

Pracovně-právní záležitosti zaměstnanců škol



Právní režim zaměstnanců školy při jejich nepřítomnosti v práci do konce školního roku 2019/2020, patří-li sám zaměstnanec nebo osoba, která s ním žije ve společné domácnosti, mezi osoby s tzv. rizikovými faktory stanovenými Ministerstvem zdravotnictví.

Obecně platí, že zaměstnanci, včetně těch z rizikových skupin, **musí i nadále plnit své pracovní povinnosti**. Pokud zaměstnanci nemohou být prezenčně na pracovišti nebo mohou, ale nikoli přímo ve třídách při skupinovém vzdělávání žáků, nabízí se několik možných řešení:

1. Dohoda o jiném uzpůsobení pracovních podmínek (změna pracovní smlouvy po dobu, kdy bude jiné uzpůsobení podmínek potřebné), tj. dohoda na

- **práci z domova (home office)**
- **jiném uzpůsobení podmínek na pracovišti zaměstnavatele** (například distanční výuce přímo ve škole, nicméně z místa, kde se nenachází větší množství osob).

Většinou žádá zaměstnanec, nicméně podmínky určuje zaměstnavatel. Tedy ředitel školy zváží, zda jsou pro to dány obecně podmínky (ve školství toto uzpůsobení obecně možné je) a je-li to organizačně a provozně možné (z hlediska zajištění vzdělávacích aktivit). Dohoda o jiném uzpůsobení pracovních podmínek může být uzavřená buď na celou pracovní dobu nebo jen na její část.

2. Překážka v práci na straně zaměstnavatele – právo na odmítnutí práce zaměstnancem, pokud by tato bezprostředně a závažným způsobem ohrožovala život a zdraví zaměstnance či jiných osob. Pokud zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci, má zaměstnanec právo takovou práci odmítnout a vzniká překážka na straně zaměstnavatele. V takové situaci náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši 100%.

Toto oprávnění nevzniká pouze na základě existence některého z rizikových faktorů. Lze si nicméně představit individuální okolnosti, či kombinaci individuálních okolností u konkrétního zaměstnance, které by k tomuto závěru mohly vést (např. osoby po nedávné operaci s výrazně oslabenou imunitou apod.). Toto by měl zaměstnanec doložit potvrzením od lékaře.

Využití tohoto institutu si lze představit při zásadním nedodržování pravidel pro provoz škol v současné epidemiologické situaci respektive nezajištění jejich dodržování ze strany zaměstnavatele – zejména pak nedodržování krizových nebo mimořádných opatření, které by vedlo k přímému ohrožení života nebo zdraví zaměstnance.

3. Překážky v práci na straně zaměstnance - dočasná pracovní neschopnost – je-li zaměstnanec uznán lékařem dočasně práce neschopným (zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku).

4. Čerpání dovolené. Určuje zaměstnavatel (jednostranně) po dohodě se zaměstnancem. Pokud chce zaměstnavatel nařídit dovolenou, musí to oznámit nejméně 14 dní dopředu. Nedoporučujeme nicméně dovolenou nařizovat; měla by být stanovena po vzájemné dohodě se zaměstnancem. V případě učitelů ve školách je v tomto kontextu nicméně nutné zvážit pracovněprávní režim pedagogického pracovníka o prázdninách.

5. Studijní volno (volno k dalšímu vzdělávání podle § 24 odst. 7 zákona o pedagogických pracovnících). Zaměstnanci přísluší 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Dobu čerpání volna určuje ředitel školy. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu. Využití tohoto institutu si lze představit pouze za situace, že nelze pracovní sílu pedagogického pracovníka využít žádným jiným způsobem (ať už k prezenční výuce či vzdělávání na dálku) a že jej zaměstnanec použije ke vzdělávání.

6. Další osobní překážka v práci na straně zaměstnance - neplacené volno (pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu) poskytuje se na žádost zaměstnance, na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem. Jedná se o dohodu, není třeba ničím dokládat (ani potvrzením od lékaře), pokud by byla oboustranná vůle dohodu uzavřít. Nicméně pokud by si ředitel nebyl jistý, zda žádosti vyhovět, může dohodu podmínit potvrzením o tom, že zaměstnanec spadá do rizikové skupiny. Podmínkou poskytnutí neplaceného volna není podle zákoníku práce předchozí vyčerpání řádné dovolené zaměstnance.