

Aplikačná pomôcka k práci nadčas pedagogických zamestnancov

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky vydáva k práci nadčas a k poskytovaniu náhradného voľna za prácu nadčas pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení nasledovnú aplikačnú pomôcku.

I. VZNIK PRÁCE NADČAS

A. Východiská

1. Podľa § 1 ods. 2 a 3 Zákonníka práce „*Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.*“.
2. Od 1. januára 2022 nadobudol účinnosť zákon č. 414/2021 Z. z., ktorým sa novelizuje zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“). Podľa § 6 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2022 „*Pracovnú činnosť podľa odsekov 1 a 2 vykonáva pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec len na základe pracovnoprávneho vzťahu.*“.
3. Podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce „*Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.*“.
4. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z., možno skrátiť pracovný čas zamestnanca (alebo je ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov) **na 37 a 1/2 hodiny týždenne**, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, na 36 a 1/4 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, na 35 hodín týždenne. Pracovný čas možno skrátiť aj v podnikovej kolektívnej zmluve.
5. Podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce „*Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.*“ To znamená, že **povinnosť** určiť začiatok a koniec pracovného času **je v pôsobnosti zamestnávateľa**.
6. Podľa § 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. „*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 školy a riaditeľ školského zariadenia (ďalej len „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.*“.

7. Podľa § 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2022 „**Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok**
a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.“.
8. Základný úväzok pedagogických zamestnancov je ustanovený **nariadením vlády** Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.
9. Podľa § 97 ods. 1 až 3 Zákonníka práce
„(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom **na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas** vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno prácu nadčas nariadiť.
(3) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.“.
10. Podľa § 89 ods. 1 a 2 Zákonníka práce
„(1) Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.
(2) Ustanovenie odseku 1 sa neuplatní, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť ďalšie prípady, v ktorých sa ustanovenie odseku 1 neuplatní.“.
11. Podľa § 96 ods. 4 a 6 Zákonníka práce
„(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.“.
12. Podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce „**Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.**“.
13. Podľa § 21 ods. 1 a 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov účinného od 1. januára 2022 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“)
„(1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti
a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.
(2) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.“.
14. Podľa § 144a ods. 1 a 2 Zákonníka práce
„(1) **Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,**
a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,
b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,

- d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- e) dovolenky,
- f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(2) Ako výkon práce sa neposudzuje doba

- a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,
 - b) práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,
 - c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
 - d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),
 - e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
 - g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2. “.
15. Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce „**Činnosť zástupcov zamestnancov**, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, **sa považuje za výkon práce**, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.“.
16. Podľa § 138 ods. 1 a 2 Zákonníka práce
 „(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
 (2) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.“.
17. Podľa § 141 ods. 1 a 2 Zákonníka práce
 „(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti **pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu** a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa **inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku**, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
 (2) Zamestnávateľ **je povinný poskytnúť** zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie
1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.“.

B. Aplikácia

Prácu nadčas môžu vykonať tí pedagogickí zamestnanci, u ktorých je možné hovoriť o výkone závislej práce podľa Zákonníka práce. Ak ide o pedagogických zamestnancov, ktorí majú ustanovený

základný úväzok, v praxi je potrebné zohľadňovať **podľa skutkových okolností dve možnosti** výkonu práce nadčas.

Prvá možnosť:

Pedagogický zamestnanec, rovnako ako zamestnanec v inej ekonomickej činnosti, vykoná prácu nadčas výkonom práce **nad určený týždenný pracovný čas**. Ak je v pracovnom poriadku určený **pevný** začiatok a koniec pracovného času, práca nadčas vzniká **pred alebo po skončení určeného pracovného času**. Ak je v pracovnom poriadku určený pružný pracovný čas, práca nadčas vzniká **nad rozsah prevádzkového času (celkového pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období)**. V praxi škôl a školských zariadení ide o činnosti, ktorými konkrétny pedagogický zamestnanec neuskutočňuje školský vzdelávací program, ale môžu mať vzťah k uskutočňovaniu školského vzdelávacieho programu (dozor ďalšieho pedagogického zamestnanca na exkurzii, v kine alebo v divadle), ku kariérovej pozícii (sprevádzanie žiakov výchovným poradcom počas dňa otvorených dverí, školský výlet) alebo ide o činnosti, ktoré nemajú charakter pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a tento ich vykonáva na základe pokynu zamestnávateľa.

Druhá možnosť:

Pedagogický zamestnanec, ktorý má ustanovený základný úväzok, vykoná prácu nadčas v prevádzkovom čase zamestnávateľa priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou nad rámec základného úväzku. V praxi škôl a školských zariadení môže ísť o pravidelnú nadčasovú prácu, určenú v úväzku konkrétného pedagogického zamestnanca alebo o zastupovanie počas tzv. voľnej hodiny. Od 1. januára 2022 je v zákone č. 138/2019 Z. z. ustanovené **spresnenie podmienky** vzniku práce nadčas tak, že práca nadčas vznikne **po splnení základného úväzku**. Zamestnávateľia musia pri vyhodnocovaní splnenia uvedenej podmienky brať do úvahy skutočnosť, že Zákonník práce považuje za výkon práce aj dobu, počas ktorej pedagogický zamestnanec

- *nepracuje*
 - *pre prekážky v práci,*
 - *z dôvodu sviatku,*
- *čerpá*
 - *náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok,*
 - *dovolenku.*

Ako prekážku v práci pritom chápe prekážku v práci, ktorá sa považuje za výkon práce a ktorou je:

- *účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasti zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,*
- *účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, najviac v rozsahu pracovného času zasahujúceho do 96 hodín od nástupu na odber,*
- *vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac na sedem dní v kalendárnom roku,*
- *preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom,*
- *nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,*
- *sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo najviac sedem dní v kalendárnom roku,*
- *sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy najviac desať dní v kalendárnom roku,*
- *pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,*

- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe,
- znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím, najviac jeden deň,
- ak ide o zástupcov zamestnancov, aj čas, v ktorom vykonávajú činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa.

Obdobie, počas ktorého pedagogický zamestnanec nevykonával priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť v rámci svojho základného úväzku z vyššie uvedených dôvodov, sa považuje za obdobie, kedy **bola vykonaná práca, čiže aj priama výchovno-vzdelávacia činnosť**, a zamestnávateľ ho **započíta do rozsahu** vykonanej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti na účely evidovania práce nadčas priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Prácu nadčas je možné evidovať v posledné dni pracovného týždňa. Ak má pedagogický zamestnanec určený úväzok z dôvodu rozvrhu hodín školy nerovnomerne (napríklad učiteľia odborných vyučovacích predmetov, učiteľia odbornej praxe alebo majstri odbornej výchovy), pri posudzovaní vzniku práce nadčas v posledný deň pracovného týždňa zamestnávateľ berie do úvahy úväzok určený na konkrétny týždeň.

C. Praktické príklady

1. Triedny učiteľ základnej školy v stredu organizoval výlet pre svoju triedu. Ako dozor bola na pracovnú cestu vyslaná aj vychovávateľka školského klubu detí. Školský výlet trval od 7,00 – 20,00. V škole je pracovným poriadkom určený pružný pracovný čas v čase od 6,00 – 18,00. Ide však o pracovnú cestu zamestnanca a preto sa pružný pracovný čas neuplatnil, ale na tento účel zamestnávateľ určil pevný začiatok a koniec pracovného času na čas od 8:00 do 16:00. Učiteľovi aj vychovávateľovi vznikne päť hodín práce nadčas. Z dôvodu, že v sledovanom čase obidvaja vykonávali pracovnú činnosť, v posledný **deň pracovného týždňa zamestnávateľ započíta účasť na školskom výlete do rozsahu plnenia základného úväzku**.
2. Učiteľ strednej školy organizoval v rámci svojho predmetu pre žiakov exkurziu. Na exkurzii plnili ciele výchovy a vzdelávania vyplývajúce zo školského vzdelávacieho programu. Žiakov sprevádzal aj ďalší vyučujúci. Exkurzia trvala od 8,00 do 14,00. Obidvom vyučujúcim sa na účely posúdenia vzniku práce nadčas v posledný deň pracovného týždňa **započítajú všetky vyučovacie hodiny**, ktoré mali odučiť od 8,00 – 14,00.
3. Majster odbornej výchovy má v párnom týždni úväzok 24 hodín, v nepárnom týždni má úväzok 28 hodín. Okrem toho celý rok vyučuje dve hodiny odborný vyučovací predmet. Práca nadčas v rozsahu dvoch hodín mu **vzniká každý týždeň za vyučovanie** odborného vyučovacieho predmetu. V nepárnom týždni zastupoval jednu hodinu. V konkrétnom týždni bude mať preto tri hodiny práce nadčas.
4. Pedagogický asistent organizoval v pondelok pohreb svojho otca, v utorok sa zúčastnil pohrebu. Nad rámec svojho rozvrhu zastupoval v školskom klube detí za chorú vychovávateľku, a to v rozsahu štyroch hodín. V príslušnom týždni **vzniká práca nadčas v rozsahu štyroch hodín**.
5. Učiteľ ukončil práceneschopnosť v utorok, od stredy pracoval. Vo štvrtok bol štátny sviatok. V piatok zastupoval tri vyučovacie hodiny. V príslušnom týždni vznikla práca nadčas **v rozsahu troch hodín**.

6. Učiteľ má v piatok v úväzku určené pravidelné dve hodiny práce nadčas. V piatok bol celý deň na lekárskom vyšetrení. Za príslušný týždeň práca nadčas nevznikla, i keď sa tento deň považuje za odpracovaný.
7. Učiteľ základnej umelcckej školy, ktorý má základný úväzok 23 hodín a pravidelné nadčasové hodiny v rozsahu 4 hodín týždenne, v danom týždni mimoriadne zastupuje práceneschopného kolegu v utorok 1. a 2. hodinu. Následne od štvrtka vznikne na strane učiteľa prekážka v práci z dôvodu karantény, čím neodpracuje 4 pravidelné nadčasové hodiny, ktoré mal určené na piatok. Učiteľovi vznikla práca nadčas v rozsahu 2 nadčasových hodín z dôvodu zastupovania chýbajúceho kolegu, keďže ich vykonal mimo rámca svojho rozvrhu a hodiny ktoré mal v rámci splnenia základného úväzku odučiť vo štvrtok a piatok sa považujú za výkon práce.
8. Učiteľ sa zúčastní niekoľkodňového lyžiarskeho výcviku a okrem vyučovacích hodín strávi počas celého dňa so žiakmi navyše hodiny dozoru počas aktivít lyžiarskeho výcviku. Účasť na lyžiarskom výcviku je ostatnou činnosťou súvisiacou s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou učiteľa. Ak čas, napr. od 7.30 h do 15.30 h je riadnym pracovným časom učiteľa, výkon pracovnej činnosti v tomto čase sa považuje za výkon práce. Vychádza sa zo skutočného pracovného času, ako je ustanovený na pracovisku v škole. Od 15.30 h najviac do 22.00 h učiteľ vykonáva napr. dozor nad žiakmi alebo ich sprevádza, teda ide o výkon práce nad rámec pracovného času učiteľa, a túto prácu je možné považovať za prácu nadčas. Od 22.00 h do 6.00 h ide o pracovnú pohotovosť (neaktívna časť, resp. aktívna časť pracovnej pohotovosti). Pracovnú pohotovosť spravidla učiteľa na lyžiarskych výcvikoch (viacdňových exkurziách, ale aj školách v prírode) vykonávajú striedavo. Čas, počas ktorého sa učiteľ zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska (v mieste konania lyžiarskeho výcviku) a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Ak učiteľ počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu (napr. rieši výchovný problém), ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Výšku náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska ustanovuje § 21 zákona č. 553/2003 Z. z.

II. Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas pedagogického zamestnanca, ktorý má ustanovený základný úväzok

A. Východiská

1. Podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. „Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. **Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas;** zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.“
2. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
3. Podľa § 19 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. má vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
4. Pracovný čas pedagogického zamestnanca je upravený v tretej časti Zákonníka práce a Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú

podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2021 v rozsahu 37,5 hodín týždenne.

5. Podľa § 121 ods. 3 Zákonníka práce „Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala.“.
6. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v § 2 ustanovuje dĺžku jednej hodiny priamej výchovnovzdelávacej činnosti, podľa príslušnej kategórie, podkategórie a iných okolností.

B. Aplikácia

Pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas v prípade pedagogických zamestnancov, ktorí majú ustanovený základný úväzok, zamestnávateľ

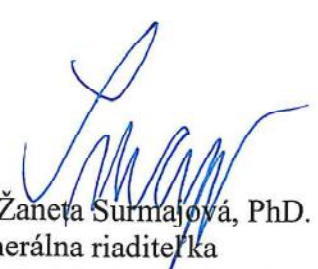
- považuje na účely čerpania náhradného voľna za jednu hodinu práce nadčas jednu hodinu vykonanú výkonom priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v základnej škole, strednej škole, jazykovej škole, špeciálnej škole okrem špeciálnej materskej školy, a to aj v prípade, ak ide o učiteľa materskej školy, vychovávateľa alebo majstra odbornej výchovy,
- zohľadňuje rozvrhnutie pracovného času podľa pracovného poriadku tak, že
 - ak je pracovným poriadkom určený pevný začiatok a koniec pracovného času, náhradné voľno sa čerpá v čase, v ktorom zasiahlo do pracovného času zamestnanca,
 - ak je pracovným poriadkom určený pružný pracovný čas s určením základného pracovného času, náhradné voľno sa čerpá v čase, v ktorom zasiahlo do základného pracovného času,
 - pedagogický zamestnanec, ktorý má ustanovený základný úväzok, môže čerpať náhradné voľno rovnako za čas, kedy vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a rovnako aj za čas, kedy vykonáva činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.

C. Praktické príklady

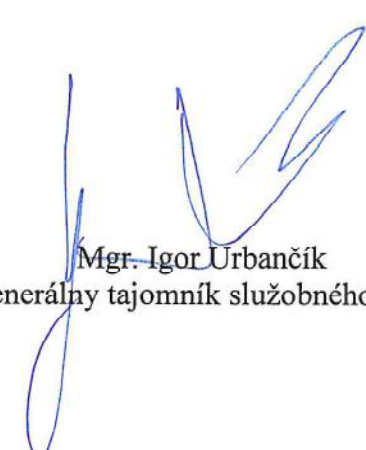
1. V základnej škole je pracovným poriadkom určený pevný začiatok a koniec pracovného času od 8,00 do 16, 00 hod. Učiteľka vykonala v predchádzajúcom mesiaci zastupovaním za neprítomných učiteľov päť hodín práce nadčas a v školskom klube detí zastupovala za neprítomné vychovávateľky dvanásť hodín. Zo súkromných dôvodov potrebuje byť v stredu v dopoludňajších hodinách uvoľnená z práce. V stredu má podľa rozvrhu štyri hodiny priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. So zamestnávateľom sa môže dohodnúť na čerpaní štyroch hodín náhradného voľna s podmienkou, že v ten deň bude popoludní vykonávať 3,5 hodiny činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Ak je to upravené v pracovnom poriadku školy, uvedené činnosti môže so súhlasom zamestnávateľa vykonať aj mimo pracoviska. V tom prípade by učiteľke z celkového počtu 17 hodín práce nadčas ostalo po vyčerpaní náhradného voľna za prácu nadčas ešte 13 hodín práce nadčas. Ak by takého riešenie učiteľke alebo zamestnávateľovi nevyhovovalo, učiteľka by čerpala náhradné voľno za prácu nadčas v rozsahu 7,5 hodiny. V tomto prípade by zamestnávateľ nemohol vyžadovať od učiteľky žiadny ďalší výkon práce.
2. V gymnáziu je pracovným poriadkom určený pevný začiatok a koniec pracovného času od 8,00 do 16, 00 hod. Učiteľ gymnázia vykonal v predchádzajúcom období zastupovaním za neprítomných učiteľov 15 hodín práce nadčas. Počas jarných prázdnin potrebuje v pondelok, v utorok a v stredu čerpať náhradné voľno. Podľa rozvrhu v pondelok vyučuje tri vyučovacie

hodiny, v utorok šesť vyučovacích hodín a v stredu vyučuje päť vyučovacích hodín. So zamestnávateľom sa môže dohodnúť na čerpaní náhradného voľna v rozsahu hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti určenej na pondelok, utorok a stredu, teda v rozsahu 14 hodín. Podmienkou je, že v dni, kedy bude čerpať náhradné voľno, bude tiež vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, a to v rozsahu 4,5 hodiny v pondelok, 1,5 hodiny v utorok a 2,5 hodín v stredu. Ak je to upravené v pracovnom poriadku gymnázia, uvedené činnosti môže so súhlasom zamestnávateľa vykonať aj mimo pracoviska. V tom prípade by učiteľovi z celkového počtu 15 hodín práce nadčas ostala po vyčerpaní náhradného voľna za prácu nadčas ešte jedna hodina práce nadčas. Ak by takého riešenie učiteľovi alebo zamestnávateľovi nevyhovovalo, učiteľ by čerpal náhradné voľno v rozsahu 7,5 hodiny denne. Učiteľ by tak mohol vyčerpať dva dni náhradného voľna. V dni, kedy by učiteľ čerpal náhradné voľno za prácu nadčas v rozsahu 7,5 hodiny, by zamestnávateľ nemohol vyžadovať od učiteľa žiadny ďalší výkon práce.

3. Učiteľ vykonal v predchádzajúcom mesiaci spolu osem hodín práce nadčas. V pondelok potrebuje ísť k lekárovi, avšak už vyčerpal zákonný nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy z uvedeného dôvodu. So zamestnávateľom sa dohodol na čerpaní náhradného voľna. Bol objednaný na vyšetrenie o deviatej hodine, vyšetrenie trvalo 15 minút, o desiatej sa učiteľ vrátil na pracovisko a tretiu vyučovaciu hodinu po veľkej prestávke už vyučoval. Vymeskal tak prvú vyučovaciu hodinu a druhú vyučovaciu hodinu. Pracovným poriadkom je určený pevný pracovný čas od 8,00 – 16,00. Náhradné voľno čerpal **v rozsahu dvoch hodín a šesť hodín práce nadčas mu ostalo.**
4. Pedagogický asistent vykonal v predchádzajúcom mesiaci zastupovaním v školskom klube detí desať hodín práce nadčas. So zamestnávateľom sa dohodol na čerpaní piatich hodín práce nadčas od 8,00 hod. O 13,00 sa vrátil a do 15,30 sa v práci pripravoval na nasledujúci deň, konzultoval s rodičmi žiakov a so školským špeciálnym pedagógom. V tento deň vyčerpal päť hodín práce nadčas a dve hodiny a tridsať minút vykonával činnosti súvisiace s výkonom priamej výchovnovzdelávacej činnosti.
5. Učiteľ neodučí prvé tri hodiny z rozvrhu, pretože trieda je na výlete. Štvrtú hodinu v rozvrhu má voľnú a ide zastupovať. Ak učiteľ neodučí prvé tri vyučovacie hodiny podľa týždenného rozvrhu hodín, pretože trieda je na výlete, a zamestnávateľ mu neurčí výkon inej práce (napr. zastupovanie za neprítomných učiteľov), ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ktorá sa považuje za odpracovaný čas. Štvrtú hodinu v rozvrhu, ktorú učiteľ odučil zastupovaním pedagogického zamestnanca v inom čase, ako je čas, v ktorom mal rozvrhnutý svoj základný úväzok v triede, sa považuje za prácu nadčas a uvedenému učiteľovi vznikla práca nadčas v rozsahu 1 hodiny.



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



Mgr. Igor Urbančík
generálny tajomník služobného úradu