

COVID-19

NIEKTORÉ PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY

A. Základný prehľad súčasných opatrení

- Dočasné zatvorenie všetkých škôl, materských škôl, univerzít a voľnočasových zariadení, v súčasnosti minimálne do 27. marca 2020,
- Dočasné zatvorenie akýchkoľvek lyžiarskych stredísk, wellness centier, aquaparkov a plavární, fitness centier, zábavných parkov, detských kútikov, barov, diskoték, kín, kasín, kaviarní,
- Dočasné uzavretie všetkých troch medzinárodných letísk a zastavenie medzinárodnej autobusovej a vlakovej prepravy osôb,
- Povinné používanie osobných ochranných prostriedkov vodičmi nákladnej prepravy,
- Dočasné zatvorenie všetkých maloobchodných prevádzok, s výnimkou lekární a výdajní zdravotníckych pomôcok, čerpacích staníc, obchodov s potravinami, drogérií, predajní novín a tlačovín, predajní s krmivom pre zvieratá a veterinárnych ambulancií, prevádzok telekomunikačných operátorov, prevádzok verejného stravovania (reštaurácie, rýchle občerstvenie), prevádzok poštových, bankových a poisťovacích služieb, prevádzok internetových obchodov a donáškových služieb, pohrebných služieb, autoservisov, pneuservisov a odťahových služieb, taxi služieb vykonávajúcich prepravu vecí a tovaru, práčovní a čistiarní odevov,
- Obmedzenie otváracích hodín reštaurácií a stánkov s rýchlym občerstvením (od 6:00 do 20:00) a zákaz vstupu a prítomnosti verejnosti v týchto prevádzkach (možnosť len vydávania a donášky jedla),
- Povinná 14-dňová domáca karanténa pre všetky osoby, ktoré sa vrátili na územie Slovenskej republiky zo zahraničia, vrátane osôb, ktoré s nimi žijú v spoločnej domácnosti (výnimku tvoria napr. vodiči nákladnej dopravy),
- Uzatvorenie štátnych hraníc pre všetky osoby s výnimkou tých, ktoré sú držiteľmi platného slovenského cestovného pasu alebo iného dokladu o prechodnom alebo trvalom pobyte na Slovensku, alebo Slovákov a Maďarov (ktorí sa zdržiavajú v oblasti do 30 km od štátnej hranice) zamestnaných na Slovensku.

B. Home Office

Ak to umožňuje druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, je tzv. *Home Office*¹ dobrým riešením, ako umožniť zamestnancovi vykonávať prácu. Zavedenie tohto mimoriadneho pracovného režimu vyžaduje dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom (jednostranná inštrukcia zamestnávateľa nie je možná). Odporúčame dohodu so zamestnancom aspoň formou emailu, pravdepodobne bude postačovať aj konkludentná dohoda (t.j. zamestnanec fakticky zostane doma a vykonáva prácu).

¹ Práca vykonávaná z domu alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce nie na pravidelnej báze, ale príležitostne, resp. za mimoriadnych okolností.

C. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Súčasné okolnosti môžu u zamestnávateľov zapríčiniť vznik prekážok v práci na strane zamestnávateľa, pre ktoré nebude môcť pridelovať zamestnancom prácu. Pôjde najmä o (i) **prestoje** - prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami, alebo (ii) **vážne prevádzkové dôvody** - napr. pokles objednávok, nedostatok finančných prostriedkov na plnú činnosť zamestnávateľa, a pod. avšak iba za predpokladu, že sú takéto dôvody vymedzené v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia.

Ak pri prestojoch zamestnanec nie je s jeho súhlasom preradený na inú prácu, má nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Pri nemožnosti pridelovať prácu z dôvodu vážnych prevádzkových dôvodov patrí zamestnancom náhrada mzdy v sume určenej dohodou medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, najmenej však 60% priemerného zárobku zamestnanca. Dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa, ani individuálnymi dohodami so zamestnancami. Preto, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zníženie mzdových nákladov týmto spôsobom nie je možné.

Napokon, v danej situácii ostáva otvorené, či by prípadne hrozba koronavírusu mohla byť považovaná za prekážku v práci na strane zamestnávateľa z **dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov**. V takomto prípade patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej v sume 50% jeho priemerného zárobku.

D. Prekážky v práci na strane zamestnanca

V dôsledku prijatých opatrení dochádza aj k vzniku prekážok v práci na strane zamestnancov, a to predovšetkým z dôvodu (i) **osobnej karantény zamestnanca** podľa príslušného nariadeného karanténneho opatrenia (pozitívna cestovateľská anamnéza, potvrdený vírus), alebo (ii) **ošetrovania chorého člena rodiny** a počas **starostlivosti o dieťa** mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie). V daných prípadoch je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci.

Pri osobnej karanténe zamestnanca (potvrdenej lekárom) vzniká zamestnancovi nárok na

- (i) **náhradu príjmu** od zamestnávateľa vo výške:
 - 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca ("**DVZ**") od prvého do tretieho dňa karantény,
 - 55% DVZ od štvrtého do desiateho dňa karantény, a následne
- (ii) **nemocenské** (pri splnení požiadaviek podľa príslušných predpisov sociálneho zabezpečenia) od Sociálnej poisťovne vo výške 55% DVZ od jedenásteho dňa karantény.

V prípade starostlivosti o dieťa v súvislosti so zatvorením škôl a školských zariadení nemá zamestnanec nárok na náhradu mzdy alebo príjmu od zamestnávateľa avšak môže požiadať o sociálnu dávku **ošetrovné** od Sociálnej poisťovne vo výške 55% DVZ. Nárok na túto dávku bežne patrí zamestnancom starajúcim sa o dieťa do desiatich rokov veku, a to najdlhšie po dobu 10 dní, avšak v súvislosti so vzniknutou situáciou ohľadom koronavírusu príslušné orgány umožnili opätovné predĺženie poskytovania tejto dávky podľa potreby, a to aj v prípade nevyhnutnosti ošetrovanie dieťaťa nad 10 rokov veku. Zároveň boli zjednodušené postupy pri uplatňovaní nároku poistencov na ošetrovné.

E. Iné možnosti

Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu dohodnúť, že zamestnanec bude **čerpať dovolenku**. Zamestnávateľ je tiež oprávnený nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky avšak v takomto prípade je to zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred.

Po splnení zákonných podmienok môže zamestnávateľ **preradiť zamestnanca na inú prácu**. Napríklad, ak je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (t.j. z dôvodu karanténneho opatrenia). Teoreticky je možné zvažovať aj preradenie zamestnanca na inú prácu z dôvodu nevyhnutnosti odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenia jej bezprostredných následkov. Pri preradení zamestnanca na inú prácu je zamestnávateľ povinný vopred so zamestnancom prerokovať dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. a (ii) ak preradením dochádza k zmene pracovnej zmluvy, vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní, (okrem prípadov nevyhnutnosti odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenia jej bezprostredných následkov, ak je to relevantné).

Je dôležité uviesť, že preradenie zamestnanca jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa je možné len v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Preradenie aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, je možné len po dohode so zamestnancom.

F. Opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov

Odporúčame, aby zamestnávateľia prijímali vhodné (doplňkové) opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov, ktorí v súčasnosti pokračujú v práci v priestoroch zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je povinný prijímať a vykonávať opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odporúčame, aby zamestnávateľia zabezpečili svojim zamestnancom vhodné ochranné prostriedky vrátane **osobných ochranných pracovných prostriedkov**.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať osobný ochranný pracovný prostriedok zamestnancovi, ak nebezpečenstvo pre ochranu života alebo zdravia zamestnanca nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce. Za nebezpečenstvo sa považujú aj vírusy ako biologické nebezpečenstvo a medzi osobné ochranné pracovné prostriedky dýchacích orgánov v tejto súvislosti, patria aj ochranné rúška a respirátory.

Zároveň, pri výraznej zmene faktorov práce a pracovného prostredia alebo zdravotného rizika alebo ak sa vyskytnú zmeny zdravotného stavu u niekoľkých zamestnancov, ktoré je možné dať do súvislosti s pracovnými podmienkami, môže vzniknúť zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť vykonanie **mimoriadnych lekárskeho preventívnych prehliadok** vo vzťahu k práci, a to aj vo vzťahu k zamestnancom, resp. pracovným pozíciám, kde sa vo všeobecnosti nevyžadujú.

G. Zodpovednosť zamestnanca dodržiavať karanténu

Ak bola zamestnancovi príslušným orgánom nariadená karanténa, je povinný ju dodržiavať. V opačnom prípade sa dopúšťa priestupku na úseku verejného zdravotníctva a hrozí mu pokuta. Napokon, porušenie domácej karantény môže mať aj trestnoprávne dôsledky na strane zamestnanca.

Ak máte akékoľvek otázky, prosím neváhajte sa s nami spojiť prostredníctvom kontaktných údajov uvedených v hlavičke alebo tiež priamo kontaktujte partnera bratislavskej pobočky PRK Partners, Petra Oravca (e-mail: peter.oravec@prkpartners.com, tel.: +421 903 235 530).

PRK Partners

www.prkpartners.com