

Vplyv opatrení Úradu verejného zdravotníctva SR na zamestnancov škôl a školských zariadení (so zohľadnením novely Zákonníka práce účinnej od 4. 4. 2020)

Podľa opatrenia Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky z 12. 3. 2020 č. OLP/2576/2020 (ďalej len „opatrenie ÚVZ SR“) „*Zakazuje sa prevádzka týchto zariadení: ... zariadenia pre deti a mládež vrátane zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov veku podľa § 24 zákona č. 355/2007 Z. z. okrem zariadení sociálnych služieb, zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately podľa zákona č. 305/2005 Z. z. a špeciálnych výchovných zariadení podľa zákona č. 245/2008 Z. z.*“.

Zákaz prevádzky sa **nevzťahuje** na špeciálne výchovné zariadenia, t. j. diagnostické centrá, reedukačné centrá a liečebno-výchovné sanatóriá.

Podľa následne vydaného opatrenia Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. 4. 2020 č. OLP/3010/2020 sa zákaz prevádzky **nevzťahuje** na zariadenia školského stravovania a s účinnosťou od 3. 4. 2020 sa umožňuje (na základe individuálneho rozhodnutia zriaďovateľa) „*príprava a výdaj stravy pre seniorov a sociálne znevýhodnené deti*“ za podmienok upravených týmto opatrením.

Opatrenia ÚVZ SR platia do odvolania.

Podľa § 24 ods. 1 písm. a) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov „*Zariadenia pre deti a mládež na účely tohto zákona sú: ... zariadenia, ktoré majú oprávnenie uskutočňovať výchovu a vzdelávanie...*“. Citované ustanovenie odkazuje aj na § 27 ods. 2 a § 112 ods. 1 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorých sú takýmito zariadeniami aj všetky druhy škôl a školské zariadenia.

Na základe uvedeného zákaz prevádzky sa týka všetkých:

1. materských škôl,
2. základných škôl,
3. gymnázií,
4. stredných odborných škôl,
5. stredných športových škôl,
6. škôl umeleckého priemyslu,
7. konzervatórií,
8. škôl pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,
9. základných umeleckých škôl,
10. jazykových škôl,
11. školských výchovno-vzdelávacích zariadení, t. j. školských klubov detí, centier voľného času a školských internátov,
12. školských zariadení výchovného poradenstva a prevencie, t. j. centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a centier špeciálno-pedagogického poradenstva,
13. školských účelových zariadení, ktorými sú školy v prírode a strediská služieb škole; zákaz prevádzky sa týka aj zariadení školského stravovania **s výnimkou** uvedenou

vyššie v opatrení Úradu verejného zdravotníctva z 2. 4. 2020, t.j. na bežné stravovanie detí.

Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný **pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy**, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Ak zamestnávateľ zabezpečí potrebné dostatočné dezinfekčné a hygienické opatrenia a zabezpečí to, aby sa zamestnanci stretávali **minimálne a v nevyhnutnej miere**, prichádza do úvahy možnosť, aby učiteľ online vyučoval aj tak, že by bol v budove školy, no v **triede by bol sám**. Po odchode by sa miestnosť, ako aj napr. klávesnice vydezinfikovali a mohol by pokračovať napr. ďalší deň iný učiteľ.

Vzhľadom na opatrenie ÚVZ pedagogický zamestnanec, ani odborný zamestnanec, prípadne ani niektorý „nepedagogický“ zamestnanec v čase zákazu prevádzky škôl a školských zariadení spravidla nemôže dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve vykonávať na pracovisku **okrem vyššie uvedenej situácie**. V takom prípade

- zamestnanec **vykonáva prácu z domu** alebo
- ide o **prekážku v práci** na strane zamestnávateľa.

Práca z domu

Podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce sa za domácku prácu alebo teleprácu nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za **mimoriadnych okolností** so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním **doma** alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že **druh práce**, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, **to umožňuje**.

Podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „*Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu*

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,*
- b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.“*

Ak to dohodnutý druh práce umožňuje, pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec počas doby zákazu prevádzky školy alebo školského zariadenia vykonáva prácu z domu napríklad prostredníctvom **digitálneho vzdelávania, resp. elektronickej komunikácie** s deťmi a žiakmi.

Vykonávanie práce z domu je riadnym výkonom práce, resp. riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom iného miesta výkon práce, za ktorý zamestnancovi prináleží plat.

Vykonávanie práce z domu nie je dôvodom na krátenie platu.

Počas práce vykonávanej z domu zamestnanci **dodržia ustanovený týždenný pracovný čas**, ktorý je 37, 5 hodiny týždenne pri jednozmennej prevádzke a štandardne im práca nadčas **nevzniká**. V tomto prípade sa nepredpokladá 7,5 hodiny denne vyučovania na diaľku, ale v rámci tohto času zamestnanec vykonáva aj iné činnosti vyplývajúce z dojednaného druhu práce a pracovnej náplne.

Zákonník práce **neustanovuje žiadne ďalšie podmienky a pravidlá** vykonávania práce z domu za mimoriadnych okolností. Je teda na zamestnávateľovi, aby bližšie upravil pravidlá vykonávania práce z domu **vo vnútornom predpise**, a to napríklad začiatok a koniec vykonávania práce z domu. Ak ide o učiteľov, vo vnútornom predpise by sa mal upraviť napríklad aj začiatok a koniec online vyučovania (napríklad od 9.00 h do 13.00 h) a tiež časový úsek, kedy môžu učitelia deťom a žiakom zasielať úlohy (napríklad do 13.00 h).

Podľa § 99 Zákonníka práce zamestnávateľ je **povinný viesť evidenciu** pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Podľa § 82 písm. a) Zákonníka práce je vedúci zamestnanec povinný riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov. V prípade práce z domu však zamestnávateľ nemôže uplatňovať všeobecné nástroje na kontrolu zamestnancov, ktoré uplatňuje na pracovisku. Z dôvodu plnenia povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 99 Zákonníka práce môže zamestnávateľ od zamestnanca, ktorý vykonáva prácu z domu požadovať, aby viedol evidenciu pracovnej doby, ktorú bude zamestnávateľovi pravidelne odovzdávať. V praxi sa osvedčilo zasielanie denného výkazu do určitej hodiny alebo zasielanie výkazu napríklad raz za týždeň (v piatok) zamestnancami, ktorí vykonávali prácu z domu.

V praxi môžu nastať situácie, kedy nebude môcť zamestnanec (pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec alebo aj „nepedagogický“ zamestnanec) vykonávať prácu z domu každý pracovný deň. V tomto prípade môže zamestnávateľ nariadiť **vykonávanie práce z domu napríklad na dva dni v týždni a ostatné dni pôjde o prekážku v práci** na strane zamestnávateľa.

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa (zamestnanec nemôže vykonávať prácu z domu)

Oproti výkonu práce z domu nastáva odlišná situácia ohľadom platu v prípade **prekážky v práci na strane zamestnávateľa**.

Podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „*Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo*

obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.“.

Citované ustanovenie na postup zamestnávateľa **nevyžaduje dohodu so zástupcami** zamestnancov. Zamestnávateľ však môže postupovať aj podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce.

Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce, 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**.

Ustanovenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce teda **vyžaduje písomnú dohodu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov**. Zároveň v tejto dohode musia byť vymedzené „vážne prevádzkové dôvody“, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu. Pričom každý zamestnávateľ musí osobitne rokovať so zástupcami **svojich** zamestnancov. Ustanovenia § 11a a 12 Zákonníka práce upravujú podrobnosti týkajúce sa „zástupcov zamestnancov“.

Čo sa týka základu na výpočet príslušného percenta, 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), „*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.“.*

Z uvedeného vyplýva, že všetci zamestnávateľia, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z., či už priamo zo zákona alebo na základe vlastného rozhodnutia, v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 alebo § 205b ods. 6 Zákonníka práce uplatňujú namiesto „priemerného zárobku“ **„funkčný plat“**.

Nutnosť vykonávať prácu na pracovisku (napr. kuchárky)

Cieľom, ktorý sleduje opatrenie ÚVZ SR, je „*ochrana zdravia ľudí a predchádzanie úmrtiam*“ a zamedzenie „*zhromažďovania väčšieho počtu ľudí*“. Napĺňanie tohto cieľa možno realizovať **minimalizáciou stretávania ľudí v nevyhnutnej miere**. Cieľ sledovaný opatrením ÚVZ SR sa týka **všetkých** ľudí. Je teda na zvážení zamestnávateľa, či stretávanie zamestnancov na pracovisku napriek zákazu prevádzky škôl a školských zariadení nie je v rozpore s uvedeným cieľom opatrenia ÚVZ SR.

Ak ide o situáciu, že prítomnosť zamestnancov na pracovisku je nutná, možno prítomnosť zamestnancov na pracovisku strpieť v nevyhnutnom rozsahu pri dodržaní všetkých hygienických opatrení tak, aby zdravie zamestnancov nebolo ohrozené a tak, aby sa nezdržiaval väčší počet zamestnancov na jednom mieste. Zároveň podľa § 147 ods. 1 Zákonníka práce „*Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a*

ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.“.

Nárok na stravné počas práce z domu

Výkon práce z domu je riadne plnenie pracovných povinností **rovnako, ako na pracovisku**, len s rozdielom iného miesta výkonu práce. Za uvedených okolností platia ohľadom stravného **rovnaké nároky** zamestnanca, ako pri výkone práce na pracovisku.

Podľa § 91 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého **pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín**, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce nárok na poskytnutie stravy má každý zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny **vykonáva prácu viac ako štyri hodiny**.

Zamestnanec aj počas výkonu práce z domu plní úlohy, ktoré mu uložil zamestnávateľ. Tieto úlohy by mali byť ukladané v takom množstve, aby **zodpovedali dojednanej dĺžke pracovného času**. To znamená, že ak zamestnanec má pracovný čas podľa pracovnej zmluvy dlhší ako šesť hodín, predpokladá sa, že aj pri práci z domu splní podmienku výkonu práce nad štyri hodiny a následne **má nárok** na zabezpečenie stravovania zo strany zamestnávateľa.

V súčasnej mimoriadnej situácii je objektívne problematické poskytnúť stravovanie zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu z domu, vo vlastnom zariadení zamestnávateľa a taktiež aj ostatné stravovacie zariadenia pôsobia v obmedzenom rozsahu. Pri práci z domu je **najvhodnejší** spôsob poskytnúť zamestnancom stravné lístky tzv. „**gastrolístky**“, **stravovaciu kartu alebo finančný príspevok**.

V prípade, ak zamestnanci nevykonávajú prácu z domu, ale uplatňuje sa na nich ustanovenie § 142 ods. 3 alebo 4 Zákonníka práce, t. j. **prekážka v práci** na strane zamestnávateľa, zamestnanec **na „stravné“ nemá nárok** z dôvodu, že nespĺňa požiadavku ustanovenú § 152 ods. 2 Zákonníka práce, t. j. zamestnanec nevykonáva prácu viac ako štyri hodiny v rámci pracovnej zmeny.

Nariadenie čerpania dovolenky

Podľa § 250b ods. 4 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „*Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.*“.

Vo vzťahu k nariadeniu dovolenky prichádza do úvahy určenie **hromadného čerpania dovolenky** "z prevádzkových dôvodov" podľa § 111 ods. 2 a 3 Zákonníka práce. Na určenie hromadného čerpania je potrebné splniť podmienky uvedených ustanovení, t. j.

- zamestnávateľ ho určí **po dohode so zástupcami zamestnancov**,
- musí to byť nevyhnutné **z prevádzkových dôvodov**,

- **nesmie byť určené na viac ako dva týždne** (mohlo by ísť aj o tri týždne, ale len pri vážnych prevádzkových dôvodoch, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, čo ale nie je tento prípad).

Hromadné čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom **sedem dní vopred**.

Čo sa týka prípadného určenia čerpania "starej" **dovolenky za rok 2019**, zamestnávateľ tak môže urobiť v súlade s § 113 ods. 2 Zákonníka práce do **30. 6. 2020**. Ak jej čerpanie zamestnávateľ v tejto lehote neurčí, jej čerpanie sa stáva **vecou zamestnanca** (ale je povinný to oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; kratšie len so súhlasom zamestnávateľa).

Čerpanie tzv. „starej“ dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu zamestnancovi **dva dni vopred**; čerpanie **riadnej** dovolenky na rok 2020 **sedem dní vopred**.

Pri nariadení čerpania dovolenky je zároveň potrebné aj v súčasnej situácii **zohľadniť čerpanie dovolení v rámci hlavných prázdnin** v júli a auguste, prípadne veľkonočných prázdnin, ktoré zatiaľ neboli zrušené.

Nariadenie čerpania dovolenky počas veľkonočných prázdnin

Podľa prílohy č. 1 k Pedagogicko-organizačným pokynom na školský rok 2019-2020 termín veľkonočných prázdnin je určený na obdobie od 9. apríla 2020 do 14. apríla 2020. To znamená, že posledný deň vyučovania je 8. apríla 2020 a prvý deň vyučovania po veľkonočných prázdninách je 15. apríla 2020. **Obdobie školských prázdnin** a obdobie školského vyučovania **zatiaľ nebolo zmenené ani zrušené**.

To znamená, že v čase veľkonočných prázdnin zamestnanci škôl a školských zariadení **nevykonávajú prácu** z domu a nejde ani o prekážku v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu, že sú **prázdniny**. V tento čas si pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci (a v niektorých prípadoch aj nepedagogickí zamestnanci) **čerajú dovolenku alebo náhradné voľno za prácu nadčas**.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce „*Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.*“. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu prácu doma upravuje aj § 250b Zákonníka práce. Tieto ustanovenia sa však v súlade s § 223 ods. 2 Zákonníka práce na **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevzťahujú**.

Z hľadiska evidencie, resp. vykazovania práce podľa § 224 ods. 2 písm. d) a e) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný

- „d) viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,*
- e) viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.“.*

Podľa § 228a ods. 2 Zákonníka práce v dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená **dohodnutá práca**, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, **dohodnutý rozsah pracovného času** a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Zákonník práce **neustanovuje** ako povinnú náležitosť dohody **miesto výkonu práce**. Preto sa zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý vykonáva napr. výchovnovzdelávaciu činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti, môže dohodnúť, že zamestnanec pracovnú činnosť bude vykonávať aj v čase zákazu prevádzkovania školy alebo školského zariadenia z domu.

Z uvedených ustanovení vyplýva, že ak učiteľ, ktorý má uzatvorenú dohodu o pracovnej činnosti, napríklad „na vyučovanie odborných predmetov na 7 hodín týždenne“, a tieto vyučovacie hodiny (alebo časť vyučovacích hodín) **po dohode s riaditeľom školy aj odučí** za súčasnej mimoriadnej situácie formou online vyučovania, takto odučené hodiny (alebo ich časť) **je možné vykázat’ v evidencii pracovného času a poskytnúť za skutočne odučené hodiny dohodnutú odmenu** (alebo jej časť, ak vyučovanie bude realizované v menšom rozsahu, ako bolo dohodnuté v dohode o pracovnej činnosti).