



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVA, VEDY,
VÝSKUMU A ŠPORTU
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Stromová 1, 813 30 Bratislava 1

Odborom školstva v sídle kraja
Školským úradom
Zriaďovateľom škôl a školských zariadení
Riaditeľom škôl a školských zariadení

Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

2020-10253:1-B2001

Vybavuje/linka

Mgr.Dudáková/393

JUDr. Kasenčák/491

Bratislava

09.03.2020

Vec

Stanovisko

Vo vzťahu k prebiehajúcim opatreniam na zabránenie šírenia ochorenia COVID - 19 a dopadom týchto opatrení na zamestnancov v súvislosti s hrozbou koronavírusu, v spolupráci s Odborovým zväzom Pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, uvádzame:

Je potrebné **rozlišovať medzi nariadením „karanténneho opatrenia“** orgánom verejného zdravotníctva (t.j. Úrad verejného zdravotníctva SR, regionálne úrady verejného zdravotníctva, prípadne Ministerstvo zdravotníctva SR) podľa § 12 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov **a obmedzením činnosti škôl a školských zariadení** na základe rozhodnutia riaditeľa školy alebo riaditeľa školského zariadenia formou riaditeľského voľna alebo rozhodnutia ministra školstva, vedy, výskumu a športu (ďalej len „minister“) formou mimoriadneho prerušenia alebo zmeny obdobia vyučovania.

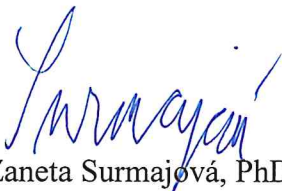
Ak **je karanténne opatrenie nariadené príslušným orgánom verejného zdravotníctva**, sú povinné všetky dotknuté subjekty sa týmto opatrením spravovať, pričom orgán verejného zdravotníctva určí, aké opatrenia má zamestnávateľ prijať. Ak zamestnanci nemôžu vykonávať prácu z dôvodu, že majú podľa nariadeného karanténneho opatrenia zostať v „*izolácii v domácom prostredí*“ a dodržiavať protiepidemiologické opatrenia aj napriek tomu, že sa u nich neprejavujú príznaky ochorenia COVID - 19, zamestnávateľ **môže umožniť** týmto zamestnancom vykonávať prácu doma, tzv. „*home office*“. Ak zamestnávateľ **neumožní** zamestnancom vykonávať prácu doma, zamestnanci **majú nárok na náhradu príjmu** podľa § 4 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov počas prvých 10 dní od zamestnávateľa a od 11-teho dňa a ďalších dní nárok na nemocenskú dávku podľa § 33 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov od Sociálnej poisťovne, **rovnako ako pri dočasnej pracovnej neschopnosti**.

Ak karanténne opatrenie **nie je nariadené príslušným orgánom verejného zdravotníctva**, škola alebo školské zariadenie môžu mať obmedzenú činnosť **na základe rozhodnutia riaditeľa**

školy najviac na 5 dní podľa § 150 ods. 5 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, resp. **na základe rozhodnutia ministra na nevyhnutný čas** podľa § 3 ods. 8 vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 231/2009 Z. z. o podrobnostiach o organizácii školského roka na základných školách, na stredných školách, na základných umeleckých školách, na praktických školách, na odborných učilištiach a na jazykových školách. Z dôvodu, že počas obmedzenej činnosti školy alebo školského zariadenia na základe rozhodnutia riaditeľa školy alebo riaditeľa školského zariadenia alebo ministra **nie je možné zamestnancom pridelovať prácu** podľa pracovnej zmluvy, pretože škola alebo školské zariadenie sú „zatvorené“, ide o „**inú**“ **prekážku v práci na strane zamestnávateľa**. Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce „*Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.*“. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť aj na výkone práce doma, tzv. „home office“.

Zákonník práce v týchto prípadoch neumožňuje, aby zamestnávateľ dal zamestnancom **pokyn** na čerpanie dovolenky, náhradného voľna, aby bezdôvodne absolvovali lekárske vyšetrenie, prípadne aby čerpali ošetrovné s cieľom úspory mzdových nákladov. Súvisí to so skutočnosťou, že pri čerpaní dovolenky, ako aj pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas sa zamestnávateľ musí so zamestnancom **dohodnúť**.

S pozdravom



JUDr. Žaneta Surmajová, PhD.
generálna riaditeľka
sekcie legislatívno-právnej



Mgr. Mária Puchalová
poverená generálna riaditeľka
osobného úradu