

Spravodajca 02/2020

V tomto Spravodajcovi Vás chceme informovať možnostiach, aké v súčasnosti pripúšťa Zákonník práce (ďalej "ZP") a Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej "Zákon o BOZP") v súvislosti so situáciou vyvolanou koronavírusom.

Všeobecne:

Zamestnávateľa sú povinní v zmysle základných zásad ZP čl. 8 robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci.

Podľa § 55 ods. 2 písm. c) ZP zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu ak je to nevyhnutné pri karanténnych opatreniach.

Podľa § 5 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. Zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. Z toho môžeme odvodiť napríklad povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi možnosť práce z domu, ak je to možné.

Možné situácie:

Karanténa zamestnanca

V prípade, že zamestnancovi je nariadená karanténa - napríklad ak sa vrátil z pracovnej cesty v zahraničí - zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi na dobu karantény pracovné voľno. Uvedené spadá pod §141 ods. 1 ZP - dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca.

Nemocensky poistený zamestnanec má nárok na náhradu príjmu. Počas prvých 10 dní karantény vypláca náhradu príjmu zamestnávateľ a to v prvých troch dňoch vo výške 25% denného vymeriavacieho základu, od štvrtého dňa vo výške 55% denného vymeriavacieho základu. Od 11. dňa karantény má zamestnanec nárok na nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške 55% denného vymeriavacieho základu. Maximálny denný vymeriavací základ pre rok 2020 je určený vo výške 66,6083 EUR.

Zamestnanec sa stará o dieťa, ktoré nemôže chodiť do škôlky alebo školy

Ak sa zamestnanec stará o dieťa, ktorému uzavreli školu, škôlku, jasle, tak podľa § 141 ods. 1 ZP sa jedná tiež o dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ musí poskytnúť zamestnancovi voľno bez náhrady mzdy na čas, kedy je škola uzavretá.

Nemocensky poistený zamestnanec má nárok na ošetrovné zo Sociálnej poisťovne (tzv. "OČR") vo výške 55% denného vymeriavacieho základu. Maximálny denný vymeriavací základ je

rovnaký ako pri nemocenskom. Ošetrovné sa vypláca max. 10 dní. Vzhľadom na súčasný stav sa predpokladá, že ošetrovné sa bude predlžovať.

Uzatvorenie prevádzky

V prípade, že zamestnávateľ je prinútený z dôvodu prevencie pred šírením koronavírusu uzavrieť prevádzku a zamestnanec nemôže ďalej pracovať, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP. K tejto situácii došlo napr. pri uzatvorení škôl na základe rozhodnutia ústredného krízového štábu alebo môže dôjsť vtedy, ak zamestnávateľ uzavrie prevádzku alebo obmedzí prevádzku z dôvodu poklesu tržieb (napr. v prípade reštaurácie, hotela a ďalších podnikov poskytujúcich služby verejnosti).

Pokiaľ zamestnávateľ nevie zamestnancovi ďalej pridelovať prácu a zamestnanec musí zostať doma, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov (odbory, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník) a 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.

Zamestnanci pracujúci na dohodu o pracovnej činnosti, na dohodu o vykonaní práce alebo na dohodu o brigádnickej práci študentov, nárok na náhradu odmeny nemajú. Na týchto zamestnancov sa § 142 ZP nevzťahuje.

Čerpanie dovolenky

Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancom čerpanie dovolenky v zmysle § 111 ods.1 ZP. Čerpanie dovolenky by nemalo presiahnuť dva týždne. Podľa § 111 ods. 5 ZP, čerpanie dovolenky je však zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Čerpanie náhradného voľna

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas v zmysle § 121 ods. 3 a 4 ZP, ktorú zamestnanec vykonal skôr. Zamestnanec musí s čerpaním náhradného voľna súhlasiť.

Podľa § 141 ods. 3 ZP zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje po skončení krízovej situácie. O túto možnosť by mal požiadať sám zamestnanec, zamestnávateľ by nemal konať z vlastného rozhodnutia.

Ak je u zamestnávateľa zavedené tzv. konto pracovného času podľa § 87a ZP, zamestnávateľ môže v zmysle dohodnutých pravidiel nariadiť zamestnancom zostať doma, neodpracovaný čas si zamestnanci odpracujú v rámci konta pracovného času. V tomto prípade nie je zamestnávateľ povinný o nariadení informovať zamestnancov najmenej týždeň vopred.

Materiál uvedený v tomto Spravodajcovi má len informatívny charakter a nenahrádza právne a daňové poradenstvo. Ak by došlo pri použití týchto všeobecných informácií k nesprávnej interpretácii, nemôžeme znášať zodpovednosť za prípadné chyby a nezodpovedáme za žiadne škody, ktoré by mohli vzniknúť ich použitím. Pri riešení konkrétnych záležitostí Vám odporúčame obrátiť sa na pracovníkov našej kancelárie.