeru museli vykonať právny úkon smerujúci k jeho skončeniu. Ak zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby naďalej vykonáva prácu s vedomím zamestnávateľa, platí, že dochádza k zmene tohto záväzku na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.<sup>7</sup> Profesorka Olšovská a docent Švec poukazujú na to, že k prekvalifikovaniu na pracovný pomer na neurčitý čas dochádza v dôsledku určitého, zákonom predvídaného konania subjektov pracovnoprávných vzťahov, avšak konštatujú, že právna úprava je vymedzená všeobecne. Autori zároveň zdôrazňujú význam súdnych rozhodnutí vo veci posúdenia okolností možného prekvalifikovania pracovného pomeru na neurčitý čas.<sup>8</sup>

---

5 ust. § 48 ods. 8 Zákonníka práce

6 čl. 12 smernice 2019/1152

7 ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, s.r.o., 2019. s. 683.

8 ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. Pracovný pomer na dobu určitú cez prizmu aktuálnej súdnej praxe. In *Právne rozpravy on-screen III.: sekcia súkromného práva: zborník z online vedeckej konferencie konanej dňa 7. 5. 2021 na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici*. 1. vyd. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021. s. 272 - 284.

Zákonodarca s cieľom poskytnúť zamestnancom sociálnu stabilitu a nadväzujúc na smernicu Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú (ďalej len „Smernica č. 1999/70“), nastavuje limity právne dovolených možností uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú. V tomto kontexte považujeme za dôležité zdôrazniť platnosť zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa docenta Dolobáča, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, za predpokladu, že na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.<sup>9</sup> Vzhľadom k právnenému charakteru smerníc ako prameňa práva Európskej únie, je zásadné podotknúť, že pri ich implementácii do vnútroštátnych právnych poriadkov sú členské štáty viazané len dosiahnutím cieľov zamýšľaných v smernici, forma a metódy prevzatia do vnútroštátnych právnych poriadkov sú ponechané na rozhodnutí príslušných štátov. V rámci transpozície opatrení proti nezákonnému konaniu v zmysle Smernice č. 1999/70 bola do Zákonníka práce prijatá úprava uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú stanovujúca hornú hranicu dĺžky trvania pracovného pomeru na dobu určitú najdlhšie na dva roky, a súčasne určujúca maximálny počet opakovaných uzatvorení alebo predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú najviac dvakrát.<sup>10</sup> Výnimky z uvedeného ustanovenia je možné realizovať len na základe Zákonníka práce, v súlade s ustanoveniami Smernice č. 1999/70 a v kontexte prijatých rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len ako „Súdny dvor“). Smernica č. 1999/70 dovoľuje predĺženie trvania pracovného pomeru na dobu určitú alebo jeho opätovné uzatvorenie, ak sú na to dané objektívne dôvody zabezpečujúce legitimitu odlišného zaobchádzania na úseku pracovných podmienok zamestnancov. Zároveň však neposkytuje jasnú odpoveď na otázku, čo možno považovať za objektívne dôvody, absenciu európskej úpravy majú dotvárať vnútroštátne právne poriadky členských štátov a rozhodovacia činnosť Súdneho dvora. V uznesení vo veci Spyridon Vassilakis a iní proti Dimos Kerkyraion vníma Súdny dvor ako legitímny objektívny dôvod existenciu konkrétnych skutočností viažucich sa k príslušnému druhu pracovného pomeru vyplývajúcu z vykonávaných pracovných činností a podmienok, za ktorých je práca vykonávaná. Paralelne konštatuje, že odkaz na zákonnú, resp. podzákonnú právnu normu vnútroštátneho právneho poriadku členského štátu Európskej únie (ďalej len ako „členský štát“) je nepostačujúci a pre zachovanie legitimity výnimky je potrebná reálna existencia skutočností v zmysle predchádzajúcej vety.<sup>11</sup> Možno uviesť tvrdenie, že európska judikatúra nastavuje pravidlo o nemožnosti extenzívneho výkladu pojmu objektívne dôvody. Súčasne je nevyhnutné, aby v prípade vnútroštátnych výnimiek nedochádzalo k popretiu zmyslu a účelu Smernice č. 1999/70, ktorým je okrem iného aj zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve pri dokončení vnútorného trhu.<sup>12</sup>

9 DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 80.

10 ust. § 48 ods. 2 Zákonníka práce

11 Uznesenie Súdneho dvora zo dňa 12. júna 2008, vo veci Spyridon Vassilakis a iní proti Dimos Kerkyraion, C-364/07, EU:C:2008:346

12 bod 3. smernice č. 1999/70

V súvislosti s pandémiou ochorenia COVID-19 bolo do Zákonníka práce vložené ust. § 252o zakotvujúce *sui generis* výnimku zo zákazu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú aplikovateľnú výhradne počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v nadväznosti na pandémiu COVID-19, resp. dva mesiace po ich odvolaní (ďalej len ako „pandémia COVID-19“).<sup>13</sup> Toto ustanovenie poskytovalo zamestnávateľom možnosť odchyliť sa od ust. 48 ods. 2 Zákonníka práce a vo vzťahu k pracovným pomerom uzatvoreným na dobu určitú, ktoré mali skončiť v dôsledku objektívnej právnej skutočnosti, uplynutím doby, počas pandémie COVID-19 tým spôsobom, že im umožnilo predĺžiť trvanie týchto pracovných pomerov nad rámec ust. § 48 ods. 2 Zákonníka práce jedenkrát najviac o jeden rok. Uvedené sa rovnako týka aj opätovného dohodnutia pracovných pomerov na dobu určitú.<sup>14</sup> Zákonodarca uložil zamestnávateľovi povinnosť tento postup vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, pričom v prípade jeho nedodržania sa má za to, že pracovný pomer bol uzatvorený na neurčitý čas.<sup>15</sup> Je potrebné zmieniť, že nielen Zákonník práce, ale aj osobitné právne predpisy boli menené v dôsledku pandémie COVID-19. Vo vzťahu k predmetu nášho záujmu má relevanciu najmä prijatie zákona č. 93/2020 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“), prostredníctvom ktorého bolo zamestnávateľovi, vysokej škole, umožnené predĺžiť pracovný pomer vysokoškolského učiteľa bez povinnosti absolvovať výberové konanie, a to za predpokladu, ak by mal tento pracovný pomer skončiť uplynutím doby počas pandémie COVID-19. Zákonodarca, uvedomujúc si procesnú náročnosť a plynutie lehôt na úseku výberových konaní na obsadzovanie miest vysokoškolských učiteľov umožnil trvanie takto predĺženého pracovného pomeru až do posledného dňa tretieho kalendárneho mesiaca po skončení pandémie COVID-19, čo by malo zabezpečiť zamestnávateľom dostatok času na zrealizovanie výberového konania.<sup>16</sup>

## 2. Pracovné pomery vysokoškolských učiteľov na dobu určitú

### 2.1 Pretrvávajúca neistota v zamestnaní vysokoškolských učiteľov

Jedna z explicitne stanovených výnimiek zo zákazu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú umožňujúca ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie tohto pracovného pomeru nad rámec stanovený v Zákonníku práce je vyjadrená v jeho ust. § 48 ods. 6 s obmedzenou osobnou pôsobnosťou len vo vzťahu k vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja, ak je daný objektívny dôvod vyplývajúci z povahy ich činnosti podľa osobitného právneho predpisu.<sup>17</sup> Pri overovaní jeho existencie sa opierame o právny rámec

---

13 zákon č. 157/2020 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa Zákonník práce

14 ust. § 48 ods. 3 Zákonníka práce

15 ust. § 252o Zákonníka práce

16 ust. § 108e ods. 7 zákona o vysokých školách

17 ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce

reprezentovaný zákonom o vysokých školách a zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme umožňujúcim tiež subsidiárnu aplikáciu ustanovení Zákonníka práce.<sup>18</sup> Rozsah aplikovateľných právnych predpisov dopĺňa aj právna úprava zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.<sup>19</sup> Dovoľujeme si poukázať na to, že zákon o vysokých školách kategóriu tvorivý zamestnanec vedy, výskumu a vývoja nepozná. Na vysokej škole ako zamestnanci popri vysokoškolských učiteľoch pôsobia výskumní a umeleckí pracovníci a ostatní zamestnanci. Domnievame sa, že zákonodarca mal úmysel aplikovať výnimku zo zákazu reťazenia aj na výskumných a umeleckých pracovníkov.

Pri výklade obsahu výnimky prichádzame na to, že je formulovaná značne extenzívne bez uvedenia alternatívy uzatvoriť s vysokoškolským učiteľom pracovný pomer na neurčitý čas. Právna úprava nedáva zamestnávateľovi príležitosť zastabilizovať si personálne obsadenie po individuálnom posúdení pracovného výkonu jednotlivých zamestnancov, ale prikazuje mu opätovne uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú. Treba poznamenať aj to, že zákonná regulácia povinného reťazenia pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov na dobu určitú nebola súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky od vzniku samostatnej štátnosti.<sup>20</sup> Práve naopak, právny predchodca zákona o vysokých školách explicitne ukladal zamestnávateľovi, vysokej škole, uzatvoriť s vysokoškolským učiteľom, nositeľom titulu profesor a docent alebo s vedeckým pracovníkom s priznaným vedeckým kvalifikačným stupňom I a IIa pracovný pomer na neurčitý čas.<sup>21</sup>

Vo vzťahu k aplikácii výnimky podľa ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce a na základe s čl. 130 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. (ďalej len „Ústava“) sa časť poslancov Národnej rady Slovenskej republiky obrátila na Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „Ústavný súd“) s návrhom na začatie konania o súlade ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce a § 77 ods. 5 zákona o vysokých školách s čl. 1 ods. 1 a 2 a čl. 12 ods. 1 a 2 v spojení s čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy. Navrhovatelia v konaní poukazujú na rozdielne zaobchádzanie v pracovnoprávných vzťahoch pedagogických zamestnancov vysokých škôl a na rozpor s princípmi demokratického a právneho štátu. Zastávajú názor, že ponechanie tejto výnimky v platnosti predstavuje nesprávny postup pri transponovaní Smernice č. 1999/70 do vnútroštátneho právneho poriadku z dôvodu jej diskriminačného charakteru na základe „iného postavenia“, ktorým vnímajú povolanie vysokoškolského pedagóga. Účastníci konania tiež zdôrazňujú, že právna možnosť reťazenia pracovných pomerov uzatvorených na dobu určitú má mať za cieľ zabezpečiť plnenie pracovných úloh, ktoré sú dočasné, a nie napĺňanie potrieb zamestnávateľa s dlhodobým a trvalým charakterom tak, ako pracovné povinnosti vysokoškolských učiteľov vymedzuje ust. § 75 zákona o vysokých školách. Je potrebné upozorniť, že aj v odbornej literatúre nachádzame

18 ust. § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

19 pre viac informácií: LACLAVÍKOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A. The employment contract as a central institute of labour law - past vs. present. In *Societas et iurisprudencia*. [online]. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, roč. 3, č. 1 (2015), s. 109-132. Dostupné online: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2015/01/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2015-01.pdf>

20 ust. § 77 ods. 5 a 6 zákona o vysokých školách

21 ust. § 27 ods. 9 zákona č. 172/1990 Zb. Zákon o vysokých školách

kritiku koncepcie obligatórneho reťazenia pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov na dobu určitú. Docent Dolobáč naznačuje absenciu objektívneho vecného dôvodu legitimujúceho rozdielne zaobchádzanie s poukazom na obmedzenú zmluvnú voľnosť zamestnávateľa – vysokej školy, ktorému právna úprava nariaďuje reťaziť pracovné pomery na dobu určitú pre vysokoškolských učiteľov bez možnosti uzatvoriť pracovný pomer na neurčitý čas.<sup>22</sup> Obdobnú kritiku formuluje aj docentka Barinková, ktorá poukazuje bezprecedentnosť tejto právnej situácie, kedy Zákonník práce nedovoľuje vysokým školám ako zamestnávateľom aplikovať oba všeobecne akceptované a právne upravené typy dĺžky trvania pracovných pomerov. Autorka negatívne hodnotí kogentný charakter ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce ukladajúci zamestnávateľovi povinnosť reťaziť pracovné pomery na dobu určitú, pričom ostatné výnimky v tomto ustanovení ponechávajú zamestnávateľovi možnosť ich aplikovať alebo sa rozhodnúť so zamestnancom uzatvoriť pracovný pomer na neurčitý čas.<sup>23</sup>

Ústavný súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia prikláňa k argumentácii Súdneho dvora v právnej veci Adeneler C-212/04, prípadne vo veci Del Cerro Alonso C-307/05, ktoré bližšie vymedzujú pojem objektívne dôvody v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a Smernice č. 1999/70 odôvodňujúce reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú ako presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, ktoré sú predmetom pracovných pomerov na dobu určitú a z charakteristických vlastností s nimi spojenými alebo zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu.<sup>24</sup> Ústavný súd má za to, že rozdielne zaobchádzanie s vysokoškolskými učiteľmi je odôvodnené objektívnymi a transparentnými okolnosťami vychádzajúcimi z charakteru ich pracovnej činnosti. Pričom zámerom je uskutočňovanie kvalitnej pedagogickej a vedeckovýskumnej činnosti, s poukazom na riziko jej kolísavého charakteru počas kariéry učiteľa. V rozhodnutí vo veci formuluje postoj, že stanovená nerovnosť v zaobchádzaní je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a je na tento účel nevyhnutná. Ústavný súd zastáva názor, že diskriminačný dôvod „iné postavenie“ je nevyhnutné vykladať v nadväznosti na explicitne vymenované diskriminačné dôvody, a teda dôvody reflektujúce jedinečnosť osoby. „*Uvedené slovné spojenie, ktorým čl. 12 ods. 2 ústavy nadobúda demonštratívny charakter, treba vykladať ako „iné postavenie“ obdobné charakteristikám pred ním menovaným, nie ako „iné postavenie“ v zmysle postavenia svojou podstatou odlišného od ostatných explicitne menovaných zakázaných dôvodov.*“ Ústavný súd nabáda na preskúmanie vzťahu uvedeného dôvodu diskriminácie k niektorému z dôvodov vymedzených v čl. 2 ods. 2 Ústavy. Uvádza presvedčenie, že povolanie nemožno subsumovať pod pojem „iné postavenie“, keďže

---

22 DOLOBÁČ, M. a kol. *Výbrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 87.

23 BARINKOVÁ, M. Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?). In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice, 2010, s. 35 - 49.

24 Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 4. júla 2006 v právnej veci Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos, C-212/04, EU:C:2006:443, body 69 a 70 a Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 13. septembra 2007 v právnej veci Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53

nenapĺňa spoločné znaky s menovanými diskriminačnými dôvodmi. Kľúčovým predpokladom pre výkon určitého povolania je dosiahnutie odbornej kvalifikácie prostredníctvom vzdelania. Podstata tohto znaku nespočíva vo vrodenej ľudskej jedinečnosti, ale závisí od schopností osoby a jej vôle, dané povolanie vykonávať.

Ústavný súd svoje rozhodnutie opiera aj o rozsudok Súdneho dvora v právnej veci C-326/19, v zmysle ktorého nie je v rozpore so Smernicou č. 1999/70 ak vnútroštátny právny poriadok členského štátu zahŕňa úpravu prijímania univerzitných vedeckých pracovníkov na dobu určitú, ak predĺženie podlieha existencii disponibilných finančných zdrojov pre plánovanie okrem iného aj na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti a predĺženie podlieha kladnému hodnoteniu výkonu ich pedagogickej a vedeckovýskumnej práce bez potreby stanoviť objektívne a transparentné kritériá na posúdenie skutočnej potreby uzatvorenia, resp. predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú.<sup>25</sup> Podľa názoru Ústavného súdu je možné uvedené rozhodnutie aplikovať nielen na vedeckých zamestnancov vysokých škôl, ale aj na vysokoškolských učiteľov.

Po zhodnotení skutkového a právneho stavu Ústavný súd dospel k záveru, že návrhu poslancov nevyhovelo, čo potvrdzuje jeho nález zo dňa 24. 10. 2023.<sup>26</sup>

## 2.2 Definitíva ako záblesk iluzórnej stability v pracovnoprávných vzťahoch

Zákon o vysokých školách kodifikuje právny inštitút tzv. „definitívu“ v druhej vete ust. § 77 ods. 6 ako nástroj na zabezpečenie stability a sociálnej istoty v pracovnoprávných vzťahoch vysokoškolských učiteľov a ako istého garanta protiváhy právom nariadeného reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Označená právna norma oprávňuje vysokoškolského učiteľa na uzatvorenie pracovného pomeru s vysokou školou na neurčitý čas po splnení explicitne stanovených podmienok.<sup>27</sup> Prvú podmienku reprezentuje naplnenie počtu obsadení funkčného miesta profesora, resp. docenta, a to najmenej trikrát, pričom platí, že funkčné miesta sa vždy obsadzujú na základe úspešného absolvovania výberového konania najdlhšie na päť rokov. V tomto prípade nemožno aplikovať výnimku z povinného absolvovania výberového konania podľa ust. § 77 ods. 13 zákona o vysokých školách, keďže táto sa týka pracovného miesta vysokoškolského učiteľa, a teda zaradenia na pracovnom mieste v zaradení lektor, asistent alebo odborný asistent a nie zaradenia na funkčnom mieste v zaradení docent, resp. profesor. Druhú podmienku, naplnenie ktorej je podmienkou uplatnenia § 77 ods. 6, predstavuje minimálny rozsah celkovej dĺžky trvania pracovného pomeru s vysokou školou so zaradením na funkčnom mieste docenta alebo profesora aspoň 9 rokov. Vzhľadom k vývoju právnej úpravy, kedy s účinnosťou od 1. apríla 2002 nahrádza zákon o vysokých školách pôvodnú právnu úpravu v zákone č. 172/1990 Zb. o vysokých školách bolo v otázke naplnenia podmienky podľa predchádzajúcej vety sporným ako

25 Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 3. júna 2021, v právnej veci EB v Presidenza del Consiglio dei Ministri and Others, C-326/19, EU:C:2021:438

26 Nález Ústavného súdu zo dňa 24. 10. 2023, sp. zn.: PL. ÚS 10/2022

27 pozn.: pred účinnosťou novely Zákonníka práce zákonom č. 137/2022 Z. z. bola úprava inštitútu „definitívy“ v ust. § 77 ods. 4 zákona o vysokých školách



pristúpiť k zápočtu trvania pracovných pomerov docentov a profesorov trvajúcich počas staršej právnej úpravy. Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutí v právnej veci 3 Cdo/1040/2015 uvádza, že je nevyhnutné rozlišovať medzi nositeľom vedecko-pedagogického titulu docent a obsadením funkčného miesta docenta. V zákone č. 172/1990 Zb. o vysokých školách úplne absentovala možnosť obsadiť funkčné miesto docenta, a taktiež neobsahoval rámec práv a povinností prislúchajúcich k tomuto pracovnému zaradeniu. Predmetný zákon upravoval iba právne postavenie osoby, vysokoškolského učiteľa, nositeľa vedecko-pedagogického titulu docent s nárokom na pracovný pomer na neurčitý čas. Naopak, dnes účinný zákon o vysokých školách rozlišuje definíciu funkčného miesta docenta<sup>28</sup> a podmienky získania vedecko-pedagogického titulu docenta.<sup>29</sup> Najvyšší súd Slovenskej republiky formuluje právny názor, v zmysle ktorého by nebolo v súlade so zákonom o vysokých školách, ak by do trvania pracovného pomeru na funkčnom mieste docenta bolo možné započítať aj obdobie pred účinnosti tohto predpisu, vzhľadom k neexistencii inštitútu „definitívy“ a absencii regulácie podmienok na obsadenie funkčného miesta docent. S ohľadom na dnes účinnú právnu úpravu je možné funkčné miesto docenta obsadiť len na základe úspešného absolvovania výberového konania na časovo obmedzené trvanie.<sup>30</sup> Docenti v zmysle zákona č. 172/1990 Zb. o vysokých školách obsadzovali výhradne funkciu vysokoškolského učiteľa s titulom docent v pracovnom pomere na neurčitý čas, čo neumožňuje naplnenie podmienok na obsadenie funkčného miesta v zmysle ust. § 77 ods. 6 zákona o vysokých školách, a teda ani jej započítanie vo vzťahu k aplikácii „definitívy“.

Je potrebné podotknúť, že zákon o vysokých školách priamo zakotvuje obmedzenie trvania pracovného pomeru, uplatniteľné po splnení podmienok na dosiahnutie „definitívy“, a to stanovením vekového cenzu. Zákonne špecifikovaný vekový limit priamo reflektuje aj znenie ust. § 77 ods. 6 zákona o vysokých školách súvisiac so *sui generis* titulom skončenia pracovného pomeru vysokoškolských učiteľov priamo zo zákona, naviazaným na naplnenie zákonom stanovených skutočností po dosiahnutí príslušného veku. Popri tom zákonodarca ponecháva možnosť túto osobu naďalej zamestnávať v pracovnom pomere na dobu určitú v trvaní najdlhšie na jeden rok s neobmedzenou možnosťou opakovania týchto pracovných pomerov.<sup>31</sup> Vnútroštátna právna úprava Slovenskej republiky limitáciu počtu opakovaní predlžovania pracovného pomeru na jeden rok ponecháva na rozhodnutí rektora, resp. dekana príslušnej fakulty vysokej školy, zároveň aj v tomto prípade je nevyhnutné úspešné absolvovanie výberového konania zo strany uchádzača o miesto vysokoškolského učiteľa.<sup>32</sup> Napriek skutočnosti, že skončenie pracovného pomeru dosiahnutím veku môže javiť znaky nerovnakého zaobchádzania a diskriminácie z dôvodu veku, Súdny dvor v právnej veci V.I. Georgiev proti Technicheski universitet- Sofia, filial Plovdiv uvádza, že nie je v rozpore so smernicou Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje

28 ust. § 75 ods. 3 zákona o vysokých školách

29 ust. § 76 zákona o vysokých školách

30 Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 26.01.2017, sp. zn.: 3Cdo/1040/2015

31 ust. § 77 ods. 10 zákona o vysokých školách

32 BARINKOVÁ, M. – ŽOFČINOVÁ, V. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému). In *Justičná revue*, 67, 2015, č. 11, s. 1255-1269.

všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len ako „Smernica 2000/78“), ak vnútroštátna právna úprava vo vzťahu k univerzitným profesorom stanoví povinný odchod do dôchodku po dovŕšení určitého veku, prípadne možnosť po dovŕšení určitého veku túto osobu naďalej zamestnávať formou pracovných pomerov na dobu určitú. Súdny dvor dokonca pripustil aj ohraničenie v počte opakovaní takto reťazených pracovných pomerov na dobu určitú. Rozsudok v súlade s dodržaním zásady proporcionality zdôrazňuje, že právna úprava musí smerovať k legitímnemu cieľu za aký považuje politiku zamestnanosti daného štátu v záujme zabezpečenia kvalitného vzdelávania a generačnej výmeny na funkčných miestach profesorov.<sup>33</sup> Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku je vždy potrebné skúmať v súlade s oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, ak je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku objektívne a primerane zdôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.<sup>34</sup> Docent Dolobáč taktiež pri aplikácii záverov judikatúry Súdneho dvora kladie dôraz na individuálne zhodnotenie danosti legitímného cieľa<sup>35</sup> v podmienkach trhu práce a politiky zamestnanosti konkrétneho členského štátu, pričom nepovažuje za dostatočný všeobecný odkaz na vnútroštátnu právnu úpravu alebo politiku zamestnanosti.<sup>36</sup>

Považujeme za dôležité vnímať aj historické zmeny v obsahu inštitútu „definitívny“ ako imanentnej súčasť zákona o vysokých školách od začiatku jeho účinnosti, od 1. apríla 2002. Vývoj znenia tohto ustanovenia zohľadňuje najmä zvýšenie vekového cenzu zo 65 rokov na 70 rokov pri skončení pracovného pomeru *ex lege*.<sup>37</sup> Ďalšie kritéria spočívajúce v počte obsadení funkčného miesta a dĺžky trvania pracovného pomeru na funkčnom mieste ostávali počas vývoja legislatívy stabilné. Vysokoškolský učiteľ mal po ich splnení právo na pracovnú zmluvu s vysokou školou až do zániku jeho pracovného pomeru *ex lege*, súčasne bol oprávnený byť zaradený na funkčnom mieste profesora, resp. docenta. Výraznú zmenu a oklieštenie vo vzťahu k „definitívne“ priniesol zákon č. 137/2022 Z. z., ktorým s účinnosťou od 25. apríla 2022 došlo k rozsiahlej zmene zákona o vysokých školách. Predmetná novela si okrem iného kladie za cieľ aj zadefinovanie minimálnych kritérií na obsadenie funkčného miesta profesora a docenta a zrušenie väzby funkčných

---

33 Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 18. novembra 2010, v právnej veci Vasil Ivanov Georgiev v Tehniceski universitet - Sofia, filial Plovdiv, C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699

34 kapitola I. čl. 6 Smernice č. 2000/78

35 pozn.: napr. aj judikovaná medzigeneračná výmena a podpora mladších v prístupe k výkonu povolania, viď rozsudok vo veci Georgiev vs. Plovdiv

36 DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 68.

37 zákon č. 528/2003 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o vysokých školách, pozn.: zmena vo veku skončenia pracovného pomeru zo 65 rokov veku na 70 rokov veku, po dovŕšení ktorých sa koncom akademického roka končí pracovný pomer vysokoškolského učiteľa priamo zo zákona.

miest na vedecko-pedagogické tituly profesor a docent.<sup>38</sup> Proklamovaným zámerom bolo otvoriť príležitosť pre zahraničných uchádzačov, zatriktívniť pracovný trh na vysokých školách, a tým zvýšiť kvalitu vysokoškolského vzdelávania v Slovenskej republike. Plynutie účinnosti tejto novely je pomerne krátke, avšak doterajšia aplikačná prax pri dosahovaní stanoveného cieľa naráža najmä na problematiku odmeňovania vysokoškolských učiteľov, ktorá podľa nášho názoru predstavuje jednu z primárnych prekážok v konkurencieschopnosti slovenských vysokých škôl v procese získavania zahraničných ľudských zdrojov.<sup>39</sup> Následkom sprísňovania, objektívizovania a kontinuálneho vyžadovania plnenia kritérií na obsadzovanie funkčných miest profesor a docent s cieľom udržiavať vyžadovanú kvalitatívnu úroveň vysokoškolských učiteľov bola aj zmena v právnej úprave „definitívy“. Zákonodarca ponechal pôvodné kritéria potrebné na aplikáciu ust. § 77 ods. 6 avšak doplnil znenie, ktorým explicitne uvádza, že vysokoškolský učiteľ po vzniku nároku na „definitívu“ nemá nárok na zaradenie na funkčnom mieste profesora alebo docenta. V praxi to znamená, že z titulu dosiahnutej „definitívy“ mu vysoká škola môže poskytnúť zaradenie na pracovnom mieste vysokoškolského učiteľa so zaradením ako odborný asistent. Za predpokladu, že má zamestnanec záujem pôsobiť na funkčnom mieste profesora alebo docenta, je nevyhnutné úspešné absolvovanie výberového konania, v ktorom bude vyhodnocované plnenie minimálnych kritérií pedagogickej a vedeckej činnosti, prípadne aj iných štandardov upravených internými predpismi vysokej školy v súlade s jej vnútorným systémom kvality.

## Záver

Záverom si v nadväznosti na uvedené dovoľujeme skonštatovať, že koncepciu výnimky v ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce vnímame ako odchyľujúcu sa od charakteru ostatných možností vybočenia z rámca právne zadefinovaného zákazu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Prikláňame sa k názoru, podľa ktorého by mal zákonodarca aplikáciu výnimky podľa ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce koncipovať ako fakultatívnu možnosť namiesto dnes platnej obligatórnej povinnosti. Považujeme za vhodné vymedziť výnimku zo zákazu reťazenia pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov v duchu aplikácie ostatných výnimiek, a teda poskytnúť zamestnávateľovi možnosť autonómne sa rozhodnúť či výnimku bude aplikovať, alebo jeho skúsenosti s pracovným výkonom zamestnanca sú dostatočné na to, aby s ním uzatvoril pracovný pomer na dobu neurčitú. Taktiež máme za to, že inštitút „definitívy“ predstavuje zásadne oklieštenú protiváhu danej nedosiahnuteľnosti pracovného pomeru na neurčitý čas vysokoškolského učiteľa. Najmä v dôsledku skončenia pracovného pomeru *ex lege*, nemožnosťou zápočtu predchádzajúceho pôsobenia docentov a profesorov na vysokých školách, ale i v kontexte novej právnej úpravy naviazanej len na oprávnenie obsadzovať pracovné miesto vysokoškolského

---

38 osobitná časť dôvodovej správy k zákonu č. 137/2022 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon vysokých školách

39 vid' prílohy nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 296/2022, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

učiteľa bez obsadenia funkčného miesta. Dovoľujeme si tiež podotknúť, že napriek právu vysokoškolského učiteľa na pracovnú zmluvu s vysokou školou naďalej ostáva v dispozičnej sfére zamestnávateľa celá varieta možností skončenia pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce. Nepovažujeme za adekvátne označenie tohto inštitútu za „definitívnu“, keďže reprezentuje skôr obmedzené zabezpečenie stability v kariére vysokoškolského učiteľa. Máme za to, že zámerom zákonodarcu je reťazením dôb určitých podnecovať učiteľov k permanentnej pedagogickej a vedeckej aktivite za účelom zabezpečiť čo možno najvyššiu úroveň kvality vysokoškolského vzdelávania. V kontexte uvedeného však vnímame, že tento cieľ možno naplniť aj stanovením kvantifikovateľných ukazovateľov najmä na úseku vedecko výskumnej, grantovej alebo publikačnej činnosti, a tiež uplatňovaním vyvodzovania zodpovednosti pri porušení pracovnej disciplíny prostredníctvom ustanovení Zákonníka práce.

#### Literatúra:

- BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMUĽÁK, J. – DOLOBÁČ, M. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2019. s. 664. ISBN: 978-80-89710-48-5.
- BARINKOVÁ, M. 2010. Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?). In *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice, 2010. s. 352. ISBN 978-80-7097-840-5.
- BARINKOVÁ, M. – ŽOFČINOVÁ, V. 2015. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému). In *Justičná revue*, 67, 2015, č. 11, s. 1255-1269.
- DOLOBÁČ, M. a kol. 2012. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 298. ISBN: 978-80-7097-977-8.
- LACLAVÍKOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A. 2015. The employment contract as a central institute of labour law - past vs. present. In *Societas et iurisprudencia*. ISSN 1339-5467. [online]. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, roč. 3, č. 1 (2015), s. 109-132. Dostupné online: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2015/01/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2015-01.pdf>
- ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, s.r.o., 2019. s. 2196. ISBN: 978-80-571-0105-5.
- ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. 2021. Pracovný pomer na dobu určitú cez prizmu aktuálnej súdnej praxe. In *Právne rozpravy on-screen III.: sekcia súkromného práva: zborník z online vedeckej konferencie konanej dňa 7. 5. 2021 na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021. s. 349. ISBN 978-80-557-1933-7.

**Summary: Fixed-term Employment and Its Specifics in Case of the University Teachers: Overview of the Current Situation**

The article is concerning both, the legislation of the Slovak Republic and the European Union refer to fixed-term employment with specific focus on the university teachers. The legal frame of exception from restriction to chaining definite period in contracts of the university teachers does not represent and opportunity for employers to rise quality level of university education, rather obligation to be fulfilled. The legal science and the professional community subject this procedure to criticism in order to let employers possibilities to offer indefinited period of contract. The legal term originally called „definitíva“ incorporated in Section 77 paragraph 6 of the Act No. 131/2002 Coll. on higher education supposed to represent a legal balance to counterweigh the impossibility of signing indefinited period contract with university teachers. However, with reference to the foregoing mentioned in the article, the normative provisions of the legal term named „definitíva“ does not provide enough to balance insecurities in professional career of university teachers.

JUDr. Žaneta Krasulová  
Trnavská univerzita v Trnave  
Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Hornopotočná 23  
918 43 Trnava  
Slovenská republika  
e-mail: [zaneta.krasulova@tvu.sk](mailto:zaneta.krasulova@tvu.sk)



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Žaneta Krasulová).