
*Usmernenie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky k
pracovnoprávným vzťahom v súvislosti s „otvorením materských škôl“*

- Ak zriaďovateľ rozhodne o „otvorení“ materskej školy, je nevyhnutný nástup zamestnancov na pracovisko.
- Zamestnanci materskej 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**.
- 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

Učiteľka vyučuje v materskej škole, ktorá podľa rozhodnutia zriaďovateľa bude otvorená, ale dieťa tejto učiteľky navštevuje druhú školu (materskú alebo základnú), ktorá zostáva zatvorená. Teda učiteľka z objektívnych dôvodov nemôže nastúpiť na výkon práce na svojom pracovisku. Zamestnávateľ tejto učiteľke 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**.

- Podľa § 7 ods. 3 druhej vety vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 306/2008 Z. z. o materskej škole v znení vyhlášky č. 308/2009 Z. z. „*V triede s celodennou výchovou a vzdelávaním zabezpečujú predprimárne vzdelávanie striedavo na zmeny dvaja učitelia.*“.
- Z uvedeného vyplýva, že ak po znovuo tvorení materskej školy zamestnávateľ učiteľkám materskej školy s celodennou prevádzkou určí prácu na zmeny, učiteľkám materskej školy vznikne nárok na príplatok za zmennosť.

Vykonávanie pracovnej činnosti v inej materskej škole

- **Je potrebné rozlišovať medzi materskými školami s právnou subjektivitou a materskými školami bez právnej subjektivity.**
- Dojednaným druhom práce učiteľa materskej školy je spravidla „*výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná učiteľom materskej školy*“ alebo „*učiteľka materskej školy*“.

Materské školy bez právnej subjektivity s rovnakým zriaďovateľom

- V tomto prípade je rozhodujúce, že ide o **toho istého zamestnávateľa**.
- 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.*“.
- Podľa § 55 ods. 1 Zákonníka práce „*Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.*“. Výkon pracovnej činnosti u toho istého zamestnávateľa **ale v inej materskej škole je výkon práce na inom mieste**.
- Ak má učiteľka materskej školy druh práce v pracovnej zmluve vymedzený napríklad ako „*výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná učiteľom materskej školy*“ alebo „*učiteľka materskej školy*“, vykonávanie **rovnakej pracovnej činnosti u toho istého zamestnávateľa ale v inej materskej škole** je možné buď na základe **dohody** o zmene pracovných podmienok učiteľky materskej školy podľa § 54 Zákonníka práce (t.j. **so súhlasom**), alebo na základe **preradenia** učiteľky materskej školy podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce (t.j. **bez súhlasu**). Nejde síce o prácu iného druhu, ako bola dohodnutá, ale ide o prácu na **inom mieste**.
- 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 materskej školy na inú materskú školu) dochádza k činnosti, pri ktorej ide o **zmiernenie ekonomických následkov** mimoriadnej udalosti (rodičia môžu nastúpiť do práce).
- **Zamestnanca teda možno preradiť podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce aj bez jeho súhlasu**, ak sú splnené **obe** tieto podmienky:
 - ide o dve materské školy, ktoré **nemajú právnou subjektivitu**,
 - ide o **toho istého zriaďovateľa, t.j. toho istého zamestnávateľa**.
- Pri zmene miesta výkonu práce je potrebné zabezpečiť aj preškolenie zamestnanca z hľadiska BOZP, keďže ide o iné priestory.

- To isté platí, aj ak ide o preradenie **medzi elokovanými pracoviskami tej istej materskej školy**.
- Ak ide o **základnú školu s materskou školou, ktoré sú na dvoch rôznych adresách**, a v priestoroch základnej školy sa vytvoria priestory pre výchovu a vzdelávanie v materskej škole, je potrebné skúmať, či učiteľka materskej školy má v pracovnej zmluve dohodnuté miesto výkonu práce **adresu materskej školy, alebo adresu základnej školy s materskou školou**:
 - ak má učiteľka uvedenú v pracovnej zmluve ako **miesto výkonu práce adresu materskej školy**, možno učiteľku materskej školy preradiť bez jej súhlasu podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce, pretože druh práce síce ostáva rovnaký, ale **mení sa miesto** výkonu práce.
 - ak má učiteľka uvedenú v pracovnej zmluve ako **miesto výkonu práce adresu základnej školy s materskou školou, o preradenie nejde**, pretože druh vykonávanej práce ani miesto výkonu práce sa **nemenia**.
- V rámci základnej školy s materskou školou môže nastať situácia preradenia **vychovávateľky školského klubu detí do materskej školy**. Bez ohľadu na miesto výkonu práce dochádza k **zmene druhu vykonávanej práce**. Aj v tomto prípade možno využiť postup podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce.

Materské školy bez právnej subjektivity s rôznymi zriaďovateľmi a materské školy s právnou subjektivitou

- Pri **nedostatočnom počte** učiteľiek materskej školy je možné uplatniť ustanovenie § 58 Zákonníka práce, t. j. **dočasne prideliť učiteľku materskej školy do inej materskej školy**.
- Rozhodujúce v tomto prípade je, že ide o **dvoch rôznych zamestnávateľov**.
- Účastníkom tohto vzťahu sú
 - materská škola s právnou subjektivitou alebo materská škola bez právnej subjektivity so zriaďovateľom X ako (pôvodný) zamestnávateľ,
 - učiteľka materskej školy ako zamestnanec, ktorý bude do inej materskej školy dočasnej pridelený, a
 - iná materská škola s právnou subjektivitou alebo materská škola bez právnej subjektivity so zriaďovateľom Y ako užívateľský zamestnávateľ.
- Zamestnanec (učiteľka materskej školy), ktorý je do inej materskej školy dočasne pridelený, je **naďalej zamestnancom pôvodného zamestnávateľa (pôvodnej materskej školy alebo pôvodného zriaďovateľa)**. To znamená, že **medzi zamestnancom**, ktorý je do inej materskej 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 pridelení zamestnanca písomnú formu a ustanovuje náležitosti dohody o dočasnom pridelení. Písomná dohoda o dočasnom pridelení 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 (druhá materská škola alebo iný zriaďovateľ), zamestnancovi v mene pôvodného zamestnávateľa (prvej materskej školy alebo pôvodného zriaďovateľa) 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 pridelenému 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 prideliť, 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.

Zamestnanec odmietne nástup do práce pre hrozbu koronavírusu

- Podľa § 47 ods. 3 Zákonníka práce **„Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, 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.