

NR SR SCHVÁLILA NOVELU ZÁKONNÍKA PRÁCE kvôli situácií s COVID-19

Ponúkame Vám prehľad jednotlivých opatrení

Situácia okolo nového koronavírusu COVID-19 sa neustále vyvíja nielen v zdravotnej oblasti ale samozrejme aj v oblasti práce. Súčasná pandémia postihuje všetky oblasti spoločnosti. Pracovnoprávny vzťahy nevynímajúc.

Po prvotným oznámeniach novej Vlády SR, naše najvyššie štátne orgány podnikli kroky k zmene niektorých ustanovení zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“). Novela zákona – zákona č. 66/2020 Z.z nadobudla **účinnosť** dňom vyhlásenia v zbierke zákonov **04.04.2020**. Inými slovami, od tohto dátumu sa používa v bežnom živote. V nasledujúcich riadkoch sme si pre Vás pripravili prehľad dôležitých zmien.

Na úvod je potrebné podotknúť, že zákonodarca sa rozhodol zrealizovať možnosti tejto zmeny prostredníctvom § 250b ZP (**OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU**).

Hlavnú logiku odzrkadľuje ustanovenie ods. 1 „*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.*“

Inými slovami – ZP sa používa rovnako ako predtým až na odchýlky v odsekoch tohto osobitného ustanovenia. Zároveň, situácia sa bude aplikovať počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu **A DVA MESIACE** po ich odvolaní! V danom momente od 13.03 platí na Slovensku mimoriadna situácia. V sektoroch ako napríklad zdravotníctvo je vyhlásený núdzový stav.

Teraz už jednotlivé zmeny:

HOME-OFFICE

Pôvodná úprava	Nová úprava
Nebolo súčasťou úpravy	§ 250b ods. 2 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 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.

Komentár

Toto nariadenie sa týka známeho pojmu „home-office“. V minulosti tento inštitút nemal právnu oporu priamo zakotvenú v ZP. Umožnený bol, avšak len po dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Novela ZP, účinná od 04.04.2020 zakotvuje „home-office“ do legislatívy. Navyše, zamestnávateľ Vám ho môže nariadiť, ak to povaha práce umožňuje. V zmysle písmena b) o „home-office“ dokonca môžete aj požiadať a ak to druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti (napríklad ak vyžaduje Vaše zamestnanie prácu s firemným počítačom, ale nevie Vám zabezpečiť firemný laptop). Zastávame názor, že na určenie „home-office“ sa už nevyžaduje žiadna osobitná dohoda.

ROZVRHNUTIE PRACOVNÉHO ČASU

Pôvodná úprava	Nová úprava
§ 90 ods. 9 Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.	§ 250b ods. 3 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.

Komentár

Rozvrhnutie pracovného času bude zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom v kratšej dobe najmenej 2 (kalendárne) dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe. Neuplatní sa tak § 90 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého bol zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred.

NARIADENIE ČERPANIA DOVOLENKY

Pôvodná úprava	Nová úprava
§ 115 ods.5 Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.	§ 250b ods. 4 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.

Komentár

Nastala zmena v často kladenej otázke na začiatku pandémie. Podľa novej úpravy Vám zamestnávateľ musí oznámiť čerpanie dovolenky najmenej 7 dní vopred namiesto pôvodných 14 dní.

Čo sa týka nevyčerpanej dovolenky v zmysle § 113 ods. 2 ZP tú môže zamestnávateľ nariadiť 2 dni vopred. Zastávame však názor, že tak môže urobiť najneskôr do 30.06 kalendárneho roka (v tomto ohľade nové ustanovenie neprináša zmenu).

Dovolenka, ktorá bola určená pred účinnosťou tejto novely sa bude čerpať podľa určenia zamestnávateľa, až po účinnosti novely bude zamestnávateľ určovať dovolenku podľa nových pravidiel. Upozorňujeme, že všetky ustanovenia Zákonníka práce ohľadom dovolenky ostávajú naďalej v platnosti, úprava sa výslovne vzťahuje len oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa o nariadení čerpania dovolenky, ktorá sa skraca zo 14 dňovej lehoty na 7, resp. 2 dni, tak ako je to uvedené vyššie.

KARANTÉNNÁ PN A OČR

Pôvodná úprava	Nová úprava
§ 141 ods. 1 Rozšírenie znenia § 141 ods. 1 ZP.	§ 250b ods. 5 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.

Komentár

Pri neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia, postupuje ako pri dočasnej pracovnej neschopnosti, teda zamestnávateľ je neúčast' zamestnanca povinný ospravedlniť a pre toto obdobie platí zákaz výpovede podľa § 64 ZP.

Ak bola zamestnancovi doručená výpoveď pred karanténnym opatrením alebo izoláciou a počas tejto prekážky v práci mu uplynie výpovedná doba, pracovný pomer sa skončí až skončením karanténneho opatrenia alebo izolácie.

Rovnako sa postupuje aj v prípade zamestnanca, ktorý nevykonáva prácu z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu (OČR).

PREKÁŽKA V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA

Pôvodná úprava	Nová úprava
§ 142 ods.4 Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.	§ 250b ods. 6 Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti 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.

Komentár

V tejto časti nastala pre odbory najväčšia zmena v rámci ZP. Podľa novej úpravy už nie je potrebné pri takto koncipovanej prekážke v práci na strane zamestnávateľa vyžadovať dohodu o vážnych prevádzkových dôvodov s odborovou organizáciou. Namiesto toho, ak zamestnávateľ jednoducho nemôže pridelovať prácu, počas danej prekážky sa znižuje náhrady mzdy zo 100 % priemerného zárobku na 80 % priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Pozor! Zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu či už na mieste výkonu práce alebo formou home-office, nemajú prekážku v práci a sú odmeňovaní ako doposiaľ.

Opäť pozor! Zamestnávateľ uplatní zníženú výšku náhrady mzdy z dôvodu prekážky v práci na 80 % priemerného zárobku (80 % funkčného platu) až prvým dňom účinnosti zákona, **nie spätne**.

Ostanú tieto opatrenia aj po skončení koronakrízy?

Na túto otázku nevieme v tomto momente odpovedať. Samotné znenie ZP určuje zrušujúcu podmienku uplynutím 2 mesiacov po skončení mimoriadnej situácie. Predpokladáme však, že niektoré opatrenia sa budú snažiť kompetentné orgány premietnuť aj do štandardnej podoby ZP (ako napríklad ustanovenie o home-office).

*Pripravilo
Ústredie Odborového zväzu drevo, lesy, voda*