

1 PRAMENE PRACOVNÉHO PRÁVA PRE ŠKOLY A ŠKOLSKÉ ZARIADENIA

1.1 Všeobecne záväzné právne predpisy

Prameňmi práva vo všeobecnej rovine rozumieme formy, v ktorých je právo, resp. právne normy vyjadrené (napr. zákon, vyhláška atď.). Prostredie škôl a školských zariadení má z pracovnoprávneho hľadiska svoje špecifiká a je odlišné od bežného pracovného prostredia. Môžu za to predovšetkým osobitosti školského prostredia (vyučovacie hodiny a prestávky, prípravy učiteľov na vyučovacie hodiny, zastupovanie učiteľov atď.).

Samotné použitie Zákonníka práce bez aplikácie ďalších právnych predpisov by nepostačovalo na reguláciu pracovnoprávnych vzťahov v školstve.

Oblasť pracovnoprávnych vzťahov v školách a školských zariadeniach upravujú viaceré všeobecne záväzné právne predpisy. V ďalšom texte sa budeme zaoberať tými najdôležitejšími.

Ústava Slovenskej republiky – pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov je významná predovšetkým druhá hlava, ktorá upravuje základné práva a slobody a jej piaty oddiel upravujúci hospodárske, sociálne a kultúrne práva:

- čl. 35 ods. 1, podľa ktorého každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť;
- čl. 35 ods. 2 určuje, že zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností. V prípade pedagogických a odborných zamestnancov tieto podmienky určuje zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch (kvalifikačné predpoklady, bezúhonnosť, zdravotná spôsobilosť a ovládanie štátneho jazyka);
- čl. 36 ods. 1, podľa ktorého zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä:
 - právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
 - ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
 - ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
 - najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,

- primeraný odpočinok po práci,
 - najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
 - právo na kolektívne vyjednávanie,
- podrobnosti o právach zakotvených v čl. 36 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky určujú osobitné právne predpisy.

Zákonník práce upravuje:

- individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby – upravuje pracovnoprávne vzťahy, t. j. nielen pracovný pomer, ale aj pracovnoprávne vzťahy vyplývajúce z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- kolektívne pracovnoprávne vzťahy – vzťahy medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov a
- niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace.

Zákonník práce v § 3 určuje aj rozsah svojej pôsobnosti. V prostredí škôl a školských zariadení sa Zákonník práce použije len subsidiárne, t. j. vtedy, ak osobitné predpisy neustanovujú inak. Vzťahom Zákonníka práce a osobitných predpisov a ich aplikácii v školách a školských zariadeniach sa zaoberáme v ďalšom texte.

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú:

- a) štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,
- b) právnické osoby zriadené zákonom, právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného predpisu a verejné výskumné inštitúcie,
- c) právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67 %,
- d) iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. To znamená, že Zákonník práce sa použije len subsidiárne v tých veciach, ktoré nie sú upravené zákonom o výkone práce vo verejnom záujme alebo osobitným predpisom. Osobitným predpisom je napríklad aj zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch.

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje (s ďalej uvedenými výnimkami) na pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov aj nepedagogických zamestnancov (napr. ekonóm).

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce (napr. školník, upratovačka atď.).

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme sa nevzťahuje ani na zamestnancov pracujúcich v súkromných školách a školských zariadeniach a cirkevných školách a školských zariadeniach, pretože tieto nespádajú ani do jednej z kategórií zamestnávateľom uvedených v § 1 ods. 2 zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

Zákon o odmeňovaní upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zákon o odmeňovaní sa vzťahuje na:

- všetkých zamestnancov školy a školského zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti regionálneho úradu školskej správy, samosprávneho kraja a obce,
- pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti,
- pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby; to neplatí ak škola, v ktorej sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie pri odmeňovaní postupuje podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa Zákonníka práce,
- pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov základných umeleckých škôl, materských škôl, jazykových škôl a školských zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby; to neplatí, ak základná umelecká škola, materská škola, jazyková škola a školské zariadenie pri odmeňovaní postupuje podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa Zákonníka práce.

Podmienkou, aby škola, v ktorej sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, a základná umelecká škola, materská škola, jazyková škola a školské zariadenie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby mohli postupovať pri odmeňovaní podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, je, že kolektívna zmluva alebo vnútorný predpis, ktorý upravuje podmienky odmeňovania,

obsahovali aj kritériá na ich odmeňovanie. Plat pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca určený podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu nesmie byť nižší ako platová tarifa podľa zákona o odmeňovaní zodpovedajúca kariérovému stupňu, v ktorom je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Školou, v ktorej sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie, podľa školského zákona je:

- základná škola,
- gymnázium,
- stredná odborná škola,
- stredná športová škola,
- škola umeleckého priemyslu,
- konzervatórium,
- školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami s výnimkou materských škôl pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch upravuje práva a povinnosti pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ich pracovnú činnosť a profesijný rozvoj, pôsobnosť MŠVVaŠ SR, kontrolu v profesijnom rozvoji, správne delikty a Centrálny register pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a ďalších zamestnancov škôl a školských zariadení.

Pracovnoprávne vzťahy pedagogických zamestnancov sa spravujú Zákonníkom práce, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Osobitným predpisom je zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, ktorého ustanovenia majú prednosť pred ustanoveniami Zákonníka práce. Zákonník práce vyslovene pripúšťa jeho subsidiárne použitie len u pedagogických zamestnancoch. Dôvodom je, že ide o právny predpis z roku 2001 a v tom čase nebola špeciálne definovaná skupina odborných zamestnancov. Odborný zamestnanec bol definovaný až zákonom č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Skutočnosť, že aj na odborných zamestnancov sa ustanovenia Zákonníka práce použijú len subsidiárne, vyplýva zo samotného vzťahu Zákonníka práce ako všeobecného zákona (*lex generalis*) upravujúceho pracovnoprávne vzťahy a zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch ako osobitného zákona (*lex specialis*) upravujúceho práva a povinnosti pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca a ich pracovnú činnosť. Pri aplikácii ustanovení týchto zákonov sa treba riadiť interpretačným pravidlom *lex specialis derogat legi generali*, t. j. osobitný predpis má prednosť pred všeobecným predpisom.

Ako už bolo skôr uvedené, na pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa vzťahuje aj zákon o výkone práce vo verejnom záujme. Z tohto hľadiska sa treba zaoberať aj vzťahom zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch a zákona o výkone práce vo verejnom záujme. Oba tieto predpisy sú špeciálnymi predpismi vo vzťahu k Zákonníku práce. Pri aplikácii týchto zákonov treba vychádzať z toho, že ustanovenia zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch majú prednosť pred ustanoveniami zákona o výkone práce vo verejnom záujme, pokiaľ ide o pedagogických a odborných zamestnancov. Rozdiely v týchto predpisoch možno vidieť napríklad pri posudzovaní bezúhonnosti zamestnancov.

Zákon o štátnej správe v školstve a školskej samospráve nie je zákonom vyslovene upravujúcim pracovnoprávne vzťahy. Z hľadiska pracovného práva jeho význam spočíva v tom, že upravuje postavenie riaditeľa školy a školského zariadenia, vzťah riaditeľa školy a školského zariadenia k zriaďovateľovi a výberové konanie na obsadenie miesta riaditeľa školy a školského zariadenia.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce a vzťahuje sa na zamestnávateľov a zamestnancov vo všetkých odvetviach výrobné a nevýrobnej sféry, t. j. aj na školy a školské zariadenia.

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov upravuje v súvislosti s pracovnoprávnymi vzťahmi zdravé pracovné podmienky. Uvedený zákon upravuje napríklad povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k ochrane zdravia pri práci a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu u pedagogických a odborných zamestnancoch je osobitne upravené v zákone o pedagogických a odborných zamestnancoch. Preto sa ustanovenia uvedeného zákona týkajúce sa posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu vo vzťahu k pedagogickým a odborným zamestnancom použijú len subsidiárne v otázkach neupravených zákonom o pedagogických a odborných zamestnancoch.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov, obsahuje katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme a katalóg pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme. Pracovné

činnosti uvedené v katalógu sú usporiadané do častí podľa rezortov, odvetví alebo skupín odvetví. Katalóg pracovných činností má význam vo vzťahu k zaradeniu zamestnancov škôl a školských zariadení do platových tried.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v znení neskorších predpisov ustanovuje rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogického zamestnanca (ďalej len „základný úväzok“) a podrobnosti s ním súvisiace.

Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č. 1/2020 Z. z. o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov ustanovuje podrobnosti o kvalifikačných predpokladoch na výkon pracovnej činnosti pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov, na výkon pracovnej činnosti pedagogických zamestnancov v školách a školských zariadeniach pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, pre kategórie odborných zamestnancov a podrobnosti o postupe pri ich posudzovaní.

1.2 Iné predpisy regulujúce pracovnoprávne vzťahy v školstve

Inými predpismi máme na mysli predpisy, ktoré nemajú charakter všeobecne záväzných právnych predpisov. Záväznosť týchto predpisov závisí od konkrétneho druhu predpisu. Aj napriek tomu, že nemajú všeobecnú záväznosť, resp. platnosť, môžu byť záväzné pre konkrétne školy a školské zariadenia a ich zamestnancov.

1.2.1 Kolektívne zmluvy

Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú uzatreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odbo-

rových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií. Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá:

- a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
- b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Ak je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy povinná osoba podľa § 2 zákona č. 211/2001 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov, tak kolektívna zmluva sa považuje za povinne zverejňovanú zmluvu. Aby bola takáto zmluva účinná, je potrebné jej zverejnenie. Zverejňovať kolektívne zmluvy v centrálnom registri zmlúv sú povinné školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti regionálneho úradu školskej správy, vyššieho územného celku a obce. Súkromné školy a školské zariadenia a cirkevné školy a školské zariadenia nemajú povinnosť zverejňovať kolektívne zmluvy.

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov rozlišuje podnikovú kolektívnu zmluvu a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Podniková kolektívna zmluva sa uzatvára medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom. Školy a školské zariadenia s právnou subjektivitou sú v postavení zamestnávateľa. Zamestnávateľom zamestnancov škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity je ich zriaďovateľ. Podnikovú kolektívnu zmluvu v takom prípade uzatvára zriaďovateľ ako zamestnávateľ a vzťahuje sa aj na zamestnancov školy alebo školského zariadenia bez právnej subjektivity. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov upravuje viacero typov kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. V prostredí škôl a školských zariadení sa uplatňuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní, medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

1.2.2 Vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa

Vnútorne predpisy vydáva zamestnávateľ za účelom určenia pravidiel správania sa v určitých situáciách pre zamestnancov. V niektorých prípadoch zákon výslovene predpokladá vydanie vnútorného predpisu zamestnávateľom (napr. § 14b ods. 3 zákona o odmeňovaní).

Podmienkou platnosti vnútorného predpisu zamestnávateľa je jeho súlad s právnymi predpismi. Súlad s právnymi predpismi neznamená len obsahový sú-

lad, ale aj dodržanie postupu vydania vnútorného predpisu stanoveného právnym predpisom. V neposlednom rade súlad s právnymi predpismi znamená aj to, že právne predpisy umožňujú vydanie vnútorného predpisu, resp. z obsahu právnych predpisov vyplýva takáto možnosť. Ako príklad možno uviesť § 88 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého pružný pracovný čas môže zamestnávateľ zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov (to znamená, že nie je ani kolektívna zmluva), zaviesť pružný pracovný čas zákon umožňuje a za týmto účelom môže zamestnávateľ vydať vnútorný predpis, napríklad rozhodnutie o zavedení pružného pracovného času. Možnosť zamestnávateľa postupovať takto aj bez zástupcov zamestnancov vyplýva z § 12 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak sa podľa Zákonníka práce vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne. To neplatí, ak Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom. Aj v prípade, že pružný pracovný čas je zavedený kolektívnou zmluvou, môže táto odkazovať na vnútorný predpis, ktorý podrobnejšie upraví uplatnenie pružného pracovného času na pracovisku. Podmienkou účinnosti, resp. záväznosti predpisu je oboznámenie osôb, voči ktorým smeruje s uvedeným predpisom. Zamestnanec nie je viazaný vnútorným predpisom zamestnávateľa, s ktorým nebol preukázateľne oboznámený. Povinnosť zamestnanca dodržiavať len predpisy, s ktorými bol oboznámený vyplýva z § 81 písm. c) Zákonníka práce. Podľa uvedeného ustanovenia zamestnanec je povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

Označenie predpisu vyplýva buď z právnych predpisov, alebo ho určí škola alebo školské zariadenie podľa toho, čo upravuje. V praxi sa zvyknú používať rôzne označenia pre vnútorné predpisy, napríklad smernica, poriadok, pokyn, vnútorný predpis, opatrenie a pod. Niekedy sa vnútorné predpisy súhrnne zvyknú označovať aj ako vnútorné riadiace akty. Pre niektoré vnútorné predpisy sa v praxi ustálili, resp. sú zaužívané určité názvy. Niekedy sa zvykne určovať, aké názvy sa majú používať pre vnútorné predpisy (napr. čo upravujú smernice, opatrenia, pokyny a pod.). V skutočnosti však platí, že pokiaľ názov vnútorného predpisu nie je upravený právnym predpisom, môže si ho určiť škola alebo školské zariadenie. Pravidlá používania názvov vnútorných predpisov, ktoré nie sú určené zákonom, predstavujú len tzv. ustálenú prax. Nie je nevyhnutné zotrvávať

na tejto praxi, keďže sa môže líšiť v závislosti od typu inštitúcie, resp. od rezortu, do ktorého inštitúcia patrí.

Právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy dávajú právo vydávať vnútorné predpisy zamestnávateľovi. Túto skutočnosť treba rešpektovať aj v prípade škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity. Tieto školy nemajú postavenie zamestnávateľa a riaditeľ nemá postavenie štatutárneho orgánu. Z uvedeného dôvodu vnútorné predpisy v tomto prípade vydáva zriaďovateľ. Škola alebo riaditeľ má právo vydať vnútorný predpis jedine v prípadoch, keď osobitný predpis vyslovene priznáva právo vydať vnútorný predpis škole alebo riaditeľovi školy bez ohľadu na to, či škola má alebo nemá právnu subjektivitu. Napríklad ustanovenie § 35 ods. 6 zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch predpokladá, že riaditeľ upraví vo vnútornom predpise štruktúru kariérových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená.

Za základný vnútorný predpis zamestnávateľa možno považovať **pracovný poriadok**. Pracovný poriadok je legislatívne zakotvený v § 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, v § 84 Zákonníka práce, ako aj v niektorých ďalších zákonoch.

Z ustanovenia § 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme vyplýva, že vydanie pracovného poriadku je povinné pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Do tejto skupiny patria školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti obce, samosprávneho kraja, regionálneho úradu školskej správy a ústredného orgánu štátnej správy. Ak škola alebo školské zariadenie nemá právnu subjektivitu, pracovný poriadok vydáva zriaďovateľ.

Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia niektorých právnych predpisov podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Napríklad zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch v niektorých prípadoch vyslovene predpokladá úpravu niektorých pracovných podmienok pedagogických a odborných zamestnancov v pracovnom poriadku (napr. § 7 ods. 1 a § 70 ods. 10). Podobne aj zákon o výkone práce vo verejnom záujme či zákon o odmeňovaní predpokladajú v niektorých ich ustanoveniach podrobnejšiu úpravu v pracovnom poriadku (napr. § 5 ods. 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, § 2 ods. 8 zákona o odmeňovaní).

Školy a školské zariadenia (rovnako aj zriaďovatelia škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity) majú k dispozícii vzorový pracovný poriadok. MŠVVaŠ SR vydáva po vyjadrení príslušného odborového orgánu Pracovný poriadok pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a škol-

ských zariadení, ktorý je vzorový na vypracovanie pracovného poriadku škôl a školských zariadení, ktoré sú zamestnávateľmi, a pre zriaďovateľov, ktorí sú zamestnávateľmi pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. V súvislosti s uvedeným ustanovením si treba uvedomiť dve skutočnosti:

1. Keďže ide o vzorový pracovný poriadok pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení, treba ho upraviť na podmienky školy alebo školského zariadenia. Ako každý vzorový dokument aj vzorový pracovný poriadok obsahuje ustanovenia, ktoré bez ďalšej úpravy nemajú právny význam, resp. poskytujú určitý návod na úpravu konkrétneho ustanovenia. Vzhľadom na uvedené možno jednoznačne povedať, že nestačí, ak škola alebo školské zariadenie doplnia len svoj názov a ostatné ustanovenia ponechajú nedotknuté.
2. Vzorový pracovný poriadok bol vydaný vo februári 2020. Od jeho vydania už uplynuli tri roky a vzhľadom na viaceré legislatívne zmeny v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a pracovnej činnosti pedagogických a odborných zamestnancov, už pôvodná verzia vzorového pracovného poriadku nie je aktuálna.

V prípade, že pracovný poriadok zamestnávateľa obsahuje ustanovenia neupravené na pomery školy alebo ustanovenia, ktoré už vplyvom legislatívnych zmien nie sú správne, nespôsobuje to neplatnosť pracovného poriadku ako celku. Dôsledkom týchto skutočností je neplatnosť, resp. neúčinnosť, či nepoužiteľnosť takýchto ustanovení. V prípade rozporu pracovného poriadku s právnymi predpismi majú vždy prednosť platné a účinné právne predpisy. Napriek tomu, je vhodné mať pracovný poriadok v aktuálnom znení, keďže zamestnanci často pri hľadaní odpovedí na niektoré otázky týkajúce sa výkonu ich práce uprednostňujú pracovný poriadok ako právne predpisy. Okrem toho, ako už bolo vyššie uvedené, pracovný poriadok bližšie konkretizuje niektoré pracovné podmienky upravené právnymi predpismi. Tieto pracovné podmienky, ak vychádzajú z neaktuálneho znenia príslušných právnych predpisov, sú potom nepoužiteľné pre zamestnávateľa a zamestnancov.

PRÍKLAD Č. 1:

Podľa čl. 6 ods. 8 vzorového pracovného poriadku miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca sa obsadzuje výberovým konaním podľa § 5 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, ak to určí pracovný poriadok zamestnávateľa; zamestnávateľ môže určiť konkrétne funkcie vedúcich zamestnancov, ktoré sa budú obsadzovať výberovým konaním. Toto ustanovenie dáva možnosť za-

mestnávateľovi určiť, ktoré miesta vedúcich zamestnancov sa budú obsadzovať na základe výberového konania. V prípade, že toto ustanovenie ponechá škola alebo školské zariadenie bezo zmeny, tak nemá žiadny právny význam.

Niektoré obsahové náležitosti pracovného poriadku vyplývajú aj z osobitných právnych predpisov, napríklad zo zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch, ako osobitného zákona upravujúceho práva a povinnosti a pracovnú činnosť pedagogických a odborných zamestnancov. Podľa § 7 ods. 1 zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch 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 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. Podľa § 6 ods. 1 písm. c) zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch pracovnou činnosťou pedagogického zamestnanca sa rozumejú ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktoré zamestnávateľ upraví v pracovnom poriadku. V pracovnom poriadku majú byť podľa zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch rozpracované aj zásady hodnotenia pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Súčasťou zásad hodnotenia sú kritériá na hodnotenie výsledkov a kvality výkonu pracovnej činnosti vyplývajúce zo školského vzdelávacieho programu, výchovného programu a individuálnych charakteristík školy alebo školského zariadenia. V pracovnom poriadku môže zamestnávateľ rozpracovať etický kódex pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov vydaný MŠVVaŠ SR v súlade so zameraním školy alebo školského zariadenia.

Podmienkou platnosti pracovného poriadku je predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov sú odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, ako aj zamestnanecká rada (zamestnanecký dôverník), právo na udelenie predchádzajúceho súhlasu patrí odborovej organizácii. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok samostatne bez predchádzajúceho súhlasu.

Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda **účinnosť** dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený. Spôsob zverejnenia nie je zákonom upravený. Podmienka zverejnenia bude splnená napríklad pri jeho zverej-

není u zamestnávateľa na mieste prístupnom všetkým zamestnancom, prípadne zverejnením na internej webovej stránke zamestnávateľa. Pracovný poriadok musí byť prístupný každému zamestnancovi. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Na túto povinnosť netreba zabúdať najmä pri novoprijatých zamestnancoch. Ideálne je v prvý deň nástupu do zamestnania oboznámiť novoprijatého zamestnanca s pracovným poriadkom, aj so všetkými ostatnými internými predpismi.

V prípade škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity pracovný poriadok vydáva zriaďovateľ, ktorý je v týchto prípadoch zamestnávateľom. Ako už bolo uvedené, pracovný poriadok pre zamestnancov škôl a školských zariadení má svoje osobitosti. Zriaďovateľ tieto osobitosti musí zohľadniť. Je na zriaďovateľovi, akým spôsobom sa vysporiada s pracovným poriadkom pre zamestnancov školy alebo školského zariadenia. Teda, či vydá osobitný pracovný poriadok pre školu alebo školské zariadenie alebo osobitosti zamestnancov školy zohľadní v jednom pracovnom poriadku, ktorý bude platiť pre všetkých jeho zamestnancov.

Zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov upravuje podmienky poskytovania ochrany osobám v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Uvedený zákon zavádza pre niektorých zamestnávateľov určité povinnosti, konkrétne povinnosť vydať vnútorný predpis, v ktorom určí podrobnosti o:

- a) podávaní oznámení,
- b) preverovaní oznámení a oprávneniach zodpovednej osoby pri preverovaní oznámení,
- c) zachovaní mlčanlivosti o totožnosti oznamovateľa,
- d) evidovaní oznámení,
- e) oboznamovaní oznamovateľa s výsledkom preverenia jeho oznámenia,
- f) spracúvaní osobných údajov uvedených v oznámení.

Povinnosť vydať uvedený vnútorný predpis má zamestnávateľ, ktorý:

- a) zamestnáva najmenej 50 zamestnancov a
- b) je orgánom verejnej moci, ktorý zamestnáva najmenej 5 zamestnancov.

Zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, vydáva predmetný vnútorný predpis aj vo vzťahu k rozpočtovej organizácii a príspevkovej organizácii, ktoré sú v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti, ak táto právnická osoba zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Povinnosť vydať vnútorný predpis upravujúci oznamovanie protispoločenskej činnosti majú teda len školy a školské zariadenia, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov.

Zo zákona o odmeňovaní vyplýva možnosť a v niektorých prípadoch aj povinnosť vydania interného predpisu zamestnávateľom. Uvedený zákon sa vzťahuje na všetky školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti regionálneho úradu školskej správy, vyššieho územného celku, obce, ústredného orgánu štátnej správy a verejnej vysokej školy. Zákon sa vzťahuje aj na pedagogických a odborných zamestnancov cirkevných škôl a školských zariadení a súkromných škôl a školských zariadení. Ak cirkevná škola a školské zariadenie alebo súkromná škola a školské zariadenie pri odmeňovaní postupujú podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa Zákonníka práce, nevzťahuje sa na nich zákon o odmeňovaní. Zákon o odmeňovaní predpokladá, že odmeňovanie v týchto školách môže byť upravené v internom predpise. Vnútorný predpis, ktorý upravuje **podmienky odmeňovania zamestnancov**, obsahuje aj **kritériá na ich odmeňovanie**. Plat pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca určený podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu nesmie byť nižší ako platová tarifa podľa zákona o odmeňovaní zodpovedajúca kariérovému stupňu, v ktorom je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Aj niektoré ďalšie ustanovenia zákona o odmeňovaní predpokladajú vydanie vnútorného predpisu školou a školským zariadením. Vnútorným predpisom má škola alebo školské zariadenie upraviť výšku príplatku za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Podľa § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí týmto spôsobom, dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise.

1.2.3 Iné dokumenty nezáväzného charakteru

Do tejto kategórie patria rôzne usmernenia a aplikačné pomôcky vydávané MŠVVaŠ SR. Tieto zväčša predstavujú určitý návod, ako postupovať v niektorých prípadoch. Majú často povahu akéhosi komentáru k niektorým ustanoveniam právnych predpisov. Väčšinou sú vydávané po prijatí novej legislatívy za účelom odstránenia aplikačných problémov, ktoré sa vyskytujú v súvislosti s no-

vou právnou úpravou. Skutočnosť, že tieto materiály nie sú záväzného charakteru, často vyplýva aj priamo z ich názvu (napr. aplikačná pomôcka). Niekedy je to výslovne uvedené v texte. Tieto dokumenty sú pomôckou pre zriaďovateľov, riaditeľov, ale aj iných zamestnancov škôl a školských zariadení, ale nemajú záväzný charakter.