

I. Osobitné riešenia pracovnoprávných vzťahov v školstve

Pracovné právo je samostatné právne odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky, ktoré môžeme definovať ako súbor právnych noriem t. j. záväzných pravidiel správania sa upravujúcich vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce. Hlavným pracovnoprávnym predpisom v legislatíve Slovenskej republiky je Zákonník práce a k formálnym prameňom pracovného práva patria aj zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení neskorších predpisov a zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, a to najmä v otázkach týkajúcich sa právnych skutočností, počítania času, právnych úkonov a podobne. V neposlednom rade sú aj odvetvové pracovnoprávne predpisy platné výlučne iba pre vybrané odvetvia národného hospodárstva napríklad školstva.

Táto kapitola rieši niektoré osobité otázky pracovného práva v školstve z hľadiska ich vzťahu medzi všeobecnými právnymi predpismi pracovného práva a špeciálnymi predpismi pracovného práva platiaceho iba v regionálnom školstve. Špecifickosť riešenia pracovnoprávných vzťahov v tomto školskom odvetví vyplýva z viacerých aspektov, ktoré sú typické len pre pedagogických a odborných zamestnancov v školstve, napríklad v oblasti plánovania pracovnej činnosti výlučne na školský rok (nie kalendárny rok), špeciálny odborný rast pedagogického zamestnanca, rozdelenie pracovného času v jednej zmene na priamu a nepriamu pedagogickú činnosť a pod.

Otázka č. 1 Predĺženie pracovného pomeru pedagogického zamestnanca

Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok.

Je možné predĺžiť pracovný pomer pedagogického zamestnanca na dobu určitú so zamestnancom, ktorý mal doposiaľ 2 roky pracovný pomer na dobu určitú vždy len počas zastupovania iného zamestnanca na materskej dovolenke?

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.¹ Podľa § 82 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov od 1. marca 2015 pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok.

Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.²

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.³

Ustanovenie § 48 ods. 4 písm. a) umožňuje predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu alebo opätovného založenia pracovného pomeru nad dva roky, v prípadoch zastupovania pracovníka počas materskej dovolenky, avšak z dôvodu, že v danom prípade ide o pedagogického zamestnanca tento možno dohodnúť vždy najkratšie do 31. augusta.⁴

V týchto prípadoch ale musíme presne rozlišovať či ide o predĺženie alebo o opätovne dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú s tým istým pracovníkom. O predĺženie ide vtedy, ak ten istý pracovník pokračuje v zastupovaní

¹ Podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce.

² Podľa § 48 ods. 3 Zákonníka práce.

³ § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce.

⁴ § 11b zákona č. 317/2009 Z. z.

pracovníka, ktorý sa do dvoch rokov nevrátil z materskej dovolenky a o opätovné uzavretie pracovnej zmluvy nad dobu dvoch rokov ide vtedy, ak v období do dvoch rokov sa zastupovaný pracovník síce vrátil z materskej dovolenky, ale zamestnávateľ potrebuje zastupovať iného pracovníka, ktorý odišiel na materskú, a na toto zastupovanie chce využiť opätovne toho istého pracovníka.

Ak predpokladáme, že v danom prípade by išlo o zastupovanie dvoch rôznych zamestnancov na materskej dovolenke počas obdobia, ktoré prekračovalo obdobie dvoch rokov, išlo by zrejme o opätovne uzavretie pracovnej zmluvy s tým istým pracovníkom. Návratom zastupovaného zamestnanca z materskej dovolenky sa prvý pracovný pomer skončil 31. augusta školského roka, lebo uplynula doba, na ktorú bol tento pracovný pomer dohodnutý. Na skončenie pracovného pomeru na dobu určitú je tu potrebné aplikovať ustanovenie § 59 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého sa pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu skončí uplynutím dohodnutej doby.

Pre názornejšiu ilustráciu poznamenávame, že vecný dôvod na predĺženie alebo opätovné dojednanie pracovného pomeru na určitú dobu (počas zastupovania na materskej dovolenke) na obdobie viac ako dvoch rokov musí byť vždy vyjadrený v pracovnej zmluve veľmi konkrétne, a to slovne, napr. *„Táto pracovná zmluva sa uzatvára na dobu určitú počas trvania materskej dovolenky pracovníčky Márie Novákovej a končí 31. augusta školského roka, kedy skončí materská dovolenka.“*

Čo znamená, že takto dojednaný pracovný pomer skončí 31. augusta školského roka, kedy skončí materská dovolenka pracovníčky zastupovanej na materskej dovolenke. V tomto prípade je vylúčené stanovenie doby určitej presným dátumom, lebo návrat z materskej dovolenky nemožno v podstate presne určiť, ten sa mení od okolností a môže sa skrátiť alebo predĺžiť, teda môže byť vyjadrený len slovne.

Súvisiaca legislatíva:

- zákon č. 317/2009 Z. z. (§ 11)
- zákon č. 138/2019 Z. z.
- zákon č. 311/2001 Z. z. (§ 48, § 59)

Otázka č. 9 **Započítanie vychovávateľskej činnosti do praxe pedagogického zamestnanca**

Prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa a zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Učiteľ vykonával vychovávateľskú činnosť. Možno túto činnosť považovať za činnosť obdobného charakteru z hľadiska započítanej praxe zamestnanca ako odbornú prax?

Podľa § 6 ods. 2 písm. a) a b) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, započítaná prax je odborná prax a prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Túto prax zamestnávateľ započíta len v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, a to najviac v rozsahu dvoch tretín.

Ustanovuje sa započítaná prax ako odborná prax a prax, ktorú zamestnanec získal pri vykonávaní práce s iným charakterom ako má práca, ktorú bude zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať. Túto prax môže zamestnávateľ započítať maximálne v rozsahu dvoch tretín so zohľadnením miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, ktorú bude zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať. Započítanie rozsahu takejto praxe je v kompetencii zamestnávateľa, ktorý túto prax môže zamestnancovi buď vôbec nezapočítať do započítanej praxe, alebo ju započíta v akomkoľvek rozsahu od nuly až do dvoch tretín zo získanej praxe.

Zamestnávateľ pri určení započítanej praxe²⁰ postupuje tak, že dosiahnutú prax u predchádzajúcich zamestnávateľov posúdi vo vzťahu k pracovným činnostiam, ktoré bude zamestnanec u neho vykonávať. Započítaná prax je súčet odbornej praxe a inej praxe obdobného charakteru a tiež tzv. náhradných dôb, v prípade zamestnanca, ktorému bola udelená výnimka zo vzdelania kedy prichádza do úvahy aj odpočet príslušného počtu rokov. Samotná prax vykonávaná ako prax obdobného charakteru je výsledkom rozhodnutia zamestnávateľa o tom, či predchádzajúca prax obdobného charakteru zamestnanca je odbornou praxou, ktorú zamestnanec vie využiť na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, a takisto posúdi rozsah jej využitia a má právo ju započítať od 0 do 2/3.

²⁰ Upravený v § 6 ods. 2 písm. a) a b) zákona č. 553/2003 Z. z.

Zamestnávateľ predchádzajúcu prax u každého zamestnanca posudzuje individuálne. V praxi sa najčastejšie používa forma čestného vyhlásenia. Na základe podrobnejších informácií od zamestnanca, u akého zamestnávateľa bola práca vykonávaná, zamestnávateľ určí, či ide o odbornú prax alebo o inú prax, a teda od toho závisí rozsah jej zápočtu. V prípade náhradných dôb je potrebné uviesť druh náhradnej doby, presné dátumy, odkedy dokedy náhradná doba trvala, v prípade starostlivosti o deti je potrebné uviesť aj dátumy narodenia detí. Odborná prax je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Odbornú prax zamestnávateľ započíta zamestnancovi v plnom rozsahu. Ako odbornú prax učiteľa zamestnávateľ určí vykonávanie výchovno-vzdelávacích činností, a to bez ohľadu na to, či ide priamo o vyučovanie alebo učiteľ vykonával vychovávateľskú činnosť, čo je činnosť obdobného charakteru.

Súvisiaca legislatíva:

- zákon č. 553/2003 Z. z. (§ 6)

Otázka č. 10 **Uznanie prvej atestácie pedagogického zamestnanca**

Súlad profesijného rozvoja pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca s potrebami školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci sa vyznačí v pláne profesijného rozvoja.

Má škola povinnosť uznať prvú atestáciu, ktorú pedagogický zamestnanec absolvoval bez predošlého súhlasu vedenia školy? Po oznámení pedagogického zamestnanca o tejto skutočnosti je škola povinná prehodnotiť jeho mzdové zaradenie a mzdový rozdiel je povinná vyplatiť aj so spätnou platnosťou?

Za vypracovanie a dodržiavanie ročného plánu ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov zodpovedá riaditeľ školy.²¹

Náklady spojené s atestáciami a s kontinuálnym vzdelávaním pedagogických zamestnancov alebo odborných zamestnancov, ktoré sa organizuje v súlade

²¹ § 5 ods. 2 písm. c) zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Pokiaľ zamestnanec neodpracuje počas pracovnej zmeny viac ako štyri hodiny denne a dĺžka trvania takejto práce sa na účely stravovania považuje za pracovnú zmenu, teda zamestnávateľ v tomto prípade nemá právnu povinnosť poskytnúť stravu zamestnancovi v pracovnom pomere pri výkone práce vo verejnom záujme.

Súvisiaca legislatíva:

- zákon č. 311/2001 Z. z. (§ 5, § 152)
- zákon č. 66/2020 Z. z. (§ 250)

Otázka č. 12 **Poskytnutie stravných lístkov a home office**

Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie.

Ak učitelia súkromnej základnej umeleckej školy a súkromnej materskej školy majú v súvislosti s koronavírusom dohodnutý home office, majú pri odpracovaní 4 hodín nárok na stravné lístky?

Podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce (v platnom znení od 1. marca 2021) je zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“). Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce (v platnom znení od 1. marca 2021) zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov

prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.

Aj keď 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 (home office), ide o výkon práce, počas ktorého mu vzniká nárok na zabezpečenie stravovania podľa § 152 Zákonníka práce.

Zákonník práce dáva zamestnávateľovi možnosť po prerokovaní so zástupcami zamestnancov:

- upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
- rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie.

V danom prípade sa môže zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť dodatkom ku kolektívnej zmluve, že pri výkone práce formou home office v súvislosti so šírením nákazy koronavírusu bude zamestnávateľ prispievať na stravovanie zamestnancov formou stravných lístkov alebo finančným príspevkom na stravovanie.

Súvisiaca legislatíva:

- zákon č. 311/2001 Z. z. (§ 152)

Otázka č. 13 **Odchod pedagogického zamestnanca do dôchodku zo zdravotných dôvodov**

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podnikovej kolektívnej zmluve.

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi okrem pracovných zmlúv uzatvárať aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže uzatvárať tieto dohody iba výnimočne. V praxi je obvyklé využívanie dohôd napr. na zabezpečenie mzdovej agendy, stráženie objektov, zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Výnimočný charakter uzatvárania týchto dohôd znamená, že zamestnávateľ by nemal týmito dohodami nahrádzať zamestnancov na pracovnú zmluvu.

Súvisiaca legislatíva:

- zákon č. 138/2019 Z. z. (§ 87, § 82)
- zákon č. 553/2003 Z. z.

Otázka č. 15 Prepustenie administratívnej pracovníčky školy

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, patrí (po uplynutí výpovednej doby) pri skončení pracovného pomeru odstupné.

Zamestnávateľ musí s organizačných dôvodov prepustiť administratívnu pracovníčku. Pracovníčka má skrátený úväzok na 3 hod. a 45 min. S pracovníčkou sa zatiaľ zamestnávateľ dohodol ústne, že k 30. júnu 2020 bude končiť. Zamestnaná je od roku 2015 a prijatá bola ako administratívna pracovníčka. V kolektívnej zmluve zamestnávateľ nemá zakotvené, že pri prepúšťaní zo sociálneho fondu čerpá peniaze na odstupné. Ako má legislatívne postupovať? Má pracovníčke dať ukončenie pracovného pomeru dohodou alebo výpoveď? Ako je to s odstupným, keď to nemá uvedené v kolektívnej zmluve?

Ukončenie pracovného pomeru dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom je najjednoduchšie. Ide o dvojstranný právny úkon, ktorého platnosť si vyžaduje súhlas oboch strán. Dôvody ukončenia pracovného pomeru sa môžu, ale nemusia uviesť. Nevyhnutne sa uvádzajú iba vtedy, ak to zamestnanec výslovne požaduje. Dohoda sa uzatvára písomne, pričom jedno vyhovenie si ponecháva zamestnanec a druhé zamestnávateľ.²⁷ Pracovný pomer

²⁷ § 60 Zákonníka práce, Dohoda o skončení pracovného pomeru.

Otázka č. 16 Pracovný pomer pedagogického zamestnanca na určitú dobu počas školského roka

Trvanie pracovného pomeru na dobu určitú možno v pracovnej zmluve vymedziť aj konkrétnym dňom, ktorý závisí od charakteru zamestnávateľa.

Možno uzatvoriť pracovný pomer s pedagogickým zamestnancom na určitú dobu aj počas školského roka (napr. od 15. decembra 2019), ak jeho potreba trvá iba do konca školského roka teda do 31. augusta 2020, aby bola dodržaná zákonná podmienka a to, že pracovný pomer možno uzatvoriť najkratšie na jeden školský rok?

Podľa § 82 ods. 4, zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch pracovný pomer na určitú dobu²⁸ s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa §48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

Zo základnej charakteristiky pracovného pomeru na určitú dobu podľa Zákonníka práce vyplýva, že trvanie pracovného pomeru na dobu určitú možno v pracovnej zmluve vymedziť aj konkrétnym dňom, ktorý závisí od charakteru zamestnávateľa. To znamená, že v danom prípade ide o časové obmedzenie, lebo u škôl je charakteristické, že ich činnosť je ohraničená školským rokom a nie kalendárnym rokom. V danom prípade právna veta: „*Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok*“, neznamená, že ak je zmluva uzavretá v priebehu školského roka a nie na jeho začiatku, potom musí trvať aj v ďalšom školskom roku. Znamená to „len“ ohraničenie jej trvania do 31. augusta, teda jej trvanie musí byť určené najmenej do konca školského roka.

Iný výklad by bol proti právnej logike. Ak by z dôvodu, že zmluva nebola uzavretá na začiatku školského roka mala zmluva trvať aj ďalší školský rok, nešlo by zmluvu na jeden školský rok ale o zmluvu na „dva“ školské roky (aj keď neúplné). Nikde neexistuje charakteristika, že školský rok trvá 12 mesiacov,

²⁸ § 48 Zákonníka práce, pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.