



• Slovenská komora učiteľov •
Novohradská 3
821 09 Bratislava

• javorkovaja@gmail.com •

Vaše číslo/zo dňa
e-mail / 19. 3. 2020

Naše číslo
BEZ/2020/3147

Vybavuje/tel.
Mgr. Košík Kamil
055 / 79 79 937

Košice
19. 03. 2020

Vec

Odpoveď na žiadosť o písomné stanovisko

Dňa 19. marca 2020 sa na Národný inšpektorát práce obrátila Slovenská komora učiteľov, Novohradská 3, 821 09 Bratislava so žiadosťou o písomné stanovisko k pracovnoprávnym podnetom od pedagogických a odborných zamestnancov. Išlo o rozdielny výklad zákona zriaďovateľmi škôl a školských zariadení dotýkajúcich sa organizácie práce a mzdových nárokov počas prerušenia práce v školách a školských zariadeniach.

Národný inšpektorát práce k vyššie uvedenému uvádza nasledovné:

K problému č. 1 a otázkam č. 1 a 2:

V zmysle ust. čl. 18 ods. 1 zákona č. 369/1992 Zb. Ústavy SR nemožno nikoho poslať na nútené práce alebo nútené služby.

V zmysle ust. čl. 18 ods. 1 zákona č. 369/1992 Zb. Ústavy SR sa ustanovenie odseku 1 nevzťahuje na:

- a) práce ukladané podľa zákona osobám vo výkone trestu odňatia slobody alebo osobám vykonávajúcim iný trest, nahradzujúci trest odňatia slobody,
- b) vojenskú službu alebo inú službu ustanovenú zákonom namiesto povinnej vojenskej služby,
- c) službu vyžadovanú na základe zákona v prípade živelných pohrôm, nehôd alebo iného nebezpečenstva, ktoré ohrozuje životy, zdravie alebo značné majetkové hodnoty,
- d) konanie uložené zákonom na ochranu života, zdravia alebo práv iných,
- e) menšie obecné služby na základe zákona.

V zmysle ust § 47 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej „Zákonník práce“) zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

- a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
- b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

V zmysle ust. § 55 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnanec povinný vykonávať prácu iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.

V zmysle ust. § 55 ods. 4 Zákonníka práce môže zamestnávateľ 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.

V zmysle ust. § 3 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov sa na účely tohto zákona mimoriadnou situáciou rozumie obdobie ohrozenia alebo obdobie pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti na život, zdravie alebo majetok, ktorá je vyhlásená podľa tohto zákona; počas nej sa vykonávajú opatrenia na záchranu života, zdravia alebo majetku, na znižovanie rizík ohrozenia alebo činnosti nevyhnutné na zamedzenie šírenia a pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti.

Na účely tohto zákona sa mimoriadnou udalosťou rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa alebo teroristický útok, pričom

- a) živelná pohroma je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k nežiaducemu uvoľneniu kumulovaných energií alebo hmôt v dôsledku nepriaznivého pôsobenia prírodných síl, pri ktorej môžu pôsobiť nebezpečné látky alebo pôsobia ničivé faktory, ktoré majú negatívny vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- b) havária je mimoriadna udalosť, ktorá spôsobí odchýlku od ustáleného prevádzkového stavu, v dôsledku čoho dôjde k úniku nebezpečných látok alebo k pôsobeniu iných ničivých faktorov, ktoré majú vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- c) katastrofa je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k narastaniu ničivých faktorov a ich následnej kumulácii v dôsledku živeľnej pohromy a havárie.

Uznesením vlády SR č. 111 z 11. marca 2020 vláda schválila návrh na vyhlásenie mimoriadnej situácie podľa § 8 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným koróna vírusom SARS-CoV-2 na území Slovenskej republiky a vyhlásila podľa § 8 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov 12. marca 2020 od 06:00 hod. mimoriadnu situáciu pre územie Slovenskej republiky.

Preradenie na inú prácu bez výslovného súhlasu zamestnanca je výnimočným inštitútom, ktorý vo svojej podstate vymedzuje aj čl. 18 Ústavy SR, a ktorý je prípustný len za Ústavou a zákonom stanovených podmienok.

Vo všeobecnosti ust. § 55 ods. 4 Zákonníka práce dáva právo zamestnávateľovi využiť uvedený inštitút len v prípade existencie špecifických okolností, t. j. v prípade existencie potreby odvracania mimoriadnej udalosti alebo potreby zmiernenia jej bezprostredných následkov. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že z hľadiska vymedzenia časového rozsahu uvedeného preradenia ide o preradenie obmedzené na čas nevyhnutnej potreby. V tomto prípade ide o preradenie na inú prácu (t. j. môže ísť o zmenu druhu práce, ako aj miesta výkonu práce).

Zamestnávateľ musí v danom prípade dôsledne posúdiť existenciu potreby odvracania mimoriadnej udalosti alebo potreby zmiernenia jej bezprostredných následkov vo vzťahu ku konkrétnym zamestnancom. V prípade splnenia predpísaných zákonných podmienok môže zamestnávateľ tento inštitút využiť.

Taktiež možno zdôrazniť, že zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb. Zamestnanec teda má právo odmietnuť taký pokyn zamestnávateľa avšak posúdenie oprávnenosti odmietnutia takého pokynu zamestnávateľa záleží od posúdenia okolností konkrétneho prípadu, pričom je rozhodujúca jeho objektívna odôvodnenosť.

K problému č. 2 a otázkam č. 3 až 6:

V zmysle ust. § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) je neplatná 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.

V zmysle ust. 111 ods. 1 Zákonníka práce určuje čerpanie dovolenky zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

V zmysle ust. § 111 ods. 2 Zákonníka práce môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

V zmysle ust. § 111 ods. 3 Zákonníka práce nesmie byť hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 určené na viac ako dva týždne, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámi najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

V zmysle ust. 111 ods. 5 Zákonníka práce ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

V zmysle ust. § 142 ods. 4 Zákonníka práce ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

V zmysle ust. § 231 ods. 1 Zákonníka práce uzatvára odborový orgán so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Zákonník práce v ust. § 111 ods. 1 zakotvuje tzv. oznamovacia povinnosť zamestnávateľa, kedy je čerpanie dovolenky zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred, pričom toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Skrátenie tejto doby teda bez súhlasu zamestnanca nie je možné.

Z hľadiska možnosti zamestnávateľa dohodnúť možnosť skrátenia doby oznámenia čerpania dovolenky so zástupcami zamestnancov bez súhlasu zamestnancov na menej ako 14 dní, máme za to, že uvedené je v rozpore so základným východiskom pre vznik práv a povinností z kolektívnej zmluvy, spočívajúcom v zásade „výhodnosti“ pre zamestnancov (resp. aj pre zástupcov zamestnancov) a zásade prípustnosti (možnosti odchýlenia sa od ustanovení Zákonníka práce). Zdôrazňujeme, že takáto kolektívna zmluva môže byť posudzovaná ako neplatná v tej časti, v ktorej vyššie uvedený princíp poruší, a to aj s ohľadom na ust. § 4 ods. 2 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Zamestnávateľ je zároveň po dohode so zástupcami zamestnancov oprávnený využiť možnosť určenia hromadného čerpania dovolenky (najviac na 2 týždne), ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

Čo sa týka možnosti zamestnávateľa postupovať podľa ust. § 142 ods. 4 Zákonníka práce, uvedené je podmienené písomnou dohodou so zástupcami zamestnancov a

existenciou vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi objektívne pridelovať prácu. Základnou podmienkou realizácie tohto inštitútu je závažnosť dôvodov, a zároveň ich prevádzkový charakter (brániace bežnej prevádzke zamestnávateľa), ktorého základným účelom je dočasné riešenie nemožnosti pridelovania práce z vážnych dôvodov, a to konsenzom so zástupcami zamestnancov s cieľom vyhnúť sa napr. prepúšťaniu zamestnancov.

S pozdravom

Mgr. Miroslava Mošonová
riaditeľka odboru inšpekcie práce

Elektronické podpisy

Registrátúrne číslo záznamu: 2020/5550

Vec: Odpoveď na žiadosť o stanovisko

Parafa	Dátum/čas	Meno	Pozícia	Org.útvár	Funkcia	V zast.	Zastúpil	Poznámka
Schválené	20.03.2020 08:36	Mochňacká Jana, Ing.	vedúci	NIP_O PPV		Nie		
Schválené	20.03.2020 08:54	Mošonová, Miroslava, Mgr.	vedúci	NIP_OIP	riaditeľ odboru	Nie		