

Problémy aplikačnej praxe zákona č. 138/2019 Z. z. a odmeňovania PZ a OZ od 1.9.2019

Zákon č. 138/2019 Z. z. prináša viaceré aplikačné problémy. Týchto 13 problematických ustanovení sú tie, s ktorými sa stretávam na každom jednom školení. A treba si uvedomiť, že to teda asi problém je, keď s tým majú účastníci školení problém. Ak by to v zákone bolo jasné, tak by to nebolo témou každého jedného školenia. Preto by bolo potrebné buď vstúpiť do zákona cez legislatívny proces, a dať to do poriadku, alebo vydať k tomu nejaký ďalší vykonávací predpis, alebo aspoň metodiku z ministerstva – ale právne záväznú.

Zverejniť stanovisko a skryť sa za klauzulu že „to nie je právne záväzné“ je ako keby sa nezverejnilo nič, a dovedy to bude len „súboj stanovísk“ alebo „súboj právnikov“ a to najdôležitejšie – človek – uniká.

Zákon sa aplikuje na ľudí, ktorí to veľakrát pociťujú ako krivdu (napr. na jednej škole si robili atestáciu súbežne – jedna obhájila pred septembrom, kredity sa jej rušia, druhá neobhájila, končí atestáciu až po septembri – tej „kredity“ vo forme príplatku za profesijný rozvoj ponecháme). A zákon aplikujú ľudia – riaditelia škôl a mzárky, ktorí s nejasnosťami v zákone potom zápasia aj so zriaďovateľmi, a aj so samotnými učiteľmi, ktorí to svoju krivdu riešia.

A čo je na tom najhoršie, že po pol roku, alebo po roku prídu kontroly „múdre ako rádio“ s tým, že ste to mali robiť tak či onak, a ten riaditeľ si to ešte bude musieť aj obhajovať.

Nikomu asi nejde o to, či zamestnanec dostane na bývalom kreditovom príplatku o 2 eurá viac, ale ide o nejasnosti. Napr. mzárka aj riaditeľ majú vykonať základnú finančnú kontrolu v zmysle zákona na každú jednu finančnú operáciu – t. j. aj na platový dekrét. Majú deklarovateľ, že vo finančnej operácii je možné pokračovať, lebo je to v súlade so zákonom. Ale ktorým??? Zvykovým právom? Pretože ak „zákon niečo explicitne neustanovuje, tak použije sa právna úprava, ktorá k tej danej veci, resp. prípadu je najbližšia“? Toto použijem na Jožka na jeho platovom dekréte, potom chytím platový dekrét Marišky, a tam už si poviem, že ho zaradím vyššie do platovej triedy, lebo si spravila atestáciu, ale bývalý kreditový príplatok jej neruším, lebo nemám zákon, na základe ktorého by som ho rušila???? Čiže na neho to zvykové právo nepoužijem. Ale tým poruším zásadu rovnakého zaobchádzania v zmysle § 13 Zákonníka práce. Tak si ten riaditeľ má vyberať podľa čoho, ktorý zákon poruší?

Od roku 2005 sa venujem lektorskej činnosti, stretávam sa s ľuďmi zo školstva a z obcí, ktorí chcú svoju prácu robiť dobre a podľa zákona, aby neskôr nepotrebovali riešiť pri kontrolách pokuty. Kontrolné orgány sa naučili kontrolovať školy.

Školy sú „na očiach“ či zo strany rodičov, či zo strany poslancov obecných či mestských zastupiteľstiev, obyvateľstva, pretože stále počúvajú – učiteľom sa zase zvýšili platy. Miesto toho aby sa zvýšili platy raz normálne, tak je to rozkúskované. Terajšie zvýšenie platov napr. pre niektorých učiteľov prinieslo aj 4 alebo 8 eur na platovom dekréte, čiže v hrubom, sa učiteľovi zvýšil plat o 4 alebo 8 eur, nie v čistom. Ale vo večerných správach pre PR niekoho krajšie vyznie, že sa zvyšovali platy o 9,5%.

Moja úloha nie je, ani nemôže byť suplovať niečo, čo v zákone je napísané „nejako“. Môžem len upozorniť nato, čo ako „človek z praxe“ musíme riešiť pri aplikácii (nie len tohto) zákona.

Preto aj tento súpis ustanovení, snád' sa niekto tomu začne venovať aj tak, aby to pre aplikáciu bolo právne záväzné.

§ 4 ods. 1 písm. e)

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec je povinný správať sa v súlade s Etickým kódexom pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

Má sa tak správať od 1.9.2019 – ale Etický kódex dodnes nie je – pričom sa aj na toto vzťahuje § 38 ods. 1 Zákonníka práce. Takže riaditeľ školy/zamestnávateľ má na to zamestnanca upozorniť, a PZ keď sa spýta, že to je ako, tak mu môže akurát povedať to, že niekedy bude zverejnené na stránke ministerstva.

§ 14 ods. 4

Nesplnenie kvalifikačných predpokladov sa oznamuje pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi písomne.

Vyhláška, ktorá ustanovuje v § 4 čo všetko je súčasťou takého oznámenie, dodnes nie je. Takže zamestnávateľ má povinnosť zamestnancovi oznámiť, ale robí to mimo vyhlášky.

§ 15 bezúhonnosť od 1.10.2019

ods. 4 Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec poskytne na účel preukázania bezúhonnosti podľa odseku 3 pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu okresnému úradu v sídle kraja údaje potrebné na vyžiadanie odpisu registra trestov. Údaje podľa prvej vety zašle okresný úrad v sídle kraja pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu v elektronickej podobe prostredníctvom elektronickej komunikácie Generálnej prokuratúry Slovenskej republiky na vydanie odpisu registra trestov.

Ako sa táto informácia z odpisu registra trestov dostane k zamestnávateľovi, a za aký dlhý čas??? Nie je to len problematika celoplošného predkladania odpisov k 31. máju 2020, ale aj problém zamestnávateľov, ktorí túto informáciu budú potrebovať pre nových zamestnancov, ktorí by nastúpili po 1.10.2019 – a bez preukázania bezúhonnosti zamestnanec nemá splnený predpoklad, aby ho zamestnávateľ vedel prijať do pracovného pomeru. Prezentácie typu „napíše zamestnanec čestné vyhlásenie“ kde majú oporu v zákone????

§ 51 ods.6

Začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca zaradí riaditeľ do adaptačného vzdelávania najneskôr do piatich dní od vzniku pracovného pomeru.

Máme zamestnávateľov, ktorí prijímali PZ aj od 1.9.2019, a máme aj takých ktorí tak musia urobiť v priebehu mesiaca (pre MD, alebo iné zastupovanie). PZ majú do 5 dní (ani nie pracovných!) zaradiť do adaptačného vzdelávania, majú schváliť program adaptačného vzdelávania, a vyhláška, ktorá v § 4 ustanovuje program adaptačného vzdelávania dodnes nie je.

§ 33 písm. e) hovorí, že člena skúšobnej komisie pre ukončenie adaptačného vzdelávania v škole, školskom zariadení alebo v zariadení sociálnej pomoci – môže robiť pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou, ale následne, § 52 ods. 3 hovorí, že Členom skúšobnej komisie je uvádzajúci pedagogický zamestnanec alebo uvádzajúci odborný zamestnanec a ďalší pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený najmenej do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec, ktorého vymenúva riaditeľ.

Tak ako teraz??? Ktoré ustanovenie sa má/môže použiť § ???

§ 57 ods. 3

Aktualizačné vzdelávanie sa organizuje ako schválený jednoduchý program aktualizačného vzdelávania. Program aktualizačného vzdelávania a rozsah aktualizačného vzdelávania schvaľuje riaditeľ. Škola, školské zariadenie a zariadenie sociálnej pomoci v závislosti od svojich potrieb upraví rozsah aktualizačného vzdelávania vo vnútornom predpise.

Riaditelia majú schváliť program aktualizačného vzdelávania, a vyhláška, ktorá v § 7 ustanovuje program adaptačného vzdelávania dodnes nie je.

§ 64 ods. 2

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj podľa odseku 1

- a) priznaním príplatku za profesijný rozvoj podľa osobitného predpisu po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti za úspešné absolvovanie
 1. rozširujúceho štúdia okrem rozširujúceho štúdia špeciálnej pedagogiky pedagogického zamestnanca školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a pedagogického zamestnanca zariadenia sociálnej pomoci,
 2. štátnej jazykovej skúšky,
 3. špecializačného vzdelávania na výkon špecializovaných činností v kariérových pozíciách podľa § 36 ods. 1 písm. c), d) až h), k) až m) a § 36 ods. 2 písm. b) až d) a v súlade so štruktúrou kariérových pozícií školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci,
 4. inovačného vzdelávania v rozsahu najmenej 50 hodín,

Následne nato, § 14e ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. ustanovuje, že príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadala o priznanie príplatku za profesijný rozvoj.

Takže ktoré ustanovenie, ktorého zákona sa bude dať použiť??? Ak po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti, tak to znamená, že najprv PZ musí byť dva roky napr. výchovný poradca, a potom mu máme príplatok vyplatiť podľa § 64 ods. 2. – ale § 14 ods. 3 hovorí, odkedy požiadala!

§ 82 ods. 5

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti najviac na jeden školský rok, ak pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec vykonával pracovnú činnosť nepretržite najmenej desať rokov.

Slovíčko povolí znamená = musí povoliť. Zákon žiadne možnosti riaditeľovi nedáva, t. j. ak zamestnanec dnes položí kľúče, že od zajtra nastupuje na „prerušenie výkonu pracovnej činnosti“, tak riaditeľ nemôže nič.

§ 82 ods. 7

Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Zamestnávateľ môže s pedagogickým

zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4.

Existujú vysvetlenia, že napr. 70 ročného učiteľa už škola nemôže zamestnať. Zákon to tiež takto neuvádza, v praxi aj ten 70 ročný dôchodca môže chodiť z jednej školy do druhej (na jednej pobudne 2 roky a potom prejde na inú), a všade môže byť zamestnaný v zmysle § 48 ZP. Nový zamestnávateľ nemá právo, a ani nemusí posudzovať či tento PZ už niekde podľa § 48 ZP zamestnaný bol alebo nie. A už teraz máme informácie, že niektorí zamestnanci zvažujú, že končia pracovný pomer (keďže tak či tak musia) po predložení lekárskeho posudku podľa § 63 ods. 1 písm. c) – s nárokom na odstupné - čomu zamestnávateľ nebude môcť zabrániť. Nemôže povedať zo ZP zamestnancovi, že tak či tak by skončil.

§ 83 ods. 4

V období podľa odsekov 1 až 3 sa pedagogický zamestnanec považuje za pedagogického zamestnanca spĺňajúceho kvalifikačný predpoklad.

To znamená, že každý sa považuje za kvalifikovaného, už aj v čase, kedy sa ešte len kvalifikáciu dopĺňa???? A tým sa má aj tak zaradiť do kariérového stupňa začínajúci alebo samostatný a má sa tak aj odmeniť podľa zákona č. 553/2003 Z. z.????

katalóg pracovných činností používa aj klauzulu „do splnenia podmienok...“ s odvolávkou § 10 zákona č. 138/2019 Z. z.

§ 87 ods. 10

Aktualizačné vzdelávanie, ktoré pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec začal do 31. augusta 2019 a úspešne ho absolvuje do 31. decembra 2020, sa do 31. augusta 2022 považuje za splnenie povinnosti absolvovať aktualizačné vzdelávanie v rozsahu 20 hodín za dva školské roky podľa predpisov účinných od 1. septembra 2019.

Ale táto povinnosť žiadny predpis neustanovuje od 1.9.2019, pretože to z § 4 zákona č. 138/2019 Z. z. vypadlo. Takže aktualizačné vzdelávanie minimálne v rozsahu 1 hodiny sú povinní absolvovať všetci (§4 ods. 1 písm. j) zákona 138/2019 Z. z. a tiež sa nijako neriešia v zákone tí, ktorí nastúpia v priebehu roka, že im zamestnanec musí aktualizačné vzdelávanie zabezpečiť samostatne.

§ 14e zákona č. 553/2003 Z. z.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,^{30h)}
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,³⁰ⁱ⁾
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,^{30j)}
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.^{30k)}

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

Čiže ak si niekto dorobí vzdelávanie podľa osobitného predpisu – kde je odvolávka na § 64 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z. (čiže nové vzdelávania) tak bude mať príplatok na dobu 7 rokov v sume najviac 12%. Ale nikde zákon neuvádza, že max. 12% aj s príplatkom podľa § 32g zákona. Práve že konkretizuje, že max. 12% sa vzťahuje na „príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1“. Takže bude môcť nastať súbeh príplatkov za profesijný rozvoj podľa § 32g a podľa § 14e zákona č. 553/2003 Z. z.?? Aj na vzorových platových dekrétach ministerstva je uvedený príplatok podľa § 32g, ako osobitný príplatok...či keď by nastal súbeh príplatkov, tak sa máme tváriť tak, že odrazu už aj to je príplatok podľa § 14e???

§ 32g

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. septembra 2019

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Paragraf 32g zákona hovorí o kreditovom PRÍPLATKU (teda o peniazoch) ktoré zamestnancovi boli priznané k 31.8.2019, že sa má zamestnancovi priznávať do 31.8.2026. Ostatná právna úprava k bývalému kreditovému príplatku zo zákona bola vypustená, kreditový systém bol zrušený, takže v podstate nemáme čo prerátavať ani na základe čoho počítať 6%, či 12%.

Takýto bol postoj viacerých odborníkov aj právnikov, ktoré sa problematike venujú. Dokonca takto si to vysvetlili aj programátorské firmy, ktoré zabezpečujú mzdové programy pre školstvo. Všetci si to zmenili, alebo opravovali (a máme aj také, ktoré si to neopravili) až na základe stanoviska MŠVVaŠ SR, ktoré poslali mailom, že „Analogicky – z právnej teórie vyplýva, že ak zákon niečo explicitne neustanovuje, tak použije sa právna úprava, ktorá k tej danej veci, resp. prípadu je najbližšia.“

Čiže na prepočet príplatku sa použije "zvykové právo" ???

Takýmto stanoviskom si však z ministerstva len protirečia, pretože napr. v stanovisku zverejnenom na vlastnej stránke k odoberaniu kreditov pri atestáciách ukončených po 31.8.2019 už uvádzajú, že kredity nie je možné odobrať, pretože nie je právna úprava...čiže tu už sa zázračne nemá aplikovať "to čo je bližšie k nemu" - nemá sa použiť zvykové právo???

Tak isto ďalšie stanoviská, že „Ak pedagogický zamestnanec/odborný zamestnanec mal výkon pracovnej činnosti prerušený (napr. ukončil pracovný pomer 31.7.2019 a nový pracovný pomer mu vzniká až 1.9.2019) nový zamestnávateľ mu už s účinnosťou od 1.9.2019 nemôže pokračovať vo vyplácaní predchádzajúcim zamestnávateľom priznanom kreditového príplatku, pretože od 1.9.2019 už nie je možné PZ/OZ priznať kreditový príplatok. To znamená, že ak pedagogický zamestnanec pracoval u zamestnávateľa len do 31.7.2019, teda mal skončený pracovný pomer a nový pracovný pomer mu vznikol dňa 2.9.2019, už mu nie je možné predchádzajúcim zamestnávateľom priznaný kreditový príplatok vyplácať ako príplatok za profesijný rozvoj.“

Čo ale so zamestnancom, ktorý k 1.9.2019 prestupuje od jedného zamestnávateľa k druhému??? Tomu priznáme, bez ohľadu nato aké to mal kredity? Zase neaplikujem“ podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019“ – lebo ak by som to aplikovala, tak by riaditeľ mal posúdiť, či sú to kredity, ktoré jeho škola vôbec potrebovala.

Mgr. Katarína Tamášová Karácsonyová

26/09/2019