

Rada
pre rozvoj
materských škôl



INFORMÁCIA O STANOVISKU MINISTERSTVA ŠKOLSTVA, VEDY, VÝSKUMU A ŠPORTU

Dňa 17. marca 2020 **požiadali** Rada pre rozvoj materských škôl (RRMŠ), Spoločnosť pre predškolskú výchovu (SPV) a Slovenský výbor Svetovej organizácie pre predškolskú výchovu (SV OMEP) Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky **o písomné stanovisko k otázkam týkajúcim sa pracovno-právnych vzťahov zamestnancov škôl a školských zariadení** v súvislosti s mimoriadnou situáciou vyhlásenou vládou Slovenskej republiky v súvislosti s pandémiou spôsobenou vírusom COVID-19.

Informujeme o odpovediach ministerstva doručených dňa 20. 03. 2020.

K otázke č. 1

Môže zamestnávateľ pedagogickým zamestnancom materskej školy nariadiť prácu na pracovisku počas súčasnej situácie?

Podľa opatrenia Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej len „ÚVZ SR“) č. OLP/2576/2020 „*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.*“.

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 prepisov „*Zariadenia pre deti a mládež na účely tohto zákona sú: ... zariadenia, ktoré majú oprávnenie uskutočňovať výchovu a vzdelávanie...*“. Citované ustanovenie odkazuje na ustanovenia osobitného predpisu, ktoré taxatívnym spôsobom vymedzujú zariadenia, ktoré majú oprávnenie uskutočňovať výchovu a vzdelávanie. Podľa § 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 prepisov sú takýmito zariadeniami jednotlivé druhy škôl a školské zariadenia..

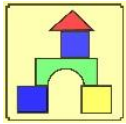
Pedagogickému zamestnancovi prideliť prácu **podľa dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve**. Ak je v súčasnosti zakázaná prevádzka materskej školy, takto dohodnutý druh práce učiteľka materskej školy **zrejme nemôže vykonávať** (ak nie sú prítomné deti v materskej škole, nie je zjavné, aké činnosti v rámci tých, ktoré sú dohodnuté v pracovnej zmluve by mala učiteľka materskej školy vykonávať).

Ak nie je možné ani to, aby pedagogický zamestnanec vykonával prácu z domu (home office) napríklad prostredníctvom elektronickej komunikácie s deťmi, podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce ide o **prekážku** v práci na strane zamestnávateľa.

K otázke č. 2

V prípade nariadenia práce na pracovisku majú byť nepedagogickí zamestnanci v práci na plný pracovný čas a spoločne?

Vo vzťahu k všetkým zamestnancom (pedagogickým zamestnancom, odborným zamestnancom, ale aj iným zamestnancom) je **relevantným cieľom, ktorý sledujú opatrenia ÚVZ SR**, predovšetkým to, aby sa ľudia stretávali minimálne a v nevyhnutnej miere. Je teda **na zvážení zamestnávateľa**, či stretávanie nepedagogických zamestnancov na pracovisku napriek



Rada
pre rozvoj
materských škôl



zákazu prevádzky škôl a školských zariadení nie je v rozpore s uvedeným cieľom opatrení ÚVZ SR.

V súvislosti s uvedeným odkazujeme na usmernenie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej len „MŠVVaŠ SR“), ktoré je zverejnené na: <https://www.minedu.sk/usmernenie-k-pracovnoprapnym-vztahom-v-suvistosti-s-opatreniami-prijatymi-12-marca-2020/>.

K otázke č. 3

Vzťahuje sa vyššie uvedené usmernenie ministerstva len na školy s právnou subjektivitou?

Usmernenie MŠVVaŠ SR z 12. 3. 2020 a opatrenie ÚVZ SR z 12. 3. 2020, ktoré je zverejnené na: http://www.uvzsr.sk/docs/info/covid19/Opatrenie_UVZSR_pri_ohrozeni_verejneho_zdra_via_12.03.2020_prevadzky.pdf, sa vzťahujú na školy a školské zariadenia **bez ohľadu na právnú subjektivitu**.

K otázke č. 4

Uplatňuje sa pre zamestnancov materských škôl §142 ods. 3 alebo odsek 4 Zákonníka práce?

Ustanovenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce vyžaduje písomnú dohodu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov. Zároveň v tejto dohode musia byť vymedzené „vážne prevádzkové dôvody“, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu. Ak takáto dohoda bola uzatvorená, možno samozrejme postupovať podľa nej.

Ak takáto dohoda nebola uzatvorená a zároveň nie je možné, aby zamestnanci vykonávali prácu z domu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

K otázke č. 5

Môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancom v súčasnej situácii nariadiť čerpanie minuloročnej či tohtoročnej dovolenky, NV a v akom rozsahu?

Dovolenka:

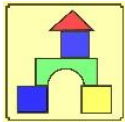
Vo všeobecnosti čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom, ale ako už bolo uvedené vyššie, v tejto situácii sa prioritne postupuje podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. vo forme „inej“ prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

Zároveň je potrebné aj v súčasnej situácii zohľadniť aj čerpanie dovoleniek v rámci hlavných prázdnin v júli a auguste, doteraz hlavné prázdniny neboli skrátené.

Čo sa týka dovolenky na rok 2019, zamestnávateľ postupuje v súlade s § 113 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého „Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky **najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpал dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.**“.

Náhradné voľno:

Náhradné voľno sa poskytuje zamestnancovi v súvislosti s prácou **vykonanou nadčas**. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom **dohodli** na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.



Rada
pre rozvoj
materských škôl



Ak zamestnávateľ **neposkytne** zamestnancovi **náhradné voľno** počas troch kalendárnych mesiacov alebo v **inom dohodnutom čase** po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Z ustanovenia § 19 ods. 1 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 vyplýva, že zamestnancovi za prácu nadčas v prvom rade prináleží funkčný plat a príplatok za prácu nadčas. Na čerpaní náhradného voľna za **už vykonanú prácu nadčas** môže zamestnávateľ a zamestnanec **dohodnúť, teda dohodu nie je možné zameniť jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa.**

Stanovisko MPSVaR SR má všeobecný charakter, teda je určené pre široké spektrum zamestnancov bez ohľadu na sektor, v ktorom pôsobia. Je však nutné **rozlíšiť dve rozdielne situácie.**

- Prvá situácia je z **pohľadu rodičov**, teda tej skupiny zamestnancov, ktorí nemôže vykonávať svoju prácu z dôvodu, že **škola, ktorú ich dieťa navštevuje, je zatvorená.** V tomto prípade sa aplikuje buď OČR, PN alebo iné možnosti, ktoré jednotliví zamestnávateľia svojim zamestnancom ponúknu.
- Druhá situácia je z **pohľadu zamestnancov** škôl a školských zariadení, teda nemôžu **vykonávať svoju prácu** z dôvodu, že škola (kde podľa pracovnej zmluvy majú svoju prácu vykonávať), je zatvorená. V tomto prípade zamestnanci môžu vykonávať prácu z domu (aj učiteľky materskej školy) alebo podľa Zákonník práce pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Stanovisko MPSVR SR sa týka prvej situácie, t. j. hľadiska rodičov.

Mgr. Michaela Vargová, PhD.
predsedníčka
Rada pre rozvoj materských škôl

Mgr. Adriana Makuchová
predsedníčka
Spoločnosť pre predškolskú
výchovu

PaedDr. Monika Miňová, PhD.
predsedníčka
SV OMEP