

## COVID-19

### NIEKTORÉ PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY AKTUALIZÁCIA K 01. NOVEMBRU 2020

#### A. Prvá pomoc pre zamestnávateľov

V prípade tzv. prvej pomoci pri znižovaní dopadov koronavírusu došlo k zmene viacerých podmienok poskytnutia tejto pomoci zamestnávateľom za obdobie od 1. októbra 2020. V čase prípravy tejto aktualizácie finálne pravidlá poskytovania predmetnej pomoci neboli známe (zverejnené informácie sa niekedy menia zo dňa na deň). Budeme sa preto nimi zaoberať v prípade nasledovnej aktualizácie.

#### B. Permanentné novelizácie

Aktuálna situácia viedla k prijatiu viacerých stálych zmien v právnej úprave, ktoré zostávajú v platnosti. Z hľadiska zamestnávania sa zdajú obzvlášť dôležité nasledovné:

##### Zákonník práce

Novelizácia ZP zavádza osobitné pravidlá v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (ďalej spoločne aj len "krízová situácia", každá samostatne ako "krízová situácia") a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní, ktoré zahŕňajú nasledovné:

Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadené príslušným orgánom:

- je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, a
- zamestnanec má právo na vykonávanie 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.

Pre porovnanie: Za bežných okolností je takýto mimoriadny výkon práce z domu možný, ak dohodnutý druh práce umožňuje, vyžaduje však dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom (jednostranná inštrukcia zamestnávateľa nie je možná), resp. sa predpokladá iniciovanie tohto režimu zo strany zamestnanca, ktorý podlieha súhlasu zamestnávateľa.

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť **najmenej 2 dni vopred**, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a **s platnosťou najmenej na týždeň**.

Pre porovnanie: Za bežných okolností je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej 7 dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku prenesenú z minulého roka, najmenej 2 dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

Pre porovnanie: Za bežných okolností je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi čerpanie dovolenky aspoň 14 dní vopred (pokiaľ nie je obdobie výnimočne so súhlasom zamestnanca skrátené).

Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu (i) karanténneho opatrenia, (ii) izolácie, (iii) osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu ("OČR"), **sa na účely ustanovení o zákaze výpovede (§ 64 ZP) posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného.** Inými slovami, voči uvedeným kategóriám zamestnancov **nemožno uplatniť výpoveď** za obdobných podmienok ako voči dočasne práceneschopnému zamestnancovi (t.j. nie je napríklad vylúčená výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny).

Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení (i) izolácie alebo (ii) OČR, **sa posudzuje obdobne ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti,** a teda **zamestnávateľ je povinný zaradiť takéhoto zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko.** Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Pre porovnanie: Za bežných okolností ZP výslovne neupravuje zákaz výpovede voči zamestnancom v karanténe, izolácii alebo ošetrovajúcich chorého člena rodiny, ani požiadavku na pôvodné zaradenie zamestnanca po návrate do práce po skončení izolácie alebo OČR.

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre **zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu** alebo ako dôsledku vyhlásenia krízovej situácie, **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** – uvedeným nie je dotknutá prípadná dohoda so zástupcami zamestnancov o vážnych prevádzkových dôvodoch ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancom náhrada mzdy vo výške dohodnutej so zástupcami zamestnancov, najmenej však v sume 60% priemerného zárobku.

Pre porovnanie: Za bežných okolností ZP neupravuje takúto prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Zmena tak umožní zamestnávateľom znížiť svoje mzdové náklady.

Taktiež došlo k miernej úprave (spresneniu odkazmi na príslušné predpisy) dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca, ktoré je zamestnávateľ povinný ospravedlniť (najmä pokiaľ ide o ošetrovanie chorého člena rodiny či starostlivosť o dieťa).

### **Zákon o sociálnom poistení**

Novelizáciou zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov boli zavedené najmä nižšie uvedené zmeny dôležité najmä pre zamestnancov:

Dávka nemocenského patrí tiež zamestnancovi, ktorému bola **nariadená izolácia.**

Pre porovnanie: Doposiaľ dávka nemocenského patrila iba zamestnancovi, ktorý bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného alebo ak mu bolo nariadené karanténne opatrenie.

Nárok na **dávku ošetrovného** bol rozšírený o prípad, kedy sa poistenec (**zamestnanec**) **osobne a celodenne stará o dieťa do dovŕšenia 11. roku veku** (alebo do dovŕšenia 18 rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom), aj ak bola dieťaťu **nariadená izolácia**, resp. ak bola izolácia nariadená fyzickej osobe, ktorá sa inak o dieťa stará.

Pre porovnanie: Okrem starostlivosti o choré dieťa doposiaľ nárok na dávku ošetrovného všeobecne patrila zamestnancovi pri staraní sa o dieťa najviac do jeho dovŕšenia 10 rokov veku, pričom izoláciu dieťaťa alebo fyzickej osoby, ktorá sa inak o dieťa stará, zákon nerozlišoval ako dôvod pre takúto starostlivosť.

### **Zákon o službách zamestnanosti**

V rámci aktívnych opatrení na trhu práce bol prostredníctvom zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti ("ZSZ") zjednodušený postup žiadania o príspevok na **podporu udržania pracovných miest** (vrátane pracovných miest, na ktorých sa vykonáva alebo prevádzkuje samostatná zárobková

činnosť), a na podporu udržania zamestnancov v zamestnaní v súvislosti s vyhlásením krízovej situácie a odstránením jej následkov, ktoré schvaľuje MPSR alebo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny po schválení podmienok vládou SR a následne ich realizuje ústredie alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ("úrad"). V rámci zjednodušeného postupu **za účelom preukázania splnenia podmienok na poskytnutie príspevku postačuje čestné vyhlásenie žiadateľa**. Späť však možno žiadať vrátenie príspevku, ak úrad dodatočne zistí, že žiadateľ ku dňu podania žiadosti podmienky nespĺňal.

V rámci prechodného obchodía do 31.12.2020 zároveň ZSZ automaticky prezumuje splnenie povinnosti zápisu do registra partnerov verejného sektora, pri tých subjektoch na ktorých sa táto požiadavka vzťahuje.

### C. Prechodné zmeny v súvislosti s aktuálnou pandémiou Covid-19

V súvislosti s aktuálne vyhláseným núdzovým stavom za účelom zamedzenia šírenia koronavírusu Covid-19 bolo prijatých viacero prechodných opatrení (uplatniteľných počas aktuálne vyhláseného núdzového stavu), ktoré v súčasnosti zostávajú účinné. Nižšie uvádzame zhrnutý súhrn vybraných opatrení, ktoré sa zdajú byť dôležité z hľadiska zamestnávania (bez uvedenia podrobných zákonných podmienok):

- vznik nároku zamestnancov na **nemocenské vo výške 55% denného vymeriavacieho základu už od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**, ktorý bol v čase trvania krízovej situácie vyhlásenej v súvislosti s ochorením Covid-19 ("**krízová situácia**") uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie (všeobecne majú zamestnanci nárok na nemocenské až od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti a počas prvých desiatich dní im poskytuje náhradu príjmu zamestnávateľ);
- vznik nároku na **ošetrovné od 1. dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti a zánik dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti** za splnenia zákonných podmienok (vo všeobecnosti zamestnancovi nárok na ošetrovné zaniká najneskôr uplynutím 10. dňa ošetrovania);
- **predĺženie podporného obdobia v nezamestnanosti o 1 mesiac**, ak by podporné obdobie uplynulo počas krízovej situácie;
- **dočasné obmedzenie hotovostných platieb** Sociálnej poisťovni;
- **neuplatňovanie úrokov z omeškania pri povolení splátok** dlžných súm voči Sociálnej poisťovni počas krízovej situácie;
- **zamestnávateľ nie je povinný zamestnanca oboznámiť s príslušnými predpismi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, ak k prijatiu do zamestnania, preloženiu na iné pracovisko, zaradeniu alebo prevedeniu na inú prácu, zavedeniu novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku (kedy sa poučenie bežne vyžaduje) došlo počas krízovej situácie a ak túto povinnosť objektívne nie je možné splniť; nesplnenie tejto povinnosti však nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie a zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca s príslušnými predpismi ihneď, ako to bude možné, najneskôr do 1. mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie.

### D. Podmienky skončenia pracovného pomeru

Samotný núdzový stav vyhlásený za účelom zamedzenia šírenia koronavírusu Covid-19 vo všeobecnosti netvorí prekážku v možnosti prepúšťania zamestnancov, ak sú preň dané dôvody, typicky pre nadbytočnosť v dôsledku poklesu odbytu po službách či výrobkoch zamestnávateľa.

Prekážku však môžu tvoriť niektoré opatrenia zavedené počas krízovej situácie. V tejto súvislosti sa rozširuje okruh zamestnancov, ktorí sú chránení pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa za rovnakých podmienok ako zamestnanci počas práceneschopnosti, a to (zjednodušene povedané) o zamestnancov:

- v karanténe a v izolácii;
- osobne a celodenne ošetrojúcich chorého člena rodiny;
- osobne a celodenne sa starajúcich o fyzickú osobu.

Vyššie uvedené neplatí napríklad pre výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny.

**E. Kontaktné údaje**

V prípade akýchkoľvek otázok sa s nami prosím neváhajte spojiť prostredníctvom kontaktných údajov uvedených v hlavičke alebo priamo kontaktujte partnera bratislavskej pobočky PRK Partners, Petra Oravca (e-mail: [peter.oravec@prkpartners.com](mailto:peter.oravec@prkpartners.com), tel.: +421 903 235 530).

PRK Partners