

Aplikačná pomôcka k práci nadčas pedagogických zamestnancov

Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky vydáva k práci nadčas a k poskytovaniu náhradného voľna za prácu nadčas pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení nasledovnú aplikačnú pomôcku.

I. VZNIK PRÁCE NADČAS

A. Východiská

1. Podľa § 1 ods. 2 a 3 Zákonníka práce
*„(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, **podľa pokynov zamestnávateľa**, v jeho mene.*
(3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“
2. Od 1. januára 2026 nadobudol účinnosť zákon č. 325/2025 Z. z., ktorým sa novelizuje zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon č. 325/2025 Z. z.“). Podľa § 6 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“) **„Pracovnú činnosť podľa odsekov 1 a 2 vykonáva pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec len na základe pracovnoprávneho vzťahu, ak dohoda podľa § 9 ods. 8 neustanovuje inak.“**
3. Podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce **„Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.“**
4. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), na rok 2026 nebola podpísaná. Podľa Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť, a teda upraviť pracovné podmienky zamestnancov v podnikovej kolektívnej

zmluve pre rok 2026. To znamená, že podľa podnikovej kolektívnej zmluvy možno skrátiť pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, na 35 hodín týždenne.

5. 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.“. To znamená, že **povinnosť** určiť začiatok a koniec pracovného času **je v pôsobnosti zamestnávateľa**.
6. Podľa § 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. „Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec **vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť**, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva **ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou**. Riaditeľ školy a riaditeľ školského zariadenia (ďalej len „riaditeľ“) môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku. Riaditeľ môže povoliť odbornému zamestnancovi vykonávanie odborných činností, činností súvisiacich so špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho odborného zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.“.
7. Podľa § 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2026 „Na účel platu za prácu nadčas sa za jednu hodinu práce nadčas považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok
 - a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
 - b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.“.
8. Podľa § 7 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2026 „Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti podľa odseku 4 považuje za jeden a pol hodinu práce nadčas.“.
9. Základný úväzok pedagogických zamestnancov je ustanovený **nariadením vlády** Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie vlády č. 201/2019 Z. z.“).
10. Nariadenie vlády č. 201/2019 Z. z. v ustanovení § 2 určuje dĺžku jednej hodiny priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v závislosti od kategórie pedagogického zamestnanca, podkategórie pedagogického zamestnanca alebo v závislosti od ďalších charakteristík výkonu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že ak pedagogický zamestnanec vykonal priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť v rozsahu ustanovenom v § 2 nariadenia vlády č. 201/2019 Z. z., zamestnávateľ považuje vykonanú činnosť za **jednu hodinu práce**, a to aj na účely evidovania práce nadčas. Z uvedeného zároveň vyplýva, že zamestnávateľ, ktorý považuje jednu hodinu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti vykonanú napríklad zastupovaním učiteľa (vyučovacia hodina trvá 45 minút, resp. 40 minút) za 45 minút práce nadčas, nekoná v súlade s ustanovením § 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. v nadväznosti na § 2 nariadenia vlády č. 201/2019 Z. z.

Okrem toho takýto zamestnávateľ porušuje aj zásadu rovnakého zaobchádzania, keď inak chápe priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť na účely splnenia základného úväzku a inak na účely práce nadčas.

11. Podľa § 97 ods. 1 až 3 Zákonníka práce
„(1) *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.*
(2) *U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno prácu nadčas nariadiť.*
(3) *Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.*“.
12. Podľa § 89 ods. 1 a 2 Zákonníka práce
„(1) *Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.*
(2) *Ustanovenie odseku 1 sa neuplatní, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť ďalšie prípady, v ktorých sa ustanovenie odseku 1 neuplatní.*“.
13. Podľa § 96 ods. 4 a 6 Zákonníka práce
„(4) *Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.*
(6) *Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.*“.
14. Podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce „*Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.*“.
15. Podľa § 19a 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 účinného od 1. januára 2022 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) „*Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.*“
16. Podľa § 21 ods. 1 a 2 zákona č. 553/2003 Z. z.
„(1) *Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti*
a) *náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,*
b) *s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.*

- (2) *Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.*“.
17. Podľa § 144a ods. 1 a 2 Zákonníka práce
- „(1) **Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,**
- a) *keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,*
 - b) *pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,*
 - c) *náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,*
 - d) *prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,*
 - e) *dovolenky,*
 - f) *počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,*
 - g) *ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.*
- (2) **Ako výkon práce sa neposudzuje doba**
- a) *výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,*
 - b) *práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,*
 - c) *počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,*
 - d) *pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),*
 - e) *výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,*
 - f) *neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,*
 - g) *na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.*“
18. Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce **„Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.**“.
19. Podľa § 138 ods. 1 a 2 Zákonníka práce
- „(1) *Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.*
- (2) *Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.*“.
20. Podľa § 141 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

- „(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti **pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky** (§ 166), **karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny** podľa osobitného predpisu, **osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu** podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa **inak stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom**, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
- (2) Zamestnávateľ **je povinný poskytnúť** zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
 - c) sprevádzanie
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, a ak ide o neplnoleté dieťa, aj do zariadenia poradenstva a prevencie na výkon odborných činností; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, a ak ide o sprevádzanie dieťaťa do 15 rokov veku osamelým zamestnancom, ktorý má toto dieťa zverené výlučne do svojej osobnej starostlivosti alebo ktorý sám vykonáva rodičovské práva a povinnosti k tomuto dieťaťu, aj ďalších najviac sedem dní v kalendárnom roku,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo školy pre deti a žiakov so zdravotným znevýhodnením; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
 - d) úmrtie rodinného príslušníka
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.“.

B. Aplikácia

Prácu nadčas môžu vykonať tí pedagogickí zamestnanci, u ktorých je možné hovoriť o výkone závislej práce podľa Zákonníka práce. Ak ide o pedagogických zamestnancov, ktorí majú ustanovený základný úväzok, v praxi je potrebné zohľadňovať **podľa skutkových okolností dve možnosti** výkonu práce nadčas.

Prvá možnosť:

Pedagogický zamestnanec, rovnako ako zamestnanec v inej ekonomickej činnosti, vykoná prácu nadčas výkonom práce **nad určený týždenný pracovný čas**. Ak je v pracovnom poriadku určený **pevný** začiatok a koniec pracovného času, práca nadčas vzniká **pred alebo po skončení určeného pracovného času**. Ak je v pracovnom poriadku určený pružný pracovný čas, práca nadčas vzniká **nad rozsah prevádzkového času (celkového pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období)**. V praxi škôl a školských zariadení ide o činnosti, ktorými konkrétny pedagogický zamestnanec neuskutočňuje školský vzdelávací program, ale môžu mať vzťah k uskutočňovaniu školského vzdelávacieho programu (dozor ďalšieho pedagogického zamestnanca na exkurzii, v kine alebo v divadle), ku kariérovej pozícii (sprevádzanie žiakov výchovným poradcom počas dňa otvorených dverí, školský výlet) alebo ide o činnosti, ktoré nemajú charakter pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a tento ich vykonáva na základe pokynu zamestnávateľa.

Druhá možnosť:

Pedagogický zamestnanec, ktorý má ustanovený základný úväzok, vykoná prácu nadčas v prevádzkovom čase zamestnávateľa priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou nad rámec základného úväzku. V praxi škôl a školských zariadení môže ísť o pravidelnú nadčasovú prácu, určenú v úväzku konkrétneho pedagogického zamestnanca alebo o zastupovanie počas tzv. voľnej hodiny. V zákone č. 138/2019 Z. z. je ustanovené **spresnenie podmienky** vzniku práce nadčas tak, že práca nadčas vznikne **po splnení základného úväzku**. Zamestnávateľa musia pri vyhodnocovaní splnenia uvedenej podmienky brať do úvahy skutočnosť, že Zákonník práce považuje za výkon práce aj dobu, počas ktorej pedagogický zamestnanec

- *nepracuje*
 - *pre prekážky v práci,*
 - *z dôvodu sviatku,*
- *čerpá*
 - *náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok,*
 - *dovolenku.*

Ako prekážku v práci pritom chápe prekážku v práci, ktorá sa považuje za výkon práce a ktorou je:

- *účasť na rekondičných pobytach, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasti zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,*
- *účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, najviac v rozsahu pracovného času zasahujúceho do 96 hodín od nástupu na odber,*
- *vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac na sedem dní v kalendárnom roku,*
- *preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom,*
- *nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky/otca dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,*
- *sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo najviac sedem dní v kalendárnom roku,*
- *sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo školy pre deti a žiakov so zdravotným znevýhodnením najviac desať dní v kalendárnom roku,*
- *pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,*
- *pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,*
- *pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,*
- *pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe,*
- *znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím, najviac jeden deň,*
- *ak ide o zástupcov zamestnancov, aj čas, v ktorom vykonávajú činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa.*

Obdobie, počas ktorého pedagogický zamestnanec nevykonával priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť v rámci svojho základného úväzku z vyššie uvedených dôvodov,

sa považuje za obdobie, kedy **bola vykonaná práca, čiže aj priama výchovno-vzdelávacia činnosť**, a zamestnávateľ ho **započíta do rozsahu** vykonanej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti na účely evidovania práce nadčas priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Prácu nadčas je možné evidovať v posledné dni pracovného týždňa. Ak má pedagogický zamestnanec určený úväzok z dôvodu rozvrhu hodín školy nerovnomerne (napríklad učitelia odborných vyučovacích predmetov, učitelia odbornej praxe alebo majstri odbornej výchovy), pri posudzovaní vzniku práce nadčas v posledný deň pracovného týždňa zamestnávateľ berie do úvahy úväzok určený na konkrétny týždeň.

C. Praktické príklady

1. Triedny učiteľ základnej školy v stredu organizoval výlet pre svoju triedu. Ako dozor bola na pracovnú cestu vyslaná aj vychovávateľka školského klubu detí. Školský výlet trval od 7, 00 – 20,00. V škole je pracovným poriadkom určený pružný pracovný čas v čase od 6,00 – 18,00. Ide však o pracovnú cestu zamestnanca a preto sa pružný pracovný čas neuplatnil, ale na tento účel zamestnávateľ určil pevný začiatok a koniec pracovného času na čas od 8:00 do 16:00. Učiteľovi aj vychovávateľovi vznikne päť hodín práce nadčas. Z dôvodu, že v sledovanom čase obidvaja vykonávali pracovnú činnosť, v posledný **deň pracovného týždňa zamestnávateľ započíta** účasť na školskom výlete **do rozsahu plnenia základného úväzku**.
2. Učiteľ strednej školy organizoval v rámci svojho predmetu pre žiakov exkurziu. Na exkurzii plnili ciele výchovy a vzdelávania vyplývajúce zo školského vzdelávacieho programu. Žiakov sprevádzal aj ďalší vyučujúci. Exkurzia trvala od 8,00 do 14,00. Obidvom vyučujúcim sa na účely posúdenia vzniku práce nadčas v posledný deň pracovného týždňa **započítajú všetky vyučovacie hodiny**, ktoré mali odučiť od 8,00 – 14,00.
3. Majster odbornej výchovy má v párnom týždni úväzok 24 hodín, v nepárnom týždni má úväzok 28 hodín. Okrem toho celý rok vyučuje dve hodiny odborný vyučovací predmet. Práca nadčas v rozsahu dvoch hodín mu **vzniká každý týždeň za vyučovanie** odborného vyučovacieho predmetu. V nepárnom týždni zastupoval jednu hodinu. V konkrétnom týždni bude mať preto tri hodiny práce nadčas.
4. Pedagogický asistent organizoval v pondelok pohreb svojho otca, v utorok sa zúčastnil pohrebu. Nad rámec svojho rozvrhu zastupoval v školskom klube detí za neprítomnú vychovávateľku, a to v rozsahu štyroch hodín. V príslušnom týždni **vzniká práca nadčas v rozsahu štyroch hodín** na účely preplatenia nadčasových hodín alebo 6 hodín na účely čerpania náhradného voľna.
5. Učiteľ ukončil práceneschopnosť v utorok, od stredy pracoval. Vo štvrtok bol štátny sviatok. V piatok zastupoval tri vyučovacie hodiny. V príslušnom týždni mu vznikla práca nadčas v rozsahu troch hodín na účely preplatenia nadčasových hodín alebo 4,5 hodiny na účely čerpania náhradného voľna.
6. Učiteľ má v piatok v úväzku určené pravidelné dve hodiny práce nadčas. V piatok bol celý deň na lekárskom vyšetrení. Za príslušný týždeň práca nadčas nevznikla, i keď sa tento deň považuje za odpracovaný.
7. Učiteľ základnej umeleckej školy, ktorý má základný úväzok 23 hodín a pravidelné nadčasové hodiny v rozsahu 4 hodín týždenne, v danom týždni mimoriadne zastupuje práceneschopného kolegu v utorok 1. a 2. hodinu. Následne od štvrtka vznikne na strane učiteľa prekážka v práci z dôvodu karantény, čím neodpracuje 4 pravidelné nadčasové

hodiny, ktoré mal určené na piatok. Učiteľovi vznikla práca nadčas v rozsahu 2 nadčasových hodín z dôvodu zastupovania chýbajúceho kolegu, keďže ich vykonal mimo rámca svojho rozvrhu a hodiny ktoré mal v rámci splnenia základného úväzku odučiť vo štvrtok a piatok sa považujú za výkon práce. Práca nadčas, ktorá vznikla v rozsahu 2 nadčasových hodín sa považuje za 2 hodiny práce nadčas na účely preplatenia nadčasových hodín alebo sa považuje za 3 h na účely čerpania náhradného voľna.

8. Učiteľ sa zúčastní niekoľkodňového lyžiarskeho výcviku a okrem vyučovacích hodín strávi počas celého dňa so žiakmi navyše hodiny dozoru počas aktivít lyžiarskeho výcviku. Účasť na lyžiarskom výcviku je ostatnou činnosťou súvisiacou s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou učiteľa. Ak čas, napr. od 7.30 h do 15.30 h je riadnym pracovným časom učiteľa, výkon pracovnej činnosti v tomto čase sa považuje za výkon práce. Vychádza sa zo skutočného pracovného času, ako je ustanovený na pracovisku v škole. Od 15.30 h najviac do 22.00 h učiteľ vykonáva napr. dozor nad žiakmi alebo ich sprevádza, teda ide o výkon práce nad rámec pracovného času učiteľa, a túto prácu je možné považovať za prácu nadčas. Koľko vykoná nadčasových hodín, toľko mu bude prináležať hodín práce nadčas buď na účely preplatenia práce nadčas/1h práce nadčas = 1h preplatenia alebo na účely čerpania náhradného voľna /1h práce nadčas = 1h náhradného voľna/. Od 22.00 h do 6.00 h ide o pracovnú pohotovosť (neaktívna časť, resp. aktívna časť pracovnej pohotovosti). Pracovnú pohotovosť spravidla učiteľa na lyžiarskych výcvikoch (viacdňových exkurziách, ale aj školách v prírode) vykonávajú striedavo. Miesto výkonu práce na pracovnej ceste sa považuje na účely pracovnej pohotovosti za pracovisko a pracovná pohotovosť sa považuje za pracovnú pohotovosť na pracovisku. Čas, počas ktorého sa učiteľ zdržiava na dohodnutom mieste (v mieste konania lyžiarskeho výcviku) a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Ak učiteľ počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu (napr. rieši výchovný problém), ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Výšku platu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku ustanovuje § 19a zákona č. 553/2003 Z. z.

II. Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas pedagogického zamestnanca, ktorý má ustanovený základný úväzok

A. Východiská

1. Od 1. januára 2026 nadobudol účinnosť zákon č. 325/2025 Z. z. Podľa § 7 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2026 „Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti podľa odseku 4 považuje za jeden a pol hodiny práce nadčas.“. Zákon č. 325/2025 Z. z. k uvedenému ustanoveniu neobsahuje prechodné ustanovenia.
2. Podľa § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. „Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. **Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas;** zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno

počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. “.

3. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
4. Podľa § 19 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. má vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
5. Pracovný čas pedagogického zamestnanca je upravený v tretej časti Zákonníka práce alebo v podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2026, ak zamestnávateľ takúto zmluvu má uzatvorenú.
6. Nariadenie vlády č. 201/2019 Z. z. v § 2 ustanovuje dĺžku jednej hodiny priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, podľa príslušnej kategórie, podkategórie a iných okolností.

B. Aplikácia

Pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas v prípade pedagogických zamestnancov, ktorí majú ustanovený základný úväzok, zamestnávateľ

- sleduje, či ide o čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, ktorá vznikla priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou nad rámec základného úväzku pedagogického zamestnanca, alebo ide o prácu nadčas, ktorá vznikla výkonom iných činností nad rámec pracovného času,
- považuje na účely čerpania náhradného voľna za jeden a pol hodiny práce nadčas jednu hodinu vykonanú **výkonom priamej výchovno-vzdelávacej činnosti** v materskej škole, základnej škole, gymnáziu, strednej odbornej škole, strednej priemyselnej škole, strednej športovej škole, škole umeleckého priemyslu, konzervatóriu, škole pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, základnej umeleckej škole, jazykovej škole, školskom klube detí, školskom internáte alebo v centre voľného času pedagogickým zamestnancom, zaradeným do kategórie učiteľ a podkategórií učiteľ materskej školy, učiteľ prvého stupňa základnej školy, učiteľ druhého stupňa základnej školy, učiteľ všeobecného vzdelávania v strednej škole, učiteľ odborného vzdelávania a prípravy v strednej škole, učiteľ základnej umeleckej školy, učiteľ jazykovej školy, kategórií vychovávateľ, majster odbornej výchovy, zahraničný lektor, korepetítor, školský tréner, pedagogický asistent alebo kategórie pedagogický zamestnanec kandidát,
- považuje na účely čerpania náhradného voľna za jednu hodinu práce nadčas jednu hodinu vykonanú **výkonom iných činností nad rámec pracovného času** v materskej škole, základnej škole, gymnáziu, strednej odbornej škole, strednej priemyselnej škole, strednej športovej škole, škole umeleckého priemyslu, konzervatóriu, škole pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, základnej umeleckej škole, jazykovej škole, školskom klube detí, školskom internáte alebo v centre voľného času, a to aj v prípade, ak ide o pedagogického zamestnanca zaradeného do kategórie učiteľ a podkategórií učiteľ materskej školy, učiteľ prvého stupňa základnej školy, učiteľ druhého stupňa základnej školy, učiteľ všeobecného vzdelávania v strednej škole, učiteľ odborného vzdelávania a prípravy v strednej škole, učiteľ základnej umeleckej školy, učiteľ jazykovej školy, kategórií vychovávateľ, majster odbornej výchovy, zahraničný lektor, korepetítor, školský tréner, pedagogický asistent alebo kategórie pedagogický zamestnanec kandidát,
- zohľadňuje rozvrhnutie pracovného času podľa pracovného poriadku tak, že

- ak je pracovným poriadkom určený pevný začiatok a koniec pracovného času, náhradné voľno sa čerpá v čase, v ktorom zasiahlo do pracovného času zamestnanca,
- ak je pracovným poriadkom určený pružný pracovný čas s určením základného pracovného času, náhradné voľno sa čerpá v čase, v ktorom zasiahlo do základného pracovného času,
- pedagogický zamestnanec, ktorý má ustanovený základný úväzok, môže čerpať náhradné voľno rovnako za čas, kedy vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a rovnako aj za čas, kedy vykonáva činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.

C. Praktické príklady

1. V základnej škole je pracovným poriadkom určený pevný začiatok a koniec pracovného času od 8,00 do 16,00 hod. Učiteľka vykonala v predchádzajúcom mesiaci zastupovaním za neprítomných učiteľov päť hodín práce nadčas a v školskom klube detí zastupovala za neprítomné vychovávateľky dvanásť hodín. Zo súkromných dôvodov potrebuje byť v stredu v dopoludňajších hodinách uvoľnená z práce. V stredu má podľa rozvrhu štyri hodiny priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. So zamestnávateľom sa môže dohodnúť na čerpaní štyroch hodín náhradného voľna s podmienkou, že v ten deň bude popoludní vykonávať 3,5 hodiny činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Ak je to upravené v pracovnom poriadku školy, uvedené činnosti môže so súhlasom zamestnávateľa vykonať aj mimo pracoviska. Učiteľka bude čerpať náhradné voľno len za prácu nadčas vykonanú priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, zamestnávateľ bude každú hodinu práce nadčas považovať za 1,5 hodiny, teda za 90 minút. Na štyri hodiny náhradného voľna (240 minút) bude učiteľka potrebovať tri hodiny práce nadčas, ktorá vznikla priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ktoré sú považované za štyri a pol hodiny práce nadčas (spolu 270 minút), pričom reálne vyčerpá 240 minút; 30 minút, ktoré predstavujú rozdiel (270-240), učiteľka vyčerpá pri budúcom čerpaní náhradného voľna. V tom prípade by učiteľke z celkového počtu 17 hodín práce nadčas za priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť ostalo po vyčerpaní náhradného voľna za prácu nadčas ešte 14 hodín práce nadčas a 30 minút, ktoré ostali nevyčerpané. Ak by takéto riešenie učiteľke alebo zamestnávateľovi nevyhovovalo, učiteľka by čerpala náhradné voľno za prácu nadčas v rozsahu 7,5 hodiny. V takom prípade by zamestnávateľ použil na čerpanie náhradného voľna päť hodín práce nadčas, ktorá vznikla priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a zamestnávateľ by už v ten deň nemohol vyžadovať od učiteľky žiadny ďalší výkon práce. V tomto prípade by učiteľke z celkového počtu 17 hodín práce nadčas za priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť ostalo po vyčerpaní náhradného voľna za prácu nadčas ešte 12 hodín práce nadčas.
2. V gymnáziu je pracovným poriadkom určený pevný začiatok a koniec pracovného času od 8,00 do 16,00 hod. Učiteľ gymnázia vykonal v predchádzajúcom období zastupovaním za neprítomných učiteľov 15 hodín práce nadčas. Počas jarných prázdnin potrebuje v pondelok, v utorok a v stredu čerpať náhradné voľno. Podľa rozvrhu v pondelok vyučuje tri vyučovacie hodiny, v utorok šesť vyučovacích hodín a v stredu vyučuje päť vyučovacích hodín. So zamestnávateľom sa môže dohodnúť na čerpaní náhradného voľna v rozsahu hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti určenej na pondelok, utorok a stredu, teda v rozsahu 14 hodín. Podmienkou je, že v dni, kedy bude čerpať náhradné voľno, bude tiež vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, a to v rozsahu 4,5 hodiny v pondelok, 1,5 hodiny v utorok a 2,5 hodín v stredu. Ak je to upravené v pracovnom poriadku gymnázia, uvedené činnosti môže so súhlasom

zamestnávateľa vykonať aj mimo pracoviska. Z dôvodu, že učiteľ bude čerpať náhradné voľno len za prácu nadčas vykonanú priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, zamestnávateľ bude každú hodinu práce nadčas považovať za 1,5 hodiny, teda za 90 minút. Na 14 hodín náhradného voľna (840 minút) bude učiteľ potrebovať 10 hodín práce nadčas, ktorá vznikla priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou (spolu 900 minút), pričom reálne vyčerpá 840 minút a 60 minút, ktoré predstavujú rozdiel (900-840), učiteľ vyčerpá pri budúcom čerpaní náhradného voľna. V tom prípade by učiteľovi z celkového počtu 15 hodín práce nadčas za priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť ostalo po vyčerpaní náhradného voľna za prácu nadčas ešte päť hodín práce nadčas a 60 minút, ktoré ostali nevyčerpané. Ak by takéto riešenie učiteľovi alebo zamestnávateľovi nevyhovovalo, učiteľ by čerpal náhradné voľno v rozsahu 7,5 hodiny denne. V tomto prípade by zamestnávateľ použil na čerpanie náhradného voľna päť hodín (denne) práce nadčas, ktoré vznikli priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Pretože učiteľ vykonal priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou 15 hodín práce nadčas, mohol by vyčerpať tri celé dni náhradného voľna. V dňoch, kedy učiteľ čerpá náhradné voľno za prácu nadčas v rozsahu 7,5 hodiny, už zamestnávateľ nemôže vyžadovať od učiteľa žiadny ďalší výkon práce.

3. Učiteľ vykonal zastupovaním za neprítomných učiteľov v predchádzajúcom mesiaci spolu osem hodín práce nadčas. V pondelok potrebuje ísť k lekárovi, avšak už vyčerpал zákonný nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy z uvedeného dôvodu. So zamestnávateľom sa dohodol na čerpaní náhradného voľna. Bol objednaný na vyšetrenie o deviatej hodine, vyšetrenie trvalo 15 minút, o desiatej sa učiteľ vrátil na pracovisko a tretiu vyučovaciu hodinu po veľkej prestávke už vyučoval. Vymeškal tak prvú vyučovaciu hodinu a druhú vyučovaciu hodinu. Pracovným poriadkom je určený pevný pracovný čas od 8,00 – 16,00. Náhradné voľno čerpal v rozsahu dvoch hodín. Pretože učiteľ bude čerpať náhradné voľno len za prácu nadčas vykonanú priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, zamestnávateľ bude každú hodinu práce nadčas považovať za 1,5 hodiny, teda za 90 minút. Na dve hodiny náhradného voľna (120 minút) bude učiteľ potrebovať dve hodiny práce nadčas, ktoré vznikli priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ktoré sú z dôvodu použitia na účel čerpania náhradného voľna považované za 2x1,5h (spolu 180 minút), pričom reálne vyčerpá 120 minút; 60 minút, ktoré predstavujú rozdiel (180-120), učiteľ vyčerpá pri budúcom čerpaní náhradného voľna. V tom prípade by učiteľovi z celkového počtu osem hodín práce nadčas ostalo po vyčerpaní náhradného voľna za prácu nadčas ešte šesť hodín práce nadčas a 60 minút, ktoré ostali nevyčerpané.
4. Pedagogický asistent vykonal v predchádzajúcom mesiaci zastupovaním v školskom klube detí desať hodín práce nadčas. So zamestnávateľom sa dohodol na čerpaní piatich hodín práce nadčas od 8,00 hod. O 13,00 sa vrátil a do 15,30 sa v práci pripravoval na nasledujúci deň, konzultoval s rodičmi žiakov a so školským špeciálnym pedagógom. V tento deň vyčerpал päť hodín náhradného voľna a dve hodiny a tridsať minút vykonával činnosti súvisiace s výkonom priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Pretože pedagogický asistent bude čerpať náhradné voľno len za prácu nadčas vykonanú priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, zamestnávateľ bude každú hodinu práce nadčas považovať za 1,5 hodiny, teda za 90 minút. Na päť hodín náhradného voľna v trvaní päť hodín (300 minút) bude pedagogický asistent potrebovať štyri hodiny práce nadčas, ktoré vznikli priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, pričom každá z nich je z dôvodu využitia na účel čerpania náhradného voľna považovaná za 1,5h (spolu 360 minút), pričom reálne vyčerpá za päť hodín náhradného voľna (spolu 300 minút). 60 minút, ktoré predstavujú rozdiel (360-300), pedagogický asistent vyčerpá pri budúcom čerpaní náhradného voľna. V tom prípade by pedagogickému asistentovi z celkového počtu 10 hodín práce nadčas ostalo

po vyčerpaní náhradného voľna za prácu nadčas ešte šesť hodín práce nadčas a 60 minút, ktoré ostali nevyčerpané.

5. Učiteľ neodučí prvé tri hodiny z rozvrhu, pretože trieda je na výlete. Štvrtú hodinu v rozvrhu má voľnú a ide zastupovať. Ak učiteľ neodučí prvé tri vyučovacie hodiny podľa týždenného rozvrhu hodín, pretože trieda je na výlete, a zamestnávateľ mu neurčí výkon inej práce (napr. zastupovanie za neprítomných učiteľov), ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ktorá sa považuje za odpracovaný čas. Štvrtú hodinu v rozvrhu, ktorú učiteľ odučil zastupovaním pedagogického zamestnanca v inom čase, ako je čas, v ktorom mal rozvrhnutý svoj základný úväzok v triede, sa považuje za prácu nadčas a uvedenému učiteľovi vznikla práca nadčas v rozsahu 1 hodiny. Práca nadčas, ktorá vznikla v rozsahu 1 nadčasovej hodiny, sa považuje za 1 hodinu práce nadčas na účely preplatenia nadčasových hodín alebo sa považuje za 1,5 h na účely čerpania náhradného voľna.
6. Vychovateľka školského klubu detí zastupovala od pondelka do piatka za neprítomnú učiteľku v prvom ročníku. Vychovateľke vzniklo 22 hodín práce nadčas. So zamestnávateľom sa dohodla, že za túto prácu nadčas bude v lete čerpať náhradné voľno. Pri čerpaní náhradného voľna bude zamestnávateľ považovať každú hodinu práce nadčas za 1,5 hodiny, teda za 90 minút. V tomto prípade bude môcť vychovateľka za 22 hodín práce nadčas, ktorá vznikla priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, môcť vyčerpať štyri celé dni náhradného voľna ($4 \text{ dni} \times 7,5 \text{ h} \times 60 \text{ min} : 90 \text{ min} = 20 \text{ hod.}$). Vychovateľka by v piaty deň v lete mohla čerpať ešte tri hodiny náhradného voľna, na ktoré by použila ostávajúce dve hodiny práce nadčas, ktoré vznikli priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, a preto zamestnávateľ považuje každú z nich za 1,5 h.
7. Učiteľka vykonala priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou nad rámec základného úväzku sedem hodín. Okrem toho nad rámec pracovného času vykonávala prácu nadčas, ktorá vznikla organizáciou dňa otvorených dverí v sobotu od 8,00 do 18,00 (považuje sa to za vykonávanie ostatných činností súvisiacich s výchovno-vzdelávacou činnosťou). Pretože učiteľke patrí prestávka na odpočinok a jedenie (30 minút), za sobotu si vykáže 9,5 hodiny práce nadčas. Podľa § 17 zák. č. 553/2003 Z. z. má zamestnanec za prácu v sobotu nárok na príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 Zákonníka práce.. Učiteľke patrí aj práca nadčas, aj príplatok za prácu v sobotu, pokiaľ sobotný výkon spôsobí prekročenie týždennej pracovnej doby. Učiteľka sa so zamestnávateľom dohodla na čerpaní náhradného voľna počas letných prázdnin, ktoré chce použiť na letnú rodinnú dovolenku. V tomto prípade bude zamestnávateľ považovať každú hodinu práce nadčas, ktorá vznikla priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, za 1,5 hodiny, teda za 90 minút a každú hodinu práce nadčas, ktorá vznikla pri organizácii dňa otvorených dverí, za jednu hodinu práce nadčas, teda za 60 minút. Na účel čerpania náhradného voľna bude po prepočítaní zamestnávateľovi k dispozícii 20 hodín ($7 \times 1,5 + 9,5 = 10,5 + 9,5 = 20$). Učiteľka by za prácu nadčas mohla vyčerpať náhradné voľno v rozsahu dvoch celých pracovných dní po 7,5 hodiny (a v treťom pracovnom dni by mohla vyčerpať päť hodín náhradného voľna a odpracovala by ešte 2,5 hodiny).

Zhrnutie:

- 1 hodina práce nadčas vykonaná priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou = 1,5 hodiny na účely čerpania náhradného voľna, (90 minút),
- 1 hodina práce nadčas vykonaná ostatnými činnosťami súvisiacimi s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou = 1 hodina na účely čerpania náhradného voľna (60 minút),

- na účely čerpania náhradného voľna na 1 deň je potrebných 5 hodín vykonaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou = 7,5 h, pedagogický zamestnanec nevykonáva už žiadne ostatné činnosti súvisiace s výchovno-vzdelávacou činnosťou,
- na účely čerpania náhradného voľna napr. na 1 deň: 3 hodiny vykonaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sú 4,5 h + 3 h vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou (na pracovisku alebo doma),
- na účely preplatenia hodín vykonaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sa 1 h vykonaná priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou = 1 h preplatenia,
- zamestnávateľ vedie evidenciu nadčasových hodín a ich evidenciu (súčet) na konci týždňa.

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

Mgr. Ján Sitarčík, PhD.
generálny riaditeľ
sektie podpory regionálneho školstva