

## **Pracovněprávní aspekty mimořádného opatření ministerstva zdravotnictví nařizující přerušeni výuky ve školách**

Mimořádné opatření ministerstva zdravotnictví ze dne 10.3.2020 nařizující od 11.3.2020 přerušeni výuky (resp. zakazující prezenční formu vzdělávání spočívající v osobní přítomnosti žáků a studentů ve škole) v základních, středních a vyšších odborných školách v souvislosti s preventivními opatřeními proti šíření koronavirové infekce má řadu dopadů do různých oblastí řízení školy. Tou nejdůležitější je samozřejmě pedagogicko organizační, kdy se pedagogičtí pracovníci musejí vypořádat s plněním školního vzdělávacího programu i v této mimořádné situaci. Následující řádky pojednávají o pracovněprávních souvislostech tohoto opatření, tj. o dopadech do vztahů zaměstnanec – zaměstnavatel.

V první řadě je na místě konstatovat, že i přes výjimečnost důvodů pro toto státní mocí nařízené přerušeni výuky je z věcného hlediska tato situace, kdy žáci a studenti nejsou po jistou dobu přítomni ve škole, běžná a ředitel škol ji řeší poměrně často. Z právního hlediska jde o naprosto identickou situaci jako v případě tzv. vedlejších prázdnin (např. jarních, vánočních apod.) a popř. při vyhlášení tzv. ředitelského volna (§ 24 odst. 2 školského zákona). Nezvyklá je tato aktuální situace snad jen tím, že zatím není určena doba, po kterou bude mimořádné opatření ministerstva zdravotnictví v platnosti.

Jaké možnosti tedy má ředitel školy jako statutární orgán zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům školy v době, kdy žáci a studenti nejsou přítomni ve škole?

### **Nepedagogičtí pracovníci**

Začneme nepedagogickými pracovníky, jejichž práce většinou bezprostředně nezávisí na přítomnosti žáků a studentů ve škole. Mimořádné opatření ministerstva zdravotnictví ze dne 10.3.2020 neuzavírá budovy škol, tj. nijak nebrání tomu, aby zaměstnavatel dále ukládal zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy. Takže pokud k tomu ředitel školy nemá jiný důvod, zůstává školní budova v běžném režimu a nepedagogičtí pracovníci (zejména THP zaměstnanci, pracovníci úklidu a údržby apod.) dále konají práci a mimořádné opatření ministerstva zdravotnictví ze dne 10.3.2020 se jich nijak netýká. Zřejmě pouze v případě zaměstnanců školních jídelen bude mít nepřítomnost žáků a studentů ve škole bezprostřední vliv na možnost (resp. nemožnost) přidělovat těmto zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy. Takže v případě že zaměstnavatel nebude schopen těmto nepedagogickým pracovníkům přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a nedohodne s nimi např. převedení na jinou práci (což ovšem vyžaduje souhlas zaměstnance – viz. § 40 zákoníku práce), půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce). Snížení této náhrady mzdy až na 60%, které umožňuje ustanovení § 209 odst. 2 zákoníku práce, se netýká tzv. veřejných škol, tj. škol zřizovaných územními samosprávnými celky, tedy obcemi a kraji (viz. § 209 odst. 1 zákoníku práce). Takže v případě překážky v práci na straně zaměstnavatele u těchto tzv. veřejných škol náleží zaměstnanci vždy náhrada platu ve výši 100% průměrného výdělku. Výše zmíněné snížení této náhrady je možné jen u škol soukromých a církevních.

### **Pedagogičtí pracovníci**

V případě pedagogických pracovníků má ředitel školy k dispozici hned několik nástrojů k řešení situace, kdy žáci a studenti nejsou přítomni ve škole:

#### **1. Výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností**

Podle ustanovení § 22a odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, vykonává pedagogický pracovník ve své pracovní době dvě činnosti:

- a) přímou pedagogickou činností (ta spočívá v přímém působení na žáky a studenty, kterým je realizován školní vzdělávací program – viz. § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o

pedagogických pracovnících),

- b) práce související s přímou pedagogickou činností (jejich demonstrativní výčet obsahuje ustanovení § 3 odst. 1, písm. b) vyhlášky č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád zaměstnanců škol a školských zařízení).

Ustanovení § 22a odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, připouští výkon těchto prací souvisejících s přímou pedagogickou činností i na jiném místě, než na pracovišti zaměstnavatele. Citované ustanovení zákona dokonce zmocňuje zaměstnance (pedagogického pracovníka), aby si sám určil dobu a místo výkonu těchto prací.

Při využití tohoto nástroje tedy fakticky ředitel školy nemusí přijímat žádné zvláštní opatření, resp. ukládat speciální pracovní úkoly, a je na samotném pedagogickém pracovníkovi, aby i nadále plnil své pracovní povinnosti prováděním těch úkonů, jež nevyžadují osobní přítomnost žáků a studentů ve škole. Jedním dechem je na místě dodat, že je to ale především zaměstnavatel (ředitel školy a další vedoucí zaměstnanci), kdo může a vlastně i musí zaměstnanci (pedagogovi) určovat jeho pracovní povinnosti. Jinými slovy, pokud z pedagogicko organizačních důvodů bude třeba, aby učitelé komunikovali se svými žáky distančně (např. prostřednictvím internetu), jsou tito zaměstnanci samozřejmě povinni takové pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance splnit. Kromě toho je rovněž na místě připomenout ustanovení § 22a odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, podle kterého může zaměstnavatel nařídit pedagogickým pracovníkům povinnou přítomnost na pracovišti i v případech, kdy žáci a studenti nejsou ve škole (typicky z důvodu účasti pedagoga na poradě, školení organizovaného pro zaměstnance apod.). V této souvislosti je ale třeba dodržet jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a to zásadu rovného přístupu.

Postup zaměstnavatele podle této varianty se vlastně vůbec neprojeví v evidenci odpracované pracovní doby. V té bude zaznamenán výkon práce zaměstnance jako v každé jiné pracovní směně, a to bez ohledu na skutečnost, že např. zaměstnanec vůbec nebyl na pracovišti. Evidenci odpracované pracovní doby (§ 96 zákoníku práce) si totiž nelze plést se samoučelnou (protože právními předpisy nepožadovanou) evidencí přítomnosti na pracovišti, tj. evidencí docházky...

## **2. Volno k samostudiu**

Volno k samostudiu se týká se samozřejmě jen pedagogických pracovníků. K dispozici je ovšem jen 12 pracovních dnů ve školním roce, a je otázka, kolik jich ještě v tomto školním roce danému pedagogovi zbývá k vyčerpání... Na tomto místě nebudeme rozebírat všechny právní souvislosti čerpání volna k samostudiu (i když ustanovení § 24 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, obsahuje celou řadu interpretačních nejasností) a pouze připomeneme, že ředitel školy může nařídit čerpání volna k samostudiu doslova „den ze dne“, tj. bez nutnosti dodržet jakoukoli oznamovací lhůtu. Nařídit čerpání volna k samostudiu lze zcela nezávisle na tom, zda pedagogický pracovník již má nebo naopak nemá vyčerpanou dovolenou.

## **3. Dovolená**

Dovolenu může zaměstnavatel jednostranně nařídit jen za podmínky, že dodrží 14 denní oznamovací lhůtu. Pokud by měl zaměstnanec nastoupit dovolenou „den ze dne“, musí zaměstnavatel disponovat souhlasem zaměstnance se zkrácením výše uvedené oznamovací lhůty (§ 217 odst. 1 zákoníku práce).

## **4. Pracovní volno s náhradou mzdy (platu)**

Je to obdoba tzv. „sick days“, tj. zákonem neupravených, ale dovolených situací, kdy zaměstnanec potřebuje volno, aniž by vznikla některá ze zákonem uznaných překážek v práci na straně zaměstnance. Toto pracovní volno ovšem nelze zaměstnanci vnutit – vyžaduje oboustrannou dohodu zaměstnavatele a zaměstnance. Jinak dominuje povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a v ní sjednaných pracovních podmínkách.

## **5. Překážka v práci na straně zaměstnavatele**

Úmyslně až na posledním místě uvádíme situaci, kterou jsme již vyložili v kapitole týkající se nepedagogických pracovníků (zejména zaměstnanců školních jídelen – viz. výše). Jestliže tedy zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnanci (pedagogovi) práci podle pracovní smlouvy, náleží tomuto zaměstnanci náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce). U pedagogických pracovníků však v praxi téměř nemůže nastat situace, že by nebylo možné plnit pracovní úkoly v době, kdy žáci a studenti nejsou přítomni ve škole – viz. výklad v bodě 1 týkajícím se výkonu prací souvisejících s přímou pedagogickou činností.

### **Přerušování výuky ve školách jako překážka v práci pro rodiče žáků**

A ještě jednu pracovněprávní souvislost tohoto státní mocí nařízeného přerušování výuky ve školách v tomto rozboru zmíníme: rodiče žáků (zejména těch nejmenších na prvním stupni základní školy) často řeší problém dohledu nad svými dětmi v době, kdy je ve škole přerušena výuka. V naprosté většině případů jim nevzniká žádný nárok na pracovní volno u zaměstnavatele z důvodu přerušování provozu školy (typicky v době tzv. vedlejších prázdnin). V případě tohoto mimořádného opatření ministerstva zdravotnictví ze dne 10.3.2020 je však situace jiná. Tím, že je komentované mimořádné opatření ministerstva zdravotnictví vydáno jako normativní správní akt (ministerstvo zdravotnictví zde vystupuje jako správní úřad ve smyslu ustanovení § 80 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví), je naplněno ustanovení § 191 zákoníku práce, podle kterého vzniká zaměstnanci nárok na omluvenou nepřítomnost v práci po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. V daném případě jde sice o pracovní volno bez náhrady mzdy (platu), ale zaměstnanci (resp. pojištěnci) vzniká nárok na ošetrovné ve výši 60% redukovaného denního vyměřovacího základu. Tuto dávku vyplácí rodičům okresní správa sociálního zabezpečení místně příslušná podle sídla zaměstnavatele (resp. jeho mzdové účtárny), a to na základě žádosti. Žádost potvrzuje škola, jejímž je dítě žákem. Formulář této žádosti je ke stažení na webu České správy sociálního zabezpečení:

[https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/89\\_628\\_5.pdf](https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/89_628_5.pdf)

**10.3.2020**

**JUDr. PhDr. Jiří Valenta**