

OVeS, s.r.o.
OVES – EDU s.r.o
OVES EDU-CONSULTANT s.r.o.

***Novela Zákonníka práce
osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie***

Spracovala:
Mgr. Katarína Tamášová Karácsonyová

www.oves.sk
oves@oves.sk

NR SR 2. apríla 2020 schválila novelu Zákonníka práce, ktorá počas trvania súčasnej výnimočnej situácie kvôli šíreniu koronavírusu mení ustanovenia Zákonníka práce.

Za desiatu časť sa vkladá nová jedenásta časť a doterajšia jedenásta časť sa označuje ako dvanásta časť.

Zákon nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

Zákon v čase prípravy materiálu (3.4.2020) nie je podpísaný prezidentkou a nie je zverejnený v Zbierke zákonov.

**„JEDENÁSTA ČASŤ
OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO
VÝNIMOČNÉHO STAVU
§ 250b**

(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.

K § 250b ods. 1

Ods. 1 ustanovuje pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (11.časť) pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti, v prípade vyhlásenia mimoriadnej situácie podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu. Tieto opatrenia sa budú uplatňovať ešte 2 mesiace aj po skončení výnimočnej situácie

(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.**

K § 250b ods. 2

Ods. 2 ustanovuje možnosť zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta. Dohoda nie je týmto ustanovením vylúčená, ale zavádza sa možnosť pre zamestnávateľa nariadiť takúto prácu aj jednostranne.

Rovnako sa ustanovuje právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku).

Zamestnávateľ nie je povinný umožniť výkon práce z domu, ak to povaha práce zamestnanca neumožňuje alebo ak to jeho povaha práce umožňuje, ale bránia tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa.

Zostáva teda nám zadefinovať vážne prevádzkové dôvody v oblasti školstva.

Napr.

- ✓ potrebné protiepidemiologické opatrenia
- ✓ potrebné zabezpečenie chodu školy ako zamestnávateľa (potrebné administratívne činnosti) sprístupnenie priestorov (napr. dezinfekcia, deratizácia, stavebné úpravy, údržba priestorov, rekonštrukcia ... atď.
- ✓ ostatné úkony, ktoré neznosú odklad z dôvodu plynutia zákonných alebo zmluvných lehôt.

(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.

K § 250b ods. 3

Rozvrhnutie pracovného času po novele Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom v kratšej dobe najmenej 2 dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň. Aj tu však ustanovenie pripúšťa dohodu (ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe).

Znamená to teda, že počas trvania výnimočnej situácie (a dva mesiace po jej skončení) sa neuplatní § 90 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého bol zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred.

Toto ustanovenie reaguje na situáciu v praxi a preto upravuje oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejme, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu a ponecháva sa možnosť dohodnúť sa so zamestnancom podľa potreby.

(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.

K § 250b ods. 4

Týmto ustanovením sa v podstate len skracuje doba podľa §111 ods. 5 Zákonníka práce, počas ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancom 14 vopred.

V odseku 4 sa upravujú podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Pre tieto osobitné situácie sa skracuje tento čas na najmenej sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2) sa skracuje tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala.

V prípade dovolenky podľa § 113 ods. 3 až 5 (hromadné čerpanie dovolenky - ktorá týmto osobitným ustanovením nie je dotknutá) sa táto už v zmysle uvedených ustanovení má čerpať po skončení prekážky v práci (k čomu spravidla v praxi aj dochádza), a teda zamestnanec musí počítať s tým, že ak sa prekážka skončí a zamestnávateľ postupuje podľa § 113 ods. 3 až 5, čerpanie dovolenky bude určené v tento čas.

POZOR!

Dovolenka, ktorá bola určená pred účinnosťou tejto novely sa bude čerpať podľa určenia zamestnávateľa.

„Po novom“ – po novele Zákonníka práce bude môcť určiť čerpanie dovolenky len po platnosti novely, čiže nie spätne! Všetky ostatné ustanovenia Zákonníka práce ohľadom dovolenky sú stále platné, úprava sa týka len oznamovacej povinnosti zamestnávateľa o nariadení čerpania dovolenky.

(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.

K § 250b ods. 5

V odseku 5 sa dopĺňa ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochrana pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. Zavádza sa pravidlo poskytovania ochrany na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný.

(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.

K § 250b ods. 6

V odseku 6 sa spresňuje, že situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorenia) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Zároveň sa ustanovuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávateľia poskytovať náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Takisto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca (a táto náhrada mzdy nemôže byť nižšia ako minimálna mzda)

Ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté znamená, že táto zmena nemá vplyv na existujúce dohody o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov.

§ 142 ods. 4) Zákonníka práce

„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.“

Po novele Zákonníka práce sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnávateľa aj to, ak zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu zamestnancom pre opatrenie úradu verejného zdravotníctva alebo iného príslušného orgánu (napr. rozhodnutie ministra školstva). Počas tejto prekážky v práci priamo zákon znižuje náhradu mzdy na 80 % priemerného zárobku zamestnanca (čo v prípade školstva je 80 % funkčného platu v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z.) ale minimálne minimálna mzda, t.j. 580 EUR.

POZOR ale na rozdielne situácie v prípade „pracujúcich“ a „nepracujúcich“ zamestnancov.

Náhrada mzdy (vo výške zníženého funkčného platu 80%) patrí len zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu z dôvodu prerušenia vyučovania na školách a školských zariadeniach.

Zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu či už v škole alebo formou práce z domu, nemajú prekážku v práci a patrí im funkčný plat ako doteraz!

Taktiež pozor na účinnosť novely zákona! Náhrada mzdy (vo výške zníženého funkčného platu 80%) sa uplatní až dňom účinnosti zákona, nie spätne napr. za mesiac marec.

(7) Ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.“.

Zamestnanec	do platnosti novely Zákonníka práce	po platnosti novely Zákonníka práce § 250b ods. 6
Učiteľka na ZŠ, učiteľka MŠ, učiteľ ZUŠ, ekonómka školy, ... pracuje z domu – učí na diaľku, pripravuje podklady atď.	dostane riadny funkčný plat (ako za normálnych okolností v platovom dekréte) <hr/> má nárok na stravovanie za každý odpracovaný deň	stále dostáva riadny funkčný plat <hr/> má nárok na stravovanie za každý odpracovaný deň
Učiteľka MŠ alebo vychovávateľka, na ktoré zamestnávateľ uplatnil § 142 ods. 3 ZP – teda nepracujú majú prekážku na strane zamestnávateľa	Dostane náhradu platu vo výške doterajšieho funkčného platu <hr/> nemá nárok na stravovanie pokiaľ to nemáme v KZ	Dostane náhradu platu vo výške 80% doterajšieho funkčného platu <hr/> nemá nárok na stravovanie pokiaľ to nemáme v KZ
Kuchárka, pomocná sila v ŠJ – nepedagogickí zamestnanci – na ktoré zamestnávateľ uplatnil § 142 ods. 3 ZP – teda nepracujú majú prekážku na strane zamestnávateľa	Dostane náhradu platu vo výške doterajšieho funkčného platu <hr/> nemá nárok na stravovanie pokiaľ to nemáme v KZ	Dostane náhradu platu vo výške 80% doterajšieho funkčného platu ale minimálne 580 ERU¹ <hr/> nemá nárok na stravovanie pokiaľ to nemáme v KZ

¹ zamestnanci odmeňovaní podľa základnej stupnice platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme (príloha č. 3) zákona č. 553/2003 Z. z. v platových triedach 1 a 2 aj v prípade odmeňovania bez ohľadu na odpracované roky (§ 7 ods.4 zákona č. 553/2003 Z. z.) nedosiahnu ani výšku minimálnej mzdy. Preto náhradu mzdy im bude treba vyplatiť vo výške minimálnej mzdy.