

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky

**Praktická príručka k ochrane práv
pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca**

November 2015

ÚVODNÉ SLOVO MINISTRA

Vážení pedagógovia a odborní zamestnanci škôl a školských zariadení,
milí čitatelia,

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky si Vám dovoľuje ponúknuť materiál, ktorého predmetom je ochrana práv pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca (PZ/OZ), pričom nemáme na mysli iba šikanu v užšom zmysle slova.

Hlavnou úlohou predkladaného dokumentu je snaha o zvýšenie právneho povedomia najmä samotných pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ako aj ostatných subjektov regionálneho školstva (riaditeľov, zriaďovateľov, zamestnancov školských úradov a pod.). Zároveň poskytuje návod na riešenie vzniknutých negatívnych prejavov správania a spôsoby, ako im predchádzať.

Čeliť negatívnym prejavom správania si vyžaduje poznať svoje práva a povinnosti a vedieť, na koho sa možno pri ich uplatňovaní obrátiť. Možno v ňom nájsť veľa modelových príkladov, ako aj konkrétnych prípadov z praxe. Osobitná pozornosť sa venuje právnym predpisom, vrátane predpisov pracovnoprávných, občianskoprávných a trestnoprávných.

Ministerstvo pri praktickom riešení problémov pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov nie je v postavení rozhodcu, ale skôr akéhosi poradcu, preto je materiál formulovaný v neutrálnej podobe.

Na príprave materiálu sa podieľali aj odborníci z prostredia mimo štátnej správy z dôvodu, aby výstup nebol len čisto ministerským pohľadom na vec, ale aby išlo o dokument so širším presahom. Osobitné poďakovanie patrí Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva, ktoré má v oblasti boja proti diskriminácii a šikanovaniu výnimočné postavenie.

Vyslovujem presvedčenie, že každý čitateľ si v dokumente nájde niečo, čo využije pri riešení svojho problému a že tento materiál Vám bude dobrým pomocníkom.

Juraj Draxler, v. r.

minister školstva, vedy, výskumu a športu SR

Obsah

ÚVODNÉ SLOVO MINISTRA.....	2
Zoznam použitých skratiek	5
1 Úvod.....	8
2 Príklady z praxe.....	9
2.1 Modelové príklady.....	10
2.2 Konkrétne prípady z praxe	33
3 Právne predpisy upravujúce práva a právom chránené záujmy PZ/OZ	45
3.1 Všeobecné poznámky k právnej úprave	45
3.2 Ústava SR.....	48
3.3 Pracovný pomer PZ/OZ.....	52
3.3.1 Pracovný pomer ako právny vzťah.....	56
3.3.2 Pojem a platnosť právneho úkonu v pracovnom práve	61
3.3.3 Riešenie individuálnych pracovnoprávných sporov. Mediácia	65
3.3.4 Kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov u zamestnávateľa.....	68
3.4 Zákon o učiteľoch.....	72
3.5 Zákon o odmeňovaní	75
3.6 Školský zákon.....	78
3.7 Zákon o správe školstva	81
3.8 Antidiskriminačný zákon a zákon o SNSLP	82
3.8.1 Mobbing a bossing na pracovisku a diskriminácia.....	86
3.9 Ochrana osobnosti PZ/OZ a jej prejavov.....	88
3.9.1 Tlačový zákon a mediálny zákon	90
3.9.2 Pravdivosť medializovaných údajov a ochrana osobnosti PZ/OZ.....	92
3.9.3 Hranica slobody prejavu a súkromie riaditeľa.....	93
3.10 Ochrana osobných údajov	93
3.11 Ochrana PZ/OZ z hľadiska trestného práva a priestupkového práva	97
3.11.1 Zákon o priestupkoch	102

3.11.2 Riaditeľ ako verejný činiteľ.....	104
3.11.3 Prevencia útokov na PZ/OZ a zákon o prevencii kriminality.....	104
3.11.4 Zákon o oznamovateľoch.....	106
4 Vzdelávanie o právach PZ/OZ.....	110
5 Záver.....	111
Zoznam bibliografických odkazov.....	112
Príloha.....	113

Zoznam použitých skratiek

Všeobecné skratky

BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
EÚ	Európska únia
IP	inšpektorát práce
KZ	kolektívna zmluva
ministerstvo	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
MOP	Medzinárodná organizácia práce
MOV	majster odbornej výchovy
ObčZ	Občiansky zákonník
OSN	Organizácia Spojených národov
OZ	odborný zamestnanec
PZ	pedagogický zamestnanec
PZ SR	Policijný zbor Slovenskej republiky
RÚVZ	regionálny úrad verejného zdravotníctva
SNSLP	Slovenské národné stredisko pre ľudské práva
SOŠ	stredná odborná škola
SR	Slovenská republika
ŠŠI	Štátna školská inšpekcia
ÚOOÚ	Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky
ZP	Zákonník práce
ZŠ	základná škola

Právne predpisy

Skratka právneho predpisu v texte	Úplná citácia právneho predpisu
Ústava SR	Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
antidiskriminačný zákon	Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
Civilný sporový poriadok	Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok
mediálny zákon	Zákon č. 308/2000 Z. z. o vysielaní a retransmisii a o zmene zákona č. 195/2000 Z. z. o telekomunikáciách v znení neskorších predpisov
Občiansky súdny poriadok	Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov
Občiansky zákonník	Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

Skratka právneho predpisu v texte	Úplná citácia právneho predpisu
tlačový zákon	Zákon č. 167/2008 Z. z. o periodickej tlači a agentúrnom spravodajstve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (tlačový zákon) v znení neskorších predpisov
Trestný poriadok	Zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov
Trestný zákon	Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
zákon o BOZP	Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o financovaní	Zákon č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov
zákon o inšpekcii práce	Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o kolektívnom vyjednávaní	Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
zákon o mediácii	Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o odbornom vzdelávaní	Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov
zákon o odmeňovaní	Zákon 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
zákon o odškodňovaní obetí	Zákon č. 215/2006 Z. z. o odškodňovaní osôb poškodených násilnými trestnými činmi v znení neskorších predpisov
zákon o osobných údajoch	Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 84/2014 Z. z.
zákon o oznamovateľoch	Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti
zákon o policajnom zbore	Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov
zákon o prevencii kriminality	Zákon č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o priestupkoch	Zákon Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
zákon o rodine	Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o SNSĽP	Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Skratka právneho predpisu v texte	Úplná citácia právneho predpisu
zákon o správe školstva	Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o sťažnostiach	Zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení zákona č. 289/2012 Z. z.
zákon o učiteľoch	Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o verejnej službe	Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
zákon o verejnom zdraví	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
zákon o Zbierke zákonov	Zákon č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov v znení neskorších predpisov
Zákonník práce	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
katalóg pracovných činností	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov
nariadenie o základnom úväzku	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov
vyhláška o kontinuálnom vzdelávaní	Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
vyhláška o kvalifikačných predpokladoch	Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 437/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v znení neskorších predpisov
vyhláška o materskej škole	Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 306/2008 Z. z. o materskej škole v znení vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 308/2009 Z. z.
vyhláška o strednej škole	Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č. 65/2015 Z. z. o stredných školách
vyhláška o základnej škole	Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 320/2008 Z. z. o základnej škole v znení neskorších predpisov

1 Úvod

V poslednej dobe v spoločnosti čoraz viac rezonujú negatívne prejavy správania súvisiace so školským prostredím. Negatívne prejavy správania majú veľa podôb, ako je napr. porušovanie práv PZ/OZ vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, z ochrany osobnosti, alebo zo zásady rovnakého zaobchádzania. Hoci sa na školskej pôde hovorí skôr o šikanovaní detí a žiakov, negatívne prejavy správania (útoky) existujú aj vo vzťahu k PZ/OZ.

Hlavné ciele materiálu sú:

- poskytnúť návod na riešenie vzniknutých negatívnych prejavov správania a
- poskytnúť spôsoby, ako im predchádzať.

Materiál poskytuje PZ/OZ návod, ako sa má v konkrétnom prípade domáhať svojich práv a rozhodnutia príslušného orgánu (napr. súdu), či došlo k ich porušeniu alebo nie, a to aj v závislosti od povahy a závažnosti konania. Informácie, návody a rady poskytnuté v materiáli majú slúžiť PZ/OZ pre lepšiu informovanosť ako postupovať v konkrétnom prípade negatívneho konania.

Ochrana PZ/OZ nemá len represívnu zložku, ale aj zložku preventívnu, resp. preventívno-výchovnú, ktorá je ešte významnejšia.

Príklady z praxe, uvádzané v 2. časti, predstavujú kľúčovú časť materiálu. Následne sa v 3. časti uvádza prehľad relevantných právnych predpisov a tam, kde si to situácia vyžaduje, je výklad doplnený o podrobnejšie vysvetlenie. Nakoľko vzdelávanie je najvýznamnejším preventívnym nástrojom ako predchádzať negatívnym prejavom správania, jeho potrebe sa venuje osobitná pozornosť v 4. časti. Záver obsahuje ďalšie doplňujúce odporúčania pre široký okruh adresátov.

Materiál obsahuje aj príklady foriem šikany, ktorými sú mobbing a bossing. Hoci právna úprava v SR neobsahuje výslovnú definíciu mobbingu a bossingu, ide o rafinovanú šikanu, zastrašovanie, či teror na pracovisku. Mobbing je forma šikany, keď útočník a obeť sú v rámci pracovného zaradenia v rovnocennom postavení. Pri bossingu je útočník v nadriadenom postavení voči obeti. Šikana na pracovisku je závažný problém, ktorý dokáže hlboko zasiahnuť ľudskú dôstojnosť. Rozsah materiálu je odôvodnený potrebou venovať pozornosť mnohým problémom, ktorým PZ/OZ čelia, a zvoleným metodickým prístupom. Je na čitateľovi, či si materiál preštuduje „od A po Z“, alebo upriami svoju pozornosť len na vybranú časť materiálu.

Materiál sa nevenuje ochrane zamestnancov vysokých škôl, avšak v ňom uvedené informácie sú použiteľné aj vo vzťahu k nim.

Znenie materiálu odzrkadľuje stav právnych predpisov k 1. septembru 2015.

2 Príklady z praxe

V časti 2.1 sa uvádzajú príklady postupu riešenia modelových situácií. Pri každom prípade sa uvádzajú súvisiace predpisy a odporúčané postupy riešenia, a to v poradí, na koho sa môže obeť negatívneho prejavu správania postupne obrátiť. Ak je to potrebné, uvádza sa aj neodporúčaný (nesprávny, nevhodný) postup riešenia daného problému.

Pre lepšiu predstavu čitateľa o problematike uvádzame v časti 2.2 aj niekoľko konkrétnych prípadov z praxe.

Okrem postupov odporúčaných v jednotlivých modelových príkladoch, existuje možnosť obracať sa so žiadosťou o pomoc na príslušný odbor školstva okresného úradu v sídle kraja a následne na ministerstvo. Rovnako dávame do pozornosti možnosť dať sa zastúpiť odborovou organizáciou (platí aj pre nečlenov odborov, pre nich však ide o službu za poplatok), profesijným združením alebo organizáciou, verejným ochrancom práv a SNSLP (v prípade diskriminácie), prípadne mimovládnu organizáciu alebo inou osobou, poskytujúcou bezplatnú právnu pomoc.

Pred podaním žaloby na súd je vhodné pokúsiť sa najskôr o zmierne riešenie, napr. za pomoci mediátora. V mnohých prípadoch postačí aj otvorená komunikácia, samotné poukázanie na domnelý problém, ktorý mohol vzniknúť len kvôli nedorozumeniu.

Vo všeobecnosti platí, že žiadosti, sťažnosti a iné podnety sa odporúča predkladať v papierovej podobe z dôvodu dokazovania, a to aj v prípadoch, kedy sa javí ako efektívnejšie riešenie ústne oznámenie, príp. e-mail.

2.1 Modelové príklady

Poznámka: Pri každom príklade sa uvádza odporúčaná postupnosť riešení.

1. nezaradenie zamestnanca do platovej triedy v nadväznosti na získaný stupeň vzdelania

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 11 zákona o odmeňovaní
 - katalóg pracovných činností, príloha č. 1, časť 17. Školstvo a telovýchova
- Spôsob riešenia:
 - požiadať od riaditeľa zdôvodnenie,
 - podať podnet na prešetrovanie zriaďovateľovi,
 - vyžiadať stanovisko okresného úradu v sídle kraja,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie premlčacej doby pri doplatení nevyplatených častí funkčného platu)

2. neakceptovanie zvýšenia stupňa vzdelania nepreradením do príslušnej platovej triedy

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 1 a 11 zákona o odmeňovaní
 - katalóg pracovných činností, príloha č. 1, časť 17. Školstvo a telovýchova
- Spôsob riešenia:
 - požiadať od riaditeľa vysvetlenie,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať návrh na súd.

3. skrátenie pracovného úväzku bez súhlasu zamestnanca

- Dotknuté predpisy:
 - § 54 ZP
- Spôsob riešenia:
 - oznámiť riaditeľovi, že bez súhlasu zamestnanca uvedené nie je možné,
 - žiadať od riaditeľa zdôvodnenie skrátenia pracovného úväzku,
 - uvedené je možné len dohodou o zmene pracovnej zmluvy alebo dohodou o zmene dojednaných pracovných podmienok,
 - zamestnanec nie je povinný s dohodou súhlasiť,
 - podať podnet na prešetrovanie zriaďovateľovi,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - podpis dohody na nátlak

4. úmyselné znižovanie počtu hodín vyučovania aprobačných predmetov s cieľom (za účelom) zaradenia zamestnanca do nižšej platovej triedy

- Dotknuté predpisy:
 - § 7 ods. 3 zákona o učiteľoch
 - § 5 ods. 11 zákona o odmeňovaní
 - katalóg pracovných činností, príloha č. 1, časť 17. Školstvo a telovýchova
- Spôsob riešenia:
 - požiadať od riaditeľa zdôvodnenie,
 - podať podnet na prešetrenie zriaďovateľovi,
 - vyžiadať stanovisko okresného úradu v sídle kraja,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - podať podnet na IP.

5. zníženie alebo odobratie osobného príplatku bezdôvodne, bez primeraného zdôvodnenia alebo bez možnosti vyjadriť sa

- Dotknuté predpisy:
 - § 10 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - požiadať priameho nadriadeného zamestnanca o zdôvodnenie,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

6. nezaradenie zamestnankyne, resp. zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky, aj keď pracovné miesto, resp. pracovisko nebolo zrušené

- Dotknuté predpisy:
 - § 43, § 47 ods. 1 a § 157 ods. 1 a 2 ZP
- Spôsob riešenia:
 - požiadať zamestnávateľa o zaradenie na pôvodnú prácu (bez dohody o zmene pracovných podmienok zamestnávateľ nemôže jednostranne rozhodnúť o zmene dohodnutých pracovných podmienok),
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP.

7. nariadenie čerpania náhradného voľna za prácu nadčas bez dohody so zamestnancom

- Dotknuté predpisy:
 - § 19 ods. 1 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - podať podnet na IP,
 - prísť do práce a podať riaditeľovi žiadosť o preplatenie práce nadčas.

8. neakceptovanie vykonanej práce nadčas a neposkytovanie platu alebo náhradného voľna za vykonanú prácu nadčas

- Dotknuté predpisy:
 - § 19 zákona o odmeňovaní
 - § 3 ods. 5 zákona o učiteľoch

- usmernenie ministerstva k práci nadčas z roku 2012
 - Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o poskytnutie platu alebo náhradného voľna za prácu nadčas,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
 - Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie premlčacej doby)
- 9. neakceptovanie práce nadčas u majstrov odbornej výchovy vykonávanej nad základný úväzok (napr. MOV má základný úväzok 28 hodín a do vykonávania práce do horného rozpätia základného úväzku, t. j. do 35 hodín týždenne, mu neuznajú prácu nadčas)**
- Dotknuté predpisy:
 - § 3 ods. 5 zákona o učiteľoch
 - Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o uznanie práce nadčas za všetky hodiny výchovnovzdelávacej činnosti, ktoré prevyšujú stanovený základný úväzok,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- 10. nariadenie vyučovať hodinu za neprítomného zamestnanca bez poskytnutia platu alebo náhradného voľna za takto vykonanú prácu nadčas, a to z dôvodu neodučenia si základného úväzku pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa (maturity, školský výlet, lyžiarsky výcvik a pod.)**
- Dotknuté predpisy:
 - § 3 ods. 5 zákona o učiteľoch
 - § 19 zákona o odmeňovaní
 - usmernenie ministerstva k práci nadčas z roku 2012
 - Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o poskytnutie platu alebo náhradného voľna za prácu nadčas,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- 11. nezrovnalosti v dovolenke s odmietnutím vykonania nápravy (vykazované čerpanie dovolenky nie je v súlade so skutočným čerpaním dovolenky)**
- Dotknuté predpisy:
 - § 111 a § 130 ods. 5 ZP
 - Spôsob riešenia:
 - žiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľom,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- 12. neospravedlnenie neprítomnosti v práci resp. neposkytnutie pracovného voľna pre dôležité osobné prekážky v práci**
- Dotknuté predpisy:
 - § 141 ZP

- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľom,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

13. neposkytnutie pracovného voľna s náhradou platu pri prekážke v práci (napr. návšteva lekára) ale prikázanie čerpania dovolenky na uvedený účel

- Dotknuté predpisy:
 - § 141 ZP
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o poskytnutie voľna v súlade s právnymi predpismi,
 - podať podnet na IP.

14. neposkytnutie pracovného voľna s náhradou platu zamestnancovi na účasť na kontinuálnom vzdelávaní alebo na prípravu a vykonanie atestácie

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 2 písm. h) a § 54 ods. 1 písm. a) zákona o učiteľoch
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vysvetlenie,
 - podať podnet zriaďovateľovi,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd (predbežné opatrenie).

15. uzatváranie pracovných pomerov s PZ (okrem zahraničného lektora) na určitú dobu na čas kratší ako do 31. augusta kalendárneho roka, ak nejde o zastupovanie PZ počas čerpania jeho materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zastupovanie PZ dlhodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie

- Dotknuté predpisy:
 - § 11b a § 12 zákona o učiteľoch
 - § 48 ZP
- Spôsob riešenia:
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

16. vyhrážanie sa skončením pracovného pomeru (s poukázaním na dostatok nezamestnaných kvalifikovaných uchádzačov)

- Dotknuté predpisy:
 - § 13 ods. 3 ZP
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

17. prepustenie z dôvodu nadbytočnosti a prijatie nových zamestnancov počas plynutia výpovednej doby prepusteného alebo do dvoch mesiacov

- Dotknuté predpisy:
 - § 61 ods. 3, § 77 a § 79 ZP
- Spôsob riešenia:
 - požiadať zamestnávateľa o odvolanie výpovede (ak ešte plynie výpovedná doba),
 - oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd (do dvoch mesiacov od uplynutia výpovednej doby).
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby)

18. opakované uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu v rozpore s ustanoveniami ZP

- Dotknuté predpisy:
 - § 48 ZP
- Spôsob riešenia:
 - upozorniť zamestnávateľa, že takto uzavretý pracovný pomer sa stal pracovným pomerom na neurčitý čas,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie premlčacej doby)

19. nevyplácanie platu alebo neodvádzanie poistného do zdravotnej poisťovne a Sociálnej poisťovne

- Dotknuté predpisy:
 - § 4 zákona o odmeňovaní
 - čl. 3, § 116 a § 118 ods. 1 ZP
 - § 214 a § 276 a nasl. Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - žiadať zamestnávateľa o vykonanie nápravy,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie na príslušnom útvare PZ SR.

20. nevyplatenie odstupného pri skončení pracovného pomeru z nadbytočnosti

- Dotknuté predpisy:
 - § 76 ZP
 - KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorá pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní na príslušný kalendárny rok
 - podniková KZ
 - § 214 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vyplatenie odstupného,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie na príslušnom útvare PZ SR.

21. nevyplatenie odchodného v zákone stanovenej výške pri odchode do dôchodku

- Dotknuté predpisy:
 - § 76a ZP
 - KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorá pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní na príslušný kalendárny rok
 - podniková KZ
 - § 214 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vyplatenie odchodného,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie na príslušnom útvare PZ SR.

22. nevyplácanie príplatku začínajúceho zamestnanca počas doby zaradenia do kariérového stupňa začínajúci zamestnanec

- Dotknuté predpisy:
 - § 14c zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vyplácanie uvedeného príplatku,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie premlčacej doby)

23. nevyplácanie príplatkov (za činnosť triedneho učiteľa, za činnosť uvádzajúceho zamestnanca, kreditového príplatku, príplatku začínajúceho zamestnanca, príplatku za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia) počas čerpania dovolenky

- Dotknuté predpisy:
 - § 150 ods. 1 a 3 školského zákona
 - § 13b, § 14 ods. 2, § 14c a § 14d zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o zdôvodnenie jeho konania,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie premlčacej doby)

24. zníženie alebo odobratie osobného príplatku z dôvodu zvýšenia stupnice platových taríf

- Dotknuté predpisy:
 - § 10 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o zdôvodnenie,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

25. nevyplácanie príplatku za zmenu učiteľkám materských škôl

- Dotknuté predpisy:
 - § 13 zákona o odmeňovaní
 - § 7 ods. 3 vyhlášky o materskej škole
 - usmernenie ministerstva - Príplatok za zmenu učiteľkám materských škôl
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vyplácanie príplatku za zmenu podľa usmernenia ministerstva - Príplatok za zmenu učiteľkám materských škôl,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie premlčacej doby)

26. určenie príplatku za riadenie riaditeľom škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity podľa IV. stupňa riadenia

- Dotknuté predpisy:
 - § 8 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - požiadať zriaďovateľa o určenie príplatku v súlade s právnym predpisom,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať návrh na súd.

27. vyžadovanie dokladov o vyúčtovaní mzdy od zamestnancov riaditeľom

- Dotknuté predpisy:
 - § 130 ods. 5 ZP
 - § 25 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - neposkytnúť požadované údaje,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na ÚOOÚ.

28. vyžadovanie predkladania dokladov o vyúčtovaní mzdy a evidencie dochádzky riaditeľa školy zriaďovateľom, ak nemá postavenie zamestnávateľa

- Dotknuté predpisy:
 - § 99 a § 130 ods. 5 ZP
 - § 25 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - neposkytnúť požadované údaje,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na ÚOOÚ.

29. vyžadovanie údajov o zložkách platu jednotlivých zamestnancov zriaďovateľom

- Dotknuté predpisy:
 - § 25 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - neposkytnúť požadované údaje,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na ÚOOÚ.

30. nezabezpečenie riaditeľom pre zamestnancov v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne alebo neumožnenie riaditeľom pre zamestnancov absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov

- Dotknuté predpisy:
 - § 55 zákona o učiteľoch
 - zákon o verejnom zdraví
 - § 130 a § 135 školského zákona

- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľa,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na RÚVZ.

31. neumožnenie účasti zamestnanca na kontinuálnom vzdelávaní bez zákonného dôvodu

- Dotknuté predpisy:
 - § 35 a nasl. zákona o učiteľoch
 - § 153 a § 154 ZP
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o zdôvodnenie a o umožnenie účasti,
 - informovať zriaďovateľa,
 - podať podnet na IP.

32. neumožnenie účasti zamestnanca na kontinuálnom vzdelávaní s možnosťou čerpania náhradného voľna za prácu nadčas alebo čerpania dovolenky

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 2 písm. h) zákona o učiteľoch
 - § 111 ods. 1, § 153 a § 154 ZP
 - § 19 zákona o odmeňovaní
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o umožnenie účasti,
 - podať podnet zriaďovateľovi,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet IP,
 - podať návrh na súd (predbežné opatrenie).

33. neumožnenie účasti vedúceho zamestnanca na funkčnom vzdelávaní bez zákonného dôvodu

- Dotknuté predpisy:
 - § 34 ods. 2 písm. d) a ods. 3 zákona o učiteľoch
 - § 5 ods. 9 zákon o správe školstva
 - § 153 a § 154 ZP
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vysvetlenie a o umožnenie účasti,
 - informovať zriaďovateľa,
 - podať podnet na IP,

- podať návrh na súd.

34. nezaradenie zamestnanca do adaptačného vzdelávania

- Dotknuté predpisy:
 - § 27 ods. 3 a § 28 ods. 3 zákona o učiteľoch
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o bezodkladné zaradenie do adaptačného vzdelávania,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

35. neumožnenie vykonania atestácie po absolvovaní prípravného atestačného vzdelávania

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 2 písm. h) a § 50 ods. 1 zákona o učiteľoch
 - vyhláška o kontinuálnom vzdelávaní
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa umožnenie vykonať atestáciu,
 - podať podnet zriaďovateľovi,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať návrh na súd (predbežné opatrenie).

36. nepriznanie kreditov za rozširujúce štúdium (úspešne skončené do 31. 08. 2015), štátnu jazykovú skúšku alebo za vykonanie rigorózneho skúšky

- Dotknuté predpisy:
 - § 47a ods. 4 a 5 a § 47b zákona o učiteľoch
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o písomné vyjadrenie s odôvodnením k nepriznaniu kreditov,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať návrh na súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - pasivita (hrozí uplynutie prekluzívnej lehoty)

37. neuznanie kreditov za absolvované akreditované programy kontinuálneho vzdelávania v rámci schváleného ročného plánu kontinuálneho vzdelávania

- Dotknuté predpisy:
 - § 35 ods. 9, § 47a ods. 10 a § 47b zákona o učiteľoch
 - § 5 a nasl. a § 22 zákona o sťažnostiach
- Spôsob riešenia:
 - podať sťažnosť príslušnému odboru školstva OÚ v sídle kraja,
 - podať sťažnosť proti vybaveniu sťažnosti.

38. uprednostnenie uchádzača nespĺňajúceho kvalifikačný predpoklad na výkon pedagogickej činnosti pri prijatí do pracovného pomeru pred uchádzačom ktorý spĺňa kvalifikačný predpoklad

- Dotknuté predpisy:
 - § 3 zákona o verejnej službe
 - § 6 zákon o učiteľoch

- vyhlášky o kvalifikačných predpokladoch
- antidiskriminačný zákon
- ZP
- Spôsob riešenia:
 - požiadať zamestnávateľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na SNSLP,
 - podať návrh na súd.

39. pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti zamestnancovi bez zákonného dôvodu

- Dotknuté predpisy:
 - § 9 zákona o učiteľoch
- Spôsob riešenia:
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

40. zabezpečenie výchovy a vzdelávania v triedach s celodennou výchovou a vzdelávaním (materské školy) len jedným PZ

- Dotknuté predpisy:
 - nariadenie o základnom úväzku, príloha 1
 - § 7 ods. 3 vyhlášky o materskej škole
- Spôsob riešenia:
 - vyžiadať stanovisko zamestnávateľa (riaditeľa/zriaďovateľa),
 - podať podnet na prešetrovanie zriaďovateľovi,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva.

41. pokyn PZ na vykonávanie prác nad rámec druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (napr. presúvanie detí zo školského klubu detí do materskej školy v ranných, príp. aj v popoludňajších hodinách a v čase školských prázdnin, vrátane letných prázdnin, s odôvodnením, že vychovávateľky školského klubu detí si čerpajú dovolenku – deti prijaté do školského klubu detí nemôžu navštevovať materskú školu)

- Dotknuté predpisy:
 - § 47 ods. 1 písm. a) a § 54 ZP
 - § 28 a § 114 školského zákona
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - podať podnet zriaďovateľovi,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - podať podnet na RÚVZ.

42. neodborné zasahovanie do výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti (napr. zmena osnov vyučovacieho predmetu, zasahovanie do výberu učebníc a učebných pomôcok)

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 1 písm. b) a ods. 3 zákona o učiteľoch

- Spôsob riešenia:
 - požiadať o ukončenie zasahovania,
 - podať sťažnosť na ŠŠI.

43. chýbajúce objektívne hodnotenie a odmeňovanie výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti (škola má mať pravidlá hodnotenia a odmeňovanie v pracovnom poriadku alebo v inom vnútornom predpise)

- Dotknuté predpisy:
 - § 52 zákona o učiteľoch
 - § 12 zákona o verejnej službe
- Spôsob riešenia:
 - vyjadriť nesúhlas s hodnotením,
 - odvolať sa proti hodnoteniu,
 - požiadať riaditeľa o prehodnotenie.

44. jednostranné zníženie počtu vyučovacích hodín aprobačných predmetov alebo predmetov jeho študijné odboru pod hranicu kvalifikačnej požiadavky

- Dotknuté predpisy:
 - § 7 ods. 3 zákona o učiteľoch
- Spôsob riešenia:
 - odmietnuť vykonávanie takto pridelenej práce,
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľom,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

45. opakované pridelenie len „problémových“ tried (t. j. s najhorším prospechom, správaním a pod.)

- Dotknuté predpisy:
 - Čl. 1 a § 13 ods. 1, 5 a 6 ZP
 - antidiskriminačný zákon
 - § 5 ods. 5 zákona o učiteľoch
- Spôsob riešenia:
 - podať sťažnosť na nerovnaké zaobchádzanie a žiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľom,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na SNSLP,
 - podať návrh na súd.

46. vynucovanie lepšieho hodnotenia žiaka (lepšie známky, pomoc na maturite, v testovaní, vyššia celková úspešnosť školy a pod.)

- Dotknuté predpisy:
 - § 55 školského zákona
 - § 189 Trestného zákona
 - vyhláška o základnej škole
 - vyhláška o strednej škole

- metodické pokyny na hodnotenie (Metodický pokyn č. 21/2011 na hodnotenie a klasifikáciu žiakov stredných škôl, Metodický pokyn č. 22/2011 na hodnotenie žiakov základnej školy)
- Spôsob riešenia:
 - odmietnuť príkaz na lepšie hodnotenie,
 - upozorniť zriaďovateľa,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - podať trestné oznámenie na príslušnom útvare PZ SR.

47. neumožnenie vykonávania ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska najmä u škôl bez právnej subjektivity, a pritom škola nevytvorí vhodné pracovné podmienky na vykonávanie týchto činností v škole (napr. táto činnosť sa musí vykonávať v šatni deti/žiacov, v zimných mesiacoch v priestoroch s vypnutým vykurovaním po skončení vyučovania)

- Dotknuté predpisy:
 - § 3 ods. 6 zákona o učiteľoch
 - § 47 ods. 1, § 151 a § 237 ZP
 - § 37 a § 57 zákona o verejnom zdraví
 - § 6 ods. 1 písm. a) zákona o BOZP
 - príloha Nariadenia vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
 - Vyhláška MZ SR č. 527/2007 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vytvorenie vhodných pracovných podmienok resp. o výkon ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska,
 - požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie podmienok BOZP so zamestnávateľom,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na RÚVZ.

48. prekročenie počtu detí v triede materskej školy nad počet stanovený v školskom zákone na príkaz alebo s vedomím zriaďovateľa

- Dotknuté predpisy:
 - § 28 ods. 9 a 10 školského zákona
 - § 24 zákona o verejnom zdraví
 - vyhláška MZ SR č. 527/2007 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - požiadať od zriaďovateľa zdôvodnenie postupu a vykonanie nápravy,
 - vyžiadať stanovisko okresného úradu v sídle kraja,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - podať podnet na RÚVZ.

49. zasahovanie do kompetencií riaditeľa zo strany zriaďovateľa (napr. pri rozhodovaní o prijatí detí a žiakov, pri určovaní triednietva atď.)

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 zákona o správe školstva
- Spôsob riešenia:
 - požiadať zriaďovateľa o dôsledné rešpektovanie kompetencií riaditeľa,
 - vyžiadať stanovisko okresného úradu v sídle kraja,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na ŠŠI,
 - podať podnet na preskúmanie zákonnosti na príslušnú okresnú prokuratúru.

50. systematické ignorovanie predkladaných návrhov na skvalitnenie výchovy a vzdelávania

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 1 písm. d) zákona o učiteľoch
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o zdôvodnenie,
 - predložiť návrhy zriaďovateľovi.

51. vydanie školského poriadku s diskriminačnými ustanoveniami

- Dotknuté predpisy:
 - § 153 školského zákona
 - antidiskriminačný zákon
 - § 13 ZP
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľa,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na SNSLP.

52. vydanie pracovného poriadku s diskriminačnými ustanoveniami

- Dotknuté predpisy:
 - § 13 a § 84 ZP
 - zákon o učiteľoch
 - zákon o verejnej službe
 - antidiskriminačný zákon
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľa,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na SNSLP.

53. diskriminácia zamestnanca z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti

- Dotknuté predpisy:
 - antidiskriminačný zákon
 - § 13 ZP
- Spôsob riešenia:
 - podať sťažnosť zamestnávateľovi (žiadať o upustenie od diskriminačného konania a odstránenie jeho následkov),
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať podnet na SNSLP,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd.

54. pokyn alebo nabádanie na nerovnaké zaobchádzanie (napr. pri ukladaní práce nadčas)

- Dotknuté predpisy:
 - Čl. 1 a § 13 ods. 1, 5 a 6 ZP
 - § 2a ods. 1, 6 a 7 antidiskriminačného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - podať sťažnosť na nerovnaké zaobchádzanie a žiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľom,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na SNSLP,
 - podať návrh na súd.

55. znevýhodňovanie zamestnanca pre uplatňovanie svojich práv alebo jeho prenasledovanie alebo iné postihovanie za podanie sťažnosti, žaloby alebo podnetu na začatie trestného stíhania na iného zamestnanca

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 4 zákona o učiteľoch
 - § 13 ZP
 - zákon o opatreniach
 - antidiskriminačný zákon
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o vykonanie nápravy,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na SNSLP,
 - podať návrh na súd.

56. ponižovanie zamestnanca (nadávky, urážky, vydanie na posmech)

- Dotknuté predpisy:
 - § 13 ZP
 - § 3, § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 360 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - žiadať upustenie od konania,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - oplácanie

57. verejné ponižovanie zamestnanca (napr. nadávky, urážky v triede pred žiakmi, v zborovni, karikatúra)

- Dotknuté predpisy:
 - § 13 ZP
 - § 3, § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 360 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - žiadať upustenie od konania,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - oplácanie

58. ohováranie (napr. článkom v miestnych novinách komentárom, správami, rozhovorom alebo záznamom z rokovania miestneho zastupiteľstva v miestnom rozhlase alebo televízii)

- Dotknuté predpisy:
 - § 11 až 16 ObčZ
 - tlačový zákon
 - § 19 a nasl. mediálneho zákona
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 373 Trestného zákona

- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť dôkazový materiál,
 - žiadať upustenie od konania,
 - žiadať vydavateľa periodickej tlače resp. tlačovú agentúru o uverejnenie opravy nepravdivého skutkového tvrdenia,
 - žiadať vydavateľa periodickej tlače resp. tlačovú agentúru o uverejnenie odpovede (zaniká právo na uverejnenie opravy),
 - podať sťažnosť na Radu pre vysielanie a retransmisiu,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.

59. neverejné vyhrážky (napr. mailom)

- Dotknuté predpisy:
 - § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 360 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť dôkazový materiál,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - Oplácanie,
 - zlikvidovanie záznamov, ktoré obsahujú vyhrážky.

60. verejné vyhrážky (napr. v triede, na porade alebo prostredníctvom sociálnych sietí)

- Dotknuté predpisy:
 - § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 360 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,

- podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - Oplácanie,
 - zlikvidovanie záznamov, ktoré obsahujú vyhrážky.

61. obmedzenie alebo pozbavenie osobnej slobody (napr. zamknutie v kabinete)

- Dotknuté predpisy:
 - § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 182 až 184 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR,
 - využiť nutnú obranu.

62. obmedzenie voľného pohybu v priestoroch školy (napr. zákaz vstupu do určitej časti budovy)

- Dotknuté predpisy:
 - čl. 1 a § 13 ods. 1, 5 a 6 ZP
 - antidiskriminačný zákon
- Spôsob riešenia:
 - podať sťažnosť riaditeľovi na nerovnaké zaobchádzanie a žiadať riaditeľa o písomné odôvodnenie a vykonanie nápravy,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie zásady zo strany riaditeľa školy,
 - podať podnet na IP,
 - podať z dôvodu nerovnakého zaobchádzania žalobu na súd.

63. fyzické napadnutie v škole alebo školskom zariadení (napr. v kabinete, v triede, v škole v prírode alebo na školskom výlete)

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 1 písm. a) zákona o učiteľoch
 - § 58 školského zákona
 - § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - Trestný zákon
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - žiadať od riaditeľa okamžité vylúčenie dieťaťa alebo žiaka z výchovy a vzdelávania a prijatie ďalších opatrení (bezodkladné privolanie zákonného zástupcu, zdravotnej pomoci a PZ SR),

- žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
- žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
- žiadať náhradu škody,
- podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
- podať návrh na súd,
- podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR,
- využiť nutnú obranu.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - oplácanie

64. poverenie vykonávaním dozoru nad agresívnym žiakom, napriek nedostatočným fyzickým danostiam alebo zaujatosti

- Dotknuté predpisy:
 - § 58 ods. 3 školského zákona
- Spôsob riešenia:
 - nevykonať dozor a súčasne oznámiť riaditeľovi dôvody,
 - požiadať riaditeľa o zrušenie poverenia.

65. fyzické napadnutie inde na verejnosti alebo v súkromí (napr. v spoločných obytných priestoroch, na športovom alebo kultúrnom podujatí)

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 1 písm. a) zákona o učiteľoch
 - § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 364 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR,
 - využiť nutnú obranu.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - oplácanie

66. poškodzovanie cudzej veci (napr. poškodenie auta – prepichnutie pneumatík)

- Dotknuté predpisy:
 - § 415 a § 424 ObčZ
 - § 50 zákona o priestupkoch
 - § 245 a § 246 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť dôkazový materiál,

- žiadať náhradu škody (u maloletého zodpovedá za škodu aj ten, kto je povinný vykonávať nad maloletým dohľad, napr. zákonný zástupca),
- podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
- podať návrh na súd,
- podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.

67. sexuálne obťažovanie

- Dotknuté predpisy:
 - § 13 ZP
 - § 2a ods. 1 a 5 antidiskriminačného zákona
 - § 11 až 16 ObčZ
 - § 49 zákona o priestupkoch
 - § 199 až 202 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - žiadať upustenie od diskriminačného konania,
 - žiadať nápravu protiprávneho stavu, ak je to možné,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať podnet na SNSLP,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.

68. natáčanie na mobil, kameru alebo iné podobné zariadenie bez zverejnenia

- Dotknuté predpisy:
 - § 58 ods. 2 školského zákona
 - § 11 až 16 ObčZ
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - žiadať upustenie od natáčania a zmazanie záznamu,
 - navrhnúť uloženie napomenutia, pokarhania, podmieneného vylúčenia alebo vylúčenia,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - zadržanie zariadenia alebo pamäťovej karty
 - poškodenie/zničenie zariadenia alebo pamäťovej karty

69. natáčanie na mobil, kameru alebo iné podobné zariadenie so zverejnením

- Dotknuté predpisy:
 - § 58 ods. 2 školského zákona
 - § 11 až 16 ObčZ
 - zákon o priestupkoch
 - Trestný zákon
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť dôkazový materiál,
 - žiadať pôvodcu nahrávky o upustenie od natáčania a zmazanie záznamu,
 - navrhnúť uloženie napomenutia, pokarhania, podmieneného vylúčenia alebo vylúčenia,
 - žiadať prevádzkovateľa verejného média o upustenie od zverejňovania,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvare PZ SR.
- Nevhodný spôsob riešenia:
 - zadržanie zariadenia alebo pamäťovej karty
 - poškodenie/zničenie zariadenia alebo pamäťovej karty

70. monitorovanie na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa bez predchádzajúceho upozornenia (napr. kamery v triedach, na chodbách, v kabinete)

- Dotknuté predpisy:
 - Čl. 11 a § 13 ods. 4, 5 a 7 ZP
 - § 11 až 16 ObčZ
 - zákon o osobných údajoch
- Spôsob riešenia:
 - podať sťažnosť riaditeľovi, že na monitorovanie nebol vopred upozornený, a žiadať upustenie od monitorovania a zmazanie záznamov, resp. o zdôvodnenie,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinností riaditeľom,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na ÚOOÚ,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd.

71. odpočúvanie telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa

- Dotknuté predpisy:
 - Čl. 11 a § 13 ods. 4, 5 a 7 ZP
 - § 11 až 16 ObčZ
 - zákon o osobných údajoch
- Spôsob riešenia:
 - podať sťažnosť riaditeľovi, že na odpočúvanie nebol vopred upozornený, a žiadať o upustenie od odpočúvania a zmazanie záznamov, resp. o zdôvodnenie,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinností riaditeľom,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na ÚOOÚ,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd.

72. kontrolovanie elektronickej pošty odoslanej z pracovnej elektronickej adresy a doručenej na túto adresu

- Dotknuté predpisy:
 - čl. 11 a § 13 ods. 4, 5 a 7 ZP
 - § 11 až 16 ObčZ
 - zákon o osobných údajoch
- Spôsob riešenia:
 - podať sťažnosť riaditeľovi, že na kontrolovanie nebol vopred upozornený, a žiadať upustenie od kontrolovania a zmazanie záznamov, resp. o zdôvodnenie,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinností riaditeľom,
 - žiadať poskytnutie primeraného zadosťučinenia (napr. ospravedlnenie),
 - žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce,
 - žiadať náhradu škody,
 - podať podnet na IP,
 - podať podnet na ÚOOÚ,
 - podať návrh na mediáciu (so súhlasom druhej strany),
 - podať návrh na súd.

73. nezákonné spracovávanie osobných údajov (zhromažďovanie/šírenie)

- Dotknuté predpisy:
 - čl. 11 a § 41 ZP
 - zákon o osobných údajoch
 - § 374 Trestného zákona
- Spôsob riešenia:
 - podať podnet na ÚOOÚ,
 - podať trestné oznámenie na príslušnom útvare PZ SR.

74. zber osobitnej kategórie osobných údajov (odhaľujúcich rasový alebo etnický pôvod, politické názory, náboženskú vieru alebo svetonázor, členstvo v politických stranách alebo politických hnutiach, členstvo v odborových organizáciách a údaje týkajúce sa zdravia alebo pohlavného života)

- Dotknuté predpisy:
 - čl. 11 a § 41 ZP
 - zákon o osobných údajoch
- Spôsob riešenia:
 - podať podnet na ÚOOÚ

75. podnecovanie na spáchanie trestného činu (napr. odvádzanie časti platu, korupčné správanie)

- Dotknuté predpisy:
 - § 337, § 328 a nasl. Trestného zákona
 - § 130 ZP
- Spôsob riešenia:
 - zabezpečiť svedkov,
 - podať trestné oznámenie/oznámenie o spáchaní priestupku na príslušnom útvere PZ SR,
 - podať podnet na protikorupčnú linku ministerstva eduoko@minedu.sk.

76. bránenie v členstve alebo slobodnej voľbe zástupcov v poradných, metodických a samosprávnych orgánoch školy a školského zariadenia

- Dotknuté predpisy:
 - § 5 ods. 1 písm. c) zákona o učiteľoch
 - § 25 zákona o správe školstva
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o upustenie od tohto konania,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľom,
 - vyžiadať stanovisko ministerstva.

77. bránenie v členstve v komisiách (maturita, záverečné skúšky, atestácia a pod.)

- Dotknuté predpisy:
 - zákon o učiteľoch
 - školský zákon
 - antidiskriminačný zákon
- Spôsob riešenia:
 - požiadať riaditeľa o zdôvodnenie konania,
 - požiadať riaditeľa o poskytnutie primeraného zadost'učinenia (napr. umožniť členstvo v budúcnosti),
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie povinnosti riaditeľom,
 - podať podnet na SNSLP,
 - podať návrh na súd.

78. bránenie zamestnancovi v odborovej činnosti

- Dotknuté predpisy:
 - § 230 ods. 2, § 234 ods. 1 a 6 a § 240 ZP
 - § 1 ods. 1 zákona o združovaní občanov
- Spôsob riešenia:

- upozorniť riaditeľa na porušenie práv,
- upozorniť zriaďovateľa na porušenie práv riaditeľom,
- podať podnet odborovej organizácii,
- podať podnet na IP,
- podať návrh na súd.

79. postihovanie za odborovú činnosť

- Dotknuté predpisy:
 - § 240 ods. 7 až 10 ZP
 - § 3 ods. 2 zákona o združovaní občanov
- Spôsob riešenia:
 - upozorniť riaditeľa na porušenie práv,
 - upozorniť zriaďovateľa na porušenie práv riaditeľom,
 - podať podnet odborovej organizácii,
 - podať podnet na IP,
 - podať návrh na súd.

2.2 Konkrétne prípady z praxe

1. Nesprávne zaradenie učiteľky materskej školy do platovej triedy

Súvisiaci modelový príklad: 1.

V praxi, na základe podnetov učiteliek materských škôl a riaditeľov materských škôl bez právnej subjektivity, sa často rieši problematika zaradenia učiteliek materských škôl s požadovaným vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa do platovej triedy.

Riaditeľka materskej školy bez právnej subjektivity sa obrátila na zriaďovateľa o vysvetlenie, prečo nezaradí učiteľky materskej školy s požadovaným vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa do vyššej platovej triedy. Zriaďovateľ ich nezaradenie do príslušnej platovej triedy zdôvodnil tým, že učiteľky materských škôl sa s deťmi len hrajú, stačí im maturita, vysokoškolské vzdelanie nie je povinné ani potrebné, na dosiahnuté vyššie vzdelanie, ako je požadované, sa neprihliada s poukazom na § 5 ods. 11 časť prvej vety pred bodkočiarkou zákona o odmeňovaní atď.

Na základe vyžiadania riaditeľky materskej školy osobný úrad ministerstva vypracoval stanovisko, v ktorom vysvetlil systém odmeňovania PZ s dôrazom na odmeňovanie učiteliek materských škôl. Systém odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon o odmeňovaní a katalóg pracovných činností. Tvrdenie zriaďovateľa, že pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania, bolo v rozpore s § 5 ods. 11 zákona o odmeňovaní. Neprihliadanie na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania sa nevzťahuje na PZ, teda ani na učiteľky materskej školy. PZ, teda aj učiteľky materskej školy, sa do platových tried zaraďujú podľa získaného kariérového stupňa v nadväznosti na získaný stupeň vzdelania a splňania kvalifikačných predpokladov stanovených vyhláškou o kvalifikačných predpokladoch, požadovaných na vykonávanie pracovnej činnosti konkrétnej kategórie PZ (§ 5 ods. 11 časť prvej vety za bodkočiarkou zákona o odmeňovaní, časť 17 Školstvo a telovýchova prílohy č. 1 katalógu pracovných činností).

Ak učiteľka materskej školy získala podľa vyhlášky o kvalifikačných predpokladoch požadované vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa na výkon činnosti učiteľky materskej školy a spĺňa podmienky na zaradenie do kariérového stupňa samostatná učiteľka materskej školy, má právny nárok na zaradenie do 10. platovej triedy (príklad pracovnej činnosti 17.10.16, pracovné činnosti vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, časť 17 Školstvo a telovýchova prílohy č. 1 katalógu pracovných činností).

Zriaďovateľ nemôže učiteľkám materskej školy tvrdiť, že na výkon činnosti učiteľky materskej školy postačuje úplné stredné odborné vzdelanie. Takéto konanie je v rozpore so systémom odmeňovania PZ/OZ v nadväznosti na ich kontinuálne vzdelávanie (zákon o odmeňovaní, zákon o učiteľoch, vyhláška o kvalifikačných predpokladoch, katalóg pracovných činností).

Zriaďovateľ na základe stanoviska osobného úradu ministerstva a komunikácie s riaditeľkou materskej školy prehodnotil svoje stanovisko a podľa platných právnych predpisov preradil učiteľky materskej školy s požadovaným vysokoškolským vzdelaním do 10. platovej triedy a doplatil im aj rozdiel na plate späť.

Nerešpektovanie, prípadne neznalosť zákona zo strany zriaďovateľa vedie k tomu, že učiteľky materskej školy sú často vystavené ohováraniam a neuznaniu ich práce. Pritom učiteľky materskej školy nevykonávajú „opatrovateľskú starostlivosť o deti v čase neprítomnosti rodičov“, ako notoricky vyhlasujú zriaďovatelia, ale vykonávajú priamu

výchovno-vzdelávaciu činnosť podľa školského vzdelávacieho programu (§ 7 ods. 1 školského zákona).

2. Úmyselné znížovanie počtu hodín vyučovania aprobačných predmetov s cieľom (účelom) zaradenia učiteľa základnej umeleckej školy do nižšej platovej triedy

Súvisiaci modelový príklad: 4.

Riaditeľ základnej umeleckej školy úmyselne znížil počet hodín vyučovania aprobačných predmetov učiteľom, ktorí získali požadované vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Svoje rozhodnutie zdôvodnil tým, že škola nemá dostatok finančných prostriedkov. Dotknutí učitelia konanie riaditeľa pocítovali ako krivdu a rozpor s dobrými mravmi. Riaditeľ vykonanie nápravy odmietol.

Učitelia sa následne obrátili na osobný úrad ministerstva so žiadosťou o stanovisko k postupu riaditeľa školy. Osobný úrad ministerstva vo svojom stanovisku poukázal na § 7 ods. 3 zákona o učiteľoch, podľa ktorého sa pre kategóriu učiteľ základnej umeleckej školy, ako kvalifikačná požiadavka pre jeho následné zaradenie do platovej triedy vyžaduje aj vyučovanie jeho aprobačných predmetov alebo predmetov jeho študijného odboru v rozsahu najmenej jednej polovice jeho týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zníženej o jednu hodinu. Základný úväzok učiteľa základnej umeleckej školy je podľa nariadenia o základnom úväzku 23 hodín. Aby učiteľ základnej umeleckej školy splňal uvedenú kvalifikačnú požiadavku, musí predmety svojej aprobácie alebo študijného odboru vyučovať v rozsahu najmenej 11 hodín týždenne. Ak učiteľ základnej umeleckej školy nevyučuje predmety svojej aprobácie alebo študijného odboru v požadovanom rozsahu, nespĺňa kvalifikačnú požiadavku a na účely zaradenia do platovej triedy sa hodnotí ako nekvalifikovaný (príklad pracovnej činnosti 17.09.05, pracovné činnosti vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, časť 17 Školstvo a telovýchova prílohy č. 1 katalógu pracovných činností).

Ak riaditeľ školy zníži rozsah vyučovania aprobačného predmetu učiteľa ustanovený § 7 ods. 3 zákona o učiteľoch z dôvodu šetrenia finančných prostriedkov, jeho konanie možno hodnotiť ako účelové a v rozpore s § 5 ods. 2 písm. d) a f) zákona o správe školstva, § 7 ods. 3 zákona o učiteľoch a § 13 ods. 3 ZP.

Na základe uvedeného riaditeľ školy prehodnotil svoje stanovisko a určil vyučovanie aprobačných predmetov v súlade so zákonom.

3. Nepriznanie príplatku začínajúceho PZ vychovávateľke školského klubu detí

Súvisiace modelové príklady: 22 a 34.

Riaditeľka základnej školy opakovane odmietala priznať vychovávateľke školského klubu detí príplatok začínajúceho PZ a zaradiť ju do adaptačného vzdelávania. Vychovávateľka bola absolventkou pedagogickej a sociálnej akadémie a jej prvý pracovný pomer, ako PZ, vznikol v tejto základnej škole. Riaditeľka základnej školy začínajúcej vychovávateľke nevyplácala príplatok začínajúceho PZ a nezaradila ju do adaptačného vzdelávania so zdôvodnením, že vychovávateľka o zaradenie písomne nepožiadala. Vychovávateľka viackrát žiadala zamestnávateľa o priznanie príplatku začínajúceho PZ, ale ústne odpovede boli rigidné, odmietavé, vyústili až k zastrášaniam vychovávateľky so slovami, že ak sa jej to nepáči, môže odísť, na jej miesto čaká ďalších 50 uchádzačov atď.

Vychovávateľka požiadala osobný úrad ministerstva o stanovisko, či na príplatok začínajúceho PZ má právny nárok. V priebehu komunikácie s riaditeľkou základnej školy sa zistilo, že riaditeľka vychovávateľku nezaradila do adaptačného vzdelávania z dôvodu, že jej nechcela vyplácať príplatok začínajúceho PZ.

Osobný úrad ministerstva vo svojom stanovisku, ktoré zaslal vychovávateľke aj riaditeľke školy uviedol, že každý PZ, teda aj vychovávateľka školského klubu detí, sa zaradí do kariérového stupňa začínajúci PZ pri nástupe do prvého pracovného pomeru, v ktorom bude vykonávať pedagogickú činnosť. Zamestnávateľ, v súlade so zákonom o učiteľoch, je povinný začínajúceho PZ zaradiť do adaptačného vzdelávania (§ 28 ods. 3 zákona o učiteľoch). Podľa zákona o odmeňovaní sa príplatok poskytuje po dobu zaradenia PZ do kariérového stupňa začínajúci PZ (§ 14c zákona o odmeňovaní). Priznanie príplatku začínajúceho PZ nie je podmienené zaradením PZ do adaptačného vzdelávania. Príplatok začínajúceho PZ sa neposkytuje počas adaptačného vzdelávania PZ, ale počas jeho zaradenia do kariérového stupňa začínajúci PZ.

Vychovávateľka bola poučená, že si svoje nároky z pracovnoprávných vzťahov môže vymáhať súdnou cestou. V tomto prípade však k súdnemu sporu nedošlo z dôvodu, že riaditeľka školy vychovávateľke príplatok začínajúceho PZ priznala a zaradila ju do adaptačného vzdelávania.

4. Nevyplácanie kreditového príplatku a príplatku za činnosť triedneho učiteľa počas čerpania dovolenky cez školské prázdniny učiteľom základnej školy

Súvisiaci modelový príklad: 23.

Riaditeľ základnej školy pozastavil učiteľom vyplácanie kreditového príplatku a príplatku za vykonávanie činnosti triedneho učiteľa počas čerpania dovolenky cez školské prázdniny. O skutočnosti, že im boli počas čerpania dovolenky odobraté uvedené príplatky, sa dozvedeli až z výplatnej pásky. Učitelia sa obrátili na riaditeľa školy o vysvetlenie, z akého dôvodu im bolo vyplácanie kreditového príplatku a príplatku za vykonávanie činnosti triedneho učiteľa pozastavené. Riaditeľ školy pozastavenie vyplácania uvedených príplatkov zdôvodnil tým, že počas dovolenky nemajú žiadnu triedu, nevykonávajú činnosť triedneho učiteľa a kredity im tiež počas čerpania dovolenky neprináležia.

Učitelia sa neuspokojili so zdôvodnením riaditeľa školy a obrátili sa na osobný úrad ministerstva o poskytnutie stanoviska v uvedenej veci.

Osobný úrad ministerstva vo svojom stanovisku učiteľom uviedol, že kreditový príplatok je možné odobrať alebo znížiť len z dôvodov ustanovených v zákone o odmeňovaní, v ktorom sa uvádza, že zamestnávateľ kreditový príplatok PZ odoberie alebo zníži, ak uplynie doba platnosti priznaného kreditu alebo PZ uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie (§ 14 ods. 4 zákona o odmeňovaní). Z uvedeného vyplýva, že čerpanie dovolenky počas školských prázdnin nie je dôvodom na odobratie kreditového príplatku. Riaditeľ pri odobratí kreditového príplatku za priznané kredity učiteľom, ktorí čerpali dovolenku, porušil zákon o odmeňovaní.

Aj v prípade nevyplatenia príplatku za činnosť triedneho učiteľa počas čerpania dovolenky riaditeľ školy postupoval v rozpore so zákonom o odmeňovaní. Výkonom špecializovanej činnosti triedneho učiteľa riaditeľ školy poveruje učiteľa na školský rok. Školský rok sa končí 31. augusta kalendárneho roka a z uvedeného dôvodu aj príplatok za činnosť triedneho učiteľa prináleží triednemu učiteľovi do 31. augusta kalendárneho roka.

Príplatok za činnosť triedneho učiteľa, ako aj kreditový príplatok sú v súlade s § 4 ods. 1 zákona o odmeňovaní súčasťou funkčného platu. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku funkčný plat (§ 116 ods. 1 ZP a § 29 ods. 2 zákona o odmeňovaní). Učítelia všetkých druhov škôl, ktorým bol priznaný kreditový príplatok, a triedni učítelia majú aj počas čerpania dovolenky zákonný nárok na celý funkčný plat vrátane kreditového príplatku a príplatku za činnosť triedneho učiteľa. Zákon o odmeňovaní v ustanoveniach o príplatkoch totiž neurčuje, že príplatky zamestnancovi patria len od 1. septembra do 30. júna (t. j. počas školského vyučovania).

V stanovisku osobného úradu ministerstva bolo ďalej uvedené, že učítelia majú nárok na doplatenie rozdielu spôsobeného nesprávnym výpočtom nárokových zložiek platu zo strany zamestnávateľa tri roky späť. Mzda (plat), ako majetkové právo zamestnanca sa podľa § 100 ods. 2 ObčZ premlčava vo všeobecnej premlčacej dobe, ktorá je podľa § 101 ObčZ trojročná. Keďže plat sa poskytuje mesačne pozadu, doplatenie každého mesačného rozdielu je samostatným nárokom PZ. Premlčacia doba plynie už dňom určeným zamestnávateľom, ako deň výplaty. Ak im zamestnávateľ nedoplatí rozdiel v plate, učítelia majú možnosť obrátiť sa na príslušný IP (§ 150 ods. 2 ZP) alebo si svoje nároky môžu vymáhať súdnou cestou (§ 14 ZP).

5. Prípady z praxe SNSP – bossing zo strany riaditeľky školy¹

Súvisiace modelové príklady: 41, 53, 54, 57, 60, 62, 76 a 78.

Klientka dlhodobo vnímala správanie svojej nadriadenej – riaditeľky ako šikanu vo forme bossingu. Podľa jej názoru už prekročilo únosnú mieru slušnosti, ľudskosti a bolo v rozpore s dobrými mravmi. Šikana zo strany riaditeľky trvala viac ako tri roky, pričom dlhotrvajúca situácia vyvrcholila pri podpísaní dodatku k jej pracovnej zmluve dňa 06. 09. 2013, kedy ju riaditeľka fyzicky napadla, pretože dodatok si klientka chcela opätovne prečítať.

Riaditeľka sústavne klientku ponižovala a dehonestovala a to týmto správaním:

- odmietala priznať klientke obedy napriek tomu, že u zamestnávateľa odpracovala 37,5 hod. týždenne,
- klientku pred všetkými žiakmi a učiteľmi v jedálni slovne napadla a kričala „čo vy tu robíte, to nie je Vaše pracovisko, okamžite choďte preč“,
- bránila klientke výkonu jej pracovných povinností nasledujúcim spôsobom: neposkytla jej plán triednických hodín a plán triedneho učiteľa, zakazovala jej vstupovať na miesto jej výkonu práce, neposkytla jej kľúč od zborovne ako jedinej z učiteľského zboru, bránila jej v prístupe ku jej osobným veciam,
- pridelaovala klientke prácu, ktorá nebola v náplni jej práce – zbieranie odpadkov na školskom dvore, úprava kvetov, skalky a úprava zelene,
- zakazovala klientke nahliadať do zápisní z komisií, zápisní z pedagogických rád a zápisní z pracovných porád,
- uložila klientke porušenie pracovnej disciplíny dvakrát po sebe v polovici októbra 2013 s rozdielom troch dní, obe doručované v jeden deň, pričom porušenia pracovnej disciplíny sa mala dopustiť ešte v auguste 2013,
- klientku, ako jedinú, vynechávala z pracovných porád a z posedení pri príležitosti životných jubileí ostatných zamestnancov,

¹ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Prípady bossingu zo strany riaditeľky školy [elektronická pošta]. 23. júna 2015.

- klientku viacnásobne slovne napadla na pracovných poradách, na jednej z porad ju obvinila, že si ju nahráva a že na ňu zavolá políciu. Na týchto poradách okrem klientky viackrát slovne napadla aj ostatné učiteľky, zastrašovala ich prepustením z práce, vyhrážala sa políciou a ponižovala ich v súvislosti s ich výzorom a zdravotným stavom,
- kontaktovala lekárku klientky, aby sa informovala o jej zdravotnom stave, taktiež ju bola osobne viackrát skontrolovať či je doma počas práceneschopnosti. Túto kontrolu vykonávala aj v prípade ostatných zamestnankyň,
- nútila klientku (a taktiež ostatné zamestnankyne) na vlastné finančné náklady pripravovať občerstvenie pri príležitosti návštevy Krajskej školskej rady,
- nútila klientku (a celý pedagogický zbor) zápisnice z pracovných porad podpisovať pred začatím porady, v prípade nepodpísania mala osoba absenciu na porade,
- riaditeľka na škole zrušila odbory pre zamestnancov,
- pri dlhodobej práceneschopnosti klientky ju zastupovala a vyučovala za ňu upratovačka,
- nabádala na šikanózne správanie voči klientke zástupkyňu školy.

Klientka na svoje tvrdenia predložila písomné dôkazy vrátane e-mailovej komunikácie so svojím právnikom. Dňa 10. 03. 2014 sa zamestnankyňa SNSLP osobne stretla s klientkou a ďalšou zamestnankyňou školy, ktorá všetky tieto skutočnosti potvrdila. Klientka uviedla, že v minulosti po konfliktoch s riaditeľkou rozviazali pracovný pomer viaceré osoby, pričom poskytla SNSLP aj konkrétne mená. SNSLP boli taktiež poskytnuté fotografie, na ktorých je vyobrazená počítačová miestnosť, ktorá ohrozovala BOZP práci a fotky školského dvora, na ktorom je smetisko s potkanmi, ktoré ohrozovalo nielen zdravie žiakov, ale aj samotných učiteľov.

Klientka a ďalšia zamestnankyňa školy informovali SNSLP o viacerých porušeníach pracovnoprávných predpisov hraničiacich s trestnoprávnou rovinou, ktoré sú v štádiu trestného konania.

SNSLP sa snažilo objektívne a nestranné prešetriť situáciu v škole, preto listom kontaktovalo školu, aby zodpovedala otázky týkajúce sa údajnej diskriminácie klientky. Vzhľadom na dôkazy vo forme listinných dôkazov a svedeckých výpovedí SNSLP vydalo v máji 2014 odborné stanovisko v prospech klientky a takisto sa rozhodlo zastupovať klientku v súdnom konaní. Žaloba bola podaná na súd v júni 2014. Na viacerých súdnych pojednávaniach bola vypočutá klientka, ako aj svedkovia. Dňa 05. 12. 2014 súd vydal rozsudok v prospech klientky a uznal, že riaditeľkino konanie bolo konaním diskriminačným vo forme obťažovania. Zaviazal školu uverejniť verejné ospravedlnenie na webovom sídle školy a na školskej nástenke. Klientka sa nemajetkovej ujmy vyjadrenej v peniazoch vo výške 2 000 eur v priebehu konania vzdala. Ani jedna strana sa neodvolala a tak sa rozsudok v decembri 2014 stal právoplatným.“

6. Výpoveď a nerovnaké zaobchádzanie s bývalou riaditeľkou materskej školy

Súvisiace modelové príklady: 53, 55, 57 a 62.

Učiteľke materskej školy bola daná výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP, t. j. z dôvodu nadbytočnosti.

Na základe pracovnej zmluvy na neurčitý čas bola učiteľka v materskej škole bez právnej subjektivity, ktorej zriaďovateľom bolo mesto. Istý čas vykonávala funkciu riaditeľky na základe výsledkov výberového konania.

Po uplynutí funkčného obdobia menovanej bola vo výberovom konaní zvolená nová riaditeľka, ktorá bola prijatá do pracovného pomeru ako nová zamestnankyňa. Zamestnávateľ nemal voľné pracovné miesto, ktoré by učiteľke – bývalej riaditeľke mohol poskytnúť. Na základe tejto skutočnosti skonštatoval jej nadbytočnosť a ukončil s ňou pracovný pomer výpoveďou s výpovednou dobou tri mesiace.

Nová riaditeľka písomne nariadila učiteľke, aby sa počas plynutia výpovednej lehoty zdržiavala len v ňou vymedzenom priestore a za podmienok ňou určených: „Pracovná doba od 7,00 hod do 15,00 hod. vrátane obedňajšej prestávky od 12,00 do 12,30 hod. Pri príchode a pri odchode použiť hlavný vchod v pavilóne A a počas celej pracovnej doby zdržiavať sa v učebni anglického jazyka v pavilóne C.“.

Učiteľka poslala mestu nesúhlasné stanovisko k výpovedi a požiadala zamestnávateľa o jej stiahnutie a o ponúknutie voľného pracovného miesta. Poukázala pritom na dve voľné pracovné miesta po zamestnankyniach, ktoré nastúpili na materskú dovolenku, resp. odišli do starobného dôchodku.

Mesto platnosť výpovede potvrdilo s poukazom na nemožnosť zamestnávania učiteľky ani na kratší pracovný čas v mieste dohodnutom v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce v čase podania výpovede.

Učiteľka podala podnet na IP vo veci porušenia pracovnoprávnych predpisov. IP zistil, že v organizačnej štruktúre materských škôl v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta platnej v čase dania výpovede neboli voľné pracovné miesta učiteľiek. IP vo svojom stanovisku ďalej konštatoval, že učiteľka mala v riaditeľkou vymedzenom priestore zabezpečené primerané podmienky z hľadiska BOZP: „Priestor na zdržiavanie sa počas pracovnej doby bol určený v súlade s možnosťami zamestnávateľa, išlo o učebňu anglického jazyka, mali ste k dispozícii stôl, stoličku. Výučba anglického jazyka detí prebiehala priamo v triedach, aby ste neboli rušená. Mali ste voľný prístup k sociálnemu zariadeniu, možnosť ohrevu stravy v mikrovlnnej rúre.“.

IP vyhodnotil podnet učiteľky ako nedôvodný z hľadiska platnosti výpovede, ako aj z hľadiska nerovnakého zaobchádzania s učiteľkou.

Učiteľka následne napadla neplatnosť výpovede na súde, ktorý doposiaľ právoplatne nerozhodol. Zároveň podala podnet na SNSLP vo veci nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov vzhľadom na to, že danie výpovede vnímala tak, že nová riaditeľka sa cítila byť ohrozená a bála sa o stratu svojej pozície.

7. Praktické prípady riešenia agresivity voči PZ/OZ

V prípade útokov, ktorých pôvodcom sú deti a žiaci, sa vyskytujú aj útoky na PZ/OZ, hoci tvoria v prostredí škôl a školských zariadení len menšiu časť celkovej delikvencie mladistvých páchatel'ov (pričom prevažujú priestupky nad trestnými činmi) a detí, ktoré vzhľadom na svoj vek nie sú trestne zodpovedné (činy inak trestné). Závažnosť útokov na PZ/OZ však spočíva najmä v ich násilnom charaktere, napr. nebezpečné vyhrážanie zabitím alebo úmyselné ublíženie na zdraví. Na eliminácii a prevýchove páchatel'a v prípade útokov nielen na spolužiakov, ale aj na PZ/OZ sa podieľa PZ SR, škola, príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ako orgán sociálnej kurately a prokuratúra v rámci tzv. mimotrestných opatrení vyplývajúcich z jej zákonného postavenia.

V hodnotiacej správe, ktorá monitorovala činnosť prokuratúry vo vzťahu k protispoločenskej činnosti v školách, školských zariadeniach a zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v rokoch 2009 a 2010 sa v tejto súvislosti uvádza:

„Prokuratúra ako štátny orgán vykonávajúci dozor nad zachovávaním zákonnosti pred začatím trestného stíhania i po jeho začatí disponuje dostatkom informácií o protiprávnych konaniach nielen mladistvých a dospelých páchatel'ov, ale i osôb vo veku do 14 rokov. Jej úloha tu nespočíva len v mechanickej kontrole dodržiavania zákonnosti v postupe a rozhodovaní orgánov polície, ale v komplexnom využívaní všetkých oprávnení, ktoré jej zákonodarca zveril. Ide najmä o realizáciu preventívnych opatrení zameraných na predchádzanie porušovania zákonov a participáciu pri odstraňovaní príčin a podmienok trestnej činnosti. (...) Z predložených listinných podkladov vyplynulo, že prokurátori pri prijatí a voľbe vhodného výchovného inštitútu rešpektujú intenzitu narušenia páchatel'a činu inak trestného a konkrétnu procesnú situáciu. Ak vyšetrovací spis, resp. rozhodnutie policajta obsahovalo aktuálne využitie zákonného prostriedku iným príslušným orgánom, prokurátori nevstupovali duplicitne do procesu resocializácie maloletého prijatím prokurátorských opatrení. (...) V niekoľkých trestných veciach vyšetrovací spis obsahoval reakciu školy, ktorá sa udelením sankcie snažila eliminovať zistené asociálne správanie dieťaťa. Napríklad na základnej škole v Martine bolo maloletému za sotenie spolužiačky, ktorá si pádom na zem poranila zápästie, uložené pokarhanie triedneho učiteľa. Na tej istej škole bolo inému maloletému za napadnutie spolužiaka a vulgárne nadávky uložené pokarhanie spolu so znížením známky zo správania. Prokurátori dospeli k záveru, že bezprostredné opatrenia školy sú primeraným opatrením voči maloletým a jasným signálom uplatňovania disciplíny pre ostatných žiakov školy.“²

7.A Verejné vyhrážky – žiak špeciálnej základnej školy slovné napadol učiteľa

Súvisiace modelové príklady: 60 a 63.

Dňa 09. 02. 2011 asi o 12.00 hod. v špeciálnej základnej škole XXX, ako žiak VIII. triedy počas vyučovacej hodiny, na ktorej bolo prítomných ďalších najmenej 5 žiakov mladších ako 18 rokov, nerešpektoval príkazy vyučujúceho učiteľa M. S. I., nar. X. XX. XXXX, trvale bytom O. T. XXX/XX, F. C., za porušovanie školského poriadku, počas zápisu učiteľa do klasifikačného záznamu pristúpil k jeho stolu a vytrhol mu klasifikačný záznam, ktorý hodil do koša, bez dovolenia učiteľa dvakrát opustil triedu a po upozornení riaditeľa školy sa vrátil do triedy, kedy hodil o zem žiacku kovovú stoličku s dreveným operadlom a sedadlom, pričom vykrikoval, že jemu nikto nervy robiť nebude a po opätovnom upozornení učiteľa na nevhodné správanie obžalovaný nahlas hrubo vulgárne zakričal na učiteľa a následne hodil kovovú žiacku stoličku smerom k učiteľovi, ktorý sa ukryl pod stôl, preto stolička zasiahla len jeho stôl, čím spáchal prečin výtržníctva podľa § 364 ods. 1 písm. a), ods. 2 písm. b), c) [§ 138 ods. 1 písm. a)] Trestného zákona.

Obžalovaný v zastúpení zákonnou zástupkyňou zložil dňa 01. 02. 2012 na účet Okresného súdu Liptovský Mikuláš peňažnú sumu určenú na všeobecne prospešné účely vo výške 150 eur, z ktorej 50 % poukazuje štátu na peňažnú pomoc poškodeným trestnými činmi podľa osobitného zákona a 50 % adresátovi špeciálna základná škola.

Poškodený M. S. I. vyhlásil, že obžalovaný ml. N. W. mu prečinom výtržníctva podľa § 364 ods. 1 písm. a), ods. 2 písm. b), c) [§ 138 ods. 1 písm. a)] Trestného zákona nespôsobil žiadnu škodu, a preto si nárok na náhradu škody v trestnom konaní neuplatňuje.

² Generálna prokuratúra Slovenskej republiky. *Zhodnotenie trestnej a inej protispoločenskej činnosti páchanej v objektoch škôl, školských zariadení a v zariadeniach na vykonávanie opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately* [online].

Na základe uvedeného podľa § 290 ods. 5 a § 220 ods. 1 Trestného poriadku súd schválil zmier uzavretý dňa 10. 04. 2012 medzi obžalovaným ml. N. W. a poškodeným M. S. a zastavil trestné stíhanie obvineného pre skutok.

7.B Verejné vyhrážky – otec žiaka základnej školy slovne napadol učiteľku

Súvisiace modelové príklady: 57 a 60.

Obvinený XY dňa 10. 12. 2012 v čase okolo 7.30 hod. za účelom riešenia údajného fyzického napadnutia jeho syna vošiel do triedy 1. B na základnej škole vo VV, okres K, ktorú navštevuje jeho syn H., pred 24 žiakmi vo veku 7 – 9 rokov a pred MN opakovane kričal na učiteľku Mgr. JK, že ju zabije, že ju vyhodí z okna, vo vyhrážkach zabitím pokračoval aj napriek upozorneniu, že je učiteľka a vec oznámi, čím u poškodenej Mgr. JK vzbudil dôvodnú obavu o jej život a zdravie.

Obvinenému XY súd uložil trest odňatia slobody v trvaní 5 mesiacov, ktorého výkon mu bol podmienene odložený a bola mu určená skúšobná doba v trvaní 18 mesiacov.

7.C Neverejné vyhrážky – žiačka základnej školy vydierala učiteľku

Súvisiaci modelový príklad: 59.

Mladistvá obvinená XY dňa 08. 04. 2013 si založila na internetovom portáli azet.sk užívateľský profil „xxxx“, kde zámerne nepravdivo uviedla svoj vek a pohlavie za účelom, aby predstierala inú identitu. Následne začala komunikovať s poškodenou AB, ktorá mala vytvorený užívateľský profil „hhhhh“. Pod touto nepravdivou identitou XY zámerne vylákala nahé fotografie AB, dňa 15. 04. 2013 z užívateľského profilu pod nickom (prezývkou) „xxxx“ služby pokec, internetového portálu azet.sk jej zaslala správu prostredníctvom rýchlej pošty v znení: „Kedysi som chodil do školy na základku do B, takže som tvoj bývalý žiak. Ak nechceš, aby ťa vyrazili z práce, tak chcem výkupné!“, čím požadovala peniaze, v opačnom prípade zverejní tieto fotografie. Ďalej si s poškodenou dohadovala rôzne výšky finančnej hotovosti, ako i času predania týchto peňazí, pričom ju dňa 16. 04. 2013 v čase o 18:36 hod. vyzvala cestou rýchlej pošty v znení: „...peniaze budem mať v pondelok na 100 % a presných 800 €, ani o cent menej, a pokiaľ budeš chcieť predĺžiť termín, tak to si môžeš zrovna tie peniaze nechať, ale ti zaručujem, že tvoje fotky budú všade, kam si len ty zmyslíš...“, čím sa poškodenej ako svojej učiteľke chcela pomstiť z dôvodu, že jej navrhla zníženu známku zo správania, pričom z tejto komunikácie poškodená AB dostala strach, že príde o svoje zamestnanie a poškodí ju to na dobrej povesti pred jej rodinou, priateľmi a širokou verejnosťou.

Obvinenej mladistvej XY súd uložil trest odňatia slobody v trvaní 18 mesiacov, ktorého výkon jej bol podmienene odložený a bola jej určená skúšobná doba v trvaní 24 mesiacov, ako aj trest prepadnutia veci - osobného počítača označenia S, č. XX, čierno-šedej farby.

Poškodenú AB súd odkázal podľa § 288 ods. 1 Trestného poriadku s nárokom na náhradu škody na občianske súdne konanie.

7.D Matka žiaka fyzicky a slovne napadla učiteľku

Súvisiaci modelový príklad: 65.

Obvinená XY dňa 05. 02. 2015 v čase okolo 15.05 hod. na miestnej komunikácii v obci VV, okres DF, napadla Mgr. AB a to tým spôsobom, že keď poškodená prechádzala

po miestnej komunikácii v obci VV, vedúcej okolo rómskej osady, pristúpila k nej obvinená a pýtala sa jej, prečo napadla jej syna v škole, kde keď sa obvinenej poškodená snažila vysvetliť, ako to s jej synom bolo, obvinená poškodenú Mgr. AB udrela pravou rukou otvorenou dlaňou do oblasti ľavej časti tváre a to čela a oka a taktiež jej hrubo vulgárne vynadala, čím týmto svojím konaním spôsobila poškodenú zranenia a to pohmoždenie tváre vľavo, v oblasti jarmového oblúka vľavo s dobou liečenia podľa záverečnej lekárskej správy 7 dní.

Obvinenej XY súd uložil trest odňatia slobody v trvaní 6 mesiacov, ktorého výkon jej bol podmienenečne odložený a bola jej určená skúšobná doba v trvaní 24 mesiacov.

Obvinenej XY bola uložená povinnosť spočívajúca v príkaze zaplatiť v skúšobnej dobe dlh poškodenej Slovenskej republiky, Ministerstvo školstva, Metodicko-pedagogické centrum v sume 64,62 eur. Poškodenú AB súd odkázal podľa § 288 ods. 1 Trestného poriadku s nárokom na náhradu škody na občianske súdne konanie.

7.E Matka žiaka základnej školy fyzicky a slovne napadla učiteľku

Súvisiace modelové príklady: 57, 60 a 63.

Obvinená XY dňa 25. 09. 2014, v čase okolo 11:30 hod., vošla do budovy základnej školy v obci Z, na Ul. Školskej, okres VV a pristúpiac k učiteľke Mgr. AB, ktorá vypravádzala domov žiakov zo školy, nadávala na ňu a napadla ju tým spôsobom, že ju rukami sotila do steny a udrela ju päťou ruky do brucha a následne ju ďalšia učiteľka vypravadila von zo školy, pričom incident sa odohral v prítomnosti asi 40 žiakov vo veku od 6 do 8 rokov a učiteliek Mgr. CD a EF, čím obvinená svojím konaním spôsobila poškodenej Mgr. AB povrchové poranenie brucha, drieku a panvy s predpokladanou dobou liečenia od 3 do 7 dní.

Obvinenej XY súd uložil peňažný trest vo výške 200 eur a pre prípad zmarenia výkonu peňažného trestu jej súd uložil náhradný trest odňatia slobody v trvaní 4 mesiacov.

7.F Matka žiačky základnej školy fyzicky napadla učiteľku

Súvisiace modelové príklady: 60 a 63.

Obvinená Y. S. bola súdom uznaná vinnou, že dňa 17. októbra 2014 v čase približne o 11:00 hod. v XXX v budove základnej školy na chodbe pri dverách triedy I. B., v ktorej sa v tom čase nachádzalo 21 žiakov počas vyučovania fyzicky napadla učiteľku základnej školy Mgr. M. T. tým spôsobom, že ju zozadu chytila za vlasy a sotila do steny, o ktorú si poškodená narazila telo a tvár, v dôsledku čoho spadla na lavice a na zem, kde ju obvinená opätovne chytila za vlasy a opakovane udierala rukou do oblasti hlavy, po tomto poškodenú sotila dovnútra triedy I. B. a tam pred žiakmi sa poškodenej viackrát vyhrážala zabitím a zaplatením za to, že dostala jej maloletú dcéru na psychiatriu. Týmto spôsobila Mgr. M. T. zranenia – ľahké podvrtnutie krčnej chrčtice, tržnú ranu pravej temennej oblasti hlavy veľkosti 1,5 cm, pomliaždeniny oboch kolien, pravého stehna, odreninu s pomliaždeninou pravého lakťa, ktoré si vyžiadali dobu liečenia a práceneschopnosti v trvaní 4 týždňov, a tiež zmiešanú úzkostnú a depresívnu reakciu – poruchu prispôsobenia (adaptačné poruchy), pre ktorú bola práceneschopná od 20. 10. 2014 do 30. 11. 2014. Inému úmyselne ublížila na zdraví, vyhrážala sa smrťou takým spôsobom, že to mohlo vzbudiť dôvodnú obavu a čin spáchala verejne, teda sa dopustila slovne a fyzicky na mieste verejnosti prístupnom výtržnosti tým, že napadla iného a čin spáchala v prítomnosti skupiny osôb mladších ako osemnásť rokov, čím spáchala prečin ublíženia na zdraví podľa § 156 ods. 1 Trestného

zákona, prečin nebezpečného vyhrážania podľa § 360 ods. 1, ods. 2 písm. e) Trestného zákona a prečin výtržníctva podľa § 364 ods. 1 písm. a), ods. 2 písm. c) Trestného zákona.

Za to bola obvinená podľa § 360 ods. 2 Trestného zákona, s použitím § 36 písm. l), § 37 písm. h), § 38 ods. 2 a § 41 ods. 1 Trestného zákona odsúdená na úhrnný trest odňatia slobody v trvaní jeden rok. Podľa § 49 ods. 1 písm. a) Trestného zákona sa obvinenej výkon trestu odňatia slobody podmienene odložil a podľa § 50 ods. 1 Trestného zákona sa jej určila skúšobná doba v trvaní dva roky.

Podľa § 287 ods. 1 Trestného poriadku súd obvinenej uložil povinnosť nahradiť poškodenej Mgr. M. T. škodu vo výške 1 147,39 eur, poškodenej Všeobecnej zdravotnej poisťovni, a. s. škodu vo výške 388,85 eur a poškodenej Sociálnej poisťovni škodu vo výške 537 eur.

7.G Matka žiaka základnej školy fyzicky napadla učiteľku a riaditeľku

Súvisiace modelové príklady: 60 a 63.

Obvinená XY dňa 26. 11. 2013 v čase okolo 12.50 h v D. na ul. Komenského č. 6, na mieste verejnosti prístupnom, na chodbe, nachádzajúcej sa na prízemí základnej školy, fyzicky napadla poškodenú AB. K poškodenej, ktorá v tom čase kráčala po schodoch vedúcich zo suterénu smerom nahor, pristúpila odzadu a chytila ju za blúzku, potiahla smerom dozadu, následkom čoho poškodená spadla na chrbát na schody, kde ju obvinená udierala taškou, ktorú mala v ruke, do hlavy. Poškodenej spôsobila zranenia – ložiskové pomliaždenie mäkkých tkaním časti hlavy, krku, chrbta, driekovej a krížovej oblasti, vytlačenie, vystúpenie časti medzistavcových platničiek medzi 9. a 10., 10. a 11. hrudným stavcom, 2. driekovým až 1. krížovým stavcom chrbtice – discopathie, s miernym tlakom nervových koreňov v týchto miestach, vyvrtnutie a natiahnutie driekovej chrbtice, bolestivý syndróm v oblasti krčnej, hrudnej chrbtice a v oblasti 5. bedrového a 1.krížového stavca vľavo, a psychický šok s celkovou dobou liečenia a doby dočasnej práceneschopnosti v trvaní najmenej 42 dní.

Dňa 27. 11. 2013 v čase okolo 10.30 hod. vo vestibule základnej školy sa vyhrážala riaditeľke školy, poškodenej Mgr. CD, že nech jej nerozkazuje, že ona v budove školy bude i naďalej a nech bude ticho, lebo dopadne ako jej kolegyňa, ktorú dňa 26. 11. 2013 fyzicky napadla a spôsobila jej ťažkú ujmu na zdraví, čím u poškodenej Mgr. CD vzbudila dôvodnú obavu, že svoje vyhrážky uskutoční.

Obvinenej XY súd uložil úhrnný trest odňatia slobody v trvaní 24 mesiacov, ktorého výkon jej bol podmienene odložený a bola jej určená skúšobná doba v trvaní 36 mesiacov.

Súd zároveň uložil obvinenej povinnosť nahradiť škodu poškodenej Sociálnej poisťovni vo výške 204,50 eur, poškodenej Všeobecnej zdravotnej poisťovni, a. s. vo výške 1026,39 eur, poškodenú AB a poškodenú základnú školu súd odkázal podľa § 288 ods. 1 Trestného poriadku s nárokom na náhradu škody na občianske súdne konanie.

7.H Poškodzovanie cudzej veci – žiačka základnej školy prepichla učiteľovi pneumatiky

Súvisiace modelové príklady: 57 a 66.

Návrhom podaným na Okresný súd Bratislava IV dňa 18. 10. 2012 žiadal Úrad práce sociálnych vecí a rodiny o nariadenie predbežného opatrenia o odovzdanie maloletej U. do starostlivosti N. Zároveň podal Úrad práce sociálnych vecí a rodiny aj návrh vo veci samej

– nariadenie výchovného opatrenia podľa § 37 ods. 3 písm. a) zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine.

Z obsahu podaného návrhu súd zistil, že maloletá U. sa nachádza v evidencii na odbore sociálnych vecí a rodiny od apríla 1997 v súvislosti s konaním o úprave rodičovských práv a povinností vedenom na danom súde. Maloletá pochádza z manželstva A. (zomr. dňa XX.X. XXXX) a K.

Maloletá U. bude v školskom roku 2012/2013 žiačkou 1. ročníka strednej školy. V minulom školskom roku navštevovala základnú školu. Jej študijné výsledky boli uspokojivé. Vo februári 2012 obdržal úrad práce, sociálnych vecí a rodiny z jej základnej školy hlásenie týkajúce sa nevládania starostlivosti o maloletú zo strany matky. Maloletá mala v prvom polroku 2011/2012 neospravedlnených 19 hodín. S matkou bola údajne ťažká spolupráca, nechodila na rodičovské združenia a nekomunikovala so školou. Maloletá sa v škole správala nevhodne a arogantne k učiteľom. Jej konflikty s učiteľmi vyvrcholili incidentom, kedy maloletá prepichla učiteľovi pneumatiky. S maloletou boli uskutočnené viaceré výchovné pohovory. V rámci nich sa maloletá priznala, že mala viaceré fyzické konfrontácie s rovesníkmi. Vo svojom voľnom čase sa stretávala s nevhodnou partiou a tento stav sporadicky pretrváva. Matka maloletej s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny nespolupracovala, nereagovala na predvolania a nezdvíhala telefón. Maloletá úspešne absolvovala prijímacie pohovory na strednú školu.

Dňa 19. 09. 2012 prišla maloletá na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a uviedla, že mala viaceré závažné konflikty s matkou, ktoré skončili aj fyzickou konfrontáciou. Maloletá mala modrinu na spánkovej kosti, o čom úrad práce, sociálnych vecí a rodiny informoval okresné riaditeľstvo PZ SR. Pri neohlásenom šetrení v domácnosti sa podarilo zastihnúť matku, ktorá bola dôrazne poučená o následkoch takýchto incidentov. Matka priznala, že výchovu maloletej nevláda. Údajne sa neustále potuluje po nociach, nezdvíha telefón a nechodí riadne do školy. O neplnení školskej dochádzky bola matka zo strany školy riadne informovaná. Na základe rozhovoru s matkou aj maloletou úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zistil, že incidenty medzi nimi boli dôsledkom výchovných problémov.

Dňa 15. 10. 2012 bol úradu práce, sociálnych vecí a rodiny doručený oznam zo školy o výraznej absencii maloletej U. Dňa 17. 10. 2012 bol s matkou aj s maloletou vykonaný výchovný pohovor, kde úrad práce, sociálnych vecí a rodiny maloletú dôsledne upozornil, že ak nebude plniť povinnú školskú dochádzku, podá návrh na umiestnenie do diagnostického centra. Aj napriek tomuto pohovoru maloletá školu nenavštevuje.

Podľa § 74 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku pred začatím konania môže súd nariadiť predbežné opatrenie, ak je potrebné, aby boli dočasne upravené pomery účastníkov, alebo je obava, že by výkon súdneho rozhodnutia bol ohrozený.

V zmysle § 75 ods. 6 Občianskeho súdneho poriadku súd môže vydať rozhodnutie o predbežnom opatrení aj bez výsluchu účastníkov a bez nariadenia pojednávania. Podľa § 76 ods. 1 písm. b) Občianskeho súdneho poriadku predbežným opatrením môže súd uložiť účastníkovi najmä, aby odovzdal dieťa do starostlivosti druhého z rodičov alebo do starostlivosti toho, koho označí súd alebo do striedavej osobnej starostlivosti.

Po oboznámení sa s návrhom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj s listinnými dôkazmi založenými v spise, dospel súd k záveru, že v konaní bola preukázaná naliehavá potreba dočasnej úpravy pomerov účastníkov a sú dané podmienky pre nariadenie predbežného opatrenia spočívajúceho v odovzdaní maloletej U. do starostlivosti N., čo je potrebné aj z dôvodu neplnenia povinnej školskej dochádzky zo strany maloletej. Na základe

uvedeného súd nariadil predbežné opatrenie nasledovného znenia: Súd nariaďuje odovzdanie maloletej U. do starostlivosti N.

3 Právne predpisy upravujúce práva a právom chránené záujmy PZ/OZ

3.1 Všeobecné poznámky k právnej úprave

Právny poriadok poskytuje PZ/OZ ochranu vo všetkých vzťahoch, ktoré vznikajú, menia sa a zanikajú v oblasti regionálneho školstva. Popri najvýznamnejšej ochrane PZ/OZ, ktorou je ochrana zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme v pracovnom pomere, sú práva PZ/OZ chránené všeobecne ako práva každej fyzickej osoby právnymi predpismi občianskeho práva, správneho práva a trestného práva. Zákony a vykonávacie predpisy v oblasti regionálneho školstva upravujú nielen samotnú výchovno-vzdelávaciu činnosť, ale aj aspekty výkonu závislej práce: odmeňovanie, pracovný čas, pracovné úlohy PZ/OZ, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie a sociálnu politiku zamestnávateľa. Upravujú vzťah dieťaťa/žiaka a PZ/OZ, zákonného zástupcu a PZ/OZ, zákonného zástupcu a školy/školského zariadenia a pôsobenie školskej samosprávy.

Okrem vnútroštátnej právnej úpravy, ktorej autorom je zákonodarca – Národná rada Slovenskej republiky (Ústava SR, ústavné zákony a zákony), vláda SR (nariadenia) a ústredné orgány štátnej správy (osobitne najmä ministerstvo, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvo zdravotníctva SR ako tvorcovia vyhlášok, výnosov a opatrení) sú práva PZ/OZ garantované aj záväznými právnymi aktmi Európskej únie a medzinárodnými zmluvami, ktorými je SR viazaná (osobitne najmä medzinárodnými zmluvami o ľudských právach a dohovormi MOP týkajúcimi sa práva na prácu, ochrany práce a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov). Zoznam medzinárodných a európskych právnych aktov je uvedený v prílohe.

V bežnom živote sa stretávame s faktom, že telesná integrita, osobnosť človeka, jeho pracovnoprávne nároky, súkromie a majetková sféra sú atakované rôznym spôsobom a mierou. Prostriedky pracovnoprávnej, občianskoprávnej, administratívnej a trestnoprávnej ochrany môžu a majú byť preto v niektorých prípadoch použité súčasne. Inokedy vzhľadom na závažnosť a iné okolnosti útoku možno prostriedky právnej ochrany prispôbiť a ich pôsobenie primerane obmedziť.

V rovine pracovného práva je nerušený priebeh výchovno-vzdelávacej činnosti zabezpečený právom PZ/OZ na informácie, preventívnu a zakročovacou povinnosťou PZ/OZ pri hrozbe vzniku škody, oprávneniami zástupcov zamestnancov, dodržiavaním podmienok BOZP a vnútorných predpisov školy a školského zariadenia, starostlivosťou o PZ/OZ (sociálna politika zamestnávateľa), poskytovaním kvalitného hodnotenia zo strany vedúceho PZ/OZ, systémom odmeňovania PZ/OZ a vytváraním pozitívnej pracovnej atmosféry.

Vo vzťahu k plneniu povinností detí, žiakov a zákonných zástupcov vyplývajúcich zo školského zákona a súvisiacich predpisov sa riaditeľovi školy a školského zariadenia ustanovujú špecifické právomoci a kompetencie (napr. uloženie výchovného opatrenia, vydanie školského poriadku). Nevhodné správanie detí a žiakov, ako aj porušovanie povinností zo strany rodičov alebo zneužívanie rodičovských práv rodičmi (v súvislosti s útokom na PZ/OZ) môže škola oznámiť orgánu sociálnoprávnej ochrany detí, obci alebo súdu. Niektoré prípady si v záujme dieťaťa/žiaka vyžadujú zásah súdu vydaním rozhodnutia o výchovnom opatrení podľa § 37 zákona o rodine. Napríklad opatrenie, ktorým je dohľad súdu nad výchovou dieťaťa/žiaka, vykonáva súd v súčinnosti so školou.

Nezanedbateľnú úlohu pri posilnení ochrany PZ/OZ by však mal z hľadiska prevencie kriminality a inej protispoločenskej činnosti predstavovať obsah štátneho vzdelávacieho programu a školského vzdelávacieho programu.

Bez možnosti domáhať sa v krajnom prípade dodržiavania svojich zákonných práv prostredníctvom zásahu verejnej moci by právna ochrana zostala neúčinná.

Opatrenia výkonnej moci na nápravu nezákonného stavu vrátane porušovania práv PZ/OZ v prvom rade vyplývajú z kontrolných zistení obcí, VÚC a okresných úradov v sídle kraja, ŠŠI a odboru kontroly ministerstva, orgánov štátnej správy na úseku ochrany práce – Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce, orgánov štátnej správy na úseku verejného zdravia – Úrad verejného zdravotníctva a regionálne úrady verejného zdravotníctva a ÚOOÚ.

Špecifické útoky na PZ/OZ sa týkajú práva na ochranu jeho osobnosti a jej prejavov. Rozsah tejto ochrany upravuje ObčZ a garantuje možnosť domáhať sa ukončenia týchto zásahov a nápravy ich následkov aj súdnou cestou.

Po roku 1989 a najmä po vstupe Slovenskej republiky do EÚ sa do sféry občianskeho spolunažívania a pracovného procesu postupne dostáva prax dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Táto zásada je vrátane nástrojov jej uplatnenia zakotvená v medzinárodných zmluvách o ľudských právach a právne záväzných aktoch EÚ. Základom antidiskriminačnej právnej úpravy je odstránenie negatívneho správania okolia zameraného práve a len voči osobe alebo skupine osôb, vyznačujúcich sa určitou individuálnou alebo skupinovú charakteristikou vnímanou danou spoločnosťou na základe predsudkov ako údajný nedostatok alebo osobitosť. V oblasti pracovnoprávných vzťahov v regionálnom školstve sa z času na čas vyskytujú prípady nerovnakého odmeňovania žien, skončenia pracovného pomeru z dôvodu veku, odmietnutia prijatia uchádzača z dôvodu etnickej príslušnosti alebo zdravotného znevýhodnenia, prípady obťažovania alebo postihovania PZ/OZ za to, že si uplatňuje svoje práva alebo prípady útokov na PZ/OZ z dôvodu strachu útočníka o jeho vlastnú pracovnú pozíciu.

Prípady porušenia práva na ochranu osobnosti a jej prejavov, prípady nerovnakého zaobchádzania, ako aj všetky pracovnoprávne spory možno v súčasnosti riešiť uzavretím zmluvy za účasti mediátora a predísť tak krajnému riešeniu situácie, ktorým je domáhanie sa práv súdnou cestou.

Výkonnou zložkou verejnej moci je aj PZ SR a tiež obecná (mestská) polícia. Hrozba bezprostredného útoku alebo prebiehajúci útok je nutné odvracať aj za ich spoluúčasti, ak ide o ochranu života, zdravia a majetku (výslovne § 58 školského zákona). Polícia tiež zaisťuje stopy a dôkazový materiál a bráni páchatelovi v úteku a páchaní ďalšej činnosti, čím neskôr umožňuje jeho spravodlivé potrestanie a eliminuje jeho pôsobenie.

Osobitným orgánom verejnej moci je prokuratúra, ktorej organizačné zložky (generálna prokuratúra, krajské prokuratúry, okresné prokuratúry) tvoria hierarchicky usporiadaný systém. Prokurátor vystupuje nielen ako orgán činný v trestnom konaní, verejný žalobca a strana v trestnom procese, ale vykonáva aj dozor nad zákonnosťou pri rozhodovaní orgánov verejnej správy o právach a právom chránených záujmoch fyzických a právnických osôb.

Zákon o učiteľoch v spojení s Trestným zákonom a zákonom o priestupkoch zvyšuje ochranu PZ/OZ pred najzávažnejšími útokmi. Trestný zákon zabezpečuje ochranu PZ/OZ primárne ako potenciálnej obete, odstrašujúcim, odplatným, prevýchovným a teda preventívnym charakterom trestov a výchovných opatrení. Trestný poriadok, zákon o policajnom zbore a nadväzujúce zákony zasa obsahujú inštitúty, ktoré umožňujú samotné potrestanie páchatel'a zabezpečiť a čo je dôležité eliminovať ďalšie páchanie trestných činov tým istým páchatel'om počas trestného konania a počas výkonu trestu.

Súd rozhoduje o právach a povinnostiach vyplývajúcich z občianskoprávných a pracovnoprávných vzťahov na základe žaloby (napríklad o vydanie veci, obnovenie predošlého stavu, nápravu protiprávneho stavu, poskytnutie peňažného plnenia, poskytnutie náhrady škody, poskytnutie náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, vydania bezdôvodného obohatenia, splnenia povinnosti, poskytnutie iného primeraného zadosťučinenia, upustenie od protiprávneho konania, na nahradenie prejavu vôle a na určenie, či tu právo je alebo nie je).

Súd chráni aj práva, povinnosti a právom chránené záujmy osôb v oblasti verejnej správy tým, že umožňuje podať žalobu proti nečinnosti správneho orgánu, nezákonnému postupu a právoplatnému rozhodnutiu správneho orgánu a opravný prostriedok proti rozhodnutiu správneho orgánu, ktoré právoplatnosť nenadobudlo.

Jedine súd môže v trestnom konaní rozhodnúť o vine, treste a uložení ochranného opatrenia voči páchatel'ovi trestného činu.

Právoplatné rozhodnutia súdov sú návodom pre obeť útokov. Môžu ich posmeliť v boji s útočníkom. Váha rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva v Štrasburgu a rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie v Luxemburgu je natoľko významná, že v pozitívnom zmysle ovplyvňujú nielen rozhodovanie súdov v budúcnosti, ale majú dosah na tvorbu právnych predpisov a na predchádzanie útokov v praxi.

Okrem právnej úpravy na úrovni zákona sú relevantné pre problematiku tohto materiálu aj vykonávacie a rezortné predpisy. Vzhľadom na ich značný rozsah sa však priama citácia ich ustanovení v materiáli nenachádza.

Usmernenia ministerstva týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov, vrátane problematiky pracovného zaradenia, pracovného času, odmeňovania, kontinuálneho vzdelávania a hodnotenia PZ/OZ sú zverejňované a aktualizované na webovom sídle ministerstva www.minedu.sk.

V nasledujúcom texte sa bližšie venujeme rozboru právnych predpisov, aby sme poukázali na právnu kvalifikáciu nedovolených konaní na PZ/OZ a predstavili možnosti ochrany, ktoré im platné právo poskytuje. Z tohto dôvodu sa v tejto časti nachádzajú citácie právnych predpisov. Podľa účelnosti a rozsahu riešených čiastkových problematik, citujeme právne predpisy priamo v komentároch kurzívou alebo v ucelených výňatkoch hrubo zvýrazneným písmom.

3.2 Ústava SR

Ústava SR je predpisom najvyššej právnej sily. Obsahuje katalóg ľudských práv a slobôd, ktorých dodržiavanie garantuje. Ľudské práva a slobody musí zákonodarca a štátna moc rešpektovať a chrániť ich nerušený výkon. V prípade hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv (medziiným práva na prácu) je štát povinný aj aktívne zabezpečovať ich realizáciu prostredníctvom svojich orgánov.

Ústava SR stanovuje, že niektorých práv sa je možné domáhať len v medziach zákonov, ktoré slúžia na ich vykonanie. Na druhej strane uznáva, že pred zákonom majú medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách prednosť, ak boli ratifikované a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom (v Zbierke zákonov SR).

Ústavnými garanciami ľudských práv a základných slobôd sú nielen ich formulácie v článkoch Ústavy SR, ale aj úprava postavenia a činnosti orgánov, ktoré kontrolujú a zaručujú ich dodržiavanie – Ústavný súd SR, sudy, prokuratúra a verejný ochranca práv.

Popri štátnej moci sa na ústavnom základe realizuje aj územná samospráva, ktorej štruktúra a fungovanie má vo vymedzenej vecnej a územnej pôsobnosti vlastné pravidlá, čo však na rozsah, garancie a realizáciu ľudských práv a slobôd nemá a nemôže mať vplyv.

Ústava SR [výňatok]

Čl. 2

(3) Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.

Druhá hlava. Základné práva a slobody

Prvý oddiel. Všeobecné ustanovenia

Čl. 12

(1) Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

(2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

(4) Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.

Čl. 13

(1) Povinnosti možno ukladať

a) zákonom alebo na základe zákona, v jeho medziach a pri zachovaní základných práv a slobôd,

b) medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 4, ktorá priamo zakladá práva a povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb, alebo
c) nariadením vlády podľa čl. 120 ods. 2.

(2) Medze základných práv a slobôd možno upraviť za podmienok ustanovených touto ústavou len zákonom.

(3) Zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky.

(4) Pri obmedzovaní základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ.

Druhý oddiel. Základné ľudské práva a slobody

Čl. 14

Každý má spôsobilosť na práva.

Čl. 16

(1) Nedoťknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Obmedzená môže byť len v prípadoch ustanovených zákonom.

Čl. 17

(1) Osobná sloboda sa zaručuje.

Čl. 19

(1) Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.

(2) Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.

(3) Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.

Čl. 22

(1) Listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností a ochrana osobných údajov sa zaručujú.

(2) Nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí, alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom; výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.

Tretí oddiel. Politické práva

Čl. 27

(1) Petičné právo sa zaručuje. Každý má právo sám alebo s inými obracať sa vo veciach verejného alebo iného spoločného záujmu na štátne orgány a orgány územnej samosprávy so žiadosťami, návrhmi a sťažnosťami.

Čl. 29

(1) Právo slobodne sa združovať sa zaručuje. Každý má právo spolu s inými sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeniach.

Čl. 30

(4) Občania majú za rovnakých podmienok prístup k voleným a iným verejným funkciám.

Piaty oddiel. Hospodárske, sociálne a kultúrne práva

Čl.35

(2) Zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností.

(3) Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.

Čl. 36

Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.

Čl. 37

(1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.

(2) Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné.

Čl. 38

(1) Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.

(3) Podrobnosti o právach podľa odsekov 1 a 2 ustanoví zákon.

Čl. 40

Každý má právo na ochranu zdravia. Na základe zdravotného poistenia majú občania právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky za podmienok, ktoré ustanoví zákon.

Čl. 41

(2) Žene v tehotenstve sa zaručuje osobitná starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky.

Siedmy oddiel. Právo na súdnu a inú právnu ochranu

Čl. 46

(1) Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.

(2) Kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd.

(3) Každý má právo na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím súdu, iného štátneho orgánu či orgánu verejnej správy alebo nesprávnym úradným postupom.

(4) Podmienky a podrobnosti o súdnej a inej právnej ochrane ustanoví zákon.

Čl. 47

(2) Každý má právo na právnu pomoc v konaní pred súdmi, inými štátnymi orgánmi alebo orgánmi verejnej správy od začiatku konania, a to za podmienok ustanovených zákonom.

(3) Všetci účastníci sú si v konaní podľa odseku 2 rovní.

Ôsmy oddiel. Spoločné ustanovenia k prvej a druhej hlave

Čl. 51

(1) Domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.

(2) Podmienky a rozsah obmedzenia základných práv a slobôd a rozsah povinností v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu ustanoví ústavný zákon.

Čl. 127

(1) Ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika

ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.

(2) Ak ústavný súd vyhovie sťažnosti, svojím rozhodnutím vysloví, že právoplatným rozhodnutím, opatrením alebo iným zásahom boli porušené práva alebo slobody podľa odseku 1, a zruší také rozhodnutie, opatrenie alebo iný zásah. Ak porušenie práv alebo slobôd podľa odseku 1 vzniklo nečinnosťou, ústavný súd môže prikázať, aby ten, kto tieto práva alebo slobody porušil, vo veci konal. Ústavný súd môže zároveň vec vrátiť na ďalšie konanie, zakázať pokračovanie v porušovaní základných práv a slobôd alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, alebo ak je to možné, prikázať, aby ten, kto porušil práva alebo slobody podľa odseku 1, obnovil stav pred porušením.

(3) Ústavný súd môže svojím rozhodnutím, ktorým vyhovie sťažnosti, priznať tomu, koho práva podľa odseku 1 boli porušené, primerané finančné zadosťučinenie.

(4) Zodpovednosť toho, kto porušil práva alebo slobody podľa odseku 1, za škodu alebo inú ujmu nie je rozhodnutím ústavného súdu dotknutá.

Ôsma hlava. Prokuratúra Slovenskej republiky a verejný ochranca práv

Prvý oddiel. Prokuratúra Slovenskej republiky

Čl. 149

Prokuratúra Slovenskej republiky chráni práva a zákonom chránené záujmy fyzických a právnických osôb a štátu.

Druhý oddiel. Verejný ochranca práv

Čl. 151a

(1) Verejný ochranca práv je nezávislý orgán Slovenskej republiky, ktorý v rozsahu a spôsobom ustanoveným zákonom chráni základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb v konaní pred orgánmi verejnej správy a ďalšími orgánmi verejnej moci, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom. V zákonom ustanovených prípadoch sa verejný ochranca práv môže podieľať na uplatnení zodpovednosti osôb pôsobiacich v orgánoch verejnej moci, ak tieto osoby porušili základné právo alebo slobodu fyzických osôb a právnických osôb. Všetky orgány verejnej moci poskytnú verejnému ochrancovi práv potrebnú súčinnosť.

3.3 Pracovný pomer PZ/OZ

Spôsob, akým sa realizuje ústavné právo občanov na prácu a právo na rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní je deklarovaný už v základných zásadách ZP a je premietnutím medzinárodných záväzkov SR v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Zo základných zásad vyplýva, že pracovnoprávny vzťah má povahu záväzkového právneho vzťahu súkromnej povahy so vzájomnými právami a povinnosťami oboch strán a s faktickou prevahou zamestnávateľa, ktorá je z dôvodu verejného záujmu vyvážená zvýšenou zákonnou ochranou zamestnanca. Základné zásady sú premietnuté priamo v paragrafovom znení ZP. Význam

základných zásad pre prax je v tom, že všetky ustanovenia ZP musia byť vykladané v súlade s nimi.

Zákonník práce [výňatok]

Základné zásady

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

§ 13

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

(5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného

odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(6) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. 8

Zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti

s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluky. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Čl. 11

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

§ 13

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

3.3.1 Pracovný pomer ako právny vzťah

Predmetom pracovného pomeru je výkon závislej práce definovanej v § 1 ods. 2 ZP: *„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.“*

Podľa § 3 ods. 1 ZP *„pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú Zákonníkom práce, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“* PZ/OZ škôl a školských zariadení, ktorých zriaďovateľmi sú obce, vyššie územné celky a okresné úrady v sídle kraja vykonávajú túto činnosť v pracovnom pomere ako prácu vo verejnom záujme. Takýto pracovný pomer má určité odchýlky od pracovného pomeru v súkromnom sektore, ktoré sú zakotvené v zákone o verejnej službe. Ide o povinnosti a obmedzenia PZ/OZ súvisiace s prístupom k verejným funkciám, predpokladmi na výkon práce a predchádzaním rozporu verejného záujmu s osobným záujmom.

Popri definícii verejného a osobného záujmu a ich rozporu (§ 2) upravuje zákon o verejnej službe predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme (§ 3), zákaz podriadenosti blízkych osôb v pracovnom zaradení (§ 7), povinnosti a obmedzenia zamestnancov (§ 8), obmedzenia podnikania a inej zárobkovej činnosti vedúcich zamestnancov (§ 9) a osobitnú úpravu pracovného poriadku podľa § 12: *„Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.“*

PZ/OZ súkromných a cirkevných škôl a školských zariadení vykonávajú svoju činnosť v pracovnom pomere, ale nevzťahuje sa na nich zákon o verejnej službe.

Pedagogickú činnosť a odbornú činnosť v školách a školských zariadeniach nie je možné vykonávať na základe zmlúv podľa iných právnych predpisov (ObčZ, Obchodný zákonník) ako samostatne zárobkovo činná osoba (napr. živnostník). Charakter a spôsob organizácie, výkonu a odmeňovania pedagogickej činnosti a odbornej činnosti stanovený školským zákonom a zákonom o učiteľoch jednoznačne napĺňa definíciu závislej práce uvedenú v § 1 ods. 2 a 3 ZP. Preto je aj vykonávanie pedagogickej činnosti a odbornej činnosti na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (teda v bežnej reči „pracovať na dohodu“) možné len celkom výnimočne za podmienok, ktoré stanovuje ZP.

Kvalita a ochrana nárokov zamestnanca v pracovnom pomere prostredníctvom pracovnoprávnych predpisov výrazne prevyšuje možnosti, ktoré sa poskytujú živnostníkom, zamestnancom pracujúcim na dohodu a pod.

V škole a školskom zariadení prichádza do úvahy v prípade prechodného nedostatku vlastných zamestnancov, z dôvodu ich krátkodobej neprítomnosti (napríklad dočasná pracovná neschopnosť, ošetrovanie člena rodiny) vykonávanie pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti na základe dohody o pracovnej činnosti, ktorou je podľa ZP príležitostná činnosť vymedzená druhom práce.

Hoci v súčasnosti zákon o učiteľoch nepožaduje, aby zamestnanec pracujúci na základe dohody splňal kvalifikačný predpoklad pre príslušnú kategóriu alebo podkategóriu PZ/OZ, ktorého činnosti vykonáva, z hľadiska dodržiavania princípov výchovy a vzdelávania a práv detí a žiakov ustanovených § 4 školského zákona by riaditeľ školy alebo školského

zariadenia mal uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti len s fyzickou osobou kvalifikovanou na predmetnú činnosť, teda nie napríklad so študentom vysokej školy (na výkon činnosti učiteľa základnej školy alebo strednej školy), ktorý nemá ukončený ani prvý stupeň vysokoškolského vzdelania. Podľa § 5 ods. 2 písm. d) a f) zákona o správe školstva riaditeľ školy zodpovedá za dodržiavanie všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré súvisia s predmetom činnosti školy alebo školského zariadenia, a za úroveň výchovno-vzdelávacej práce školy alebo školského zariadenia. To znamená, že vyučovanie jednotlivých vyučovacích predmetov je riaditeľ školy povinný zabezpečiť kvalifikovanými učiteľmi, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady podľa § 7 zákona o učiteľoch a vyhlášky o kvalifikačných predpokladoch.

Zamestnávateľom je škola, školské zariadenie alebo jej zriaďovateľ v závislosti od právneho postavenia školy alebo školského zariadenia. Napríklad, základná škola zriadená obcou bez právnej subjektivity, je organizačnou zložkou obce. V takom prípade v súlade s § 7 ods. 2 ZP obec musí určiť, či postavenie zamestnávateľa bude mať škola alebo obec. Ak je určené, že postavenie zamestnávateľa má obec, záleží na starostovi obce, či pracovnoprávne úkony voči zamestnancom vykonáva sám alebo tým v stanovenom rozsahu poverí riaditeľa školy ako vedúceho zamestnanca. Ak je určené, že postavenie zamestnávateľa má škola, neznamená to, že riaditeľ má postavenie štatutárneho orgánu právnickej osoby – samostatne môže konať len v pracovnoprávnych vzťahoch.

Obsahom pracovného pomeru ako záväzkovo-právneho vzťahu sú vzájomné práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, podnikovej kolektívnej zmluvy, kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pracovnoprávnych predpisov alebo z právnych predpisov súvisiacich s pracovným pomerom.

Druh vykonávanej práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky sú podstatné súčasťou pracovnej zmluvy, bez ktorých by k jej platnému uzavretiu nedošlo. Podrobnosti o dohodnutom druhu práce môže zamestnávateľ určiť jednostranne, v náplni práce. Mzdové podmienky môže uviesť odkazom na kolektívnu zmluvu, ak sú v nej dohodnuté.

Zamestnanec sa pri podpise zmluvy zaväzuje dodržiavať právne predpisy, ktoré sa na jeho prácu vzťahujú. Ich neznalosť zamestnanca neospravedlňuje, pretože podľa § 2 zákona o Zbierke zákonov „o všetkom, čo bolo v Zbierke zákonov uverejnené, platí domnienka, že dňom uverejnenia sa stalo známym každému, koho sa to týka; domnienka o znalosti vyhlásených všeobecne záväzných právnych predpisov je nevyvrátiteľná.“

Na druhej strane § 47 ZP ukladá zamestnávateľovi povinnosť oboznamovať zamestnanca s podrobnosťami výkonu práce v konkrétnych podmienkach zamestnávateľa, kde sa predpokladá, že znalosť samotného právneho predpisu pri nástupe nemôže z dôvodu ochrany záujmov oboch účastníkov pracovného pomeru postačovať (napr. pravidlá BOZP, ochrana osobných údajov, bezpečnosť informačných staníc, postup oznamovania a hlásenia niektorých skutočností rozhodných pre uplatnenie nárokov, pravidlá mlčanlivosti a výkonu inej zárobkovej činnosti, pravidlá podnikovej kultúry, nadobúdanie osobitných kvalifikačných predpokladov).

Zamestnávateľ nemôže zmeniť zamestnancovi pracovnú zmluvu svojvoľne. Išlo by o zmenu zmluvných podmienok. K zmene pracovnej zmluvy môže podľa § 54 ZP dôjsť len so súhlasom zamestnanca. To znamená, že napr. ak riaditeľ školy chce zmeniť zamestnancovi

pracovný pomer uzatvorený na ustanovený týždenný pracovný čas na kratší týždenný pracovný čas, túto zmenu môže vykonať len na základe vzájomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy so zamestnancom. Ak zamestnanec nebude súhlasiť so zmenou ustanoveného týždenného pracovného času na kratší pracovný čas, zamestnávateľ môže na základe organizačných zmien zrušiť pracovné miesto učiteľa na ustanovený týždenný pracovný čas a vytvoriť pracovné miesto učiteľa na kratší pracovný čas.

V prípade, ak zamestnanec nesúhlasí so zmenou ustanoveného týždenného pracovného času, zamestnávateľ s ním môže skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP výpoveďou z nadbytočnosti. V tomto prípade zamestnancovi vznikne nárok na odstupné vo výške ustanovenej § 76 ZP.

Podľa § 157 ods. 2 ZP, ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo, ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.

Podľa § 150 ods. 2 ZP zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Zákonník práce [výňatok]

§ 1

(2) 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.
(3) 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.

Pracovná zmluva

§ 42

(1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa

ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

§ 43

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

(4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

- a) dobu výkonu práce v cudzine,
- b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

§ 44

(1) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

(2) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

(3) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

§ 47

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,

b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

(4) Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

§ 81

Základné povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný najmä

a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,

b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,

c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,

d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom,

e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,

g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

§ 82

Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

§ 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

3.3.2 Pojem a platnosť právneho úkonu v pracovnom práve

Úprava právneho úkonu v pracovnom práve (pracovnoprávneho úkonu) je osobitná voči úprave právneho úkonu podľa všeobecného súkromnoprávneho predpisu, ktorým je ObčZ. Platí, že ak ZP nemá osobitnú úpravu v otázke právneho úkonu, platí všeobecná úprava podľa ObčZ v jeho všeobecnej prvej časti. Toto súbežné použitie oboch zákonníkov na pracovnoprávne vzťahy treba mať na pamäti pri uskutočňovaní všetkých pracovnoprávnych úkonov na strane zamestnávateľa, zamestnanca aj strán kolektívneho vyjednávania pri uzatváraní kolektívnych zmlúv. Ide o podporné použitie ObčZ na pracovnoprávne vzťahy.

Pracovnoprávne úkony sa vyskytujú ako

- jednostranné (napríklad výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru, nariadenie práce nadčas, jednostranné preradenie zamestnanca na výkon inej práce pri odvracaní živeľnej pohromy),
- dvojstranné (v pracovnom práve prevažujúce), tvorené dvoma samostatnými prejavmi vôle strán – aby prejav vôle zamestnanca alebo zamestnávateľa zapríčinil vznik, zmenu alebo zánik právnych skutočností, s ktorými je spojený právny následok, je potrebná aj vôľa druhej strany, pričom obe vôle musia byť samozrejme navonok prejavené – tieto prejavy vôle majú viac, či menej ustálenú podobu upravenú v ustanoveniach ZP alebo ObčZ a rovnako je upravený aj spôsob, ako sa jeden prejav vôle stane viditeľným pre adresáta právneho úkonu (napríklad pre druhú zmluvnú stranu), inak povedané, ako sa oboznámi s prejavom vôle a do akého času má na tento prejav vôle reagovať.

Iným termínom pre zmluvu je dohoda – z hľadiska náležitostí právneho úkonu neexistuje medzi zmluvami a dohodami žiaden rozdiel, rozdiel je skôr len v tom, čo je predmetom zmlúv a čo je predmetom dohôd. Pojem zmluvy je vyhradený len pre pracovnú zmluvu a pre kolektívne zmluvy (podnikové a vyššieho stupňa), inak máme v pracovnom pomere len dohody: napríklad o zmene pracovných podmienok, o prehlbovaní kvalifikácie, o hmotnej zodpovednosti, o sporných nárokoch, o skončení pracovného pomeru.

Ďalšou dôležitou charakteristikou pracovnoprávneho úkonu je podmienka jeho neplatnosti. Neplatný je len taký pracovnoprávny úkon, na ktorý sa vyžaduje udelenie predpísaného súhlasu zástupcov zamestnancov, príslušného orgánu a zákonného zástupcu, ďalej pracovnoprávny úkon, ktorý treba so zástupcami zamestnancov vopred prerokovať alebo pracovnoprávny úkon, ktorý sa neurobil formou, ktorú predpisuje ZP. Vo všetkých týchto troch prípadoch bude konkrétny druh pracovnoprávneho úkonu neplatný, len ak to výslovne ustanovuje ZP alebo osobitný predpis. Príklady platných a neplatných pracovnoprávnych úkonov sa uvádzajú v tabuľke č. 1.

Tabuľka č. 1: Platnosť pracovnoprávnych úkonov podľa § 17 ods. 2 ZP (príklady)

podmienka platnosti právneho úkonu	neplatný úkon pre nedodržanie podmienky		platný úkon napriek nedodržaniu podmienky	
	ustanovenie pracovnoprávneho predpisu	druh úkonu	ustanovenie pracovnoprávneho predpisu	druh úkonu
predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov	§ 12 zákona o verejnej službe § 84 ZP	vydanie pracovného poriadku	§ 111 ZP	vydanie plánu dovoleniak
predchádzajúci súhlas príslušného orgánu	§ 66 ZP	skončenie pracovného pomeru zamestnanca so zdravotným postihnutím výpoveďou zo strany zamestnávateľa	---	---
predchádzajúci súhlas zákonného zástupcu	§ 53 ods. 2 ZP	uzavretie pracovného pomeru so žiakom SOŠ alebo odborného učilišťa	---	---
prerokovanie so zástupcami zamestnancov	§ 63 ZP § 68 ZP	výpoveď z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	§ 94 ZP § 191 ZP	nariadenie práce počas dní pracovného pokoja prerokovanie dohody o uznaní záväzku nahradiť škodu a o spôsobe a výške náhrady škody

pokračovanie tabuľky č. 1 zo str. 62

podmienka platnosti právneho úkonu	neplatný úkon pre nedodržanie podmienky		platný úkon napriek nedodržaniu podmienky	
	ustanovenie pracovnoprávneho predpisu	druh úkonu	ustanovenie pracovnoprávneho predpisu	druh úkonu
predpísaná forma	§ 20 ods. 2 ZP § 58a ZP § 61 ZP	dohoda o zrážkach zo mzdy dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi písomná forma výpovede	§ 42 ZP § 54 ZP § 60 ZP	písomná pracovná zmluva dohoda o zmene pracovných podmienok písomná dohoda o skončení pracovného pomeru
	§ 60 ZP v spojení s § 31 ods. 4 a § 40 ods. 1 ObčZ	dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá so splnomocnencom zamestnanca bez písomného splnomocnenia	§ 9 ods. 2 ZP v spojení s § 11 zákona o verejnej službe § 9 ods. 1 ZP v spojení s § 10 ods. 2 a § 20 ods. 2 zákona o odmeňovaní	poverenie zamestnanca na vydanie predbežného stanoviska, či určité konanie alebo nekonanie pri výkone práce vo verejnom záujme je v rozpore s povinnosťami a obmedzeniami, ktoré sú ustanovené týmto zákonom. písomný návrh vedúceho zamestnanca na priznanie, zníženie alebo dobratie osobného príplatku alebo na priznanie odmeny, písomné uznanie dlhu čo do výšky a dôvodu

V pracovnom práve platí zásada, ktorá predstavuje veľmi významný rozdiel oproti zmluvnej slobode zakotvenej v ObčZ. Podľa ZP je totiž možné uzavrieť medzi zamestnávateľom, zamestnancom, odborovým orgánom alebo iným subjektom pracovného práva len takú zmluvu (dohodu), ktorú ZP výslovne upravuje. Iná dohoda alebo zmluva je neplatná.

V pracovnom pomere sa súhlas oboch účastníkov pracovného pomeru vyžaduje aj na situácie, ktoré ZP zároveň nepomenúva výslovne termínmi zmluva alebo dohoda, to však nič neuberá na dvojstrannosti ich povahy. Takéto súhlasné prejavy vôle sa v ZP uvádzajú slovami: „len so súhlasom“, „len po predchádzajúcom súhlase“, „len po dohode“. Toto je dôležité odlišiť od prípadov, kedy ZP vyžaduje od zamestnávateľa výlučne to, aby svoje konanie s právnymi následkami so zamestnancom len „prerokoval“, „určil po prerokovaní“, „vydal po prerokovaní“ a aby zamestnanec zamestnávateľovi nejakú skutočnosť len „oznámil“ alebo „bezodkladne oznámil“.

ZP preferuje tzv. absolútnu neplatnosť právneho úkonu, teda neplatnosť, ktorú nemusí vyhlásiť v rozsudku súd, aby sa úkon stal neplatným. Právny úkon, ktorý je neplatný, nie je možné prehlásiť dodatočným prejavom vôle strán za platný, je potrebné ho urobiť znova.

Tento druh neplatnosti znamená, že účinky právneho úkonu nikdy nemohli nastať. Ak napríklad zamestnanec poskytne nehnuteľnosť, ktorú vlastní ako zálohu na uspokojenie peňažných pohľadávok, ktoré má zamestnávateľ voči zamestnancovi (napríklad z dôvodu existencie zodpovednosti zamestnanca za škodu, ktorú úmyselne spôsobil na majetku zamestnávateľa), zmluva o záložnom práve musí byť písomná, inak je neplatná podľa § 17 ods. 2 v spojení s § 40 ods. 1 ObčZ a každý sa jej neplatnosti môže domôcť. Ďalším príkladom je absolútna neplatnosť plnomocenstva (plnej moci, splnomocnenia), ktoré nebolo dané písomne (teda bolo dané napr. ústne), ak má splnomocnenec v mene zamestnanca vykonať pracovnoprávny úkon, ktorý podľa ZP má mať písomnú formu – to je napríklad prípad už pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Pracovná zmluva je platná, aj keď nie je uzavretá písomne, avšak nebude platná práve v uvedenom prípade, pretože splnomocniteľ sa nepreukázal písomným splnomocnením.

Naopak zamestnanec má v prípade, že neplatnosť právneho úkonu nespôsobil sám, nárok na náhradu škody, ktorá mu vznikla.

Okrem náhrady škody je možné sa domáhať vydania všetkého, čo si zamestnávateľ a zamestnanec poskytli na základe neplatného právneho úkonu, u oboch strán šlo totiž o bezdôvodné obohatenie. O bezdôvodne obohatenie druhej strany však nepôjde, ak sa v rámci dohody o sporných nárokoch dohodlo vzájomné plnenie nanovo alebo v prípade, že zamestnávateľ a zamestnanec žiadajú od druhej strany plnenie po uplynutí lehoty stanovenej ObčZ na uplatnenie na príslušnom súde – tzv. premlčacej doby. Všeobecne pri každom plnení, na ktoré vznikol zamestnancovi nárok, je jeho poskytnutie zamestnávateľom po plynutí premlčacej doby jeho dobrou vôľou, nie povinnosťou. Napríklad vyplatenie časti nezákonne nevyplatenej mzdy po uplynutí všeobecnej trojročnej premlčacej doby zamestnávateľom nie je prípadom bezdôvodného obohatenia zamestnanca, ale vyplatenia takej mzdy od zamestnávateľa sa nemožno úspešne domáhať na súde, pretože uplynutím premlčacej doby už zanikol nárok, ostalo len právo (ktoré súd nemôže priznať, ak bola vznesená námietka premlčania).

Medzi ďalšie príklady absolútnej neplatnosti patria niektoré z dohôd, ktoré sa uzatvárajú v rámci trvania pracovného pomeru – sú absolútne neplatné, ak nemajú písomnú formu: ZP ju napríklad vyhradzuje pre dohodu o zrážkach zo mzdy. Ak sa zamestnancovi stfhajú peniaze z výplaty len na základe ústneho pokynu alebo ústneho súhlasu, musia sa mu nahradiť všetky chýbajúce peniaze od začiatku stfhania. Druhým príkladom je dohoda o hmotnej zodpovednosti.

Príkladom relatívnej neplatnosti právneho úkonu v rámci trvania pracovného pomeru je však skončenie pracovného pomeru výpoveďou, dohodou o skončení pracovného pomeru, okamžitým skončením pracovného pomeru alebo prepustením v skúšobnej dobe, ktorých neplatnosť musí skonštatovať súd na základe žaloby podanej prepusteným zamestnancom alebo prepúšťajúcim zamestnávateľom do uplynutia dvoch mesiacov od neplatného skončenia pomeru. Podaním žaloby sa na zamestnanca v prípade, že spor vyhrá a trvá na svojom ďalšom zamestnaní, hľadí ako na zamestnanca, aj keď mu zamestnávateľ neprideľoval prácu. Ak zamestnanec nepodá žalobu v dvojmesačnej lehote, pracovný pomer sa považuje za platne skončený, aj keď z nezákonných dôvodov a to uplynutím výpovednej doby alebo dňa, ktorým sa pracovný pomer skončil na základe inej skutočnosti (napr. neplatnej dohody, skončením v skúšobnej dobe, ktorá už uplynula).

Osobitým druhom absolútnej neplatnosti pracovnoprávnych úkonov je neplatnosť spôsobená vzdaním sa svojich práv, ktoré uskutoční zamestnanec vopred. Ak by napríklad zamestnanec z dôvodu finančnej výhodnosti prijal pri uzatváraní pracovnej zmluvy alebo v dohode uzavretej počas jeho trvania podmienku zamestnávateľa, že nebude mať odpočinok po práci, teda že bude vykonávať nadčasy celkom podľa ľubovôle zamestnávateľa bez ohľadu na limity nadčasovej práce stanovenej ZP – v tejto časti je pracovná zmluva neplatná.

Pre úplnosť upozorňujeme, že tieseň ako faktor motivujúci alebo limitujúci zamestnanca pri uskutočnení právneho úkonu nie je dôvodom neplatnosti pracovnoprávneho úkonu, teda ani zmluvy. Zamestnanec ale môže odvrátiť následky pracovnoprávneho úkonu, ktorý uskutočnil v tiesni podľa ustanovenia § 49 ObčZ odstúpením. Odstúpenie, ktoré je tiež právny úkon, je však účinné až od momentu, kedy sa druhá strana o odstúpení dozvedela.

Je v záujme zamestnanca pochopiť, že prejavy jeho vôle voči zamestnávateľovi a prejavy vôle zamestnávateľa voči nemu majú mať všetky znaky právneho úkonu, ako sú uvedené v ZP a ObčZ, nemajú obchádzať zákon, ani sa priečiť dobrým mravom. V pochybnostiach, ak PZ/OZ nie je schopný porozumieť právnomu textu, má sa obrátiť na kvalifikovanú právnu pomoc (odborníci, iní zástupcovia zamestnancov, advokát, notár, orgán štátnej správy) alebo hodnoverný zdroj praktických informácií, pretože inak hrozí, že svojím konaním, nečinnosťou alebo mlčaním bude vystavený neželaným následkom

- a) právneho úkonu,
- b) protiprávneho úkonu, ktorý je od začiatku neplatný,
- c) následkom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou, dohodou alebo v skúšobnej dobe, ktorých neplatnosti sa treba domáhať na súde v stanovenej dvojmesačnej lehote alebo
- d) márnemu uplynutiu lehôt na uplatnenie práva, ktorým zanikne právny nárok,
- e) márnemu uplynutiu lehôt na uplatnenie (vykonanie) práva, ktorým zanikne nielen právny nárok, ale aj samotné právo.

3.3.3 Riešenie individuálnych pracovnoprávnych sporov. Mediácia

Podľa § 14 ZP riešenie sporov medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.

Súdnemu riešeniu sporov medzi PZ/OZ a zamestnávateľom je možné v konkrétnych prípadoch predísť aj uzavretím tzv. dohody o sporných nárokoch podľa § 32 ZP, ktorá musí byť vyhotovená písomne, inak je neplatná. Nároky PZ/OZ voči zamestnávateľovi, ktoré sú predmetom sporu, môžu vyplývať zo zákona, z kolektívnej zmluvy alebo z pracovnej zmluvy a môžu byť dokonca premlčané. Dohoda musí obsahovať popri všeobecných náležitostiach zmluvy aj určenie čo, komu, kedy, na akom mieste a v akom množstve, sume alebo kvalite sa má plniť. Predmetom dohody môže byť aj časť nároku alebo vznik nového nároku popri pôvodnom. Na druhej strane nie je možné touto dohodou nahradiť dohodu o náhrade škody spôsobenej zamestnávateľovi zo strany PZ/OZ, ktorá je upravená v ZP osobitne.

Ak sa PZ/OZ alebo zamestnávateľ domnievajú, že pracovný pomer skončila druhá strana neplatne výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou, môžu sa podľa § 77 ZP žalobou na súde domáhať určenia platnosti týchto pracovnoprávnych úkonov najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný

pomer skončiť. Žaloba musí byť súdu v tejto lehote doručená (nestačí ju odovzdať poštovému podniku). Zmeškanie tejto zákonom stanovenej lehoty súd nemôže odpustiť.

Ako už bolo naznačené vyššie, spory možno riešiť aj za účasti mediátora. Mediáciou ako novším inštitútom právneho poriadku SR možno podľa § 1 ods. 2 zákona o mediácii riešiť spory, ktoré „*vznikajú z občianskoprávných vzťahov, rodinnoprávných vzťahov, obchodných záväzkových vzťahov a pracovnoprávných vzťahov.*“

Výkon mediácie, jej základné princípy, organizáciu a účinky upravuje osobitný zákon o mediácii, ktorú § 2 ods. 1 zákona o mediácii definuje ako mimosúdnu činnosť, pri ktorej „*osoby zúčastnené na mediácii pomocou mediátora riešia spor, ktorý vznikol z ich zmluvného vzťahu alebo iného právneho vzťahu.*“

Osobou zúčastnenou na mediácii je podľa § 2 ods. 2 „*fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá je v spore týkajúcom sa zmluvného vzťahu alebo iného právneho vzťahu s inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou.*“ Teda sú ňou strany sporu, napr. škola a PZ/OZ v prípade neplatnej výpovede alebo sťažnosti PZ/OZ na nerovnaké zaobchádzanie zo strany školy alebo dvaja PZ/OZ ako kolegovia v spore o urážku alebo iný vedomý zásah do osobnosti jedného z nich alebo prípad rodiča dieťaťa/žiaka a PZ/OZ v prípade šírenia nepravdivých informácií o PZ/OZ. Mediáciou nemožno prejednať útok ako priestupok, ani ho vyšetriť ako trestný čin – je však možné, aby sa konanie, ktoré by inak mohlo byť správnym orgánom posúdené ako priestupok vyriešilo medzi útočníkom a obeťou ako zásah do ochrany osobnosti. Aj útok spojený so zásahom do majetkovej sféry obeť je možné riešiť nielen ako majetkový delikt, ale aj ako spor o náhradu spôsobenej škody.

Mediátorom podľa § 3 zákona o mediácii môže byť každá fyzická osoba zapísaná v registri mediátorov vedenom na Ministerstve spravodlivosti SR, na ktorej sa osoby zúčastnené na mediácii dohodnú a ktorá s osobami zúčastnenými na mediácii uzavrie dohodu o začatí mediácie podľa § 14 ods. 1 zákona o mediácii.

Mediátor môže vykonávať mediáciu aj v mediačnom centre zriadenom fyzickou alebo právnickou osobou, ktoré rovnako ako mediátor musí byť registrované na Ministerstve spravodlivosti SR. Z praktického hľadiska je dôležité, že mediačné centrum sa môže vo svojej činnosti zameriavať na mediáciu konkrétnych druhov prípadov alebo podľa skupín osôb zúčastnených na mediácii – toto stanoví vo svojom štatúte. Mediačné centrum je povinné viesť a verejne sprístupniť zoznam mediátorov, ktorí v ňom pôsobia. Strany zúčastnené na mediácii sa môžu dohodnúť, že svoje spor budú riešiť v konkrétnom mediačnom centre.

Podľa § 4 zákona o mediácii vykonáva mediátor svoju činnosť nezávisle, nestranne, dôsledne, s náležitou odbornou starostlivosťou, pričom je povinný zúčastnené osoby poučiť o ich právach, ktoré môžu byť mediáciou dotknuté. Má v rozsahu stanovenom v § 5 povinnosť mlčanlivosti. Zodpovedá tiež za škodu spôsobenú zúčastneným stranám spôsobenú výkonom mediácie. Obdobne ako sudca, notár alebo advokát ho zaujatosť daná jeho pomerom k prejednávanej veci alebo k osobám zúčastneným na mediácii vylučuje z výkonu mediácie v konkrétnom prípade.

Mediácia je podnikateľská činnosť, za ktorú patrí mediátorovi odmena; mediátor alebo mediačné centrum sa zapisujú do obchodného registra. Výšku odmeny mediátora je limitovaná vyhláškou Ministerstva spravodlivosti SR v prípade poskytovania právnej pomoci

osobám v materiálnej núdzi; inak je predmetom dohody medzi mediátorom a osobami zúčastnenými na mediácii.

Zákon o mediácii [výňatok]

§ 7

Dohoda o riešení sporu mediáciou

(1) Dohoda o riešení sporu mediáciou je písomná dohoda medzi osobami zúčastnenými na mediácii o tom, že všetky alebo niektoré spory, ktoré medzi nimi vznikli alebo vzniknú v určenom zmluvnom vzťahu alebo inom právnom vzťahu, sa pokúsia vyriešiť mediáciou.

§ 14

Začiatok mediácie a koniec mediácie

(1) V dohode o začatí mediácie sa osoby zúčastnené na mediácii dohodnú s mediátorom na mediácii konkrétneho sporu; dohoda musí mať písomnú formu. Pravosť podpisov osôb zúčastnených na mediácii alebo ich zástupcov musí byť úradne osvedčená.

(2) Mediácia začína uložením dohody o začatí mediácie uzavretej osobami zúčastnenými na mediácii alebo zástupcami konajúcimi v rozsahu svojho oprávnenia konať za zastúpeného a mediátorom v Notárskom centrálnom registri listín zriadenom podľa osobitného zákona (ďalej len „register listín“). Uloženie dohody o začatí mediácie v registri listín má pre plynutie premlčacej lehoty a zánik práva rovnaké právne účinky ako uplatnenie práva na súde. Osvedčený odpis dohody o začatí mediácie uloženej v registri listín vydá notár okrem osôb oprávnených podľa osobitného predpisu aj súdu na účely súdneho konania.

(5) Mediácia sa končí

a) dňom uzatvorenia dohody, ktorá je výsledkom mediácie,

b) dňom písomného vyhlásenia mediátora po konzultácii s osobami zúčastnenými na mediácii, že mediácia nebude pokračovať,

c) dňom doručenia písomného vyhlásenia osoby zúčastnenej na mediácii adresovaného mediátorovi, že mediácia je skončená, alebo

d) dňom doručenia písomného vyhlásenia jednej z osôb zúčastnených na mediácii adresovaného druhej osobe zúčastnenej na mediácii a mediátorovi, že mediácia je skončená.

§ 15

Účinky dohody o mediácii

(1) Dohoda, ktorá vznikla ako výsledok mediácie, má písomnú formu a je pre osoby zúčastnené na mediácii záväzná.

(2) Na základe dohody, ktorá vznikla ako výsledok mediácie, môže oprávnený podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie, ak je táto dohoda podľa podmienok ustanovených v osobitných predpisoch

a) spísaná vo forme notárskej zápisnice,

b) schválená ako zmier pred súdom, rozhodcovským orgánom.

3.3.4 Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov u zamestnávateľa

Kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov v školách a školských zariadeniach je vhodné rozlišovať z hľadiska vecného zamerania kontroly. Tento je jednoznačne určený predmetom úpravy konkrétneho zákona a zákon zas ustanovuje špecializovaný orgán štátnej správy pre výkon kontrolnej činnosti ako dozoru, dohľadu alebo inšpekcie. Dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov je v kompetencii inšpekcie práce. Vo vzťahu ku kontrolám iných orgánov ide o najvšeobecnejšiu kontrolu, pretože sa týka pracovného pomeru ako celku.

Avšak existujú aj osobitné aspekty výkonu práce vo verejnom záujme, ktoré z uzavretou pracovnou zmluvou alebo kolektívnymi pracovnoprávnymi vzťahmi iba súvisia: odmeňovanie vo verejnej sfére – správa finančnej kontroly, odvádzanie daní – daňový úrad, odvádzanie poistného – Sociálna poisťovňa, Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou a zdravotné poisťovne, hygiena, ochrana zdravia pred škodlivými/rizikovými faktormi pracovného prostredia – regionálny úrad verejného zdravotníctva v súčinnosti s inšpektorátom práce, zabezpečenie úrovne kvality výchovy a vzdelávania – ŠŠI. Preto nie je z hľadiska uplatnenia svojich nárokov optimálne žiadať ŠŠI o riešenie otázok BOZP alebo pracovných sporov napr. ohľadom odmeňovania – nesúvisia totiž s poskytovanou výchovou a vzdelávaním. Takýto podnet alebo sťažnosť by ŠŠI aj tak postúpila príslušnému orgánu.

Zákonník práce [výňatok]

Ochrana práce

§ 146

- (1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.**
- (2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.**
- (3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.**
- (5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.**

§ 147

Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 148

Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

(2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 149

Kontrola odborovým orgánom

(1) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 150

Inšpekcia práce

(1) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.

(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Desiata časť. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

§ 239 Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie BOZP a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce stanovuje zákon o BOZP. Požiadavky na zdravé životné podmienky a zdravé pracovné podmienky upravuje zákon o verejnom zdraví a príslušné nariadenia vlády SR.

Zákon o inšpekcii práce [výňatok]

§ 2 Rozsah inšpekcie práce

(1) Inšpekcia práce je

a) dozor nad dodržiavaním

1. pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovърšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,

3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci³) vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,

5. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,

7. osobitného predpisu,^{3c}) ktorý upravuje vnútorný systém vybavovania podnetov, zamestnávateľom,

b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,

c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi⁴) a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných

odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a).

(2) Inšpekcia práce sa vykonáva

a) na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydliach fyzických osôb.

§ 6

(1) Národný inšpektorát práce

b) je odvolacím orgánom vo veciach, v ktorých v prvom stupni rozhodol inšpektorát práce.

§ 7

Inšpektorát práce

(3) Inšpektorát práce

a) zabezpečuje vykonávanie inšpekcie práce v rozsahu ustanovenom v § 2 ods. 1 a vykonávanie dohľadu, najmä dozerá, či požiadavkám ochrany práce zodpovedajú

1. výber, umiestnenie, usporiadanie, používanie, udržiavanie a kontrola pracoviska, pracovného prostredia, pracovných prostriedkov, ochranných prostriedkov, chemických faktorov, fyzikálnych faktorov, biologických faktorov, faktorov ovplyvňujúcich psychickú pracovnú záťaž a sociálnych opatrení a

2. pracovné postupy, pracovný čas, organizácia ochrany práce a systém jej riadenia,

j) prejednáva priestupky, rozhoduje o uložení pokút za priestupky a o zákaze činnosti podľa osobitných predpisov,

(8) Inšpektorát práce je povinný

a) bezodkladne preskúmať odôvodnenosť požiadavky odborového orgánu na prerušenie práce podľa osobitného predpisu,

c) vykonať inšpekciu práce podľa § 2 ods. 1 písm. a) do 30 dní od doručenia podnetu a v odôvodnených prípadoch najneskôr do 60 dní od doručenia podnetu, a ak nemožno vzhľadom na povahu veci inšpekciu práce vykonať ani v tejto lehote, môže ju primerane predĺžiť Národný inšpektorát práce; inšpektorát práce je povinný o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet.

(10) Inšpektorát práce je povinný oznámiť orgánom činným v trestnom konaní skutočnosť zistenú pri výkone inšpekcie práce, ktoré nasvedčujú tomu, že bol spáchaný trestný čin.

§ 19

Správne delikty

(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak,

c) vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom podľa osobitného predpisu, ktorí svojím zavinením porušili povinnosti vyplývajúce z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a), záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosť dôležitú na výkon inšpekcie práce, až do štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku.

3.4 Zákon o učiteľoch

Základným právnym predpisom upravujúcim postavenie, práva a povinnosti PZ/OZ je zákon o učiteľoch.

Podľa § 3 ods. 2 zákona o učiteľoch sa pedagogickou činnosťou rozumie *„súbor pracovných činností vykonávaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ostatnými činnosťami s ňou súvisiacimi, ktoré zamestnávateľ ustanoví v pracovnom poriadku.“*

Priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sa podľa § 3 ods. 3 zákona o učiteľoch rozumie *„priama vyučovacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program alebo program kontinuálneho vzdelávania, a priama výchovná činnosť, ktorou sa uskutočňuje výchovný program, vykonávané pedagogickým zamestnancom.“*

Rozsah, v ktorom PZ vykonáva priamu vyučovaciu činnosť a priamu výchovnú činnosť (základný úväzok), a podrobnosti s ním súvisiace stanovuje vláda SR nariadením. Riaditeľ školy alebo riaditeľ školského zariadenia určí týždenný rozsah hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti PZ (úväzok) najviac na obdobie školského roka; v zariadeniach s celoročnou prevádzkou alebo nepretržitou prevádzkou riaditeľ určí úväzok PZ najviac na obdobie kalendárneho roka.

Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok PZ sa považuje za jednu hodinu práce nadčas.

Týždenný pracovný čas PZ tvorí čas, v ktorom PZ vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom PZ vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou (napr. príprava na vyučovanie, účasť na poradách a rodičovskom združení, dozor cez prestávky, príprava učebných pomôcok, osobné stretnutie s rodičom na riešenie problémov žiaka a iné v súlade s pracovným poriadkom). Riaditeľ môže povoliť PZ vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.

Podľa § 4 ods. 2 zákona o učiteľoch sa odbornou činnosťou rozumie *„súbor pracovných činností vykonávaných odborným zamestnancom najmä pri poskytovaní psychologickkej, logopedickej, špeciálnopedagogickej starostlivosti alebo výchovného a sociálneho poradenstva a prevencie dieťaťa, žiakovi, poslucháčovi, skupine detí, žiakov alebo poslucháčov s osobitným zreteľom na proces výchovy a vzdelávania v školách a v školských zariadeniach a ostatné činnosti s tým súvisiace.“*

Neodborným zasahovaním sa rozumie zásah do výkonu pedagogickej činnosti alebo do výkonu odbornej činnosti osobou, ktorá vo vzťahu k PZ/OZ nemá postavenie nadriadeného zamestnanca alebo kontrolného orgánu.

Podľa § 5 zákona o učiteľoch má PZ pri výkone pedagogickej činnosti a OZ pri výkone odbornej činnosti (okrem základných práv každého zamestnanca) právo na:

- a) **zabezpečenie podmienok potrebných na výkon svojich práv a povinností najmä na svoju ochranu pred násilím zo strany detí, žiakov, poslucháčov, rodičov a iných osôb,**

- b) ochranu pred neodborným zasahovaním do výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti,
- c) účasť na riadení školy a školského zariadenia prostredníctvom členstva alebo volených zástupcov v poradných, metodických a samosprávnych orgánoch školy a školského zariadenia,
- d) predkladanie návrhov na skvalitnenie výchovy a vzdelávania, školského vzdelávacieho programu, výchovného programu alebo odborných činností,
- e) výber a uplatňovanie pedagogických a odborných metód, foriem a prostriedkov, ktoré utvárajú podmienky na učenie a sebarozvoj detí, žiakov alebo poslucháčov a rozvoj ich kompetencií,
- f) kontinuálne vzdelávanie a profesijný rozvoj za podmienok ustanovených týmto zákonom a v jazyku, v ktorom pedagogickú činnosť alebo odbornú činnosť vykonáva,
- g) objektívne hodnotenie a odmeňovanie výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti.

Povinnosti PZ/OZ stanovuje § 5 ods. 2 zákona o učiteľoch:

- a) chrániť a rešpektovať práva dieťaťa, žiaka, poslucháča a jeho zákonného zástupcu,
- b) zachovávať mlčanlivosť a chrániť pred zneužitím osobné údaje, informácie o zdravotnom stave detí, žiakov a poslucháčov a výsledky psychologických vyšetrení, s ktorými prišiel do styku,
- c) rešpektovať individuálne výchovno-vzdelávacie potreby dieťaťa, žiaka a poslucháča s ohľadom na ich osobné schopnosti a možnosti, sociálne a kultúrne zázemie,
- d) podieľať sa na vypracúvaní a vedení pedagogickej dokumentácie a inej dokumentácie ustanovenej osobitným predpisom,
- e) usmerňovať a objektívne hodnotiť prácu dieťaťa, žiaka a poslucháča,
- f) pripravovať sa na výkon priamej výchovno-vzdelávacej činnosti alebo na výkon odbornej činnosti,
- g) podieľať sa na tvorbe a uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu,
- h) udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo sebavzdelávania,
- i) vykonávať pedagogickú činnosť alebo odbornú činnosť v súlade s aktuálnymi vedeckými poznatkami, hodnotami a cieľmi školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu,
- j) poskytovať dieťaťu, žiakovi, poslucháčovi alebo ich zákonnému zástupcovi poradenstvo alebo odbornú pomoc spojenú s výchovou a vzdelávaním,
- k) pravidelne informovať dieťa, žiaka, poslucháča alebo ich zákonného zástupcu o priebehu a výsledkoch výchovy a vzdelávania, ktoré sa ho týkajú, v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
- l) vykonávať činnosť predsedu alebo člena skúšobnej komisie pre záverečnú skúšku, školskej maturitnej komisie, predmetovej maturitnej komisie, skúšobnej komisie pre absolventskú skúšku, komisie pre štátne jazykové skúšky alebo skúšobnej komisie pre štátne jazykové skúšky na základe vymenovania podľa osobitného predpisu .

Zákaz šikanózneho výkonu práva a nerovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch v školách a školských zariadeniach sú stanovené v § 5 ods. 4 a 5 zákona

o učiteľoch. Nikto (PZ/OZ, zamestnávateľ) nesmie svoje práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého PZ/OZ.

PZ/OZ nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv nikým prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného PZ, OZ alebo iného zamestnanca školy alebo školského zariadenia sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania.

Zamestnávateľ nesmie PZ/OZ postihovať alebo znevýhodňovať len preto, že uplatňuje svoje práva podľa zákona o učiteľoch.

Garanciou uprednostnenia verejného záujmu pred osobným záujmom pri vykonávaní pedagogickej činnosti a odbornej činnosti je ustanovenie § 5 ods. 6 zákona o učiteľoch: *„Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec nesmie žiadať dary, prijímať dary, navádzať iného na poskytovanie darov a získavať iné výhody v súvislosti s poskytnutím výhody inej osobe pri výkone pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti; to sa nevzťahuje na obvyklé dary poskytované zvyčajne pri výkone pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti, napríklad na prijatie daru pri príležitosti Dňa učiteľov, skončenia školského roku, stužkovej slávnosti.“*

V súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie má PZ/OZ nárok podľa § 54 zákona o učiteľoch čerpať pracovné voľno s náhradou funkčného platu³ v rozsahu

*„a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní podľa tohto zákona,
b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho PZ alebo vedúceho OZ.“*

Pracovné voľno čerpá PZ/OZ za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia.

Povoľovanie vykonávania ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním je v kompetencii riaditeľa školy, a to aj v prípade, ak škola nie je právnym subjektom.

Podľa § 55 zákona o učiteľoch riaditeľ zabezpečí PZ/OZ v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Podľa § 56 zákona o učiteľoch možno PZ/OZ morálne oceniť, či už zo strany ministra, zriaďovateľa, obce alebo vyššieho územného celku. Morálne ocenenie môže byť spojené s finančným darom alebo vecným darom.

³ V oblasti verejnej správy sa namiesto pojmu mzda používa pojem plat.

3.5 Zákon o odmeňovaní

Odmeňovanie PZ/OZ osobitne upravuje zákon o odmeňovaní. Tento zákon sa však nevzťahuje na PZ/OZ odmeňovaných podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu zriaďovateľa, t. j. na PZ/OZ súkromnej alebo cirkevnej školy alebo školského zariadenia. Plat PZ/OZ určený podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu nesmie byť nižší ako platová tarifa podľa zákona o odmeňovaní zodpovedajúca kariérovému stupňu, v ktorom je PZ/OZ zaradený. Ak sa pri ich odmeňovaní nepostupuje podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa ZP, postupuje sa podľa zákona o odmeňovaní (§ 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní).

Podľa § 2 zákona o odmeňovaní kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve je

- a) vzdelanie,
- b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu (napr. zákona o učiteľoch).

Kvalifikačný predpoklad vzdelania je základné vzdelanie, stredné vzdelanie, úplné stredné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie prvého, druhého alebo tretieho stupňa.

Osobitný kvalifikačný predpoklad na účely zákona o odmeňovaní je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom (napr. zákona o učiteľoch), ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

Ak zamestnanec pri prijatí do pracovného pomeru nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom (t. j. zákon o učiteľoch a vyhláška o kvalifikačných predpokladoch), je povinný splniť ho v čase ustanovenom v tomto osobitnom predpise. Po tomto čase nemožno ich nesplnenie odpustiť. Rovnako sa postupuje aj u zamestnanca, ktorý počas pracovného pomeru začne vykonávať pracovnú činnosť, na ktorej vykonávanie je potrebný osobitný kvalifikačný predpoklad, alebo u zamestnanca, ktorý je ustanovený do funkcie vedúceho zamestnanca.

Podľa § 3 zákona o odmeňovaní kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností sú uvedené v charakteristikách platových tried pre pracovné činnosti

- a) s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 1,
- b) remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 2.

Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu pracovných činností⁴ musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

⁴ Ide o osobitnú úpravu kvalifikačných predpokladov zamestnancov vykonávajúcich v pracovnom pomere prácu vo verejnom záujme ustanovené nariadením vlády SR na základe § 3 zákona o odmeňovaní.

Ak zamestnanec nespĺňa kvalifikačný predpoklad ustanovený zákonom o učiteľoch a vyhláškou o kvalifikačných predpokladoch, nemožno mu udeliť výnimku z jeho nespĺnenia, pokiaľ ju nemá zachovanú podľa § 61 zákona o učiteľoch (výnimka zo vzdelania podľa právnych predpisov účinných do 31. októbra 2009) alebo priznanú podľa § 7 ods. 9 (výchova a vzdelávanie podľa medzinárodného programu) a § 8 ods. 8 zákona o učiteľoch (pri učiteľovi profesijných predmetov).

Za podmienok a v rozsahu ustanovených § 4 ods. 1 zákona o odmeňovaní:
„Zamestnancovi patrí plat, ktorým je:

- a) tarifný plat,*
- b) osobný plat,*
- c) príplatok za riadenie,*
- d) príplatok za zastupovanie,*
- e) osobný príplatok,*
- f) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,*
- g) príplatok za prácu v krízovej oblasti,*
- h) príplatok za zmenu,*
- i) príplatok za výkon špecializovanej činnosti,*
- j) kreditový príplatok,*
- k) výkonnostný príplatok,*
- l) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla,*
- m) príplatok za praktickú prípravu,*
- n) príplatok za prácu v noci,*
- o) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,*
- p) príplatok za prácu vo sviatok,*
- r) plat za prácu nadčas,*
- s) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,*
- t) odmena,*
- u) príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,*
- v) príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia.“*

Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Podľa § 5 ods. 11 zákona o odmeňovaní sa PZ/OZ *„do platovej triedy zaraďuje podľa dosiahnutého stupňa vzdelania a dosiahnutého kariérového stupňa podľa osobitného predpisu“*, ktorým je zákon o učiteľoch.

Podľa § 5a zákona o odmeňovaní zamestnávateľ zaraďí PZ/OZ do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva.

Zamestnávateľ zaraďí do pracovnej triedy dva PZ, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v špeciálnej škole, špeciálnej triede, špeciálnom výchovnom zariadení alebo v školskom výchovno-vzdelávacom zariadení pre deti so zdravotným znevýhodnením a PZ, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu.

Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva OZ, ktorý vykonáva odbornú činnosť podľa § 4 zákona o učiteľoch.

Podľa § 7 zákona o odmeňovaní PZ/OZ patrí platová tarifa podľa stupnice platových taríf PZ/OZ uvedenej v prílohe č. 7 v závislosti od platovej triedy, do ktorej je zaradený podľa § 5, a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený podľa § 5a.

Platová tarifa sa PZ/OZ s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 1 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe. Za každý celý rok započítanej praxe od 17 rokov až do 32 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %. Po odpracovaní viac ako 32 rokov už k ďalšiemu započítavaniu praxe nedochádza (hranica 32 rokov platí bez výnimky pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme).

Podľa § 13b zákona o odmeňovaní PZ, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

PZ/OZ, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho PZ alebo uvádzajúceho OZ, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho PZ alebo jedného začínajúceho OZ, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich PZ alebo začínajúcich OZ.

Podľa § 14 ods. 2 zákona o odmeňovaní PZ/OZ za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa § 26 zákona o učiteľoch patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej v § 46 až 47a zákona o učiteľoch, najviac však za 60 kreditov. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa § 46 ods. 5 zákona o učiteľoch. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnávateľ podľa § 14 ods. 4 zákona o odmeňovaní kreditový príplatok PZ/OZ odoberie alebo zníži, ak

- a) uplynie doba platnosti kreditov (t. j. 7 rokov),
- b) PZ/OZ uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku PZ/OZ § 14 ods. 5 zákona o odmeňovaní a zohľadňuje dobu uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Podľa § 14c zákona o odmeňovaní začínajúcemu PZ a začínajúcemu OZ patrí príplatok začínajúceho PZ a začínajúceho OZ. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 %

z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je PZ/OZ zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia PZ/OZ do kariérového stupňa začínajúci PZ a začínajúci OZ. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Podľa § 14d zákona o odmeňovaní zamestnávateľ poskytne príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa školského zákona, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Výšku príplatku za podmienok ustanovených v § 14d zákona o odmeňovaní upraví vo vnútornom predpise zamestnávateľ maximálne do sumy 2,5 % z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne.

Podľa § 15 zákona o odmeňovaní PZ cvičnej školy alebo cvičného školského zariadenia, ktorý pripravuje učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškolské zariadenia, základné školy, stredné školy, špeciálne školy, základné umelecké školy, školské zariadenia a špeciálne výchovné zariadenia, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení SR, a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy, patrí za hodinu takejto činnosti príplatok v sume až do 50 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Podľa § 27 ods. 1 zákona o odmeňovaní tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času. Ak má PZ alebo OZ nárok na 2 – 3 rôzne príplatky, musia mu byť vyplácané všetky (z praxe sú známe viaceré prípady, kedy zamestnávateľ nevypláca napr. kreditový príplatok, alebo príplatok za činnosť uvádzajúceho PZ riaditeľovi školy s odôvodnením, že on ako riaditeľ už má tieto činnosti zohľadnené v príplatku za riadenie). Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času okrem príplatku za činnosť triedneho učiteľa, tzn. že príplatok za činnosť triedneho učiteľa sa poskytuje v plnej výške aj učiteľovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Podľa § 27 ods. 3 zákona o odmeňovaní pri určovaní platu v prípade uzatvorenia pracovného pomeru na kratší pracovný čas sa pomerné časti jednotlivých zložiek platu zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor a ich súčet tvorí v tomto prípade funkčný plat.

Podľa § 27 ods. 5 zákona o odmeňovaní, ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.

3.6 Školský zákon

Školský zákon je pre ochranu PZ/OZ významný z dôvodu, že upravuje podmienky pracovného prostredia PZ/OZ týkajúce sa vzťahov a komunikácie medzi školou, PZ/OZ a dieťaťom/žiakom, výkon pedagogickej činnosti a odbornej činnosti v súlade s princípmi a cieľmi výchovy a vzdelávania a zakotvuje zásadu dobrých mravov, zásadu rovnakého zaobchádzania vrátane zákazu diskriminácie z dôvodu uplatňovania práv PZ/OZ formou podnetov a sťažností. Obsahuje špecifické nástroje, ktoré majú napomáhať PZ/OZ zvládanie ich pracovných úloh: sú nimi opatrenia vo výchove, výchovné a psychologické poradenstvo

a školský poriadok. V súlade s uvedeným sú výchova a vzdelávanie podľa § 3 školského zákona založené aj na princípoch:

- d) zákazu všetkých foriem diskriminácie a obzvlášť segregácie,**
- j) prípravy na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti v duchu porozumenia a znášanlivosti, rovnosti muža a ženy, priateľstva medzi národmi, národnostnými a etnickými skupinami a náboženskej tolerancie,**
- o) zákazu poskytovania alebo sprístupňovania informácií alebo zneužívania informačných prostriedkov, ktoré by mohli viesť k narušovaniu mravnosti alebo k podnecovaniu k národnostnej, rasovej a etnickej nenávisti alebo k ďalším formám intolerancie,**
- r) zákazu používania všetkých foriem telesných trestov a sankcií vo výchove a vzdelávaní.**

Aj z pohľadu predchádzania odvracania možných útokov na PZ/OZ a ostatných účastníkov výchovno-vzdelávacej činnosti, je významné, že výchova a vzdelávanie podľa § 4 školského zákona má umožniť dieťaťu alebo žiakovi:

- d) naučiť sa správne identifikovať a analyzovať problémy a navrhovať ich riešenia a vedieť ich riešiť,**
- f) posilňovať úctu k rodičom a ostatným osobám, ku kultúrnym a národným hodnotám a tradíciám štátu, ktorého je občanom, k štátnemu jazyku, k materinskému jazyku a k svojej vlastnej kultúre,**
- g) získať a posilňovať úctu k ľudským právam a základným slobodám a zásadám ustanoveným v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ako aj úctu k zákonu a osobitne vzťah k prevencii a zamedzeniu vzniku a šírenia kriminality a inej protispoločenskej činnosti,**
- h) pripraviť sa na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti, v duchu porozumenia a znášanlivosti, rovnosti muža a ženy, priateľstva medzi národmi, národnostnými a etnickými skupinami a náboženskej tolerancie,**
- i) naučiť sa rozvíjať a kultivovať svoju osobnosť a celoživotne sa vzdelávať, pracovať v skupine a preberať na seba zodpovednosť,**
- j) naučiť sa kontrolovať a regulovať svoje správanie, starať sa a chrániť svoje zdravie vrátane zdravej výživy a životné prostredie a rešpektovať všel'udské etické hodnoty.**

Neoddeliteľnou súčasťou právnej úpravy sú preto povinnosti dieťaťa, žiaka, zákonného zástupcu, školy a školského zariadenia v postavení zamestnávateľa a uplatňovanie zodpovedajúcich opatrení vo výchove:

§ 144

Práva a povinnosti dieťaťa, žiaka a jeho zákonného zástupcu alebo zástupcu zariadenia

(4) Dieťa alebo žiak je povinný

- a) neobmedzovať svojím konaním práva ostatných osôb zúčastňujúcich sa výchovy a vzdelávania,**
- b) dodržiavať školský poriadok školy a ďalšie vnútorné predpisy školy alebo školského zariadenia,**
- f) konať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a bezpečnosť, ako aj zdravie a bezpečnosť ďalších osôb zúčastňujúcich sa na výchove a vzdelávaní,**

g) ctíť si ľudskú dôstojnosť svojich spolužiakov a zamestnancov školy alebo školského zariadenia,

h) rešpektovať pokyny zamestnancov školy alebo školského zariadenia, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, vnútornými predpismi školy a dobrými mravmi.

(7) Zákonný zástupca dieťaťa alebo žiaka alebo zástupca zariadenia je povinný

a) vytvoriť pre dieťa podmienky na prípravu na výchovu a vzdelávanie v škole a na plnenie školských povinností,

b) dodržiavať podmienky výchovno-vzdelávacieho procesu svojho dieťaťa určené školským poriadkom,

c) dbať na sociálne a kultúrne zázemie dieťaťa a rešpektovať jeho špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby,

d) informovať školu alebo školské zariadenie o zmene zdravotnej spôsobilosti jeho dieťaťa, jeho zdravotných problémoch alebo iných závažných skutočnostiach, ktoré by mohli mať vplyv na priebeh výchovy a vzdelávania,

e) nahradiť škodu, ktorú žiak úmyselne zavinil.

§ 145

(2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača, dieťaťa, žiaka alebo poslucháča. Uchádzač, dieťa, žiak a poslucháč nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, dieťa, žiaka, poslucháča a pedagogického zamestnanca alebo iného zamestnanca školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

(5) Zamestnávateľ, ktorý je materskou školou, základnou školou, základnou umeleckou školou, strednou školou, školou pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami, jazykovou školou alebo školským zariadením, je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať s pedagogickými zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom.

§ 153 Školský poriadok

(1) Riaditeľ školy alebo školského zariadenia vydá školský poriadok po prerokovaní s orgánmi školskej samosprávy a v pedagogickej rade. Školský poriadok upravuje najmä podrobnosti o

a) výkone práv a povinností detí, žiakov a ich zákonných zástupcov v škole alebo v školskom zariadení, pravidiel vzájomných vzťahov a vzťahov s pedagogickými zamestnancami a ďalšími zamestnancami školy,

b) prevádzke a vnútornom režime školy alebo školského zariadenia,

c) podmienkach na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia detí a žiakov a ich ochrany pred sociálno-patologickými javmi, diskrimináciou alebo násilím,

(3) Školský poriadok zverejní riaditeľ na verejne prístupnom mieste v škole alebo v školskom zariadení preukázateľným spôsobom s ním oboznámi zamestnancov, deti a žiakov a informuje o jeho vydaní a obsahu zákonných zástupcov detí a žiakov.

§ 58 Opatrenia vo výchove

(1) Za vzorné správanie, za vzorné plnenie povinností alebo za statočný čin možno žiakovi udeliť pochvalu alebo iné ocenenie.

(2) Ak sa žiak previní proti školskému poriadku, možno mu uložiť napomenutie alebo pokarhanie od triedneho učiteľa, majstra odbornej výchovy, pokarhanie od riaditeľa, podmienené vylúčenie alebo vylúčenie.

(3) Ak žiak svojim správaním a agresivitou ohrozuje bezpečnosť a zdravie ostatných žiakov, ostatných účastníkov výchovy a vzdelávania alebo narúša výchovu a vzdelávanie do takej miery, že znemožňuje ostatným účastníkom výchovy a vzdelávania vzdelávanie, riaditeľ školy alebo školského zariadenia, okrem špeciálnych výchovných zariadení, môže použiť ochranné opatrenie, ktorým je okamžité vylúčenie žiaka z výchovy a vzdelávania, umiestnením žiaka do samostatnej miestnosti za prítomnosti pedagogického zamestnanca. Riaditeľ školy alebo riaditeľ školského zariadenia bezodkladne privolá

a) zákonného zástupcu,

b) zdravotnú pomoc,

c) Policajný zbor.

(4) Ochranné opatrenie slúži na upokojenie žiaka. O dôvodoch a priebehu ochranného opatrenia vyhotoví riaditeľ školy alebo školského zariadenia písomný záznam.

Opatrenia, ktoré škola ukladá žiakovi za previnenia proti školskému poriadku, predstavujú jednu z možností, ako v prostredí školy dosiahnuť, že nevhodné správanie žiaka považované za útok na PZ/OZ sa nebude v budúcnosti opakovať. Jednoznačná formulácia toho, čo sa môže a čo nie, a vynucovanie dodržiavania školského poriadku v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania majú žiakom poskytovať istotu, že nebudú zo strany PZ/OZ postihovaní svojvoľne (nespravodlivo).

Ustanovenie o prítomnosti PZ v samostatnej miestnosti pri umiestnení žiaka z dôvodu jeho ťažko zvládnuteľného správania až agresivity sa nemá vykladať v tom zmysle, že PZ môže byť jediný, kto je so žiakom v miestnosti prítomný – vzhľadom na možnú fyzickú prevahu a nevypočítateľnosť správania žiaka je vhodné a prípustné, aby súčasne s PZ bola prítomná aj osoba, ktorá má fyzické predpoklady udržať žiaka v stave, v ktorom neohrozí zdravie a život seba a PZ. Takáto osoba však nesmie svojim správaním zhoršiť situáciu. Tento výklad je v súlade so zakročovacou povinnosťou zamestnanca aj s medzami krajnej núdze a nutnej obrany podľa Trestného zákona.

3.7 Zákon o správe školstva

Podľa § 5 ods. 2 zákona o správe školstva riaditeľ zodpovedá za vypracovanie a dodržiavanie ročného plánu ďalšieho vzdelávania PZ (v rôznych právnych predpisoch je táto dokumentácia rôzne nazvaná, ale stále ide o jeden a ten istý druh dokumentácie), každoročné hodnotenie PZ/OZ a úroveň výchovno-vzdelávacej práce školy alebo školského zariadenia.

Podľa § 5 ods. 9 zákona o správe školstva riaditeľ a ostatní vedúci PZ sú povinní absolvovať funkčné vzdelávanie podľa zákona o učiteľoch.

Samosprávny kraj podľa § 9 ods. 8 písm. j) zákona o správe školstva spolupracuje s riaditeľmi pri zabezpečení personálneho obsadenia škôl a školských zariadení, ktorých je zriaďovateľom, PZ a nepedagogickými zamestnancami.

ŠŠI podľa § 13 ods. 1 zákona o správe školstva plní funkciu kontroly štátu nad úrovňou pedagogického riadenia, nad úrovňou výchovy a vzdelávania a materiálo-technických podmienok vrátane praktického vyučovania v školách a školských zariadeniach, na pracoviskách praktického vyučovania a nad úrovňou činností v špeciálnych výchovných zariadeniach a školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie. V tejto oblasti vybavuje sťažnosti a petície.

Ministerstvo podľa § 14 ods. 6 písm. g) zákona o správe školstva vydáva po vyjadrení príslušného odborového orgánu Pracovný poriadok pre PZ a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení, ktorý je vzorový na vypracovanie pracovného poriadku škôl a školských zariadení, ktoré sú zamestnávateľmi a pre zriaďovateľov, ktorí sú zamestnávateľmi PZ a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení.

Podľa § 24 ods. 1 zákona o správe školstva rada školy, obecná školská rada a územná školská rada sú iniciatívne a poradné samosprávne orgány, ktoré vyjadrujú a presadzujú verejné záujmy a záujmy žiakov, rodičov, PZ a ostatných zamestnancov v oblasti výchovy a vzdelávania. Plnia funkciu verejnej kontroly, posudzujú a vyjadrujú sa k činnosti škôl, školských zariadení, orgánov miestnej štátnej správy, orgánov obcí a samosprávnych krajov z pohľadu školskej problematiky. Členmi rady školy sú aj PZ.

3.8 Antidiskriminačný zákon a zákon o SNSLP

Antidiskriminačný zákon je všeobecným predpisom upravujúcim obsah a medze uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania. Popri definíciách jednotlivých foriem diskriminácie ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady. Ide o zákon, ktorým sa do právneho poriadku SR prevzali smernice EÚ.

Antidiskriminačný zákon [výňatok]

Základné ustanovenia

§ 2

- (1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.**
- (2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.**
- (3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.**

§ 2a

(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

(2) Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

(3) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

(4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

(5) Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrahujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

(6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

(7) Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

(8) Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo

b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,

c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

(10) Odmietnutie alebo strpenie diskriminácie osobou nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť následné zaobchádzanie s touto osobou alebo správanie sa k tejto osobe alebo byť základom pre rozhodnutie, ktoré sa týka tejto osoby.

(11) Za diskrimináciu z dôvodu

a) pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie,

b) rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu,

c) náboženského vyznania alebo viery sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania alebo viery a aj diskriminácia fyzickej osoby bez náboženského vyznania,

d) zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.

§ 3

(1) Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.

(3) Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch

§ 6

(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach

a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,

b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,

c) prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania (ďalej len „odborné vzdelávanie“) alebo

d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Prípustné rozdielne zaobchádzanie

§ 8

(1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

(3) Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení

a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania,

b) osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana,

c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.

Právna ochrana a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania

§ 9

(1) Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

(2) Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.

(3) Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

(4) Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.

(5) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnu cestou prostredníctvom mediácie.

§ 10

(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou,

a) ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo

b) ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

(2) Ak prevezme právnická osoba podľa odseku 1 zastúpenie, poverí niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal.

§ 11

(1) Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalobca"). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalovaný").

(2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

(3) Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.

Nezávislou právnickou osobou, nepodnikateľským subjektom, ktorá v SR podľa osobitného zákona vo vymedzenom rozsahu plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd je SNSLP. Podľa § 1 ods. 2 zákona o SNSLP táto inštitúcia, zriadená na podnet Rady Európy, najmä

- „a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona,**
- b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,**
- c) uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,**
- d) pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerance spoločnosti,**
- e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,**
- f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu,**
- g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,**
- h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,**
- i) poskytuje knižničné služby a**
- j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.“**

Na základe § 1 ods. 3 zákona o SNSLP môže SNSLP zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

3.8.1 Mobbing a bossing na pracovisku a diskriminácia

„Antidiskriminačný zákon upravuje ako formu diskriminácie aj tzv. obťažovanie, čo je podľa antidiskriminačného zákona také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Pod túto formu diskriminácie je možné subsumovať aj mobbing/bossing na pracovisku, nie však každý mobbing/bossing možno považovať za diskrimináciu. K tomu, aby takéto konanie bolo diskrimináciou je potrebné, aby existoval DÔVOD, z ktorého antidiskriminačný zákon v § 2 ods. 1 zakazuje diskrimináciu. Diskriminácia je zakázaná z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. O niečo širší výpočet dôvodov obsahuje Zákonník práce, ktorý explicitne okrem uvedených dôvodov zakazuje diskrimináciu aj z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu a genetických vlastností. V tomto smere býva v niektorých prípadoch problematické určiť konkrétny dôvod, ktorým sa obeť mobbingu/bossingu odlišuje od svojich kolegov a v čom je oproti nim v inom postavení, nakoľko je ťažké určiť na základe čoho si osoba, ktorá šikanuje vyberá svoju obeť a dôvod zväčša nebýva úplne jednoznačný. Niekedy môže ísť o jedinca, ktorý sa jej zdá najzraniteľnejší, niekedy práve naopak, najmä

*pri bossingu, býva obeťou človek, ktorým sa jeho nadriadený cíti byť ohrozený a bojí sa o stratu svojej pozície.*⁵

*„Slovenské národné stredisko pre ľudské práva sa v podnetoch stretlo v poslednom období výlučne s namietanou šikanou vo forme bossingu, tzn. zo strany nadriadeného alebo nadriadených osôb, ktoré majú z titulu svojho postavenia lepšiu pozíciu na šikanu svojich podriadených. V prípadoch, s ktorými sa Stredisko stretlo, boli dôvodmi bossingu odborová príslušnosť, zdravotné postihnutie, ale aj osobné nesympatie, nezhody na pracovisku, strach z ohrozenia pozície nadriadeného a podobne. V každom prípade však ide o dokazovanie svojej „sily“ voči slabšiemu subjektu v pracovnoprávnom vzťahu a zneužitie nadriadeného postavenia.*⁶

Prejavy diskriminačného správania voči obeti z vyššie uvedených „dôvodov“ pramenia z vnútorného psychického postoja agresora k obeti, (nepriateľstva, predsudkov a „nálepiek“ naviazaných na objektívne existujúcu individuálnu či skupinovú charakteristiku obete) a majú mnoho podôb: *„Prípady bossingu, s ktorými sa Stredisko stretlo v rámci svojej činnosti, boli napríklad zákonom nedovolené monitorovanie zamestnanca, ktoré vyústilo do upozornenia na závažné porušenie pracovnej disciplíny, zadávanie úloh nad rozsah činností dohodnutých pracovnou zmluvou, konkrétne pedagogickej zamestnankyni boli nadriadenou zadávané úlohy ako upratovanie školského dvora alebo úprava zelene. Prejavmi bossingu vo viacerých prípadoch bolo aj vynechávanie zamestnanca z kolektívnych akcií a aktivít (napríklad zamestnanec ako jediný nedostal pozvánku na pracovnú akciu), alebo obmedzenie prístupu do niektorých pracovných priestorov, napríklad do jedálne.*⁷

Ako konštatuje SNSLP: *„Zákaz zneužitia subjektívnych práv je základnou zásadou súkromného práva, ktorý sa odráža aj v základných zásadách Zákonníka práce, ktorý v čl. 2 ustanovuje: Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Za takéto konanie nesie primárne zodpovednosť zamestnávateľ, ktorý je povinný vytvoriť na pracovisku také podmienky, aby nedochádzalo k šikane jeho zamestnancov, či už vo forme mobbingu alebo bossingu.*

Problém s účinnou ochranou zamestnancov pred bossingom alebo mobbingom je dôkazná núdza. Častokrát neexistujú žiadne listinné dôkazy ani nikto, kto by šikanu zamestnancovi dosvedčil, nakoľko kolegovia sa boja svedčiť proti svojmu zamestnávateľovi, kvôli strate zamestnania alebo kvôli tomu, že by sa sami mohli stať obeťou šikany. Často práve šikana z určitého „typického“ diskriminačného dôvodu, akým môže byť napríklad rasa, pohlavie alebo zdravotné postihnutie sa kolegom v dôsledku prechovávaného predsudkov môže javiť v poriadku a môžu ju dokonca považovať za spravodlivú. Veľmi problematické je taktiež určenie konkrétnej sumy ako náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, nakoľko žiaden človek nevie vstúpiť do vnútra obete šikany a objektívne si predstaviť závažnosť ujmy spôsobenej v jej prežívaní.

⁵ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Mobbing/ bossing na pracovisku. In : Internetový sprievodca trhom práce [online].

⁶ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ref. 5.

⁷ Tlačová správa SNSLP k problematike šikany na pracovisku, mobbingu a bossingu [online]. Bratislava (Slovensko): Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 11. 9. 2014.

*V praxi sa ukazuje ako problém, ktorý sa týka aj iných foriem diskriminácie v pracovnoprávnej a obdobnej právnej oblasti, aj vybavovanie sťažností na diskrimináciu zamestnancov. Bežným javom je, že sťažnosť na nadriadeného zamestnanca napriek tomu, že je adresovaná jeho ďalšiemu nadriadenému, vybavuje práve ten zamestnanec, voči ktorému sťažnosť smeruje, čo má za následok iba zintenzívnenie šikany voči svojmu podriadenému, t. j. sťažnosť zamestnancovi nepomôže v náprave protiprávneho stavu, ale mu naopak priťažší.*⁸

3.9 Ochrana osobnosti PZ/OZ a jej prejavov

PZ/OZ má ako každá fyzická osoba právo na ochranu svojej osobnosti podľa § 11 ObčZ, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy. Predmetom ochrany sú aj podobizne, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy, ktoré zachytávajú osobu PZ/OZ a jej prejavy, pričom zásadne platí, že sa smú vyhotoviť alebo použiť len s jeho privolením. ObčZ obsahuje výnimky z tohto pravidla v § 12 ods. 3 a tiež obmedzenie platnosti tejto výnimky spočívajúce v uprednostnení oprávnených záujmov PZ/OZ pred vyhotovením a použitím záznamov bez jeho súhlasu. PZ/OZ má právny nárok domáhať sa ukončenia všetkých spôsobov porušovania svojich práv.

Týchto nárokov sa môže domôcť v konaní pred súdom podaním žaloby. Súdne konanie, ktoré sa tým začne do 31. decembra 2015, sa spravuje Občianskym súdnym poriadkom. Ak PZ/OZ podá žalobu na súde po tomto dátume, o spore medzi ním a žalovaným pôvodcom útoku sa bude na súde konať podľa nového právneho predpisu – Civilného sporového poriadku, ktorý nahrádza súčasný vývojom už prekonaný model súdneho konania.

Podľa Občianskeho súdneho poriadku sa žaloba podáva na súde, v obvode ktorého má PZ/OZ bydlisko (pojem bydliska zahŕňa nielen miesto trvalého pobytu, ale aj miesto prechodného pobytu alebo miesto, kde sa PZ/OZ zdržuje, kde býva, hoci tam nie je prihlásený na pobyt). Môže tiež podať žalobu na súde, v obvode ktorého má bydlisko žalovaný alebo na súde v obvode, ktorého došlo ku skutočnosti, ktorá ho poškodila alebo mu spôsobila nemajetkovú ujmu.

Podanie žaloby je spoplatnené súdnym poplatkom v závislosti od toho, či poškodený žiada aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak bola PZ/OZ v súvislosti s výkonom pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti spôsobená spáchaním trestného činu škoda alebo nemajetková ujma, je konanie o náhrade škody pred súdom oslobodené od platenia súdneho poplatku. To rovnako platí, ak mu ublížil páchatel' na zdraví a spôsobil tak škodu vrátane škody na veci a šlo len o priestupok, nie o trestný čin.

Občiansky zákonník [výňatok]

§ 3 [Výkon práva a dobré mravy, prednostné riešenie sporov dohodou]

(1) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávnych vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.

⁸ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ref. 5.

(2) Fyzické a právnické osoby, štátne orgány a orgány miestnej samosprávy dbajú na to, aby nedochádzalo k ohrozovaniu a porušovaniu práv z občianskoprávných vzťahov a aby sa prípadné rozpory medzi účastníkmi odstránili predovšetkým ich dohodou.

§ 4 [Orgán ochrany práva]

Proti tomu, kto právo ohrozí alebo poruší, možno sa domáhať ochrany u orgánu, ktorý je na to povolaný. Ak nie je v zákone ustanovené niečo iné, je týmto orgánom súd.

§ 5 [Ochrana pokojného stavu]

Ak došlo k zrejmemu zásahu do pokojného stavu, možno sa domáhať ochrany na obci. Obec môže predbežne zásah zakázať alebo uložiť, aby bol obnovený predošlý stav. Tým nie je dotknuté právo domáhať sa ochrany na súde.

§ 6 [Svojpomoc]

Ak hrozí neoprávnený zásah do práva bezprostredne, môže ten, kto je takto ohrozený, primeraným spôsobom zásah sám odvrátiť.

Ochrana osobnosti

§ 11

Fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.

§ 12

(1) Písomnosti osobnej povahy, podobizne, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy týkajúce sa fyzickej osoby alebo jej prejavov osobnej povahy sa smú vyhotoviť alebo použiť len s jej privolením.

(2) Privolenie nie je potrebné, ak sa vyhotovia alebo použijú písomnosti osobnej povahy, podobizne, obrazové snímky, zvukové alebo obrazové a zvukové záznamy na úradné účely na základe zákona.

(3) Podobizne, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy sa môžu bez privolenia fyzickej osoby vyhotoviť alebo použiť primeraným spôsobom tiež na vedecké a umelecké účely a pre tlačové, filmové, rozhlasové a televízne spravodajstvo. Ani také použitie však nesmie byť v rozpore s oprávnenými záujmami fyzickej osoby.

§ 13

(1) Fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie.

(2) Pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie podľa odseku 1 najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jeho vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

(3) Výšku náhrady podľa odseku 2 určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo.

§ 15

Po smrti fyzickej osoby patrí uplatňovať právo na ochranu jeho osobnosti manželovi a deťom, a ak ich niet, jeho rodičom.

§ 16

Kto neoprávneným zásahom do práva na ochranu osobnosti spôsobí škodu, zodpovedá za ňu podľa ustanovení tohto zákona o zodpovednosti za škodu.

3.9.1 Tlačový zákon a mediálny zákon

Útoky proti PZ/OZ (ako aj proti škole a školskému zariadeniu) sa môžu uskutočniť aj formou zverejňovania osobných údajov, nepravdivých informácií a amorálnych vyjadrení prostredníctvom tlače a elektronických médií. Môžu zasiahnuť do práva na ochranu osobnosti a práva na ochranu osobných údajov (resp. dobrého mena školy a školského zariadenia).

Pôsobenie médií je upravené v tlačovom zákone a v mediálnom zákone. Tieto zákony obsahujú špecifické prostriedky na nápravu nezákonného zásahov do vyššie uvedených práv:

Tlačový zákon [výňatok]

§ 5

Zodpovednosť vydavateľa periodickej tlače a tlačovej agentúry

- (1) Ak tento zákon neustanovuje inak, za obsah periodickej tlače zodpovedá vydavateľ periodickej tlače a za obsah agentúrneho spravodajstva zodpovedá tlačová agentúra.
- (2) Vydavateľ periodickej tlače a tlačová agentúra nezodpovedajú za
 - a) obsah informácie, ktorú poskytol ústavný činiteľ, orgán verejnej moci, rozpočtová organizácia alebo príspevková organizácia zriadená orgánom verejnej moci alebo právnická osoba zriadená zákonom, ak je táto informácia uverejnená v periodickej tlači alebo v agentúrnom spravodajstve v pôvodnom znení a jej spracovaním pre uverejnenie sa nezmenil jej pôvodný obsah,
- (3) Vydavateľ periodickej tlače nezodpovedá za pravdivosť informácie zverejnenej v oprave, odpovedi, dodatočnom oznámení, inzercii a za klamlivú reklamu alebo porovnávaciu reklamu; to sa nevzťahuje na inzerciu, ktorou vydavateľ periodickej tlače propaguje svoju osobu, aktivity, služby alebo produkty.
- (4) Právo na opravu, právo na odpoveď a právo na dodatočné oznámenie nie sú odsekmi 2 a 3 dotknuté.

§ 7

Právo na opravu

- (1) Ak periodická tlač alebo agentúrne spravodajstvo obsahuje nepravdivé skutkové tvrdenie o osobe, na základe ktorého možno osobu presne určiť, má táto osoba právo žiadať o uverejnenie opravy nepravdivého skutkového tvrdenia. Vydavateľ periodickej tlače a tlačová agentúra sú povinní opravu uverejniť bezodplatne.

§ 8
Právo na odpoveď

(1) Ak periodická tlač alebo agentúrne spravodajstvo obsahuje nepravdivé, neúplné alebo pravdu skresľujúce skutkové tvrdenie, ktoré sa dotýka cti, dôstojnosti alebo súkromia fyzickej osoby, alebo názvu alebo dobrej povesti právnickej osoby, na základe ktorého možno osobu presne určiť, má táto osoba právo žiadať uverejnenie odpovede. Vydavateľ periodickej tlače a tlačová agentúra sú povinní odpoveď uverejniť bezodplatne; uverejnením odpovede zaniká vo vzťahu k tomu istému skutkovému tvrdeniu právo na opravu.

§ 9
Právo na dodatočné oznámenie

(1) Ak periodická tlač alebo agentúrne spravodajstvo obsahuje skutkové tvrdenie o konaní pred orgánom verejnej moci vedenom proti osobe, na základe ktorého možno osobu presne určiť, a toto konanie bolo ukončené právoplatným rozhodnutím, má táto osoba právo žiadať uverejnenie dodatočného oznámenia o konečnom výsledku tohto konania. Vydavateľ periodickej tlače a tlačová agentúra sú povinní dodatočné oznámenie uverejniť bezodplatne.

Ustanovenie § 7 až 10 tlačového zákona upravujú lehoty a ďalšie podrobnosti uplatnenia práva na opravu, práva na odpoveď a práva na dodatočné oznámenie.

Mediálny zákon [výňatok]

Piata časť. Ochrana ľudskej dôstojnosti a ľudskosti, maloletých a právo na opravu

§ 19
Ochrana ľudskej dôstojnosti a ľudskosti

(1) Audiovizuálna mediálna služba na požiadanie, programová služba a ich zložky nesmú

a) spôsobom svojho spracovania a svojím obsahom zasahovať do ľudskej dôstojnosti a základných práv a slobôd iných,

b) propagovať násilie a otvorenou alebo skrytou formou podnecovať nenávisť, znevažovať alebo hanobiť na základe pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine,

§ 21
Právo na opravu

(1) Ak bol vo vysielaní odvysielaný nepravdivý alebo pravdu skresľujúci údaj o právnickej osobe alebo o fyzickej osobe, ktorú možno na základe tohto údajá presne určiť, táto právnická osoba alebo fyzická osoba má bez ohľadu na svoju štátnu príslušnosť, miesto trvalého pobytu alebo dlhodobého pobytu právo požadovať odvysielanie opravy bezplatne. Vysielaťel je povinný na žiadosť tejto osoby opravu uverejniť.

(2) Po smrti fyzickej osoby patrí právo na opravu podľa odseku 1 blízkym osobám.

Podrobnosti žiadosti o odvysielanie opravy a súvisiacich povinnostiach vysielateľa upravuje § 21 ods. 3 až 11 mediálneho zákona.

Sťažnosť na porušenie mediálneho zákona prešetruje Rada pre vysielanie a retransmisiiu, ktorá má pri presadzovaní záujmov verejnosti pri uplatňovaní práva na informácie, slobody prejavu a práva na prístup ku kultúrnym hodnotám a vzdelaniu postavenie orgánu štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou.

3.9.2 Pravdivosť medializovaných údajov a ochrana osobnosti PZ/OZ

Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozsudku z 25. februára 2009, sp. zn. 5 Cdo 55/2008, ktorý sa týkal kritiky a údajnej zodpovednosti štátnej zamestnankyne za vydanie rozhodnutia správneho orgánu, zverejnenej v novinovom denníku poukazuje na to, že v súlade s tlačovým zákonom *„predmetom tlačovej úpravy je nepravdivý alebo pravdu skresľujúci údaj, ktorý sa dotýka cti fyzickej osoby alebo dobrej povesti právnickej osoby alebo činnosti štátneho orgánu.“*⁹

Časti odôvodnenia tohto rozsudku citujeme nižšie z dôvodu, aby sme PZ/OZ ozrejmili, že za útoky prostredníctvom tlače a elektronických médií nemôžu byť považované kritické úsudky novinárov, pokiaľ neboli súčasne podané spôsobom, ktorý samotný predstavuje zásah do cti a dôstojnosti PZ/OZ. Pri reakcii na údaje z médií treba napádať len nepravdivé a skresľujúce informácie o skutočnostiach, teda o tom, čo sa naozaj stalo a existuje alebo sa naozaj nestalo a neexistuje.

„Nepravdivými alebo pravdu skresľujúcimi údajmi je potrebné chápať ako skutočnosti, ktoré je možné hodnotiť z hľadiska pravdivosti (nepravdivosti), alebo skutočnosti, ktoré takto nie je možné hodnotiť, ale tieto sú podávané tak, že vedú ku skresľovaniu informácie (napríklad údaj vytrhnutý z kontextu, zaradený do inej súvislosti, alebo zverejnenie iba časti informácie a pod.).“

„Hodnotiace úsudky nemôžu byť nepravdivé alebo pravdu skresľujúce, a preto ani nemôžu byť predmetom tlačovej opravy.“

„Tlačovou opravou sa nie je preto možné domáhať opravy kritických hodnotiacich záverov, pretože by sa to priečilo samotnému pojmu a zmyslu kritiky a tlačový zákon počíta zásadne s tlačovou opravou skutkových tvrdení a nie hodnotiacich.“

„Najvyšší súd Slovenskej republiky poukazuje na to, že nie každé zverejnenie nepravdivého (resp. viac alebo menej nepresného) údaje musí automaticky znamenať neoprávnený zásah proti cti, dôstojnosti resp. dobrej povesti konkrétnej osoby. K takému zásahu dochádza len vtedy, ak medzi zásahom a porušením osobnostnej sféry fyzickej osoby existuje príčinná súvislosť a ak tento zásah presiahol určitú prípustnú intenzitu takou mierou, ktorú už nie je možné v demokratickej spoločnosti tolerovať. V súvislosti s šírením informácií a názorov je potrebné rešpektovať určité špecifiká bežnej periodickej tlače určenej na informovanie širokej verejnosti (na rozdiel napr. od publikácií odborných), ktorá v konkrétnych prípadoch (predovšetkým s ohľadom na rozsah jednotlivých príspevkov a čitateľský záujem) pristupuje k určitým zjednodušeniam. Nie je preto možné bez ďalšieho

⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25. februára 2009, sp. zn. 5 Cdo 55/2008. Zdroj: VOZÁR, J., ZLOCHA, Ľ. JUDIKATÚRA vo veciach slobody prejavu a ochrany osobnosti, s. 159.

tvrdiť, že každé zjednodušenie (alebo skreslenie) musí nevyhnutne viesť k zásahu do osobnostných práv dotknutej osoby. V takomto prípade nie je možné zotrvať na úplnej presnosti skutkových tvrdení a klásť tým vo svojich dôsledkoch na novinárov neplniteľné nároky. Významné však je, aby celkové vyznenie podávanej informácie zodpovedalo pravde.“¹⁰

3.9.3 Hranica slobody prejavu a súkromie riaditeľa

Riaditeľ školy alebo školského zariadenia je verejne činnou a teda verejne známou osobou, preto musí zniesť prirodzene vyšší záujem verejnosti o jeho prácu, ale aj osobný a rodinný život.

Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd [výňatok]

Článok 10 Sloboda prejavu

1. Každý má právo na slobodu prejavu. Toto právo zahŕňa slobodu zastávať názory a prijímať a rozširovať informácie alebo myšlienky bez zasahovania štátnych orgánov a bez ohľadu na hranice. Tento článok nebráni štátom, aby vyžadovali udeľovanie povolení rozhlasovým, televíznym alebo filmovým spoločnostiam.
2. Výkon týchto slobôd, pretože zahŕňa povinnosti aj zodpovednosť, môže podliehať takým formalitám, podmienkam, obmedzeniam alebo sankciám, ktoré stanovuje zákon, a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, územnej celistvosti alebo verejnej bezpečnosti, na predchádzanie nepokojom alebo zločinnosti, ochranu zdravia alebo morálky, ochranu povesti alebo práv iných, zabránenia úniku dôverných informácií alebo zachovania autority a nestrannosti súdnej moci.

Európsky súd pre ľudské práva v zmysle citovaného článku dohovoru „uznáva, že správanie funkcionárov a úradníkov s verejnými právomocami na verejnosti, aj keď mimo služby môže argumentovateľne pritiahnúť pozornosť verejnosti. Súd konštatuje, že kľúčovým bolo, aby vnútroštátne súdy starostlivo preskúmali prítomnosť a stupeň verejného záujmu na uverejnení sporných informácií v predmetnom prípade, ako aj aby dosiahli rovnováhu medzi takýmto verejným záujmom a záujmom dotknutého jednotlivca.“¹¹)

3.10 Ochrana osobných údajov

„Osobné údaje sú vstupnou bránou do súkromia každého.“¹²) Význam ochrany osobných údajov je daný v pozitívnom zmysle ich dôležitosťou pre bežný život fyzickej osoby napr. vo finančnej sfére, sociálnej sfére, duchovnom a rodinnom živote a starostlivosťou o zdravie. V negatívnom zmysle ide o ochranu pred ich možným zneužitím tretími osobami alebo dokonca spracovateľmi z dôvodu, že sú najčastejšie zhromažďované a uchovávané

¹⁰ VOZÁR, J., ZLOCHA, E., ref. 9, s. 165-166.

¹¹ Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Ringier Axel Springer Slovakia, a. s. proti SR z 26. júla 2011, sťažnosť č. 41262/05. Zdroj: VOZÁR, J., ZLOCHA, E. ref. 9, s. 10.

¹² Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky. *Ako postupovať podľa zákona: Dotknuté osoby.*[online]

na nosičoch informácií bez možnosti permanentnej fyzickej kontroly dotknutej osoby pri nakladaní s nimi.

Zákon o ochrane osobných údajov [výňatok]

§ 4

Vymedzenie základných pojmov

(1) Osobnými údajmi sú údaje týkajúce sa určenej alebo určiteľnej fyzickej osoby, pričom takou osobou je osoba, ktorú možno určiť priamo alebo nepriamo, najmä na základe všeobecne použiteľného identifikátora alebo na základe jednej či viacerých charakteristík alebo znakov, ktoré tvoria jej fyzickú, fyziologickú, psychickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu.

(3) Na účely tohto zákona sa ďalej rozumie

a) spracúvaním osobných údajov vykonávanie operácií alebo súboru operácií s osobnými údajmi, najmä ich získavanie, zhromažďovanie, šírenie, zaznamenávanie, usporadúvanie, prepracúvanie alebo zmena, vyhľadávanie, prehliadanie, preskupovanie, kombinovanie, premiestňovanie, využívanie, uchovávanie, blokovanie, likvidácia, ich cezhraničný prenos, poskytovanie, sprístupňovanie alebo zverejňovanie; niektorými operáciami s osobnými údajmi sa podľa prvej vety rozumie

1. poskytovaním osobných údajov odovzdávanie osobných údajov tretej strane, ktorá ich ďalej spracúva,

2. sprístupňovaním osobných údajov oznámenie osobných údajov alebo umožnenie prístupu k nim príjemcovi, ktorý ich ďalej nespracúva,

3. zverejňovaním osobných údajov publikovanie, uverejnenie alebo vystavenie osobných údajov na verejnosti prostredníctvom masovokomunikačných prostriedkov, verejne prístupných počítačových sietí, verejným vykonaním alebo vystavením diela, verejným vyhlásením, uvedením vo verejnom zozname, v registri alebo v operáte, ich umiestnením na úradnej tabuli alebo na inom verejne prístupnom mieste,

4. cezhraničným prenosom osobných údajov prenos osobných údajov mimo územia Slovenskej republiky a na územie Slovenskej republiky,

5. likvidáciou osobných údajov zrušenie osobných údajov rozložením, vymazaním alebo fyzickým zničením hmotných nosičov tak, aby sa z nich osobné údaje nedali reprodukovať,

6. blokovaním osobných údajov dočasné alebo trvalé pozastavenie spracúvania osobných údajov, počas ktorého možno vykonávať len tie operácie s osobnými údajmi, ktoré sú nevyhnutné na splnenie povinností uloženej týmto zákonom,

Podľa § 5 ods. 1 zákona o osobných údajoch osobné údaje možno spracúvať len spôsobom ustanoveným týmto zákonom a v jeho medziach tak, aby nedošlo k porušeniu základných práv a slobôd dotknutých osôb, najmä k porušeniu ich práva na zachovanie ľudskej dôstojnosti alebo k iným neoprávneným zásahom do ich práva na ochranu súkromia.

Podľa § 13 ods. 1 zákona o osobných údajoch osobitnou kategóriou osobných údajov sú osobné údaje, ktoré odhaľujú rasový alebo etnický pôvod, politické názory, náboženskú vieru alebo svetonázor, členstvo v politických stranách alebo politických hnutiach, členstvo v odborových organizáciách a údaje týkajúce sa zdravia alebo pohlavného života. Spracúvať tieto osobné údaje sa zakazuje.

Osobné údaje sú informácie. Ochrana informácií má zložku materiálno-technickú, personálnu a normatívnu. Súbor opatrení na ochranu informácií ako aj úroveň tejto ochrany nazývame informačnou bezpečnosťou, zamestnávateľ je povinný prijímať opatrenia na zabezpečenie informačnej bezpečnosti, v praxi okrem iného vydať bezpečnostné smernice, bezpečnostný projekt a poveriť dohľadom nad ochranou osobných údajov vyškoleného zamestnanca alebo externú osobu. Z evidencie informačného systému prevádzkovateľa sa dozvedáme okrem iného to, ako je zabezpečená fyzická ochrana osobných údajov ako aj informácie, kto, v akom rozsahu, akým spôsobom a na aký účel spracúva osobné údaje.

Ochrana osobných údajov je garantovaná aj na medzinárodnej úrovni pri cezhraničnom spracúvaní osobných údajov, úroveň ochrany je vyššia v rámci členských štátov EÚ než voči tretím krajinám.

Pri spracúvaní osobných údajov platí základná zásada, že nie pripravenosť prevádzkovateľa informačného systému (materiálno-technické, personálne a normatívne zabezpečenie), ale účel spracúvania osobných údajov (stanovený zákonom alebo odsúhlasený dotknutou osobou) oprávňujú prevádzkovateľa na spracovanie osobných údajov.

§ 28

Práva dotknutej osoby

(1) Dotknutá osoba má právo na základe písomnej žiadosti od prevádzkovateľa vyžadovať

- a) potvrdenie, či sú alebo nie sú osobné údaje o nej spracúvané,**
- b) vo všeobecne zrozumiteľnej forme informácie o spracúvaní osobných údajov v informačnom systéme v rozsahu podľa § 15 ods. 1 písm. a) až e) druhý až šiesty bod; pri vydaní rozhodnutia podľa odseku 5 je dotknutá osoba oprávnená oboznámiť sa s postupom spracúvania a vyhodnocovania operácií,**
- c) vo všeobecne zrozumiteľnej forme presné informácie o zdroji, z ktorého získal jej osobné údaje na spracúvanie,**
- d) vo všeobecne zrozumiteľnej forme zoznam jej osobných údajov, ktoré sú predmetom spracúvania,**
- e) opravu alebo likvidáciu svojich nesprávnych, neúplných alebo neaktuálnych osobných údajov, ktoré sú predmetom spracúvania,**
- f) likvidáciu jej osobných údajov, ktorých účel spracúvania sa skončil; ak sú predmetom spracúvania úradné doklady obsahujúce osobné údaje, môže požiadať o ich vrátenie,**
- g) likvidáciu jej osobných údajov, ktoré sú predmetom spracúvania, ak došlo k porušeniu zákona,**
- h) blokovanie jej osobných údajov z dôvodu odvolania súhlasu pred uplynutím času jeho platnosti, ak prevádzkovateľ spracúva osobné údaje na základe súhlasu dotknutej osoby.**

Žiadosť, ktorou si dotknutá osoba uplatní podľa § 28 zákona o osobných údajoch svoje práva, je potrebné adresovať priamo prevádzkovateľovi alebo jeho sprostredkovateľovi. Žiadosť sa podáva:

- a) písomne alebo
- b) osobne ústnou formou do zápisnice, ktorú prevádzkovateľ spíše. Zo zápisnice musí byť zrejmé, kto si právo uplatňuje, čoho sa domáha a kedy a kto vyhotovil zápisnicu, jeho

podpis a podpis dotknutej osoby. Kópiu zápisnice je prevádzkovateľ povinný odovzdať dotknutej osobe.

Žiadosť podanú elektronickou poštou alebo faxom je potrebné doručiť aj písomne najneskôr do troch dní odo dňa jej odoslania. Ak bola žiadosť doručená sprostredkovateľovi alebo sa zápisnica vyhotovuje u sprostredkovateľa, tento je povinný žiadosť alebo zápisnicu odovzdať prevádzkovateľovi bez zbytočného odkladu. Každý prevádzkovateľ (vrátane policajných informačných systémov osobných údajov) je povinný žiadosť dotknutej osoby vybaviť a písomne ju informovať najneskôr do 30 dní odo dňa jej prijatia.

Ak má PZ/OZ podozrenie, že dochádza k neoprávnenému spracúvaniu jeho osobných údajov alebo došlo k zneužitiu jeho osobných údajov, môže o tom ÚOOÚ podať návrh na začatie konania o ochrane osobných údajov.

Konanie o ochrane osobných údajov podľa § 62 a nasl. zákona o osobných údajoch vedie ÚOOÚ na základe návrhu dotknutej osoby, ktorá namieta porušenie svojich práv alebo bez jej návrhu na základe podnetu tretej osoby alebo na základe vlastnej kontrolnej činnosti. Účelom konania je zistiť, či postupom prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa došlo k porušeniu práv fyzických osôb pri spracúvaní ich osobných údajov a v prípade zistenia nedostatkov, uložiť opatrenia na nápravu, prípadne sankciu za porušenie tohto zákona.

Návrh na začatie konania možno podať písomne, osobne ústnou formou do zápisnice, elektronickými prostriedkami so zaručeným elektronickým podpisom. Návrh možno podať aj elektronickými prostriedkami bez zaručeného elektronického podpisu, telegraficky alebo telefaxom, takto podaný návrh však treba doplniť písomne alebo ústne do zápisnice najneskôr do 3 dní.

§ 63 **Začatie konania**

- (1) Konanie sa začína na návrh dotknutej osoby alebo osoby, ktorá tvrdí, že je priamo dotknutá na svojich právach ustanovených týmto zákonom (ďalej len „navrhovateľ“), alebo bez návrhu.**
- (2) Návrh na začatie konania podľa odseku 1 musí obsahovať**
 - a) meno, priezvisko, adresu trvalého pobytu a podpis navrhovateľa,**
 - b) označenie toho, proti komu návrh smeruje; názov alebo meno a priezvisko, sídlo alebo trvalý pobyt, prípadne právnu formu a identifikačné číslo,**
 - c) predmet návrhu s označením, ktoré práva sa podľa tvrdenia navrhovateľa pri spracúvaní osobných údajov porušili,**
 - d) dôkazy na podporu tvrdení uvedených v návrhu,**
 - e) kópiu listiny preukazujúcej uplatnenie práva podľa § 28, ak sa takéto právo mohlo uplatniť, alebo uvedenie dôvodov hodných osobitného zreteľa.**

§ 64 **Lehoty**

- (1) Úrad rozhodne o návrhu navrhovateľa v lehote do 60 dní odo dňa začatia konania. V odôvodnených prípadoch úrad túto lehotu primerane predĺži, najviac však o šesť mesiacov. O predĺžení lehoty úrad písomne informuje účastníkov konania.**

K problematike ochrany osobných údajov a súvisiacich práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa odporúčame navštíviť webové sídlo ÚOOÚ,¹³ na ktorom sú zverejňované ucelené právne informácie vrátane metodických usmernení a vzorov dokumentov súvisiacich s uvedenou problematikou.

3.11 Ochrana PZ/OZ z hľadiska trestného práva a priestupkového práva

Základy trestnej zodpovednosti, druhy trestov, druhy ochranných opatrení, ich ukládanie a skutkové podstaty trestných činov upravuje Trestný zákon.

Trestný zákon [výňatok]

§ 8 Trestný čin

Trestný čin je protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v tomto zákone, ak tento zákon neustanovuje inak.

§ 9 Druhy trestných činov

Trestný čin je prečin a zločin.

§ 10 Prečin

(1) Prečin je

a) trestný čin spáchaný z nedbanlivosti alebo

b) úmyselný trestný čin, za ktorý tento zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby neprevyšujúcou päť rokov.

(2) Nejde o prečin, ak vzhľadom na spôsob vykonania činu a jeho následky, okolnosti, za ktorých bol čin spáchaný, mieru zavinenia a pohnútku páchatel'a je jeho závažnosť nepatrná.

§ 11 Zločin

(1) Zločin je úmyselný trestný čin, za ktorý tento zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou päť rokov.

(2) O zločin ide aj vtedy, ak v prísnejšej skutkovej podstate prečinu spáchaného úmyselne je ustanovená horná hranica trestnej sadzby prevyšujúca päť rokov.

Od 1. novembra 2009 majú PZ/OZ na základe ustanovenia § 3 ods. 7 a § 4 ods. 4 zákona o učiteľoch navyše postavenie chránenej osoby podľa § 139 ods. 1 písm. h) Trestného zákona. Podľa Trestného zákona je chránenou osobou aj „*verejný činiteľ alebo osoba, ktorá plní svoje povinnosti uložené na základe zákona,*”.

Ak je trestný čin spáchaný na chránenej osobe, potom sa páchatel'ovi uloží trest pri zvýšenej hornej hranici trestnej sadzby. Prísnejší postih páchatel'a trestného činu

¹³ URL adresa webového sídla je: <http://dataprotection.gov.sk>.

na chránenej osobe nie je daný samotnou existenciou pracovného pomeru PZ/OZ, ale PZ/OZ musí byť obeťou takého trestného činu, ktorý sa stal pri plnení povinností vyplývajúcich zo zákonov upravujúcich pedagogickú činnosť, odbornú činnosť a činnosť riaditeľa, ako správneho orgánu, a Trestný zákon výslovne stanovuje prísnejší postih za jeho spáchanie na chránenej osobe.

Páchateľom trestných činov na chránenej osobe nie sú len deti/žiaci, klienti centier a ich zákonní zástupcovia. Môžu to byť kamaráti detí/žiacov ale aj ktokoľvek iný vrátane kolegov. Podstatná je súvislosť s vykonávaním pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti. V prípade PZ/OZ prichádza reálne do úvahy v súvislosti s ich postavením chránenej osoby spáchanie nasledovných trestných činov:

- úkladná vražda (§ 144),
- vražda (§ 145),
- zabitie (§ 147),
- ublíženie na zdraví (§ 155),
- poškodenie zdravia (§ 162),
- obmedzovanie osobnej slobody (§ 183),
- vydieranie (§ 189),
- hrubý nátlak (§ 190),
- nátlak (§ 192),
- porušovanie domovej slobody (§ 194),
- nebezpečné vyhrážanie sa (§ 360),
- výtržníctvo (§ 364),
- poškodzovanie cudzej veci (§ 245 a 246 – „sprejerstvo“),
- ohováranie (§ 373),
- neoprávnené nakladanie s osobnými údajmi (§ 374).

Okrem ochrany PZ/OZ priznaním postavenia chránenej osoby považuje Trestný zákon spáchanie akéhokoľvek trestného činu voči PZ/OZ vo forme odplaty za to, že voči páchatelovi alebo jeho osobe blízkej si plnil povinnosť vyplývajúcu zo zákona, za priťažujúcu okolnosť, čo znamená pre páchatel'a prísnejší trest. Miesto a čas spáchania takéhoto trestného činu nie je podmienkou priťažujúcej okolnosti.

Páchateľom trestného činu za odplatu voči PZ/OZ za to, že voči páchatelovi plnil povinnosť danú zákonom alebo iným všeobecne záväzným právnym predpisom je v zásade každý, kto je povinný „strpiet“ výkon oprávnení a plnenie povinností PZ/OZ, ktoré tvoria za pedagogickú činnosť alebo odbornú činnosť. Pôjde teda o žiakov, klientov centier, zákonných zástupcov, prípadne iných PZ/OZ, ak sú v postavení podriadenosti k obeti (napríklad PZ a začínajúci PZ, riaditeľ a PZ za vykonané hodnotenie).

Postih páchatel'a za spáchanie trestného činu na chránenej osobe alebo za odplatu je možný potiaľ, pokiaľ sa nepremlčí možnosť trestného stíhania v diferencovaných lehotách určených Trestným zákonom, čo je vždy prinajmenšom tri roky.

Niektoré z trestných činov nepoznajú zvýšenie hornej hranice trestnej sadzby z dôvodu ich spáchania na chránenej osobe – napríklad trestný čin ohovárania, ktorý môže byť v školských podmienkach frekventovaný.

Mladiství páchatelia sú trestaní miernejšie ako iné osoby. U mladistvých páchatel'ov je trestná zodpovednosť upravená odlišným spôsobom od všeobecnej trestnej zodpovednosti v siedmej hlave všeobecnej časti Trestného zákona v osobitných ustanoveniach o stíhaní mladistvých.

Mladistvý páchatel' je osoba, ktorá spáchala trestný čin po dovŕšení 14. roku života a neprekročila fyzický vek 18 rokov. Podľa § 94 Trestného zákona je mladistvá osoba od 14. roku resp. 15. roku veku trestne zodpovedná, pričom sa na ňu vzťahujú osobitné ustanovenia o stíhaní mladistvých.

Maloletý páchatel' je osoba, ktorá spáchala čin inak trestný predtým, ako dovŕšila fyzický vek 14 rokov. Podľa Trestného zákona maloletá osoba nie je trestne zodpovedná, z čoho vyplýva neprípustnosť trestného stíhania tejto osoby, a teda nie je ani považovaná za páchatel'a. Súd jej však môže v občianskoprávnom konaní nariadiť ústavnú výchovu, vo výnimočných prípadoch (ak spáchala čin, za ktorý Trestný zákon dovoľuje uložiť trest odňatia slobody na doživotie a v prípade opakovania páchania trestnej činnosti) jej môže súd uložiť ochrannú výchovu. V takých prípadoch vec riešia zamestnanci odboru sociálnych vecí, oddelenia sociálnej a právnej ochrany a prevencie – sociálny kurátor mládeže príslušného mestského alebo okresného úradu.

Ak sa PZ/OZ domnieva, že sa stal obeťou trestného činu alebo má vedomosť o spáchaní trestného činu, môže podať trestné oznámenie podľa Trestného poriadku.

Trestné oznámenie je oznámenie o skutočnostiach, že bol spáchaný trestný čin. V zásade ho môže podať každý, teda nielen obeť, ale aj očitý svedok alebo ten, kto bol obeťou o to požiadaný. Aj keď trestný čin nebol dokonaný alebo neskôr bolo konanie posúdené len ako priestupok, policajt ani prokurátor, nemôže PZ/OZ odoprieť pomoc, ktorú obeť skutočne potrebuje, ak o ňu požiada.

Podnet na začatie trestného stíhania môže podať aj skupina osôb, občianske združenie alebo iná právnická osoba. Polícia je povinná prešetriť aj anonymný podnet, ak z neho vyplýva, že došlo k spáchaniu trestného činu.

Pri formulovaní trestného oznámenia sa odporúča nazvať ho „Oznámenie o skutočnostiach nasvedčujúcich spáchanie trestného činu“ a hoci PZ/OZ označí pôvodcu útoku v oznámení, je istejšie vzniesť ho voči neznámemu páchatel'ovi.

Oznamovateľ by mal uviesť všetko, čo mu je o skutku známe. Pokiaľ oznamovateľ videl spáchanie trestného činu, mal by konkretizovať okolnosti a priebeh trestnej činnosti, čas a miesto kde bol čin spáchaný, opis páchatel'ov, popis ich oblečenia a výzoru, gestá či použité slová, ich konanie po spáchaní skutku.

Trestné oznámenie možno urobiť písomne, ústne do zápisnice, telegraficky, telefaxom, elektronickými prostriedkami. Podanie urobené telegraficky, telefaxom alebo elektronickými prostriedkami bez zaručeného elektronického podpisu treba potvrdiť písomne alebo ústne do troch pracovných dní. V opačnom prípade hrozí, že sa ním orgány činné v trestnom konaní nebudú zaoberať. O ústnom trestnom oznámení spíše policajt zápisnicu.

Spáchanie trestného činu sa oznamuje orgánom činným v trestnom konaní, ktorými sú policajt (napr. vyšetrovateľ PZ SR) a prokurátor. Priamo na najbližšej policajnej stanici

oznamujeme skutok službukonajúcemu policajtovi; je na zvážení PZ/OZ, či aj takéto ústne podanie doplní z dôvodu istoty doručením písomného trestného oznámenia na adresu policajného útvaru. Trestný čin možno oznámiť aj na najbližšej okresnej prokuratúre.

V praxi sa často stáva, že prokurátor oznámenie odovzdá na vybavenie vyšetrovateľovi alebo policajtovi. O tom však prokurátor musí písomne upovedomiť oznamovateľa a poškodeného. Trestné oznámenie možno podať aj na ktoromkoľvek súde ústne do zápisnice. Zápisnicu súd zašle príslušnému prokurátorovi.

Po prijatí trestného oznámenia musí orgán činný v trestnom konaní rozhodnúť o ďalšom postupe do 30 dní (§ 196 Trestného poriadku). Pokiaľ zo všetkých skutočností vyplýva, že došlo k spáchaniu trestného činu, policajt začne trestné stíhanie. O tomto je povinný upovedomiť oznamovateľa, poškodeného a zároveň doručiť do 48 hodín uznesenie o začatí trestného stíhania prokurátorovi.

Môže nastať aj prípad, keď policajt trestné stíhanie na základe prijatého oznámenia nezačne. Policajt vec odovzdá príslušnému orgánu, ak skutok nie je trestným činom, ale mohol by byť napríklad priestupkom alebo vec odloží, ak je trestné stíhanie neprípustné, napríklad, ak je páchatel' maloletý alebo zomrel. O tomto postupe musí oznamovateľ a i poškodeného informovať.

Ak je oznamovateľ nespokojný s postupom polície (s odmietnutím riešenia prijatého oznámenia), môže podať sťažnosť alebo požiadať prokurátora, aby tento postup preskúmal. Sťažnosť sa podáva do troch dní od doručenia uznesenia. Sťažnosť treba odôvodniť a doručiť orgánu, ktorý uznesenie vydal.

Ak podľa § 196 Trestného poriadku prokurátor a policajt po prijatí trestného oznámenia zistí, že je potrebné ho doplniť, doplnenie vykoná výsluchom oznamovateľa alebo poškodeného alebo vyžiadanim písomných podkladov od oznamovateľa alebo od inej osoby alebo orgánu príslušný prokurátor alebo príslušný policajt.

Oznamovateľ pri podaní trestného oznámenia musí byť vypočutý o okolnostiach, za ktorých bol čin spáchaný, o osobných pomeroch toho, na koho sa oznámenie podáva, o dôkazoch a výške škody a iných následkoch, ktoré boli spôsobené trestným činom; ak je oznamovateľ súčasne poškodeným alebo jeho splnomocnencom, musí sa vypočuť aj o tom, či žiada, aby súd rozhodol o jeho nároku na náhradu škody v trestnom konaní. Výsluch osoby, ktorá podáva oznámenie, sa má vykonať tak, aby sa získali podklady na ďalšie konanie.

Prokurátor alebo policajt môže vypočuť osobu, ktorú na základe trestného oznámenia alebo iného podnetu je potrebné vypočuť k okolnostiam nasvedčujúcim, že mal spáchať trestný čin. Táto osoba má právo odoprieť výpoveď, ak by výpoveďou spôsobila nebezpečenstvo trestného stíhania sebe, alebo svojmu príbuznému v priamom rade, svojmu súrodencovi, osvojiteľovi, osvojencovi, manželovi alebo druhovi, alebo iným osobám v rodinnom alebo obdobnom pomere, ktorých ujmu by právom pocítovala ako vlastnú ujmu, nesmie však byť vypočúvaná, ak sa ňu vzťahuje zákaz výsluchu definovaný pre špecifické prípady v Trestnom poriadku (napr. svedecké tajomstvo). Vypočúvaná osoba má právo na právnu pomoc advokáta.

Oznamovateľ trestného činu si musí byť vedomý, že uvedenie vedome nepravdivých údajov, vrátane následkov krivého obvinenia, má trestnoprávne následky. Ak oznamovateľ

úmyselne klamal, či uvádzal polopravdy, hrozí mu trestné stíhanie pre trestný čin krivého obvinenia a až päť rokov trestu odňatia slobody.

Na žiadosť oznamovateľa sa v trestnom oznámení neuvedú údaje o jeho totožnosti. Materiály, ktoré umožňujú zistenie totožnosti takého oznamovateľa, sa ukladajú na prokuratúre. Do spisu sa zakladajú len s jeho súhlasom.

Ak bola škoda spôsobená oznamovateľovi, musí byť vypočutý aj o tom, či žiada, aby bolo rozhodnuté o jeho nároku na náhradu škody v trestnom konaní. Súd nevykonáva osobitné dokazovanie o výške škody. Ak je škoda jasne preukázaná, súd odsúdenému uloží, aby škodu poškodenému nahradil. V opačnom prípade súd poškodeného odkáže, aby uplatnil svoj nárok na náhradu škody žalobou v občianskom súdnom konaní. Svoje nároky na náhradu škody musí poškodený uplatniť najneskoršie do skončenia vyšetrovania alebo skráteného vyšetrovania. Poškodený musí uviesť, z akých dôvodov a v akej výške nárok na náhradu škody uplatňuje.

Z Trestného zákona vyplýva povinnosť oznamovať spáchanie niektorých konkrétnych druhov trestných činov. Každý musí bezodkladne oznámiť zločin, za ktorý sa trestá odňatím slobody najmenej na desať rokov alebo niektorý z trestných činov korupcie, ak sa o nich hodnoverným spôsobom dozvedel. Neoznámením by totiž spáchal trestný čin. Oznámiť tento druh trestného činu nemusí osoba, ak by tým seba alebo svojho blízkeho vystavila nebezpečenstvu smrti, ublíženia na zdraví alebo inej závažnej ujmy. Rovnako ho nemusí oznámiť ten, kto by tým sebe alebo blízkej osobe privodil možnosť trestného stíhania.

Za trestný čin sa považuje aj neprekazenie niektorých zločinov alebo trestných činov korupcie. Teda každý, kto sa dozvedel, že iná osoba pripravuje alebo pácha tieto činy, mal by ich prekaziť sám alebo s privolanou pomocou alebo oznámením skutku orgánom činným v trestnom konaní.

Poškodený je podľa § 49 ods. 1 Trestného poriadku osoba, ktorej bolo trestným činom ublížené na zdraví, spôsobená majetková, morálna alebo iná škoda alebo boli porušené či ohrozené jej iné zákonom chránené práva alebo slobody.

V trestnom konaní má postavenie strany trestného konania a môže sa dať zastupovať splnomocnencom. Splnomocnencom poškodeného môže byť aj poverený zástupca organizácie na pomoc poškodeným, teda mimovládna organizácia zriadená podľa osobitného zákona napr. občianske združenie poskytujúce bezodplatnú pomoc poškodeným. Poškodený má v trestnom konaní napríklad tieto práva:

- a) uplatniť nárok na náhradu škody; navrhnúť, aby súd v odsudzujúcom rozsudku uložil obžalovanému povinnosť nahradiť škodu, ktorú mu spôsobil trestným činom. Návrh treba urobiť do skončenia vyšetrovania alebo skráteného vyšetrovania a musí byť z neho zrejmé, z akých dôvodov a v akej výške sa nárok na náhradu škody uplatňuje,
- b) v prípade, že mu podľa zistenia orgánu činného v trestnom konaní hrozí nebezpečenstvo v súvislosti s pobytom obvineného alebo odsúdeného na slobode, žiadať v prípravnom konaní prokurátora a v konaní pre súdom súd, aby bol informovaný na adresu, ktorú na tento účel uvedie, o prepustení obvineného z väzby alebo o jeho úteku z väzby alebo o prepustení alebo úteku odsúdeného z výkonu trestu odňatia slobody,

- c) v prípade, že mu bola v dôsledku úmyselného násilného trestného činu spôsobená škoda na zdraví, požiadať o odškodnenie za podmienok uvedených v zákone o odškodňovaní obetí.

3.11.1 Zákon o priestupkoch

PZ/OZ ako aj všetkým fyzickým osobám poskytuje ochranu aj zákon o priestupkoch. Priestupkom je zavinené konanie, ktoré porušuje alebo ohrozuje záujem spoločnosti a je za priestupok výslovne označené v zákone o priestupkoch alebo v inom zákone, ak nejde o iný správny delikt postihnuteľný podľa osobitných právnych predpisov alebo o trestný čin. Priestupkom je napríklad rušenie nočného pokoja, vzbudenie verejného pohoršenia, urážka na cti, porušenie dopravných predpisov, výtržnosti, drobné krádeže. Nebezpečnosť a závažnosť priestupkov je v porovnaní s trestnými činmi nižšia.

Priestupok môže byť spáchaný konaním alebo opomenutím. Priestupkom nie je konanie v nutnej obrane alebo v krajnej núdzi.

S postavením PZ/OZ alebo pri výkone pedagogickej činnosti a odbornej činnosti súvisia priestupky proti občianskemu spolunažívaniu, ale do úvahy prichádzajú aj priestupky proti majetku a proti verejnému poriadku.

Priestupky proti verejnému poriadku, priestupky proti občianskemu spolunažívaniu, priestupky proti majetku objasňuje v priestupkovom konaní PZ SR prípadne okresný úrad. Objasňovanie priestupkov podľa § 58 ods. 1 je „*obstaranie podkladov potrebných na rozhodnutie správneho orgánu najmä o tom, či*

- a) sa stal skutok, ktorý je priestupkom podľa tohto alebo iného zákona,*
- b) tento skutok spáchala osoba podozrivá zo spáchania priestupku,*
- c) sa uloží sankcia za priestupok alebo sa od jej uloženia upustí, ak k náprave páchatel'a priestupku postačí samotné prejednanie priestupku,*
- d) uloží ochranné opatrenie,*
- e) uloží páchatel'ovi priestupku povinnosť uhradiť spôsobenú škodu.“*

Priestupky proti občianskemu spolunažívaniu, verejnému poriadku a majetku, citované nižšie, prejednáva okresný úrad, v ktorého obvode sa skutok stal, priestupok extrémizmu podľa § 47a prejednáva PZ SR. Prejednaním priestupku správny orgán z úradnej povinnosti rozhodne o vine a sankcii páchatel'a. Iba priestupok ublíženia na cti sa prejednáva len na návrh poškodeného PZ/OZ. Ak je možné priestupok prejednať v blokovanom konaní, môže o ňom konať aj obec (obecná polícia). Takýto priestupok musí byť spoľahlivo zistený a obvinený z priestupku musí byť ochotný pokutu zaplatiť.

Pri posudzovaní priestupku osoby, ktorá v čase jeho spáchania dovŕšila 15. rok a neprekročila 18. rok svojho veku, sa prihliada na osobitnú starostlivosť, ktorú venuje spoločnosť mládeži. Horná hranica pokuty sa u mladistvých znižuje na polovicu; nesmie byť pritom vyššia ako 300 eur a v blokovanom konaní viac ako 60 eur.

Zákon o priestupkoch [výňatok]

Priestupky proti verejnému poriadku

§ 47

(1) Priestupku sa dopustí ten, kto

c) vzbudí verejné pohoršenie,

h) nosí na miestach prístupných verejnosti chladné zbrane, najmä dýky, bodáky a šable, okrem prípadov, keď sú súčasťou rovnošaty, historického alebo národného kroja, výstroja a výzbroje ozbrojených síl, ozbrojených zborov a ozbrojených bezpečnostných zborov, alebo na športovú činnosť, výkon práva poľovníctva, rybárskeho práva, povolania alebo zamestnania, ako aj iné predmety, ktorými možno ublížiť na zdraví, ak možno z okolností prípadu alebo správania sa osoby usudzovať, že sa majú použiť na násilie alebo hrozbu násilím,

ch) použije pyrotechnické výrobky v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo návodom na ich používanie,

(2) Za priestupok podľa odseku 1 písm. a) až d) možno uložiť pokutu do 100 eur, za priestupok podľa odseku 1 písm. e) až g) pokutu do 300 eur a za priestupok podľa odseku 1 písm. h) až l) pokutu do 500 eur.

§ 49

Priestupky proti občianskemu spolunažívaniu

(1) Priestupku sa dopustí ten, kto

a) inému ublíži na cti tým, že ho urazí alebo vydá na posmech,

b) inému z nedbanlivosti ublíži na zdraví,

c) úmyselne uvedie nesprávny alebo neúplný údaj pred štátnym orgánom, pred orgánom obce alebo pred organizáciou za účelom získania neoprávnenej výhody,

d) úmyselne naruší občianske spolunažívanie vyhrázaním ujmou na zdraví, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obvinením z priestupku, schválnosťami alebo iným hrubým správaním,

(2) Za priestupok podľa odseku 1 písm. a) možno uložiť pokutu do 33 eur, za priestupok podľa odseku 1 písm. b) až d) a písm. f) pokutu do 99 eur a za priestupok podľa odseku 1 písm. e) pokutu do 331 eur.

§ 50

Priestupky proti majetku

(1) Priestupku sa dopustí ten, kto úmyselne spôsobí škodu na cudzom majetku krádežou, spreneverou, podvodom alebo zničením alebo poškodením vecí z takého majetku, alebo sa o takéto konanie pokúsi.

(2) Za priestupok podľa odseku 1 možno uložiť pokutu do 331 eur.

Z praktických dôvodov porovnávame priestupky a trestné činy pomocou nasledovnej tabuľky č. 2.

Tab. č. 2 Porovnanie priestupkov a trestných činov¹⁴

Kritérium	Trestný čin	Priestupok
Zákonné vyjadrenie	Trestný čin je protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v trestnom zákone, ak v tomto zákone nie je ustanovené inak (§ 8 Trestného zákona)	Priestupkom je zavinené konanie, ktoré porušuje alebo ohrozuje záujem spoločnosti a je za priestupok výslovne označené v zákone, ak nejde o iný správny delikt alebo o trestný čin (§2 ods. 1 zákona o priestupkoch)
zavinenie	Pre trestnosť treba úmyselné zavinenie, ak trestný zákon výslovne neustanovuje, že stačí zavinenie z nedbanlivosti (§ 17 Trestného zákona)	Na zodpovednosť za priestupok stačí zavinenie z nedbanlivosti, ak zákon výslovne neustanoví, že je potrebné úmyselné zavinenie (§ 3 zákona o priestupkoch)
vek	Zodpovedný od 14. roku veku (§ 22 Trestného zákona)	Zodpovedný od 15. roku veku (§ 5 zákona o priestupkoch)
príčetnosť	Kto pre duševnú poruchu v čase spáchania činu inak trestného nemohol rozpoznať jeho protiprávnosť alebo ovládať svoje konanie, nie je za tento čin zodpovedný, ak trestný zákon neustanovuje inak (§ 23 Trestného zákona)	Za priestupok nie je zodpovedný ten, kto pre duševnú poruchu v čase jeho spáchania nemohol rozpoznať, že ide o porušenie alebo ohrozenie záujmu chráneného zákonom, alebo nemohol ovládať svoje konanie (§ 5 zákona o priestupkoch)
vývojové štádiá	Trestná je aj príprava (pri zločinoch), pokus	Nie je možné sankcionovať prípravu na priestupok alebo pokus priestupku. Pokus je sankcionovaný iba pri priestupku proti majetku v zmysle § 50 ods. 1 zákona o priestupkoch
zánik možnosti postihu	Zmenou zákona, účinnou ľútosťou, premlčaním trestného stíhania (podľa závažnosti činu), smrťou	Po uplynutí dvoch rokov po spáchaní priestupku, ak sa na priestupok vzťahuje amnestia, smrťou
rozhodovanie	súd	polícia alebo správny orgán (obec, okresný úrad)

3.11.2 Riaditeľ ako verejný činiteľ

Riaditeľ má postavenie verejného činiteľa podľa § 128 Trestného zákona, pretože z titulu svojej funkcie podľa zákona o správe školstva, je mu zverená právomoc rozhodovať o právach, právom chránených záujmoch a povinnostiach fyzických osôb, okrem detí a žiakov (napríklad prijímanie na štúdium) sú nimi aj podriadení PZ/OZ napr. vo veci ukončenia ich adaptačného vzdelávania podľa § 5 ods. 15 zákona o učiteľoch.

Pre trestnú zodpovednosť a ochranu riaditeľa ako verejného činiteľa sa vyžaduje, aby trestný čin bol spáchaný v súvislosti s jeho právomocou a zodpovednosťou. Ak je táto podmienka splnená, aj útok riaditeľa voči PZ/OZ možno vnímať ako útok zo strany verejného činiteľa a opačne, útok PZ/OZ na riaditeľa ako útok na verejného činiteľa.

3.11.3 Prevencia útokov na PZ/OZ a zákon o prevencii kriminality

Podľa § 2 zákona o prevencii kriminality je každý „*povinný podľa svojich možností a schopností konať tak, aby predchádzal alebo zamedzil vzniku a šíreniu kriminality a inej protispoločenskej činnosti.*“

Kriminalitou podľa § 3 zákona o prevencii kriminality je každé konanie, ktoré je trestným činom. Inou protispoločenskou činnosťou ako kriminalitou je priestupok, iný správny delikt alebo konanie, ktoré pôsobí negatívne na spoločnosť.

¹⁴ Rescue team Slovakia.. Prevencia kriminality. Metodika pre 2. stupeň ZŠ – právne povedomie. Vzťah priestupkov a trestných činov [online].

Na účely zákona o prevencii kriminality sa v § 3 písm. a) definuje prevencia kriminality ako „*cieľavedomé, plánovité, koordinované a komplexné pôsobenie na príčiny a podmienky, ktoré vyvolávajú alebo umožňujú kriminalitu a inú protispoločenskú činnosť, s cieľom ich predchádzania, potláčania a zamedzovania; to sa vzťahuje aj na prevenciu inej protispoločenskej činnosti,*“.

Pôsobnosť v oblasti prevencie kriminality podľa § 4 zákona o prevencii kriminality vykonávajú vláda SR, ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy, okresné úrady v sídle kraja a iné miestne orgány štátnej správy a ostatné orgány verejnej moci tým, že v rozsahu svojej pôsobnosti ustanovenej osobitnými predpismi pôsobia na dodržiavanie zákonnosti fyzickými osobami a právnickými osobami.

Podľa § 14 zákona o prevencii kriminality je povinnosťou orgánov verejnej moci v oblasti prevencie kriminality spolupracovať vzájomne ako aj „*s médiami, vedeckými a výskumnými inštitúciami, školami, školskými zariadeniami, spolkami a inými združeniami, nadáciami, neziskovými organizáciami poskytujúcimi všeobecne prospešné služby a štátom uznanými cirkvami a náboženskými spoločnosťami, ako aj s orgánmi a organizáciami iných štátov a medzinárodnými organizáciami.*“

Odporúčané aktivity tvoriace rámec sociálnej (vzdelávanie, výchova a tvorba podmienok odkláňajúcich od kriminality), situačnej (bezpečný priestor) a viktimačnej (obrana potenciálnych obetí, predchádzanie rizikového správania, krízové situácie a komunikácia s obeťou) prevencie zabezpečovanej verejnou mocou sú predmetom celoštátnej stratégie prevencie kriminality a inej protispoločenskej činnosti vypracovanej Ministerstvom vnútra SR na príslušné obdobie.

V podmienkach konkrétnej školy je potrebné venovať vo vnútorných predpisoch v oblasti bezpečnosti PZ/OZ pozornosť nasledovným skutočnostiam a zaviesť a dodržiavať pri všetkých prípadoch rovnaké pravidlá:

- súčasná prítomnosť alebo blízkosť ďalšej osoby pri komunikácii s problémovým dieťaťom/žiakom alebo zákonným zástupcom,
- uzamykateľnosť a priechodnosť priestorov,
- elektronický zabezpečovací a výstražný systém jeho napojenie na miestny útvar polície,
- zvládnutie medzí nutnej obrany a krajnej núdze,
- komunikácia so zákonnými zástupcami ohľadom eliminácie vnášania a prechovávanía predmetov napomáhajúcich páchaniu trestnej činnosti a v prípade podozrenia na ich výskyt alebo použitie informovanie polície,
- nulová tolerancia voči nevhodným prejavom žiakov napr. aj na sociálnych sieťach s použitím efektívnych odstrašujúcich metód – v niektorých prípadoch nie je vhodné sa spoliehať len na rozhovor ale uskutočniť aj písomnú výzvu a pod.
- kritické posudzovanie vhodnosti niektorých tém a ich tlmočenia v dialógoch medzi deťmi/žiakmi a medzi deťmi/žiakmi a učiteľom na vyučovaní,
- všímanie si zdravotného stavu dieťaťa/žiaka, ktorý môže byť prejavom akútnej alebo chronickej psychickej choroby alebo poruchy a jej škodlivých prejavov – komunikácia s takto postihnutou osobou má svoje pravidlá a vyžaduje (včasnú) prítomnosť zdravotníckych pracovníkov, (školského) psychológa alebo rodinného príslušníka, ktorému dieťa/žiak dôveruje.

3.11.4 Zákon o oznamovateľoch

Zákon o oznamovateľoch poskytuje s účinnosťou od 1. januára 2015 právnu ochranu oznamovateľovi, teda každej fyzickej osobe (t. j. aj PZ/OZ), ktorá podľa § 2 ods. 2 tohto zákona „*vzhľadom na okolnosti, ktoré sú jej známe, a vedomosti, ktoré v tom čase má, je presvedčená o pravdivosti uvádzaných skutočností; v pochybnostiach sa konanie považuje za konanie v dobrej viere, kým sa nepreukáže opak.*“

Zákon má na zreteli vedomosti oznamovateľa o zákonom definovanej závažnej protispoločenskej činnosti (kriminalite a inej protispoločenskej činnosti), teda o skutočnostiach, „*o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie a ktoré môžu významnou mierou prispieť alebo prispeli k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jej páchatela,*“, obsiahnuté v oznámení orgánu verejnej moci príslušnému na vyšetrenie/objasnenie závažnej protispoločenskej činnosti.

Závažnú protispoločenskú činnosť definuje zákon ako „*protiprávne konanie, ktoré je*

1. niektorým z trestných činov poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločenstiev podľa § 261 až 263 Trestného zákona, trestným činom machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 Trestného zákona, niektorým z trestných činov verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti Trestného zákona alebo niektorým z trestných činov korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti Trestného zákona,

2. trestným činom, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky, alebo

3. správnym deliktom, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur,“.

Zákon o oznamovateľoch v § 1 ods. 4 garantuje, že „*Oznamovanie protispoločenskej činnosti sa nepovažuje za porušenie zmluvnej povinnosti zachovávať mlčanlivosť ani za porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť podľa osobitného zákona, ak ide o povinnosť vyplývajúcu z výkonu zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie a nejde o povinnosť mlčanlivosti podľa odseku 3*¹⁵“.

Právnu ochranou podľa § 1 zákona o oznamovateľoch je ochrana osôb pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním protispoločenskej činnosti. Orgány štátu poskytujú na základe žiadosti oznamovateľa ochranu oznamovateľovi a jeho blízkej osobe (ak je v pracovnoprávnom vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi) v rámci trestného konania, konania o správnom delikte, v rozsahu uvedenom v § 7 zákona o oznamovateľoch. Žiadosť oznamovateľa o poskytnutie ochrany obsahujúcu jeho meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu pobytu, miesto výkonu práce a označenie jej zamestnávateľa, je možné podať už súčasne s oznámením závažnej protispoločenskej činnosti alebo počas trestného konania (konania o inom správnom delikte) prokurátorovi, súdu a alebo správne mu orgánu, ktorý prejednáva príslušný správny delikt.

¹⁵ Poznámka autorov: Citovaný odsek 3 uvádza povinnosť mlčanlivosti vo vzťahu k poskytovaniu právnych služieb a k spravodajským službám.

Namiesto postavenia chráneného oznamovateľa je oznamovateľ oprávnený žiadať aj o písomné potvrdenie o tom, že je oznamovateľom – vydáva ho orgán, príslušný na konanie o závažnej protispoločenskej činnosti.

Doba trvania ochrany v pracovnoprávných vzťahoch je výslovne uvedená v § 8 zákona o oznamovateľoch. Pre závažnosť právnych skutočností, od ktorých závisí skončenie právnej ochrany, citujeme príslušné ustanovenie zákona o oznamovateľoch:

§ 8 **Zánik ochrany**

(1) Ochrana poskytovaná podľa § 7 zaniká

- a) doručením písomného oznámenia chráneného oznamovateľa o vzdaní sa ochrany inšpektorátu práce,**
- b) skončením alebo zánikom pracovnoprávneho vzťahu chráneného oznamovateľa,**
- c) skončením trestného konania alebo konania o správnom delikte; ochrana však nezaniká, ak sa trestné konanie skončí postúpením vecí inému orgánu,**
- d) odsúdením chráneného oznamovateľa za trestný čin krivého obvinenia alebo za trestný čin krivej výpovede a krivej prísahy v súvislosti s podaním oznámenia, alebo**
- e) ak sa preukáže, že oznámenie nebolo podané v dobrej viere.**

Ak prokurátor, súd alebo správny orgán zistí, že osoba, ktorá podala žiadosť o poskytnutie ochrany, je oznamovateľom podľa zákona o oznamovateľoch, bezodkladne písomne oznámi IP, zamestnávateľovi a oznamovateľovi, že sa oznamovateľovi poskytuje ochrana v pracovnoprávných vzťahoch. Doručením písomného oznámenia prokurátora, súdu alebo správneho orgánu zamestnávateľovi sa oznamovateľ stáva chráneným oznamovateľom.

Oznamovateľ môže byť podľa § 9 zákona o oznamovateľoch ocenený za oznámenie protispoločenskej činnosti Ministerstvom spravodlivosti SR odmenou „*až do výšky päťdesiatnásobku minimálnej mzdy, ak v trestnom konaní nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie, ktorým bol páchatel' uznaný vinným zo spáchania trestného činu, alebo ak v správnom konaní nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie, ktorým sa preukázalo spáchanie správneho deliktu.*“

Podstatou právnej ochrany podľa § 7 zákona o oznamovateľoch je, že zamestnávateľ (škola, školské zariadenie alebo zriaďovateľ školy) môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal oznamovateľ súhlas, iba s predchádzajúcim súhlasom IP. Súhlas IP s pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa sa však nevyžaduje (ochrana neplatí), ak

- sa pracovnoprávnym úkonom priznáva PZ/OZ nárok alebo
- ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu PZ/OZ, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa (strata zdravotnej spôsobilosti, bezúhonnosti, spôsobilosti na právne úkony a pod.).

IP pred vydaním rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa v primeranej lehote k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu zamestnávateľa. Proti rozhodnutiu o žiadosti o udelenie súhlasu IP sa môže odvolať

zamestnávateľ aj chránený oznamovateľ. Ak IP neudelil súhlas na právny úkon, takýto úkon je absolútne neplatný.

Systém oznamovania závažnej protispoločenskej činnosti by nebol úplný, ak by zákon o oznamovateľoch neriešil prípady oznamovania protispoločenskej činnosti priamo u zamestnávateľa a nepožadoval u určených zamestnávateľov povinné vytvorenie tzv. vnútorného systému vybavovania podnetov (§ 11 a 12). Pritom zamestnávateľovi je možné tzv. podaním oznamovať anonymne alebo neanonymne závažnú protispoločenskú činnosť, ale neanonymne aj inú protispoločenskú činnosť, o ktorej sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie.

Podľa § 11 ods. 1 zákona o oznamovateľoch zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, a zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, je povinný určiť osobitnú organizačnú zložku alebo inú zodpovednú osobu vo svojej priamej riadiacej pôsobnosti (na základe zmluvy so zamestnávateľom môže byť zodpovednou osobou aj osoba, ktorá nie je zamestnancom), aby v jeho mene prijímala a v zákonnej lehote (spravidla do 90 dní od prijatia podnetu) preverovala každý podnet.

Zákon o oznamovateľoch stanovuje, že v obci a vo vyššom územnom celku plní úlohy zodpovednej osoby hlavný kontrolór.

Označenie zodpovednej osoby a spôsoby podávania podnetov musia byť zverejnené a pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom s tým, že aspoň jeden spôsob podávania podnetov musí byť prístupný 24 hodín denne.

Zamestnávateľ je povinný oznámiť osobe, ktorá podala podnet, výsledok jeho preverenia do desiatich dní od preverenia podnetu. Zamestnávateľ je povinný pri preverovaní neanonymných podnetov zachovávať mlčanlivosť o totožnosti osoby, ktorá podala podnet.

Aj pri podaní podnetu je osoba, ktorá podala podnet zamestnávateľovi (teda napr. PZ/OZ, ktorý podal podnet škole) chránená. Ochrana platí aj v prípade, že zamestnávateľ nebol povinný vytvoriť podľa zákona o oznamovateľoch vnútorný systém kontroly, ako je vyššie uvedené.

Ochrana osoby, ktorá podala zamestnávateľovi podnet, spočíva v povinnosti IP pozastaviť bezodkladne na žiadosť tejto osoby účinnosť pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa voči nej ako zamestnancovi, ak je dôvodné podozrenie, že tento úkon bol urobený v súvislosti s podaním podnetu. Druhou podmienkou ochrany je, že žiadosť o ochranu IP bola podaná do siedmich dní odo dňa, keď sa osoba, ktorá podnet podala, dozvedela o právnom úkone zamestnávateľa.

O pozastavení účinnosti úkonu vydá IP potvrdenie, ktoré doručí osobe, ktorá podala podnet, a zamestnávateľovi.

Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu podľa § 13 ods. 4 zákona o oznamovateľoch začína dňom doručenia potvrdenia osobe, ktorá podala podnet. Rozhodnutiu, ktoré je pracovnoprávnym úkonom, sa pozastavením účinnosti odkladá vykonateľnosť.

Podľa § 13 ods. 6 zákona o oznamovateľoch sa pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu skončí uplynutím 14 dní od doručenia potvrdenia osobe, ktorá podala podnet. Doručením návrhu na nariadenie predbežného opatrenia na súd počas tejto lehoty sa trvanie pozastavenia účinnosti predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu.

4 Vzdelávanie o právach PZ/OZ

Ako sme už uviedli v úvode materiálu, ochrana práv PZ/OZ nemá len rozmer represívny (následný), ale aj výchovný (preventívny). Ide nielen o vzdelávanie súčasných, ale aj budúcich PZ/OZ (pregraduálna príprava na stredných odborných školách a vysokých školách), riaditeľov, detí a žiakov alebo iných osôb v oblasti práv a právom chránených záujmov PZ/OZ a prevencie útokov na nich. Inak povedané, je potrebné zvýšiť ich právne povedomie.

„Právne povedomie môžeme charakterizovať ako úroveň znalosti práva. Je súčasťou spoločenského vedomia a ako jeho subkultúra nevyhnutne vstupuje do interakcie s inými formami spoločenského vedomia (politika, filozofia, náboženstvo, morálka, atď.). Spolu s nimi tvorí systém hodnôt, ktorými sú „povinne“ vybavovaní príslušníci spoločnosti.

Čím vyššia je u človeka úroveň znalosti práva – úroveň právneho vedomia jednotlivcov, tým je väčší predpoklad, že sa nebude dopúšťať porušovania spoločnosťou chránených záujmov, ktoré majú vyjadrený svoj obsah v právnych normách.“¹⁶

Zákon o učiteľoch už v súčasnosti vytvára dostatočný rámec, aby PZ/OZ v rámci kontinuálneho vzdelávania získal kompetencie orientovať sa v právnych predpisoch a aby sa súčasne vedel domáhať ochrany svojich práv a riešiť krízové situácie, v ktorých sú jeho práva ohrozované alebo obmedzované. Akreditované programy kontinuálneho vzdelávania poskytuje Metodicko-pedagogické centrum a iné priamo riadené organizácie ministerstva, vysoké školy, ako aj ďalší poskytovatelia.

Významnú funkciu by malo zohrávať pregraduálne vzdelávanie a príprava budúcich PZ/OZ. Tak na strednej škole pedagogického zamerania (učiteľ materskej školy, vychovávateľ), ako aj na vysokej škole učiteľského zamerania. Vzhľadom na vysoký stupeň autonómie vysokých škôl je na ich vôli a zodpovednosti nastaviť svoje študijné programy tak, aby zahŕňali okrem odbornej, didaktickej a psychologickkej prípravy aj prípravu v oblasti práva a riadenia školstva.

Okrem „dospelých“ je potrebné vzdelávať aj samotné deti a žiakov. Vhodným prostriedkom je úprava školského vzdelávacieho programu v oblasti výchovy k ľudským právam tak, aby sa posilnila úcta voči ostatným ľuďom, osobitne PZ/OZ.

Rovnako nemožno opomenúť vzdelávanie ďalších zamestnancov v školstve – zamestnancov odborov školstva okresných úradov v sídle kraja, VÚC a obcí. Nemožno opomíňať ani potrebu vzdelávania zamestnancov a členov odborových a profesijných organizácií, ktoré sú spravidla poskytovateľom prvej podpory a pomoci pre PZ/OZ. Pri realizácii týchto vzdelávacích aktivít je vítaná spolupráca s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Národným inšpektorátom práce. Vzdelávacie aktivity zamerané na prevenciu páchania trestných činov a priestupkov na PZ/OZ v súvislosti s vykonávaním pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti je potrebné v budúcnosti realizovať v odbornej spolupráci s Generálnou prokuratúrou SR, Ministerstvom vnútra SR a PZ SR.

¹⁶ Rescue team Slovakia.. Prevencia kriminality. Metodika pre 2. stupeň ZŠ – právne povedomie. Právne povedomie [online].

5 Záver

Z vyššie uvedeného textu vyplýva, že problematike ochrany práv PZ/OZ je v jednotlivých právnych predpisoch venovaná dostatočná pozornosť. Nie je potrebné prijímať nové legislatívne opatrenia, ale treba lepšie využívať tie súčasné.

Osobitnú pozornosť treba venovať vzdelávaniu všetkých aktérov výchovno-vzdelávacej činnosti.

Kvalifikovanú pomoc PZ/OZ pri riešení problémov načrtnutých v materiáli môžu okrem orgánov verejnej moci poskytnúť nepochybne aj odborové organizácie, zamestnanecké rady, zamestnaneckí dôverníci, profesijné združenia alebo organizácie alebo iné združenia, ale aj advokáti alebo notári. V niektorých prípadoch môže pomôcť medializácia prípadu alebo jeho prerokovanie v orgánoch územnej samosprávy. Rada školy (školského zariadenia) je tiež vhodnou platformou na poukazovanie na problémy a možnosti ich riešenia.

Odporúčame odborovým organizáciám, profesijným združeniam a organizáciám prijať vlastné etické kódexy.

Vysoké školy a stredné odborné školy pedagogického zamerania pripravujúce budúcich PZ/OZ by rovnako mali venovať zvýšenú pozornosť problematike uvedomenia si práv a postavenia PZ/OZ a možnostiam ich ochrany zavedením špecializovaných predmetov.

Ministerstvo je pripravené byť nápomocné PZ/OZ, ako aj ostatným zamestnancom škôl a školských zariadení domáhajúcim sa spravodlivosti, pretože rozhodnutie domáhať sa svojich práv je správne rozhodnutie.

Zoznam bibliografických odkazov

Ako postupovať podľa zákona: Dotknuté osoby. [online] Bratislava (Slovensko): Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky, c2015 [cit. 2015-09-17]. Dostupné na internete: <http://dataprotection.gov.sk/uouu/sk/content/dotknute-osoby>.

Rescue team Slovakia. Prevencia kriminality. *Metodika pre 2. stupeň ZŠ - právne povedomie* [online]. Bratislava (Slovensko) : c2000-2011 [cit. 2015-09-17]. Dostupné na internete: dostupné: <http://www.zachranari.sk/Default.aspx?CatID=457>.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Mobbing/ bossing na pracovisku*. In : Internetový sprievodca trhom práce [online]. Pridané 6. 8. 2014 [cit. 2015-09-18], sekcia Články. Dostupné na internete: <https://www.istp.sk/clanok/6237/Mobbing-bossing-na-pracovisku>.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Prípád bossingu zo strany riaditeľky školy* [elektronická pošta]. 23. júna 2015. Nepublikovaná správa o právoplatne skončenom súdnom spore zaslaná na požiadanie, jazykovo upravená.

Tlačová správa SNSLP k problematike šikany na pracovisku, mobbingu a bossingu [online]. Bratislava (Slovensko): Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 11. 9. 2014 [cit. 2015-09-18], s. 1.

Dostupné na internete :

http://www.snslp.sk/CCMS/files/Tla%C4%8Dov%C3%A1_spr%C3%A1va_%C5%A1ikana_na_pracovisku.pdf.

Vláda Slovenskej republiky. *Stratégia prevencie kriminality a inej protispoločenskej činnosti v Slovenskej republike na roky 2012 – 2015* schválená uznesením vlády Slovenskej republiky č. 807 zo 14. decembra 2011. Zdroj: *Prevencia kriminality. Rada vlády pre prevenciu kriminality. základné dokumenty – na stiahnutie* [online] Bratislava (Slovensko): Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, c2015 [cit. 2015-09-17]. Dostupné na internete: <http://www.minv.sk/?zakladne-dokumenty-rvpk>.

VOZÁR, J., ZLOCHA, Ľ.: *JUDIKATÚRA vo veciach slobody prejavu a ochrany osobnosti*. Bratislava (Slovensko) : Wolters Kluwer, 2014. s. 10 – 160. ISBN 978-80-8168-043-4.

Zhodnotenie trestnej a inej protispoločenskej činnosti páchanej v objektoch škôl, školských zariadení a v zariadeniach na vykonávanie opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately [online]. Bratislava (Slovensko): Generálna prokuratúra Slovenskej republiky, november 2011 [cit. 2015-09-21]. C/2 Mímotrestné opatrenia prokuratúry, s. 8-9.

Dostupné na internete:

<http://www.genpro.gov.sk/dokumenty/zhodnotenie-trestnej-a-inej-protispolocenskej-cinnosti-pachanej-v-objektoch-skol-skolskych--32fb.html#C/2> Mímotrestné opatrenia prokuratúry

Príloha

Zoznam vybraných medzinárodných a európskych právnych aktov

Dokumenty OSN

- Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948)
- Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (1965), publikovaný pod č. 95/1974 Zb.
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966), publikovaný pod č. 120/1976 Zb.
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach (1966), publikovaný pod č. 120/1976 Zb.
- Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979), publikovaný pod č. 62/1987 Zb.
- Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (2006), publikovaný pod č. 317/2010 Z. z.

Dokumenty MOP

- Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948, publikovaný pod č. 489/1990 Zb.
- Dohovor MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949, publikovaný pod č. 470/1990 Zb.
- Dohovor MOP o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100 z roku 1951, publikovaný pod č. 450/1990 Zb.
- Dohovor MOP o diskriminácii v zamestnaní a povolani č. 111 z roku 1958, publikovaný pod č. 465/1990 Zb.
- Dohovor MOP o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978, publikovaný pod č. 171/2010 Z. z.
- Dohovor MOP o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981, publikovaný pod č. 14/2010 Z. z.
- Dohovor MOP o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981, publikovaný pod č. 205/2003 Z. z.
- Dohovor MOP o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982, publikovaný pod č. 172/2010 Z. z.
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o rozvoji ľudských zdrojov: výchova, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie č. 195 z roku 2004

Právne záväzné akty EÚ

Primárne právo

- Zmluva o Európskej únii
- Zmluva o fungovaní Európskej únie
- Charta základných práv Európskej únie

Sekundárne právo (smernice)

- Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci
- Smernica Rady 89/654/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku (prvá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS)
- Smernica Rady 90/270/ES z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s zobrazovacími jednotkami (piata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS)
- Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení pre podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS)
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/104/ES zo 16. septembra 2009 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovného zariadenia zamestnancami pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS)

Dohovory Rady Európy

- Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd v znení nadväzujúcich protokolov, publikované pod č. 209/1992 Zb., č. 102/1999 Z. z. a 208/2010 Z. z.
- Európska sociálna charta (revidovaná), publikovaná pod č. 329/1998 Z. z.