

COVID-19

NIEKTORÉ PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY

A. Prvá pomoc pre zamestnávateľov

Na základe projektu podpory udržania zamestnanosti v aktuálnej situácii spojenej s pandemiou koronavírusu Covid-19 schváleného vládou SR, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ("MPSR") spustilo tzv. "*prvú pomoc pri znižovaní dopadov koronavírusu*" určenú (o.i.) pre zamestnávateľov:

- (i) ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť alebo obmedziť svoju prevádzkovú činnosť na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR ("ÚVZ") a
- (ii) na ktorých sa v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie nevzťahuje povinnosť prerušenia alebo obmedzenia prevádzkovej činnosti na základe opatrenia UVZ, avšak nastal u nich pokles tržieb o najmenej 20 % a ktorí napriek tomu udržia pracovné miesta.

Zamestnávatelia podľa bodu (i) môžu požiadať o **príspevok na náhradu mzdy zamestnanca**, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce ("ZP")), a to vo výške **80 % jeho priemerného zárobku, najviac vo výške 1 100 eur**. Podmienkou je udržanie pracovného miesta aj po skončení krízového obdobia.

Zamestnávatelia podľa bodu (ii) by mali môcť požiadať o príspevok na úhradu časti náhrady mzdy zamestnanca, a to vo výške v závislosti od poklesu tržieb, **najviac vo výške 540 EUR v prípade poklesu tržieb o viac ako 80% (v apríli 2020)**. Podmienkou by malo byť rovnako udržanie pracovného miesta aj po skončení krízového obdobia.

Príspevok sa poskytuje od 13.03.2020 (t.j. odo dňa rozhodnutia ÚVZ o uzatvorení prevádzok) do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bude rozhodnutie ÚVZ zrušené. Žiadosť o príspevok sa podáva vždy mesačne späť, a to do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa príspevok žiada (t.j. napr. žiadosť o príspevok za mesiac marec 2020 je potrebné podať do konca apríla 2020). Príspevok sa teda vypláca na mesačnej báze, avšak lehota pre vyplatenie nie je stanovená a bude závisieť od aktuálnej administratívnej zaťaženia MPSR).

Žiadosť o príspevok možno podať výlučne elektronicky prostredníctvom stránky <https://www.pomahameludom.sk/>, kde sú dostupné podrobnejšie informácie.

Možnosť podať žiadosť o príspevok pre zamestnávateľov podľa bodu (ii) vyššie mala byť spustená po 13.4.2020. Podľa informácií z MPSR by táto možnosť mala byť sprístupnená tak, aby zamestnávatelia podľa bodu (ii) stihli podať žiadosti o príspevky za mesiac marec 2020.

Maximálna celková výška príspevku pre jedného oprávneného žiadateľa v bode (ii) je 200.000 EUR mesačne a maximálna celková výška príspevku pre jedného žiadateľa je 800.000 EUR na obdobie realizácie projektu.

B. Permanentné novelizácie

Aktuálna situácia viedla k prijatiu viacerých stálych zmien v právnej úprave. Z hľadiska zamestnávania sa zdajú byť najdôležitejšie 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:

- a) je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, a
- b) 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**. Späťne však možno žiadať vrátenie príspevku, ak úrad dodatočne zistí, že žiadateľ ku dňu podania žiadosti podmienky nespĺňal.

V rámci prechodného obdobia 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 sú v tejto chvíli 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;
- **zrušenie hotovostných platieb Sociálnej poisťovni počas krízovej situácie**;
- **neuplatňovanie úrokov z omeškania pri povolení splátok** dlžných súm voči Sociálnej poisťovni počas krízovej situácie;
- **odloženie splatnosti poistného na sociálne poistenie za marec 2020 do 31. júla 2020**, pokiaľ ide o poistné, ktoré je povinný platiť (o. i.) zamestnávateľ, ktorí vykazujú **pokles čistého obratu alebo pokles príjmov z podnikania o 40 % a viac**, a to aj, ak v čase platenia poistného už platiteľ poistného nie je zamestnávateľom;
- **odloženie splatnosti preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie za marec 2020 do 31. júla 2020**, pokiaľ ide o preddavok na poistné zamestnávateľa na verejné zdravotné poistenie, ktorý v dôsledku krízovej situácie vykazujú **medziročný pokles čistého obratu alebo pokles príjmov z podnikania a z inej zárobkovej činnosti o 40 % a viac**;
- **odklad preddavkov dane z príjmu pri poklese tržieb o viac ako 40 %**, ktoré bude daňovník (akýkoľvek podnikateľ, bez obmedzenia počtu zamestnancov či výšky príjmu) povinný **vyrovnať v daňovom priznaní za rok 2020, teda do konca marca 2021**;
- **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 prostredku (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 ošetrovujúcich chorého člena rodiny;
- osobne a celodenne sa starajúcich o fyzickú osobu.

Vyššie uvedené neplatí napríklad pre výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny.

Rovnako platí, že ak zamestnávateľ žiadal o tzv. "prvú pomoc pri znižovaní dopadov koronavírusu", podmienkou takejto štátnej podpory je udržanie pracovného miesta aj po skončení krízového obdobia.

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, tel.: +421 903 235 530).

PRK Partners