

Usmernenie pre zamestnancov SZŠ UNES počas COVID-19

Organizácia práce v škole a práce formou home office

Legislatívne predpisy a ich záväznosť:

V Slovenskej republike máme od 1.10.2020 vyhlásený núdzový stav. MŠVVaŠ SR vydalo usmernenia k organizácii a podmienkam výchovy a vzdelávania v materských, základných, stredných, vysokých školách, špeciálnych školách. Usmernenia rešpektujú Vyhlášky Úradu verejného zdravotníctva, Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR a uznesenia Vlády SR.

Nosenie rúšok v škole:

Nosenie rúšok na školách v školskom roku 2020/2021 vyplýva z opatrenia Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky pri ohrození verejného zdravia zo dňa 14.10.2020.

V zmysle tohto usmernenia sa všetkým osobám zakazuje s účinnosťou od 15. októbra 2020 od 06:00 hod. do odvolania pohybovať sa na verejnosti v exteriéroch, v priestoroch interiérov budov alebo v prostriedkoch verejnej dopravy bez prekrytia horných dýchacích ciest (nos, ústa) ako je napríklad rúško, šál, šatka, a to s výnimkou:

- detí do 6 rokov veku,
- osôb v exteriéroch mimo zastavaného územia (intravilánu) obce, pokiaľ sú od ostatných osôb, s ktorými nežijú v jednej domácnosti, vzdialené viac ako 5 metrov,
- osôb so závažnými poruchami autistického spektra,
- žiakov so stredným a ťažkým mentálnym alebo sluchovým postihnutím,
- osoby pri výkone športu,
- fotografované osoby na čas nevyhnutný pre výkon procesu fotografovania,
- osoby nevesty a ženícha pri sobáši,
- výkonných umelcov pri podávaní umeleckého výkonu a účinkujúcich pri nakrúcaní dokumentárneho filmu,
- tlmočníkov do posunkovej reči v rámci výkonu povolania,
- zamestnanca, ktorý sa nachádza na vnútornom pracovisku sám.

Zároveň sa pre deti od 3 do 6 rokov dôrazne odporúča pohybovať sa na verejnosti v exteriéroch, v priestoroch interiérov budov alebo v prostriedkoch verejnej dopravy s prekrytím horných dýchacích ciest (nos a ústa) rúškom, respirátorom bez výdychového ventilu, šálom, či šatkou. Toto opatrenie je právne záväzné, nedodržanie tohto opatrenia je postihnuteľné. Za dodržiavanie tohto opatrenia je zodpovedná fyzická osoba, ktorej sa to týka a ak nebude mať v interiéri rúško dieťa, tak nesie zodpovednosť zákonný zástupca.

Keď dieťa mať rúško nebude alebo ho bude odmietať nosiť:

Učiteľ nenesie právnu zodpovednosť za to, že dieťa rúško nemá. Právnu zodpovednosť nesie zákonný zástupca. Toto opatrenie je možné kontrolovať políciou, ktorá môže udeliť za nedodržiavanie tohto usmernenia buď na mieste blokovú pokutu alebo to môže riešiť cestou okresného úradu.

Ak zamestnanci odmietnu testovanie zo subjektívnych dôvodov:

Podľa Covid automatu v zmysle tabuľky v časti „Firmy/podniky a organizácie“ sa vyžaduje, aby sa zamestnanci v sektore služieb (čo sa rozumie aj výkon práce v škole a v školskom zariadení) od I. stupňa varovania preukazovali výsledkom testu. V prípade ak sa nevie zamestnanec v sektore služieb preukázať negatívnym výsledkom testu v situácii od I. stupňa varovania po III. stupeň varovania, tak pred vstupom na pracovisko má zamestnávateľ právo vyhodnotiť daný stav ako nesplnenie si podmienky v zmysle pravidiel Covid automatu a zamestnávateľ to bude môcť považovať za prekážku na strane zamestnanca, a tým nebude môcť daný zamestnanec vykonávať svoju prácu na pracovisku. Zamestnávateľ a zamestnanec sa budú môcť dohodnúť na konkrétnom riešení situácie v zmysle platného Zákonníka práce.

Podľa Covid automatu, v zmysle tabuľky v časti „Firmy/podniky a organizácie“ sa vyžaduje, aby sa zamestnanci v sektore služieb (čo sa rozumie aj výkon práce v škole a v školskom zariadení) od I. stupňa varovania preukazovali výsledkom testu.

Práca z domu:

Podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce „Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.“.

Citované ustanovenie sa použije vtedy, ak nie je možné vykonávať prácu z domu.

Podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce „Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení **alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom** podľa osobitného predpisu a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.“. To znamená, že zamestnanci, ktorým bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, môžu vykonávať prácu z domu, tzv. „home office“, až do doby, kým nebudú pozitívne testovaní na ochorenie COVID-19.

Zamestnanci, ktorým nebolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, ale nemôžu vykonávať prácu na pracovisku z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa (napríklad riaditeľ školy prerušil vyučovanie v škole), môžu zamestnanci vykonávať prácu z domu, tzv. „home office“.

Vykonávanie práce z domu je riadnym výkonom práce, za ktorý zamestnancovi prináleží plat.

Domáca izolácia nariadená lekárom:

Ak zamestnancovi obvodný lekár počas nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie vystavil tzv. "karanténnu PN-ku", zamestnanec prácu nevykonáva a zamestnávateľ mu počas pracovnej neschopnosti nemôže pridelovať prácu z domu.

Zamestnanec, ktorý bol v kontakte s osobou pozitívnu na ochorenie COVID-19:

Podľa § 250b ods. 5 Zákonníka práce „Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.“.

Z uvedeného vyplýva, že ak je zamestnancovi regionálnym úradom verejného zdravotníctva nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, napríklad z dôvodu kontaktu s osobou, ktorá bola pozitívne testovaná na ochorenie COVID-19, môže vykonávať prácu z domu až do doby, kým nebude pozitívne testovaný na ochorenie COVID-19.

Ak zamestnanec bude pozitívne testovaný na ochorenie COVID-19, je povinný postupovať podľa pokynov orgánu verejného zdravotníctva, t. j. prestane vykonávať prácu z domu z dôvodu, že ochorel, a ide o dočasnú pracovnú neschopnosť, pri ktorej mu vznikne nárok na nemocenské od Sociálnej poisťovne podľa § 33 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce „Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.“.

Citované ustanovenie sa použije vtedy, ak nie je možné vykonávať prácu z domu.

Podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce „Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.“.

To znamená, že zamestnanci, ktorým bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, môžu vykonávať prácu z domu, tzv. „home office“, až do doby, kým nebudú pozitívne testovaní na ochorenie COVID-19.

Zamestnanci, ktorým nebolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, ale nemôžu vykonávať prácu na pracovisku z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa (napríklad riaditeľ školy prerušil vyučovanie v škole), môžu vykonávať prácu z domu, tzv. „home office“.

Práca zo školy:

Riaditeľ školy počas dištančného vyučovania môže nariadiť učiteľom prácu zo školy, ak zamestnanec nedisponuje potrebným technickým vybavením na realizáciu práce zo svojej domácnosti alebo ak zamestnanec posúdi, že vykonávaním práce zo svojej domácnosti sa mu zvyšujú náklady napr. na energiu, internet a pod. práce vykonáva na svojom pracovisku (v škole).

Nepedagogickí zamestnancami:

V prípade „nepedagogických“ zamestnancov ako sú napr. ekonómovia, účtovníci, personalistky, mzdárky, prácu môžu vykonávať aj na pracovisku, alebo časť práce môžu vykonávať aj doma v závislosti od dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve (kombinované vykonávanie práce). V prípade „nepedagogických“ zamestnancov, ako sú napríklad upratovačka, kuchárky, ktoré nemôžu práce vykonávať na pracovisku z dôvodu prerušenia prevádzky (ani z domu), ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a tejto kategórii zamestnancov prináleží v súlade s § 250b ods. 6 Zákonníka práce 80 % funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.