
Usmernenie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky k pracovnoprávnym vzťahom v súvislosti s „otvorením základných škôl“

- Ak zriaďovateľ rozhodne o „otvorení“ základnej školy, je nevyhnutný nástup zamestnancov na pracovisko.
- Zamestnanci základnej školy budú vykonávať **prácu na pracovisku pri dodržiavaní hygienických a bezpečnostných opatrení**, ktoré určí Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej len „úrad“). Na tento účel **zamestnávateľ zabezpečí potrebné dostatočné dezinfekčné a hygienické prostriedky**.
- Zamestnancom, ktorí patria do rizikovej skupiny, je zamestnávateľ naďalej povinný v súlade s § 250b ods. 2 Zákonníka práce **umožniť vykonávať prácu z domácnosti**. Tejto skupine zamestnancov môže zamestnávateľ určiť online vyučovanie **aj v tých ročníkoch, v ktorých pôvodne podľa rozvrhu hodín nevyučovali**, t. j. aj na druhom stupni základnej školy, aj keď ide o učiteľov prvého stupňa základnej školy.
- Ak nebude možné **rizikovej skupine** zamestnancov určiť vykonávanie práce z domácnosti zamestnanca podľa § 250b ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, ide o **prekážku v práci na strane zamestnávateľa**, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku (resp. funkčného platu), najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce tým nie je dotknuté (teda je naďalej aj možná dohoda so zástupcami zamestnancov na inej výške, ale najmenej 60 %).

Príklad

Učiteľ vyučuje v základnej škole, ktorá podľa rozhodnutia zriaďovateľa bude otvorená, ale dieťa tohto učiteľa navštevuje druhú školu (materskú alebo základnú), ktorá zostáva zatvorená. Teda učiteľ z objektívnych dôvodov nemôže nastúpiť na výkon práce na svojom pracovisku. Zamestnávateľ tomuto učiteľovi naďalej môže umožniť výkon práce z domácnosti zamestnanca.

- Podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce *„Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.“*. Z uvedeného vyplýva, že povinnosť určiť **začiatok a koniec pracovného času je v kompetencii zamestnávateľa**.
- Podľa § 250b ods. 3 Zákonníka práce *„Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.“*. Riaditeľ školy určí aj rozsah a rozvrh priamej výchovno-vzdelávacej činnosti a rozsah ostatných činností súvisiacich s výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktorú budú pedagogickí zamestnanci vykonávať **na pracovisku a z domácnosti počas pracovnej doby**.
- Podľa § 97 ods. 1 Zákonníka práce *„Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.“*.

- Určenie **nadčasových** hodín pri práci na pracovisku je vo **výlučnej kompetencii zamestnávateľa**. Ak pedagogický zamestnanec bude na príkaz zamestnávateľa vykonávať výchovno-vzdelávaciu činnosť nad rozsah základného úväzku ustanoveného nariadením vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, **vznikne mu práca nadčas**.
- Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú **dohodu o pracovnej činnosti** so školou na vyučovanie konkrétneho predmetu, zamestnávateľ rovnako nariadi dohodnuté pracovné činnosti vykonávať na pracovisku a za **skutočne odučené a vykázané hodiny mu poskytne dohodnutú odmenu**.

Povinnosť učiteľa druhého stupňa základnej školy nastúpiť do práce a vykonávať pracovnú činnosť aj na prvom stupni základnej školy alebo v školskom klube detí

- Dojednaným druhom práce učiteľa je „*výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná učiteľom základnej školy*“, respektíve „*výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná učiteľom prvého stupňa základnej školy*“ alebo „*výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná učiteľom druhého stupňa základnej školy*“.
- 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 má učiteľ druh práce **v pracovnej zmluve** vymedzený ako „*výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná učiteľom **druhého stupňa** základnej školy*“, vykonávanie pracovnej činnosti na prvom stupni základnej školy je možné buď na základe **dohody** o zmene pracovných podmienok učiteľa druhého stupňa základnej školy podľa § 54 Zákonníka práce (t.j. **so súhlasom**), alebo na základe **preradenia** učiteľa druhého stupňa základnej školy podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce (t.j. **bez súhlasu**).
- Podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce „*Zamestnávateľ môže **preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu** na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo **na zmiernenie jej bezprostredných následkov**.*“, pričom mimoriadnou udalosťou je aj ohrozenie verejného zdravia II. stupňa, ktoré trvá doposiaľ. Preradením zamestnanca (učiteľa druhého stupňa na prvý stupeň) dochádza k činnosti, pri ktorej ide o **zmiernenie ekonomických následkov** mimoriadnej udalosti (rodičia môžu nastúpiť do práce).
- Z uvedeného vyplýva, že preradenie učiteľa druhého stupňa základnej školy na výkon výchovno-vzdelávacej činnosti aj na prvom stupni základnej školy alebo v školskom klube detí **je nevyhnutné** z dôvodu **zmiernenia** následkov mimoriadnej udalosti. Preradenie učiteľa druhého stupňa základnej školy **je v tomto prípade možné** podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce **realizovať aj bez súhlasu zamestnanca**.
- Pri zmene miesta výkonu práce je potrebné zabezpečiť aj preškolenie zamestnanca z hľadiska BOZP, keďže ide o iné priestory.

Pridelenie učiteľa strednej školy na výkon výchovno-vzdelávacej činnosti v základnej škole

- Pri **nedostatočnom počte** pedagogických zamestnancov pri výkone výchovno-vzdelávacej činnosti na prvom stupni základnej školy a v piatom ročníku základnej školy je možné uplatniť ustanovenie § 58 Zákonníka práce, t. j. **dočasne prideliť učiteľa strednej školy do príslušných ročníkov základnej školy.**
- Účastníkom tohto vzťahu sú
 - stredná škola ako (pôvodný) zamestnávateľ,
 - učiteľ strednej školy ako zamestnanec, ktorý bude do základnej školy dočasne pridelený, a
 - základná škola ako užívateľský zamestnávateľ.
- Zamestnanec (učiteľ strednej školy), ktorý je do základnej školy dočasne pridelený, je **naďalej zamestnancom pôvodného zamestnávateľa (strednej školy)**. To znamená, že **medzi zamestnancom, ktorý je do základnej školy dočasne pridelený, a užívateľským zamestnávateľom, nevzniká pracovný pomer.**
- Podľa § 58 ods. 1 Zákonníka práce „Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa **so zamestnancom** v pracovnom pomere **písomne dohodnúť**, že ho dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.“
- Ustanovenie § 58 ods. 5 Zákonníka práce vyžaduje pre dohodu o dočasnom pridení zamestnanca písomnú formu a ustanovuje náležitosti dohody o dočasnom pridení. Písomná dohoda o dočasnom pridení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä
 - názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa,
 - deň, keď dočasné pridelenie vznikne,
 - dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
 - druh práce a miesto výkonu práce,
 - mzdové podmienky a
 - podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.
- **Užívateľský zamestnávateľ (základná škola), zamestnancovi v mene zamestnávateľa (strednej školy)** počas dočasného pridelenia
 - ukladá pracovné úlohy,
 - organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu,
 - dáva mu na tento účel pokyny,
 - utvára priaznivé pracovné podmienky a
 - zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom.
- Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa **nemôžu** voči dočasne pridenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa podľa § 58 ods. 8 Zákonníka práce.
- **Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil**, ak zákon neustanovuje inak.

- Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť podľa § 58 ods. 9 Zákonníka práce „**najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa**“.
- Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok podľa § 58 ods. 13 Zákonníka práce.
- Užívateľský zamestnávateľ je povinný podľa § 58 ods. 16 Zákonníka práce viesť **evidenciu** dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa, ktorí mu zamestnanca dočasne prideliť, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.
- Tieto pravidlá sa vzťahujú nielen na dočasné pridelenie učiteľa strednej školy na základnú školu, **ale aj na dočasné pridelenie učiteľa základnej školy na inú základnú školu, ak ide o dvoch rôznych zamestnávateľov.**

Zamestnanec odmietne nástup do práce pre hrozbu koronavírusu

- Podľa § 47 ods. 3 Zákonníka práce „**Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinností, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.**“.
- Podľa § 147 ods. 1 Zákonníka práce „**Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavné 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. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.**“.
- Podľa § 5 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006 Z. z.“) „**Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov.**“.
- Podľa § 5 ods. 2 písm. a) a b) zákona č. 124/2006 Z. z. „**Všeobecné zásady prevencie sú vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,...**“ . To znamená, že zamestnávateľ a zamestnanec sa **riadia opatreniami úradu a zamestnávateľ prijíma všetky opatrenia na zaistenia ochrany života a zdravia zamestnancov na pracovisku.**
- **Ak zamestnávateľ poruší povinnosti vyplývajúce z prijatých opatrení úradu alebo neutvorí priaznivé pracovné podmienky na pracovisku na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov, a zamestnanec odmietne vykonávať prácu na pracovisku z dôvodu bezprostredného a vážneho ohrozenia jeho života alebo zdravia, konanie zamestnanca nie je možné posudzovať ako porušenie jeho povinností vyplývajúcich z jeho pracovnej zmluvy alebo ako porušenie pracovnej disciplíny.**