

## **Přidělování práce nepedagogickým pracovníkům v době zákazu přítomnosti dětí, žáků a studentů (dále jen žáků) ve školách.**

Prezenční výuka je až na výjimky v současné situaci zakázaná (usnesení vlády č. 196 ze dne 26. února 2021). Usnesením vlády je zaměstnavatelům nadále nařízena povinnost umožnit zaměstnancům výkon práce z domova. V praxi se však tato norma jeví jako nedokonalá, neboť orgány státní správy její porušení nepostihují a jenom si jednotlivá podání předávají. Činnosti zpravidla zajišťované školou v souvislosti s prezenční výukou tedy nejsou potřebné vůbec, nebo pouze v menším rozsahu. Touto situací jsou nejvíce zasaženi nepedagogičtí pracovníci tyto práce vykonávající. Z pohledu práva se jedná o situaci obdobnou jako např. v době hlavních prázdnin.

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou. To platí i v případě, že se prezenční výuka nerealizuje. Obecně nelze konstatovat, že všem nepedagogickým pracovníkům se objem práce z důvodu zákazu prezenční výuky změní. Zaměstnanci zajišťující administrativní úkoly zaměstnavatele budou zasaženi minimálně nebo dokonce vůbec. Tito zaměstnanci zpravidla budou moct konat práci v plném rozsahu na pracovišti zaměstnavatele, nebo na home office na základě dohody podle § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále je zákoník práce).

Z pohledu existujících opatření jsou problematickou skupinou zaměstnanci, jejichž práce je převážně vázána na realizaci prezenční výuky a zároveň s nimi s ohledem na povahu vykonávané práce není možné uzavřít dohodu o home office (např. kuchaři, školníci). Pro tyto zaměstnance také typické, že výkon jejich práce je možný jen na pracovišti zaměstnavatele. I v případě těchto zaměstnanců platí, že jim zaměstnavatel přiděluje práci v souladu s pracovní smlouvou. Postup zaměstnavatele by v případě této skupiny zaměstnanců měl být následující:

- přidělí zaměstnanci jiné práce podle pracovní smlouvy, které nemají souvis s výukou. Upozorňuji, že zaměstnavatel je stále limitován sjednaným druhem práce. Nemůže tedy po zaměstnanci požadovat výkon prací, jež s druhem práce nesouvisí. Citované usnesení vlády není důvodem pro převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance.
- určí zaměstnanci čerpání dovolené.
- nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance práci podle předchozího odstavce, a to v rozsahu části nebo celé pracovní doby, vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). Po dobu jejího trvání zaměstnanec práci nekoná a náleží mu náhrada platu ve výši průměrného výdělku. Překážka v práci může vznikat v rozsahu celé týdenní pracovní doby, nebo pouze její části. A to podle toho, v jakém rozsahu má zaměstnavatel možnost zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy přidělovat.

**M. Kaplán, právník ČMOS PŠ**