

Zákonník práce – zmeny od 4.4.2020

Vláda Slovenskej republiky z dôvodu ochorenia COVID-19 vyhlásila podľa ustanovenia § 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších právnych predpisov od 12. marca 2020 od 6:00 hod. mimoriadnu situáciu pre celé územie Slovenskej republiky. V súvislosti s uvedenou situáciou došlo do dnešného dňa k prijatiu viacerých opatrení a nariadení, vrátane legislatívnych zmien. V rámci pracovnoprávnych vzťahov bol s účinnosťou od 4.4.2020 schválený zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „Zákonník práce“, v príslušnom gramatickom tvare).

Predmetnou novelou Zákonníka práce došlo k zavedeniu nového „*Osobitného ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu*“ (jedenásta časť).

I.

Platnosť a účinnosť

Podľa ustanovenia § 250b ods.1 Zákonníka práce „*v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7*“.

Z dôvodovej správy: „*V odseku 1 sa navrhuje ustanoviť pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (jedenásta časť) pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti, ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu*“.

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že ak je vyhlásená mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav a dva mesiace po ich odvolaní, osobitné ustanovenia jedenástej časti Zákonníka práce majú prednosť pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

II.

Výkon práce z domácnosti (tzv. home office)

Podľa ustanovenia 250b ods. 2 Zákonníka práce „*počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu*

- a) **zamestnávateľ** je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- b) **zamestnanec** má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti“.

Z dôvodovej správy: „*v odseku 2 sa navrhuje ustanoviť pravidlo o možnosti zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie*

šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená). Rovnako sa ustanovuje právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku)“.

Vzhľadom na všeobecnú formuláciu predmetného ustanovenia a v nadväznosti na ustanovenie § 250b ods. 1 Zákonníka práce práca z domácnosti neprináleží len priamo ohrozeným zamestnancom. Má byť umožnená aj zdravým zamestnancom, pre zvýšenie ich ochrany, ako jedno z preventívnych opatrení. Ide napr. zamestnancom s inými zdravotnými problémami, zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, deti alebo rodičov, zamestnanci, ktorí do práce cestujú verejnou hromadnou dopravou, rizikový je aj tzv. „open space“, kde dochádza k vysokej koncentrácii zamestnancov na jednom pracovisku.

Predmetné ustanovenie pripúšťa **tri prípady**, na základe ktorých dochádza k výkonu práce zamestnanca z domácnosti. Pôvodná právna úprava umožňovala výkon práce zamestnanca z domácnosti (tzv. home office) len za predpokladu, že sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodli. V niektorých prípadoch bolo toto právo zamestnanca garantované aj v kolektívnych zmluvách.

Podľa aktuálnej právnej úpravy je možný výkon práce zamestnanca z domácnosti (teda mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve) v prípade, že:

1. zamestnávateľ nariadil výkon práce z domácnosti, za predpokladu, že druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva to dovoľuje. Súhlas zamestnanca sa nevyžaduje.
2. ide o právo zamestnanca vykonávať prácu z domácnosti bez súhlasu zamestnávateľa, okrem prípadov, kedy vzhľadom na druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva nie možné vykonávať z domu alebo na strane zamestnávateľa sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré si vyžadujú jeho prítomnosť na pracovisku. V prípade rozporu bude na zamestnávateľovi, aby preukázal také vážne prevádzkové dôvody (nie bežné prevádzkové dôvody), ktoré vyžadujú prítomnosť zamestnanca, a ktorú nie je možné nahradiť alternatívnym riešením napr. telefonicky, mailovou komunikáciou, alebo ide o úlohy, ktoré neznášajú odklad a pod.
3. existencie dohody zamestnávateľa so zamestnancom

Vo všetkých troch prípadoch platia tieto podmienky:

- všetky ostatné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, interných predpisov zamestnávateľa alebo pracovnoprávných predpisov zostávajú zachované,
- zamestnanec má nárok na bežnú odmenu za prácu,
- ak zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny, má v zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce nárok na stravné.

III.

Rozvrhnutie pracovného času

Podľa ustanovenia § 250b ods. 3 Zákonníka práce „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň“.

Z dôvodovej správy: „navrhuje sa upraviť oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejme, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu. Navrhuje sa aj možnosť dohodnúť sa so zamestnancom podľa potreby“.

Z uvedenej právnej úpravy vyplýva povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom ich rozvrhnutie pracovného času v kratšej dobe a to najmenej dva kalendárne dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe. Počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dva mesiace po ich skončení sa neuplatňuje ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň“. Všetky ostatné ustanovenia Zákonník práce týkajúce sa pracovného času zostávajú nezmenené.

IV.

Čerpanie dovolenky

Podľa ustanovenia § 250b ods. 4 Zákonníka práce „čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca“.

Z dôvodovej správy: „navrhujú sa upraviť podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Navrhuje sa pre tieto osobitné situácie skrátiť tento čas na najmenej sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2) sa navrhuje skrátiť tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala...“.

Z uvedenej právnej úpravy vyplýva, že dochádza k zmene oznamovacej povinnosti podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancovi 14 dní vopred na:

1. 7 dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (aktuálne v roku 2020) – tzv. „*nová dovolenka*“
2. 2 dni vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku (rok 2019) a zamestnanec si ju nevyčerpal, tzv. „*stará dovolenka*“.

V tejto súvislosti treba upozorniť, že všetky ostatné ustanovenia Zákonníka práce ohľadom podmienok čerpania dovolenky ostávajú naďalej v platnosti a právna úprava obsiahnutá v ustanovení § 250b ods. 4 Zákonníka práce sa výslovne vzťahuje len na skrátenú oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa.

V.

Prekážky v práci na strane zamestnanca (ospravedlnenie neprítomnosti v práci)

Podľa ustanovenia § 250b ods. 5 Zákonníka práce „zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti“.

Z dôvodovej správy: „navrhuje sa doplniť ochranu zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochranu pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. Navrhuje sa, aby sa poskytovala ochrana na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný“.

Podľa novej právnej úpravy v prípade neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie, izolácia, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny (tzv. „OČR“) je povinnosťou zamestnávateľa takúto prekážku v práci na strane zamestnanca ospravedlniť bez ohľadu na jej dĺžku trvania. Počas tohto obdobia platí zákaz výpovede podľa podmienok uvedených v § 64 Zákonníka práce. V prípade, že zamestnancovi bola doručená výpoveď pred vznikom prekážky v práci a výpovedná doba má uplynúť počas trvania prekážky v práci pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa trvania prekážky v práci, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá (ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce).

Po skončení jednej z vyššie uvedených prekážok v práci na strane zamestnanca je povinnosťou zamestnávateľa takéhoto zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve (ustanovenie § 157 Zákonníka práce).

Cieľom novely Zákonníka práce je poskytnúť týmto zamestnancom rovnakú právnu ochranu, aká sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú uznaní za dočasne práceneschopných.

VI.

Náhrada mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

Podľa ustanovenia § 250b ods. 6 Zákonníka práce „ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe

rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi **náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy**; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté“.

Podľa ustanovenia § 250b ods. 7 Zákonníka práce „**ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie**, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť“.

Z dôvodovej správy: „navrhuje sa spresniť, že situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorení) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Zároveň sa navrhuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávatelia poskytovať náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca, a to z dôvodu rozsahu náhrady mzdy, ktorú musia v takýchto prípadoch vyplácať (veľký počet zamestnancov, dlhá doba poskytovania). Ustanovenie je zároveň prepojené na nástroje služieb zamestnanosti a preto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca. Zároveň sa navrhuje ustanoviť, aby suma, ktorú zamestnanec dostane za čas, keď mu patrí náhrada mzdy, nebola nižšia ako minimálna mzda. Navrhuje sa aj, aby navrhovaná zmena nemala vplyv na existujúce dohody v podnikoch o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, čím sa zdôrazňuje význam sociálneho dialógu v čase krízy v podnikoch“.

Z novej právnej úpravy vyplýva nasledovné:

1. Ak zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu zamestnancom sčasti alebo celkom z dôvodu rozhodnutia príslušného orgánu = prekážka v práci na strane zamestnávateľa.
2. Počas tejto prekážky znižuje sa náhrada mzdy zo 100 % na 80 % priemerného zárobku zamestnanca.
3. Náhrada mzdy po znížení na 80 % nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu (pre rok 2020 je minimálna mzda 580 eur).
4. Body 1 až 3 platia len v prípade, ak zamestnanec prácu nevykonáva (reálna existencia prekážky v práci na strane zamestnávateľa). V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu z domácnosti (tzv. home office) podľa ustanovenia § 250b ods. 2 Zákonníka práce patrí mu bežná odmena za prácu (mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.)
5. Dohody uzatvorené medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom o náhrade mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce zostávajú v platnosti.
6. Uvedené ustanovenie nie je možné aplikovať na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie.

Poznámka: zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa zároveň menia aj nasledujúce právne predpisy:

- *Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov*
- *Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov*
- *Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov*
- *Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov*
- *Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.*

Spracovala: JUDr. Diana Farkasová