

Vážený klient,

vzhľadom na to, že sme všetci vystavení skúške v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie na území Slovenskej republiky v dôsledku pandémie ochorenia COVID – 19, radi by sme Vám poskytli stručný súhrn informácií týkajúcich sa vplyvu pandémie na pracovnoprávne vzťahy a načrtli možnosť opatrení a postupov v oblasti pracovnoprávných vzťahov v týchto časoch.

### **Karanténa**

Povinná 14-dňová karanténa pre zamestnancov, ktorí sa od 13.03.2020 od 07:00 vrátili zo zahraničia (pred 13.03.2020 platila karanténa pre zamestnancov, ktorí sa od 10.03.2020 vrátili z Čínskej ľudovej republiky, Kórejskej republiky, Iránskej islamskej republiky a Talianskej republiky). Postupuje sa obdobne ako pri bežnej práceneschopnosti. Dokumentáciu v súvislosti s preukazovaním práceneschopnosti zamestnávateľovi doručí elektronicky Sociálna poisťovňa na základe žiadosti všeobecného lekára daného zamestnanca.

### **OČR**

V prípade neprítomnosti zamestnanca z dôvodu starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov z dôvodu prerušenia školskej dochádzky sa použije rovnaký postup ako pri bežnej OČR, o čom je zamestnanec povinný zamestnávateľa bezodkladne informovať.

V prípade zamestnancov s deťmi staršími ako desať rokov je potrebné, aby potrebu osobného a celodenného ošetrovania dieťaťa nariadil pediater.

### **Dovolenka**

Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, pričom by ho mal informovať o tomto určení primeraný čas vopred. V tomto čase, pokiaľ je zamestnávateľ obmedzený v pridelovaní práce zamestnancovi prácou doma, je zamestnávateľ oprávnený určiť jednotlivým zamestnancom čerpanie dovolenky.

Ak by zamestnávateľ mal záujem nariadiť zamestnancom na nevyhnutný čas hromadné čerpanie dovolenky, je povinný oznámiť zamestnancom čerpanie dovolenky aspoň 14 dní vopred. Hromadné čerpanie dovolenky nemôže byť určené na viac ako dva týždne.

### **Home office**

Ak druh práce daného zamestnanca predpokladá možnosť práce z domu, zamestnávateľ so zamestnancom sa môžu dohodnúť na tom, že zamestnanec bude na dobu dohodnutú pracovať z domu (home office).

### **Prekážka na strane zamestnávateľa**

Zamestnávateľ je povinný v zmysle ustanovenia § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, v znení neskorších predpisov, uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V zmysle vyššie uvedeného môže zamestnávateľ na základe vlastného uváženia prísť k záveru (najmä ak nie je možné dohodnúť sa o práci doma alebo nariadiť čerpanie dovolenky), že za účelom zabezpečenia ochrany a zdravia zamestnancov je potrebné nariadiť

zamestnancom opustiť pracovisko. Uvedené sa bude považovať za prekážku zo strany zamestnávateľa a zamestnanec má počas jej trvania nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

### **Osobitné dojednanie pri prekážkach na strane zamestnávateľa**

V prípade, ak pôsobia v spoločnosti zástupcovia zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), zamestnávateľ môže uzatvoriť so zástupcami zamestnancov písomnú dohodu, predmetom ktorej je (i) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ zamestnancom pridelovať prácu; a (ii) výška náhrady mzdy, na ktorú má zamestnanec pri trvaní tejto prekážky nárok (najmenej však 60% priemerného zárobku zamestnanca). Túto dohodu môže zamestnávateľ uzatvoriť iba so zástupcami zamestnancov a nie je možné ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. V prípade, ak zamestnávateľ zaviedol prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo dohody so zástupcami zamestnancov konto pracovného času, môže v prípade vážnych prevádzkových dôvodov zamestnávateľ nedodržať týždňové rozvrhnutie pracovného času s platnosťou najmenej na týždeň vopred.

### **Uzatvorenie niektorých prevádzok**

Opatrením Úradu verejného zdravotníctva SR bola stanovená povinnosť uzatvoriť všetky maloobchodné prevádzky a všetky prevádzky poskytujúce služby (s výnimkou špecifických prevádzok ako lekárne, drogérie a pod.). V prípade, ak v dôsledku tohto opatrenia zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancom prácu (napríklad zamestnancom vykonávajúcim v zmysle pracovnej zmluvy na prevádzke osobný zákaznícky servis – predajcovia, obsluha a pod.), je možné túto situáciu dočasne riešiť prostredníctvom dohody o zmene pracovných podmienok, v zmysle ktorej sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na výkone inej práce, ako je stanovená v pracovnej zmluve, prípadne sa dohodnúť na kratšom pracovnom čase. Táto dohoda musí byť písomná, inak je neplatná. V prípade, ak by zamestnávateľ nemohol zamestnancovi pridelovať prácu, jednalo by sa o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi by vznikol nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

### **Dohoda o kratšom pracovnom čase a delené pracovné miesto**

Zamestnávateľia môžu pri poklese množstva práce v dôsledku vzniknutej krízy a dopadu vládnych opatrení, pri snahe zachovať pracovné miesta, využiť tiež nasledovné inštitúty:

- dohodu so zamestnancom o kratšom pracovnom čase;
- dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto pri dohode o kratšom pracovnom čase.

### **Pridelenie inej práce**

Zamestnávateľ taktiež môže, pre zachovanie pracovných miest, na základe vlastného rozhodnutia pridelovať zamestnancovi prácu iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, v prípade, ak z pracovného poriadku alebo z iného interného nariadenia vyplýva, že súčasná situácia môže byť považovaná za mimoriadnu udalosť, ktorú je možné preradením zamestnancov odvrátiť. Z dôvodu právnej istoty sa odporúča uviesť definíciu mimoriadnej udalosti v predpisoch spoločnosti.

## **Neplatené voľno**

V prípade, ak nie je možná aplikácia vyššie uvedeného, ďalšou možnosťou je dohodnúť sa so zamestnancom na čerpaní pracovného voľna bez náhrady mzdy.

## **Svojevoľná neprítomnosť zamestnanca v práci**

Vzhľadom na nepredvídateľnosť situácie nemožno vylúčiť eventualitu, kedy sám zamestnanec odmietne na základe vlastného rozhodnutia dostaviť sa na miesto výkonu práce. V takomto prípade, ak nie je na pracovisku ohrozený život alebo zdravie zamestnanca, je možné považovať konanie zamestnanca za porušenie pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ je však povinný zabezpečiť na pracovisku dostatok ochranných pomôcok a prostriedkov, inak by bolo možné zo strany zamestnanca argumentovať, že je ohrozené jeho zdravie.

Vyššie uvedeným výpočtom samozrejme nie je možné postihnúť všetky eventuality, ktoré môžu nastať, vrátane vyskytnutia sa iných prekážok brániacich výkonu práce (napr. zamestnanec sa nemôže dostať do práce z dôvodu uzavretia hraníc, nefungujúcej dopravy, atď.). Napriek krízovej situácii je však potrebné všetky pracovnoprávne otázky riešiť vždy v súlade s právnymi predpismi a vyhnúť sa tak riziku vzniku negatívnych konzekvencií pre zamestnávateľa.

**Pre riešenie všetkých uvedených a ďalších situácií vzniknutých z dôvodu krízy spôsobenej šírením koronavírusu a ochorenia COVID - 19 v pracovnoprávných vzťahoch sme Vám k dispozícii.**

BBH advokátska kancelária, s.r.o.