



e-Aktuality Zväzu

Číslo 2/2020

Rokovanie s ministrom školstva



Dňa 1. 4. 2020 sa uskutočnilo rokovanie s Branislavom Gröhlingom, ministrom školstva, vedy, výskumu a športu SR. Za OZ PŠaV boli prítomní Pavel Ondek, predseda zväzu, Ivan Šoš, podpredseda zväzu a Martin Mikluš, právny poradca zväzu.

V úvode rokovania predseda zväzu zablahoževal pánovi Gröhlingovi k menovaniu za ministra školstva a ponúkol mu spoluprácu zástupcov zväzu pri riešení problémov v školstve v oblasti zamestnanosti sociálnej politiky, politiky platov, ochrany prá-

ce a profesijnom postavení pedagogických a odborných zamestnancov v regionálnom školstve a učiteľov vysokých škôl. Minister ponuku prijal.

V ďalšej časti rokovania zástupcovia zväzu informovali ministra o postupe zväzu pri riešení problémov zamestnancov škôl a školských zariadení v pracovno-právnych vzťahoch, ktoré vyplývajú z krízy spôsobenej koronavírusom.

Bolo prerokované aj financovanie škôl, školských zariadení a vysokých škôl do konca roku 2020 a pre rok 2021. Minister nepotvrdil desaťpercentné navýšenie platov v roku 2021. Zdôraznil, že navýšenie bude závisieť od tvorby štátneho rozpočtu. KZVS pre rok 2021 predloží KOZ SR vláde SR pravdepodobne v máji 2020.

Zástupcovia zväzu poukázali na súčasný problém financovania škôl a školských zariadení (MŠ, ZUŠ, ŠJ, ŠKD, CVČ), tzv. originálne kompetencie, kde hrozí zníženie podielových daní pre mestá, obce a VÚC, z ktorých sú tieto školy a školské zariadenia financované. Je potrebné, aby vláda SR v tejto ťažkej situácii financovala stratu v podielových daniach pre mestá, obce a VÚC. Minister prisľúbil, že daný problém bude riešiť.

K novele Zákonníka práce, ktorú schválila vláda SR 31. 3. 2020 a v súčasnosti o nej rokuje NR SR, minister školstva prijal ponuku OZ PŠaV, že poskytne súčinnosť pri vypracovaní usmernenia pre školy a školské zariadenia.

V závere rokovania si sociálni partneri vzájomne potvrdili ďalšiu spoluprácu nielen v čase súčasnej krízy, ale aj v budúcom období.

Autor fotografie: Martin Mikluš

Tu si môžete prečítať reakciu médií na rokovanie s ministrom:

<https://www.teraz.sk/slovensko/odborari-poukazali-na-problem-financo/457641-clanok.html>

Vláda SR rokovala s odborármi



PREDSEDA VLÁDY SR: ODBORÁROV POVAŽUJEME ZA PARTNEROV, SOCIÁLNY DIALÓG JE POTREBNÝ.

Spoločným cieľom vlády SR a Konfederácie odborových zväzov SR je, aby čo najmenej ľudí v súčasnej kríze prišlo o prácu. Odborárov považuje vláda za partnerov. V súčasnej situácii sme všetci na jednej lodi, musíme spolu komunikovať a hľadať spoločné riešenia. Predstavitelia odborov a vlády sa zhodli na tom, že sociálna spravodlivosť a solidarita sú dôležitými atribútmi súčasnej situácie.

Dnes sa na Úrade vlády SR uskutočnilo prvé stretnutie prezidenta KOZ SR Mariána Magdoška, viceprezidentky KOZ SR Moniky Uhlerovej a členov Predstavenstva KOZ SR s predsedom vlády SR Igorom Matovičom, ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR Milanom Krajniakom, ministrom financií SR Eduardom Hegerom a predstaviteľmi viacerých ministerstiev.

Témami rokovania bolo nielen zvládnutie súčasnej

situácie a prijímané opatrenia, ako aj opatrenia smerujúce k zachovaniu zamestnanosti, význam vzájomnej komunikácie a sociálneho dialógu, či už na vládnej, tripartitnej, tak aj bipartitnej úrovni, či kolektívne vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre verejnú a štátnu službu.

„Som veľmi rád, že dnešná diskusia na Úrade vlády SR prebiehala vo veľmi konštruktívnom móde. Všetci, čo sme tam sedeli, či na strane štátu, či na strane odborárov, sme si uvedomovali, že naším spoločným cieľom je, aby sme si zachovali čo najviac pracovných miest. Inak povedané, aby čo najmenej ľudí touto krízou utrpelo tým, že budú prepustení zo svojej práce,“ priblížil stretnutie predseda vlády SR. „Spoločne si uvedomujeme, že sme v tejto veci na jednej lodi a som veľmi rád, že aj na tejto úrovni sme sociálny dialóg začali a určite v ňom budeme pokračovať. Odborárov považujeme za veľmi blízkych partnerov vlády,“ uviedol predseda vlády SR Igor Matovič.

Predstavitelia KOZ SR vyzvali vládu aj k zaujatiu stanoviska ohľadom kompenzácie následkov súčasnej situácie a jej stabilizácie nielen vo výrobnej, ale aj v štátnej a verejnej sfére.

Prezident KOZ SR Marián Magdoško poukázal na to, že sociálny dialóg je pre odborárov „v týchto pohnutých časoch“ veľmi dôležitý, preto je KOZ SR pripravená participovať aj na príprave programového vyhlásenia vlády. „Dohodli sme sa, že budeme mať možnosť predložiť naše požiadavky a podnety do programového vyhlásenia vlády. Dohodli sme sa, že akejkolvek zmene pracovnej legislatívy bude predchádzať sociálny dialóg,“ povedal. Navyše minister práce Milan Krajniak čo najskôr predloží na rokovanie vlády návrh na vymenovanie nových členov Hospodárskej a sociálnej rady SR, aby mohla začať pracovať tripartita.

Školskí odborári z celého sveta reagujú na pandémiu



„Učitelia a ostatní zamestnanci v sektore vzdelávania, ako aj lídri odborových zväzov z celého sveta sa spájajú, aby našli spoločné riešenia na problémy svojich študentov, kolegov a komunit napriek obrovským výzvam a zhoršujúcej sa situácii. Toto nepredvídateľné a ťažké obdobie si vyžaduje organizovanú súdržnosť a vytrvalosť.“ Tieto slová adresoval David Edwards, generálny tajomník EI (Education International, ktorého zakladajú-

cim členom je aj OZ PŠaV na Slovensku) všetkým odborovým zväzom združeným v EI s cieľom informovať o krokoch, ktoré EI, jeho členovia a partneri podnikajú na minimalizovanie dopadov krízy na vzdelávanie.

Výkonný výbor EI, ktorý zasadal on-line 3. apríla, prijal rezolúciu k aktuálnej situácii. Rezolúcia zdôrazňuje, že kríza spôsobená ochorením COVID-19 zasiahla globálnu školskú komunitu s viac ako 1,5 miliardami študentov, 63 miliónmi učiteľov a veľkým počtom zamestnancov pracujúcich v oblasti vzdelávania, ktorí sú postihnutí karanténami, výlukami a zatvorením škôl. Zatváranie škôl má tendenciu zosilňovať existujúce nerovnosti, a hoci používanie digitálnych prostriedkov v niektorých krajinách môže v tomto období pomôcť, pre znevýhodnené skupiny a žiakov so špeciálnymi potrebami sú v mnohých prípadoch nedostupné alebo nepoužiteľné. Vo väčšine krajín nie je digitálne vy-

učovanie stále možné kvôli nedostatku počítačov, internetu či vysokým nákladom na on-line prenos dát. EI pripomína, že študenti strácajú cennú interakciu a sociálne vzťahy s učiteľmi a ostatnými študentmi a upozorňuje, že v mnohých častiach sveta nedostávajú učelia za prácu na diaľku primeraný alebo dokonca žiadny plat.

Rezolúcia EI zároveň vyzýva medzinárodné a regionálne organizácie na koordináciu a spoluprácu pri riešení tejto globálnej pandémie prostredníctvom súdržnosti a účinných opatrení. Jednotlivé vlády by mali mobilizovať ľudské a materiálne zdroje predovšetkým na pomoc v oblasti ochrany zdravia, vrátane duševného zdravia. Tiež by mali zabezpečiť, aby v školách, ktoré zostali otvorené pre deti zdravotníkov a zamestnancov iných krízových oblastí, boli poskytované dostatočné ochranné prostriedky učiteľom a nepedagogickým zamestnancom. Zamestnanci a ich rodiny, ich dôstojný príjem a sociálne zabezpečenie by mali byť v tejto situácii pre všetky štáty prvoradé. Proces zatvárania škôl a následné kroky smerujúce k ich

opätovnému otvoreniu, ako aj situácia počas pandémie, by mali byť priebežne konzultované so zástupcami zamestnancov. EI ďalej vyzýva všetky vlády, aby po ukončení pandémie poskytli potrebné finančné aj ľudské zdroje nevyhnutné na úplné oživenie ich vzdelávacích systémov. Politici musia zároveň nájsť riešenia, ktoré zabezpečia, že koniec pandémie nebude mať za následok vlnu úsporných opatrení, ktoré najviac ohrozujú verejné služby a zhoršujú úroveň kvality vzdelávania a že situáciu nezneužijú na podcenenie dôležitosti sociálneho dialógu a jeho úlohy pri podpore sociálneho postavenia zamestnancov a celej školskej komunity.

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, samozrejme, túto Rezolúciu EI plne podporuje a požiadavky v nej uvedené bude tlmočiť zástupcom vlády SR.

Viac o aktivitách EI a jeho členov nájdete na:

<https://www.ei-ie.org/en>

Juraj Stodolovský, vedúci úradu zväzu

Zjednotenie financovania regionálneho školstva



Podielové dane a pandémia

Mestá, obce a samosprávne kraje financujú svoje tzv. originálne kompetencie v rámci schváleného rozpočtu prostredníctvom zdrojov z podielových daní. Jednou z týchto kompetencií je aj financovanie základných umeleckých škôl, materských škôl, centier voľného času, školských klubov detí, školských jedální, školských internátov, jazykových škôl a ďalších školských zariadení.

Podielové dané predstavujú dane z príjmu fyzických osôb. Nazývajú sa podielové, pretože sú určitým podielom rozdeľované obciam, mestám a samosprávnym krajom. 100 % dane z príjmu fyzických osôb, ktoré poukazujú zamestnávateľia daňovým úradom, je rozdelených v pomere 70 % pre mestá a obce a 30 % pre samosprávne kraje. V prípade miest a obcí sa 40 % z výnosu tejto dane z príjmu fyzických osôb určeného pre mestá a obce rozdelí jednotlivým mestám a obciam podľa prepočítaného počtu žiakov (detí, poslucháčov). V prípade VÚC sa 15 % z výnosu tejto dane určeného pre VÚC rozdelí jednotlivým VÚC podľa počtu obyvateľov vyššieho územného celku vo veku pätnásť až osemnásť rokov.

Výber podielových daní na rok 2020 by mal byť podľa prognózy Ministerstva financií SR vo výške 3 221 571 000 EUR. Z toho 70 % pridelovaných

mestám a obciam je 2 255 100 000 EUR a z toho 40 % pre materské školy, základné umelecké školy, centrá voľného času, školské kluby detí a školské jedálne je 902 040 000 EUR. Pre samosprávne kraje 30 % z podielových daní znamená sumu 966 471 000 EUR. Z toho 15 % na školské zariadenia je cca 145 miliónov EUR.

Otázka znie: stačí alebo nestačí tých 902 040 000 EUR pre bežné výdavky MŠ, ZUŠ, CVČ, ŠKD a ŠJ? Prax z minulých rokov ukázala, že nie. Neplatí to ale pre všetky samosprávy.

Jeden z najväčších problémov pri našich rokovaniach so zástupcami samospráv je otázka zvyšovania plátov zamestnancov v školách a školských zariadeniach, ktoré financujú v rámci spomínaných originálnych kompetencií. Samosprávy často tvrdia, že ich rozpočty na zvýšenie plátov nestačia. Preto už niekoľko rokov žiadame, aby náklady na platy zamestnancov týchto inštitúcií prevzal štát a samosprávy ich financovali len v rámci preneseného výkonu štátnej správy tak, ako je to pri základných školách alebo stredných školách. Rozpočty samospráv sú navyše v roku 2020 výrazne ohrozené finančnou krízou spôsobenou pandemiou koronavírusu. Hrozí prepád podielových daní. Prognózy prepádu sú rôzne, od 5 % až po 20 % a viac. Pri prípadnom poklese o 20 % ide o viac ako 600 miliónov eur. Pokiaľ by sa naplnili, hrozí kolaps plátov zamestnancov v originálnych kompetenciách! O probléme sme rokovali a rokujeme s ministrom financií p. Hegerom, s ministrom školstva p. Gröhlingom a sme v súčinnosti aj s predsedom ZMOS p. Trégerom. Ministrov financií a školstva sme požiadali o finančnú pomoc pre samosprávy. Prisľúbili kladné riešenie.

Riešenie

S cieľom odstránenia problémov s financovaním spomínaných skupín zamestnancov zorganizoval OZ PŠaV na Slovensku v roku 2016 petíciu s nasledovnými požiadavkami:

1. Aby sa financovanie a riadenie všetkých škôl a špeciálnych školských zariadení vrátilo z Ministerstva vnútra SR výlučne do kompetencie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

2. Aby financovanie materských škôl, základných umeleckých škôl, jazykových škôl a školských zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti miest, obcí a vyšších územných celkov prešlo zo súčasného režimu financovania originálnych kompetencií do režimu financovania prenesených kompetencií realizovaného prostredníctvom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Petíciu podpísalo viac ako 78 tisíc občanov a bola odovzdaná na Úrade vlády SR. V minulom období bola prerokovaná s každým ministrom školstva, predsedom parlamentného výboru pre školstvo a so zástupcami ZMOS. Nanešťastie sa nenašla vôľa predstaviteľov ZMOS a poslancov NR SR, aby tieto pravidlá zmenili. Petícia je stále živá. O našich požiadavkách vie aj nový minister školstva p. Gröhling.

Dnes je však situácia iná. Zástupcovia ZMOS, s ktorými rokujeme, sami vidia, že nedostatok financií ohrozuje funkčnosť samospráv a osvojujú si naše požiadavky, aby financovanie zamestnancov spomínaných inštitúcií prevzal štát. Okrem toho, aj na základe nášho podnetu adresovaného ministerstvu financií SR a požiadavky ZMOS sa na budúci týždeň uskutoční rokovanie medzi zástupcami ministerstva financií a ZMOS k navýšeniu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre záchranu tzv. originálnych kompetencií v tomto roku. Ďalší dôležitý dokument, ktorý sme adresovali súčasným parlamentným politickým stranám a ministerstvu školstva je Deklarácia 2020 (<https://www.ozpsav.sk/sk/Aktuality/udalosti-oznamy/deklaracia-2020.alej>), ktorá takisto obsahuje požiadavku na zjednotenie financovania regionálneho školstva. Požiadali sme ministra školstva, aby požiadavky z Deklarácie presadil do Programového vyhlásenia vlády SR.

Pavel Ondek, predseda zväzu

Otázky a odpovede v súvislosti s koronakrízou v školstve



Na základe intenzívnej komunikácie s našimi členmi vypracovali právnici zväzu odpovede na najčastejšie vyskytujúce sa otázky v súvislosti s aktuálnou situáciou v školstve.

Pracovno-právne vzťahy

1. Môže mi zamestnávateľ odobrať osobný príplatok z dôvodu prerušenia vyučovania na školách?

Zamestnávateľ od 1. 1. 2020 môže znížiť alebo odobrať osobný príplatok len na základe úrovne plnenia pracovných úloh, pričom zníženie alebo odobratie osobného príplatku je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Prerokovaním sa podľa § 237 Zákonníka práce rozumie výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, ktoré sa uskutočnia zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Pri prerokovaní je zamestnávateľ povinný oboznámiť odborovú organizáciu s dôvodmi na zníženie alebo odobratie osobného príplatku, pričom dôvodom na odobratie osobného príplatku nemôže byť šetrenie finančných prostriedkov. Ak došlo v súvislosti s prerušením vyučovania na školách a školských zariadeniach k zníženiu úrovne plnenia pracovných úloh zamestnanca, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami za-

mestnancov pristúpiť k zníženiu alebo odobratiu osobného príplatku, ale len z dôvodu zníženej úrovne plnenia pracovných úloh zamestnancov. K zníženiu alebo odobratiu osobného príplatku nemôže zamestnávateľ pristúpiť, ak reálne nedošlo k zníženiu úrovne plnenia pracovných úloh, alebo ak zníženie alebo odobratie osobného príplatku vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov.

2. Môže mi zamestnávateľ ako vedúcemu pedagogickému zamestnancovi odobrať príplatok za riadenie kvôli tomu, že vykonávam prácu z domu a potrebuje šetriť finančné prostriedky?

Každému vedúcemu zamestnancovi podľa § 8 zák. č. 553/2003 Z. z. patrí príplatok za riadenie, ktorého výšku mu určí zamestnávateľ (riaditeľovi školy zriaďovateľ) v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce. Zamestnávateľ nemôže odobrať vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie, takýto postup by bol v rozpore so zákonom.

3. Zamestnávateľ mi úplne odobral príplatok za profesijný rozvoj z dôvodu, že nevykonávam prácu pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Je to v poriadku?

Počas prekážky v práci zamestnanec nepoberá plat, ale náhradu platu, ktorá je vo výške funkčného platu (do 4. 4. 2020) alebo v prípade, ak ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 250 b ods. 6 Zákonníka práce (od 4. 4. 2020) je výška náhrady platu vo výške 80 % funkčného platu. Súčasťou funkčného platu podľa § 4 ods. 4 zák. č. 553/2003 Z. z. je aj príplatok za profesijný rozvoj, ktorý je možné odobrať alebo znížiť len z dôvodu uplynutia 7 rokov od jeho priznania (§ 14 e ods. 5 zák. č. 553/2003 Z. z.). Iný dôvod na odobratie alebo zníženie príplatku za profesijný rozvoj zákon nepozná. Kreditový príplatok prizna-

ný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa podľa § 32 g zák. č. 553/2003 Z. z. považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026. Vzhľadom na vyššie uvedené zákonné ustanovenia je možné tvrdiť, že v tomto období nemôže byť žiadnemu pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi odobratý alebo znížený príplatok za profesijný rozvoj a keďže je zložkou funkčného platu, aj náhrada funkčného platu počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa vo výške 100 % (do 4. 4. 2020) alebo vo výške 80 % (od 4. 4. 2020) musí byť poskytnutá z platu, ktorý zahŕňa príplatok za profesijný rozvoj.

4. Som učiteľka materskej školy, zamestnávateľ mi doposiaľ vyplácal príplatok za zmenu, ale oznámil nám, že vzhľadom na to, že prácu vykonávame z domu nám nepatrí príplatok za zmenu. Máme právo na príplatok za zmenu aj pri práci z domu?

Príplatok za zmenu patrí podľa § 13 zák. č. 553/2003 Z. z. každému zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke a každému zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v jednozmennej prevádzke, ale má pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodol, že zamestnanec bude vykonávať prácu z domu podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce, došlo k zmene dohodnutých pracovných podmienok a zachovanie režimu práce na zmeny bude závisieť od toho, ako určil zamestnávateľ zamestnancom pracovný čas pri práci z domu. Ak zamestnávateľ neurčil zamestnancom prácu na zmeny, zamestnanci nebudú mať na príplatok za zmenu nárok.

5. Zamestnávateľ nám povedal, že musíme ísť na OČR alebo na PN, pretože obec, ktorá je našim zriaďovateľom nebude mať dostatok prostriedkov z podielových daní a škole bude krátiť rozpočet. Čo mám robiť?

Zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnanca ísť na PN-ku alebo OČR-ku, pretože v prípade PN alebo OČR ide o prekážku v práci na strane zamestnanca a na ich uplatnenie musia byť právne dôvody. Ak zamestnávateľ nebude mať pre zamestnanca prácu, vznikne na jeho strane prekážka v práci podľa § 250 b ods. 6, počas ktorej musí byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy vo výške 80 % z jeho funkčného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy.

6. Pracujem ako učiteľ a zároveň pracujem aj na dohodu o pracovnej činnosti na inej škole a od začiatku prerušenia vyučovania mi zamestnávateľ neprideliuje prácu, mám nárok na prekážku v práci na strane zamestnávateľa?

Dohody o prácach mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce a dohoda o pracovnej činnosti) majú v pracovnom práve pozíciu výnimočného pracovno-právneho vzťahu, ktorý sa má uplatňovať len na príležitostnú prácu a ich úprava je odlišná od pracovného pomeru. Na pracovno-právne vzťahy, ktoré vznikli na základe dohôd sa neuplatňuje ustanovenie § 142 Zákonníka práce. Preto pri dohodách neexistuje inštitút prekážky

v práci na strane zamestnávateľa. Ak zamestnanec nepracuje kvôli tomu, že mu zamestnávateľ neprideliuje prácu podľa dohody o pracovnej činnosti, nemá nárok na odmenu ani na žiadnu náhradu zo strany zamestnávateľa, ak sa so zamestnávateľom nedohodli inak.

7. Pracujem ako učiteľka z domu formou home office, mám nárok na stravu aj počas tohto času?

Zamestnanec, ktorý vykonáva prácu v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny má podľa § 152 Zákonníka práce nárok na stravu, pričom zákon neuvádza žiadne odlišnosti pri výkone práce z miesta výkonu práce a z domu podľa § 52 ods. 5 alebo podľa § 250 b ods. 2 Zákonníka práce. Ak zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny aj pri práci z domu podľa § 52 ods. 5 (alebo podľa § 250 ods. 2) Zákonníka práce, má nárok na poskytnutie stravy. Vo vzťahu k spôsobu zabezpečenia stravy pre svojich zamestnancov môže zamestnávateľ v súčasnej situácii, keď sú uzatvorené stravovacie zariadenia a poskytovanie stravy individuálnou donáškou každému zamestnancovi je nereálne, ako najvhodnejší variant zvoliť zabezpečenie stravovania prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie na sprostredkovanie stravovacích služieb (stravné lístky, stravovacie karty) alebo poskytnutím finančného príspevku podľa § 152 ods. 6 Zákonníka práce.

8. Je možné v zmysle zákona, aby zamestnávateľ pristúpil ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu, že zamestnanec sa nedohodne na zmenených dojednaných pracovných podmienkach v súvislosti so znížením úväzku zamestnanca? Dôvodom skončenia pracovného pomeru by bola nadbytočnosť zamestnanca v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu podľa pracovnej zmluvy buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Častým dôvodom skončenia pracovného pomeru v školstve v prípade uplatnenia výpovedného dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je rozhodnutie zamestnávateľa o zrušení pracovného miesta učiteľa z dôvodu, že sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodol na zmenených dojednaných pracovných podmienkach v súvislosti s návrhom na zníženie základného úväzku učiteľa, následne zamestnávateľ písomným rozhodnutím pristúpi k realizácii organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení pracovného miesta učiteľa. V tomto smere je však potrebné poznamenať, že zamestnávateľ musí vedieť preukázať objektívny dôvod zrušenia pracovného miesta učiteľa, akým je napr. pokles počtu žiakov, zníženie počtu tried, to znamená, že zamestnávateľ musí vedieť zdôvodniť, v čom spočíva realizácia organizačnej zmeny u zamestnávateľa. Ak tieto skutočnosti nebude vedieť preukázať, bude skončenie pracovného pomeru neplatné.

9. Na základe prijatých preventívnych opatrení na predchádzanie šírenia ochorenia COVID-19 a opatrení Ústredného krízového štábu SR a ministerky školstva, vedy, výskumu a športu SR o prerušení vyučovania na školách a školských zariadeniach v období od 16. marca 2020 do odvolania a Rozhodnutia Ministra školstva, vedy, výskumu a športu

Slovenskej republiky podľa § 150 ods. 8 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „školský zákon“) o prerušení vyučovania na školách a o prerušení prevádzky v školských zariadeniach od 30. marca 2020 do odvolania je vyučovanie na školách a školských zariadeniach prerušené. Vzhľadom na vyššie prijaté opatrenia zamestnávateľ nemôže niektorým zamestnancom pridelať prácu podľa pracovnej zmluvy z hľadiska povahy ich práce, pričom nemá možnosť dohodnúť sa s nimi na výkone inej práce a zároveň nie je možné vo vzťahu k týmto zamestnancom uzavrieť dohodu o výkone práce z domu. Ako má zamestnávateľ postupovať voči týmto zamestnancom?

V prípade, že zamestnávateľ nemôže zamestnancom pridelať prácu vôbec alebo z vyššie uvedených dôvodov upraví zamestnancom pracovný čas tak, že po určitý čas budú prácu vykonávať a v určitom čase prácu nebudú vykonávať vôbec, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a aplikuje sa ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Od 4. 4. 2020, keď nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z., sa znižuje náhrada mzdy (platu) zo 100 % priemerného zárobku zamestnanca na 80 % priemerného zárobku zamestnanca (pre zamestnancov odmeňovaných podľa zák. č. 553/2003 Z. z. zo 100 % na 80 % funkčného platu zamestnanca), avšak najmenej na výšku minimálnej mzdy (580 EUR). Prekážka v práci na strane zamestnávateľa sa uplatňuje vo väčšine prípadov vo vzťahu k nepedagogickým zamestnancom, nemožno však vylúčiť ani niektoré kategórie pedagogických zamestnancov. Dočasné prerušenie vyučovania na školách, počas ktorého zamestnávateľ nepridelať svojim zamestnancom prácu, sa v zmysle Zákonníka práce považuje za inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej vzniká zamestnancovi nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku (funkčného platu) a od 4. 4. 2020 vo výške 80 % priemerného zárobku (funkčného platu).

10. Chcem sa opýtať, ako je to v súčasnom mimoriadnom stave, ktorý bol spôsobený šírením koronavírusu, keď sú všetky školy a školské zariadenia zavreté, s nariadovaním a čerpaním dovoleniek?

Čerpanie dovolenky je všeobecne upravené v ustanovení § 111 a nasl. z. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. V zmysle uvedeného ustanovenia čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Z uvedeného vyplýva, že dovolenku určuje zamestnávateľ. Zákonnou podmienkou (povinnosťou), ktorú musí zamestnávateľ splniť pri určení čerpania dovolenky, je podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce oznámiť zamestnancovi čerpanie dovolenky vopred, a to v lehote 14 kalendárnych dní pred nástupom na určenú dovolenku.

Uvedené obdobie môže byť výnimočne skrátené len so súhlasom zamestnanca.

Dňa 4. 4. 2020 nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z., ktorá priniesla osobitnú úpravu. Táto úprava sa prednostne uplatní po-

čas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov, tzn. aj v súčasnej výnimočnej situácii týkajúcej sa šírenia koronavírusu SARS-CoV-2. Uvedená novela mení aj niektoré ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa dovolenky.

Zákonodarca prijatou novelou Zákonníka práce a to novým ustanovením § 250 b ods. 4 skrátil dobu podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce, počas ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancom vopred, z pôvodných 14 kalendárnych dní na

- 7 kalendárnych dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (tzv. „nová dovolenka“) a na

- 2 kalendárne dni vopred, ak ide o dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka, ktorá bola prenesená do nasledujúceho kalendárneho roka (tzv. „stará nevyčerpaná dovolenka podľa ustanovenia § 113 ods. 2 Zákonníka práce“).

Na záver je potrebné uviesť, že dovolenka, ktorá bola určená pred účinnosťou tejto novely, sa bude čerpať podľa všeobecných ustanovení § 111 a nasl. Zákonníka práce, až účinnosťou novely môže zamestnávateľ určovať dovolenku podľa nových pravidiel určených v ustanovení § 250 b ods. 4 Zákonníka práce. Upozorňujeme, že všetky ustanovenia Zákonníka práce ohľadom dovolenky ostávajú naďalej v platnosti, úprava sa výslovne vzťahuje len na oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa o nariadení čerpania dovolenky, tak ako je to uvedené vyššie.

11. Chcem sa opýtať, ako je to v súčasnom mimoriadnom stave, s prácou na doma „home office“, ktorú mi zamestnávateľ nariadil?

Vo všeobecnosti podľa ustanovenia § 52 ods. 5 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov platí, že 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 (ďalej aj „home office“). V zmysle uvedeného zamestnanec po dohode so zamestnávateľom môže vykonávať prácu formou home office. Dohoda podľa ustanovenia § 52 ods. 5 Zákonníka práce nemusí mať písomnú formu, preto nie je potrebné, aby strany uzatvárali písomnú dohodu. Je potrebné podotknúť, že z právneho hľadiska sa práca formou home office líši od pracovného pomeru len iným miestom výkonu práce. O home office pôjde, ak výkon práce z domu má len príležitostnú povahu alebo sa vykonáva za mimoriadnych okolností. Home office sa považuje v bežných pracovnoprávných vzťahoch za pracovný benefit, ak zamestnanec príležitostne môže pracovať z domu, ale väčšinu dní si aj tak odpracuje na pracovisku u zamestnávateľa.

Upozorňujeme, že dňa 4. 4. 2020 nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z., ktorá priniesla osobitnú úpravu, ktorá sa prednostne uplatní počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a po-

čas dvoch mesiacov, tzn. aj súčasnej výnimočnej situácii týkajúcej sa šírenia koronavírusu SARS-CoV-2. Uvedenou novelou Zákonníka práce sa v novom osobitnom ustanovení § 250 b ods. 2 zaviedlo právo zamestnávateľa určiť výkon práce formou home office pre zamestnancov, u ktorých to povaha práce umožňuje a zároveň právo zamestnanca vykonávať prácu z domu, ak to povaha jeho práce umožňuje a nebráni tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Podľa uvedeného nového ustanovenia v takejto mimoriadnej situácii nie je potrebná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa ustanovenia § 52 ods. 5 Zákonníka práce a zamestnávateľ bude môcť jednostranne zamestnancovi prácu formou home office nariadiť. Na druhej strane má zamestnanec právo požadovať prácu formou home office a zamestnávateľ je povinný mu umožniť prácu formou home office. Zamestnávateľ nie je povinný umožniť výkon práce formou home office iba v prípadoch ak to povaha práce zamestnanca neumožňuje alebo ak to jeho povaha práce umožňuje, ale bráni tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. O vážne prevádzkové dôvody nejde, ak je možné ich vykonať iným spôsobom nevyžadujúcim si prítomnosť zamestnanca na pracovisku (telefonicky alebo prostredníctvom internetu) alebo ide o veci, ktoré znesú odklad.

12. Ako je to v súčasnom mimoriadnom stave s evidenciou práce na doma „home office“, ktorú mi zamestnávateľ nariadil?

Podľa ustanovenia § 99 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce platí, že 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. Je na rozhodnutí zamestnávateľa, v akej forme bude evidenciu práce zamestnanca zaznamenávať, napr. aj prostredníctvom elektronickej evidencie. Povinnosť viesť evidenciu pracovného času má zamestnávateľ, pričom zamestnávateľ môže vychádzať aj z podkladov, ktoré mu pripraví sám zamestnanec. Za správnosť evidencie pracovného času bez ohľadu na spôsob, aký si zamestnávateľ zvolí, zodpovedá vždy zamestnávateľ.

Pracovný čas pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov sa eviduje tak, ako to má škola alebo školské zariadenie upravené v pracovnom poriadku alebo v kolektívnej zmluve. Ak sa zmení spôsob evidencie pracovného času, tak ako bol určený v pracovnom poriadku alebo kolektívnej zmluve, je potrebné vykonať zmenu aj v uvedených dokumentoch.

Z dôvodu súčasnej výnimočnej situácie týkajúcej sa šírenia koronavírusu SARS-CoV-2 väčšina pedagogických zamestnancov vykonáva prácu z domu (ďalej ako „home office“), pričom zamestnávateľ eviduje ich pracovný čas práve elektronickými prostriedkami, ako sú napr. Edupage. V prípade, ak dôjde počas práce home office ku kombinácii výkonu práce a vopred určenej prekážky v práci na strane zamestnávateľa v rámci pracovného dňa (napr. zamestnanec odpracuje v rámci

pracovného dňa 4 a pol hodiny a následne v uvedený deň ďalej prácu z dôvodu vopred určenej prekážky v práci na strane zamestnávateľa nevykonáva), je potrebné aby zamestnávateľ viedol v takýchto prípadoch pre prehľadnosť evidenciu pracovného času a prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

13. Môže nám zamestnávateľ prikázať čerpať náhradné voľno počas tejto výnimočnej situácie?

Podmienky čerpania náhradného voľna sa v súvislosti s protiepidemiologickými opatreniami a legislatívnymi opatreniami na zabránenie šírenia koronavírusu SARS-CoV-2 a na podporu hospodárstva počas tejto mimoriadnej situácie nezmenili. Naďalej platí, že čerpanie náhradného voľna nemôže zamestnávateľ nariadiť, ale na čerpaní náhradného voľna sa môže so zamestnancom len dohodnúť.

14. Ako má byť vyplácaná dovolenka, ak ma dal zamestnávateľ na prekážku v práci na strane zamestnávateľa na 80 % platu, mám dostať aj 80 % platu počas dovolenky?

Počas dovolenky zamestnávateľ poskytuje zamestnancom podľa § 116 ods. 1 Zákonníka práce náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnanca. Podľa § 29 ods. 2 zák. 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. Zamestnancom v oblasti školstva poskytné počas dovolenky zamestnávateľ podľa § 116 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 29 ods. 2 zák. č. 553/2003 Z. z. náhradu platu vo výške funkčného platu (100 %). Funkčný plat je plat podľa § 4 ods. 4 (alebo ods. 6, ak ide o zamestnanca, ktorý poberá aj výkonnostný príplatok) zák. č. 553/2003 Z. z. a nie náhrada platu, ktorá je poskytovaná počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 250 b ods. 6 Zákonníka práce. Zamestnanec musí dostať za čas čerpania dovolenky náhradu platu vo výške funkčného platu (100 %) a nie náhradu platu za prekážku v práci na strane zamestnávateľa vo výške 80 % funkčného platu, a to aj v prípade, ak by napr. okrem čerpania dovolenky zvyšok mesiaca nepracoval pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

15. Musí zamestnávateľ zabezpečiť zamestnancom OOPP?

Zamestnancom, ktorí pri výkone svojej práce vykonávajú na pracovisku zamestnávateľa nie sú priamo vystavení pôsobeniu biologického faktora COVID-19, zamestnávateľ poskytuje ochranné prostriedky v zmysle usmernení hlavného hygienika SR. Týmto ale nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa aj naďalej zabezpečovať OOPP pre zamestnancov v zmysle § 6 ods. 2 zákona NR SR č.124/2006 Z. z. v platnom znení a v zmysle vnútorného predpisu na pridelenie OOPP u zamestnávateľa.

V oblasti BOZP zamestnávateľ spolupracuje s príslušnou odborovou organizáciou.

16. Je rúško OOPP?

Osobný ochranný prostriedok, napr. ochranné rúško (napr. jednorazové a textilné) nie je vždy nevyhnutne aj osobným ochranným pracovným prostriedkom (OOPP). OOPP sú certifikované výrobky, ktoré sú určené na ochranu zamestnanca pri práci s rizikovými faktormi, napr. biologickými resp. chemickými, ktoré na zamestnanca pôsobia priamo z povahy vykonávanej práce.

17. Je pracovným úrazom, ktorý sa stal pri práci z domu tzv. „home office“?

Áno. Pretože v súlade s ustanovením ZP (zákoník práce) je pracovný úraz poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a ná-

silným pôsobením vonkajších vplyvov.

18. Potrebujem potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti na prácu?

V zmysle zákona NR SR č. 69/2020 Z. z. toto potvrdenie v tejto situácii nahrádza čestné vyhlásenie uvedené v prílohe 3 c a.

https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/prilohy/SK/ZZ/2020/69/20200406_5231151-2.pdf

19. Oboznamovanie a informovanie z oblasti BOZP.

V zmysle ustanovenia § 39 i ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. zamestnávateľ nie je povinný oboznámiť zamestnanca podľa § 7 ods. 3 tohto zákona.

Nie je povinnosť organizovať vzdelávania zamestnancov BOZP hromadnou účasťou na pracovisku.

Programové vyhlásenie vlády SR – komentár

Vláda SR dňa 19. 4. 2020 schválila svoje Programové vyhlásenie a následne ho predložila do Národnej rady SR.

Programové vyhlásenie vlády SR sa oblasti vzdelávania venuje v časti – Vzdelávanie ako základný pilier budúcej prosperity Slovenska, ktorú ako celok vnímame pozitívne. Obsahuje časti, ktoré je potrebné bližšie špecifikovať a vysvetliť tak, aby boli zrozumiteľné a následne pretransformované a schválené v školskej legislatíve.

Vláda SR chce venovať vzdelávaniu primeranú podporu, ale nezabúdajme, že so vzdelávaním je spojená aj výchova a tá v dokumente spomenutá nie je.

Vláda SR chce urobiť v školstve zmeny (zatiaľ nie sú definované), ku ktorým majú pomôcť motivovanie a adekvátne odmeňovanie pedagogickí, odborní a iní zamestnanci. Zvýšenie plátov má závisieť od možnosti štátneho rozpočtu. Už sa nehovorí o konkrétnom percente navýšenia. Chápeme to, keďže bude pravdepodobne nasledovať aj ekonomická kríza spôsobená pandemiou. Požiadavky na navýšenie plátov pre rok 2021 sa ale nevzdávame a budeme ju presadzovať v rámci Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Cieľom vlády SR je aj zjednotenie riadenia, financovania a správy školstva pri zachovaní autonómie neštátnych zriaďovateľov. Pri štátnych školách a školských zariadeniach vláda zväží zjednotenie financovania všetkých ich typov a druhov pod ministerstvo školstva a ich financovanie cez zriaďovateľa priamo výkonom prenesených kompetencií. Pýtame sa, akú výpovednú hodnotu má slovné spojenie „vláda zväží“? Ostáva na nás, aby sme politikov presvedčili o potrebe tejto zmeny.

Vláda sa ďalej zaväzuje vytvoriť v školstve funkčnú platformu pre stálu komunikáciu a spoluprácu aktérov vo vzdelávaní (výchova sa neuvádza). Cie-

ľom sú potreby praxe a prenos informácií smerom k školám a školským zariadeniam. OZ PŠaV na Slovensku sa bude uchádzať o možnosť mať zastúpenie v danej platforme. Pre tento účel ponúkame našich odborníkov z praxe.

Vláda SR chce tiež zabezpečiť vzdelávanie a starostlivosť v rannom detstve, aby deti ohrozené rizikovým prostredím povinne navštevovali materskú školu od troch rokov. Deti z iného („neohrozeného“) prostredia sa už nespomínajú. Otázkou je, či bude povinná školská dochádzka od troch rokov platiť pre všetky deti?

Vláda SR tvrdí, že podporí transparentné a otvorené formy moderného manažmentu škôl s efektívnym a jasným rozdelením kompetencií. Moderný manažment je zaujímavý pojem, zdá sa, že riaditeľom školy nebude musieť byť len pedagogický zamestnanec. Treba zväžiť pozitíva i negatíva takéhoto kroku s akcentom na kompetencie a rozhodovacie právomoci, ktoré riaditeľ má. Pokiaľ k takejto zmene dôjde, mala by jej predchádzať odborná diskusia. Rovnako je to aj so snahou na otvorenie trhu s učebnicami. Samotná prax ukázala, že to nemusí byť prínosné.

V rámci vysokých škôl chce vláda SR posudzovať kvalitu a prepojenosť na prax a vedu a k tomu priradiť financie. Nehovorí sa o konkrétnom navýšení plátov učiteľov a iných zamestnancov vysokých škôl. Spomínané sú iba niektoré tézy. Bude dôležité, aby celá časť „Vzdelávanie“ bola rozpracovaná v prospech zamestnancov všetkých typov škôl a školských zariadení a presadená do školskej legislatívy.

Pavel Ondek, predseda zväzu

Uverejnené v médiách:

<https://www.teraz.sk/slovensko/ondek-so-vzdelavanim-je-spojena-aj-v/461810-clanok.html>

Číslo vydania: 2/2020

Vyšlo: 30. 4. 2020

Staršie čísla nájdete [tu](#)

Odborový zväz

pracovníkov školstva a vedy
na Slovensku

Telefón: +421918901770

e-mail: stodolovsky@ozpsav.sk

Grafické spracovanie: Dana Peťková