

accace

Koronavírus z hľadiska slovenského pracovného práva



KORONAVÍRUS Z HĽADISKA SLOVENSKEHO PRACOVNEHO PRÁVA

Aktualizované 11. marca 2020

V posledných dňoch sa šírenie nákazy COVID-19 (infekčné koronavírusové ochorenie) stalo dôležitou témou v krajinách, kde sa potvrdil jej výskyt. Komplikácie, ktoré toto ochorenie so sebou prináša, sa netýkajú len zdravotných problémov, ale vplývajú aj na miestnu ekonomiku a menia pohľad na pracovné vzťahy. Ako firmy postupne pripúšťajú vplyv epidémie na svojich zamestnancov, tak sa vynárajú aj teoretické a praktické otázky týkajúce sa pracovného práva, či uplatňovania práv, povinností a bezpečnostných opatrení pre zamestnancov. Vzhľadom na to, že situácia sa neustále mení, odporúčame pravidelne sledovať informácie poskytované miestnymi úradmi. Naši odborníci pripravili prehľad odpovedí na najčastejšie otázky, ktoré sa nás zamestnávateľa pýtajú v súvislosti s koronavírusom z hľadiska slovenského pracovného práva.



1. Môže zamestnávateľ za súčasného stavu vyslať zamestnanca na pracovnú cestu? Môže zamestnanec odmietnuť absolvovanie pracovnej cesty?

Podľa § 57 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal. Z vyššie uvedeného vyplýva, že zamestnanec nie je oprávnený sám rozhodnúť, že pracovnú cestu absolvuje, musí byť na ňu vyslaný zamestnávateľom.

Vzhľadom na aktuálnu situáciu v súvislosti s ochorením COVID-19 by mal zamestnávateľ zväžiť nevyhnutnosť vysielania zamestnancov na pracovné cesty, minimalizovať osobné kontakty zamestnancov s inými osobami a uprednostniť formu komunikácie, pri ktorej nedochádza k bezprostrednému kontaktu osôb (email, telekonferencie, telefonický rozhovor atď.). Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonávať prácu alebo plniť pokyny, ktoré bezprostredne a vážne ohrozujú jeho život alebo zdravie alebo život a zdravie iných osôb, vyplýva to z § 47 ods. 3 zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov. To, čo je potrebné považovať za vážne ohrozenie života a zdravia zákon bližšie nešpecifikuje. Možno sa domnievať, že ak by zamestnávateľ chcel zamestnanca vyslať na pracovnú do rizikových krajín (v súčasnosti Čína, Irán, Taliansko a Kórea), ktoré objektívne predstavujú veľké riziko nákazy, odmietnutie absolvovať pracovnú cestu zo strany zamestnanca by asi bolo ospravedliteľné. Na druhej strane, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve a zamestnanec nie je vysielaný do krajiny, ktorá je považovaná za rizikovú, zrejme nebude v pozícii argumentovať obavou o bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia. Ide však o veľmi zjednodušený záver, každý prípad je potrebné posudzovať individuálne, do úvahy je potrebné zobrať napríklad aj vek zamestnanca, prípadné súvisiace zdravotné problémy a v neposlednom rade aktuálny stav vývoja situácie.

2. Ako mám zaobchádzať s tzv. rizikovým zamestnancom, t. j. rizikovým zamestnancom, ktorý pricestoval z rizikovej krajiny? Nechcem prísť o jeho prácu, chcem však predísť tomu, aby sa vírus rozšíril medzi ostatnými zamestnancami.

Na uvedené v súčasnosti reflektuje Verejná vyhláška Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, ktorou sa oznamuje vydanie rozhodnutia o nariadení opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosného ochorenia podľa § 12 ods. 2 písm. b) a f) a § 48 ods. 4 písm. l) zákona č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov a v zmysle ktorej sa nariaďuje všetkým osobám s prechodným a trvalým pobytom v Slovenskej republike, žijúcim na území Slovenskej republiky nad deväťdesiat dní alebo zamestnaným na území Slovenskej republiky, ktoré sa vrátili v období po 10.03.2020 z rizikových krajín spomenutých vyššie, aby túto skutočnosť oznámili telefonicky alebo elektronicky svojmu poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti,

ktorý následne rozhodne o izolácii týchto osôb ako aj osôb žijúcimi s osobami v spoločnej domácnosti v domácom prostredí podľa § 12 ods. 2 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov a to na dobu štrnásť dní.

Rozhodnutie úradu obsahuje aj určité výnimky, v tejto súvislosti odporúčame sledovať webovú stránku Úradu verejného zdravotníctva. V prípade, ak zamestnanec nevykazuje známky ochorenia a nie je po konzultácii s poskytovateľom zdravotnej starostlivosti opodstatnená jeho dočasná pracovná neschopnosť, môže sa so zamestnávateľom dohodnúť napríklad na výkone práce z domu. Podotýkame, že na dočasnom výkone práce z domu sa môžu strany dohodnúť aj v iných prípadoch, nemusí sa to týkať len návratu z rizikových krajín, vyššie uvedené rozhodnutie reflektuje len konkrétne prípady osôb cestujúcich z rizikových krajín. V súvislosti s tým ešte spomenieme, že na danú situáciu reagovala aj Sociálna poisťovňa, ktorá poisťencov informovala, že v prípade, ak dôjde k uzatvoreniu predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola v súvislosti s koronavírusom, majú možnosť uplatniť si nárok na ošetrovné, a to bez ohľadu na skutočnosť, či ide o štátne alebo neštátne zariadenie a ak budú uznaní za dočasne práceneschopných majú možnosť uplatniť si nárok na nemocenské. Bližšie informácie sú zverejnené priamo na stránke Sociálnej poisťovne.

3. V prípade, ak je zamestnanec doma, musím mu platiť, aj keď nevykonáva prácu? Môžem mu nariadiť prácu z domu?

Zamestnávateľ vo všeobecnosti nemôže zamestnanca „prinútiť“ vykonávať prácu z domu, resp. lepšie povedané z iného miesta, ako je miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Môže byť v záujme oboch strán dohodnúť sa na dočasnom výkone práce z domu, v zásade to ale nie je možné nariadiť. V prípade, ak zamestnanec vykonáva prácu, hoci dočasne aj z iného miesta, patrí mu za vykonanú prácu mzda. Zamestnávateľ by mal zamestnancovi vysvetliť, že dočasný výkon práce z domu môže byť jedným z nástrojov, ako zabezpečiť životaschopnosť zamestnávateľa a ochrániť ho pred nepriaznivými ekonomickými následkami, ktoré sa v konečnom dôsledku môžu dotknúť práve zamestnancov. Ustanovenie § 55 v odseku 1 zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov umožňuje, resp. v niektorých prípadoch vyslovene ukladá povinnosť zamestnávateľovi preradiť zamestnanca na iný druh práce alebo výkon práce z iného, ako dohodnutého miesta, v ďalších odsekoch už ale hovorí len o preradení na iný druh práce, nespomína možnosť výkonu práce z iného, ako dohodnutého miesta, praktická aplikácia daného ustanovenia preto môže byť v praxi problematická a predmetom diskusie. Výkon práce z domu samozrejme nie je objektívne možný v každom prípade. Ak napríklad dôjde k zatvoreniu zamestnávateľa z dôvodu, že to nariadi na to kompetentný orgán a zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu tak, aby ju tento mohol vykonávať z domu, pôjde s najväčšou pravdepodobnosťou o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnanec bude mať nárok náhradu mzdy. K danému záveru však nie je možné prísť s absolútnou istotou, nakoľko v súčasnosti nie je jasné, aké by bol obsah daného rozhodnutia, komu konkrétne by bolo adresované atď. Obe strany sa môžu v konkrétnom prípade dohodnúť na čerpaní dovolenky, náhradného voľna atď. (nariadenie čerpania dovolenky môže byť problematické z dôvodu, že má byť zamestnancovi oznámené aspoň štrnásť dní vopred). Vždy je teda potrebné najskôr zodpovedať otázku, prečo je zamestnanec doma a až následne, aké nároky mu budú patriť. Scenárov, ktoré môže vzniknúť je veľa.

4. Existuje spôsob, ako ušetriť náklady na zamestnancov, ktorí nemôžu vykonávať prácu z dôvodu koronavírusu?

V prvom rade je asi potrebné zodpovedať otázku, prečo zamestnanec prácu nevykonáva. V závislosti od povahy prekážky môže ísť o takú prekážku na strane zamestnanca, kedy zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci, náhrada mzdy mu ale nepatrí. V prípade prekážok na strane zamestnávateľa má zamestnanec vo väčšine prípadov nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. 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. Zamestnávateľ môže za určitých podmienok postupovať podľa § 87a zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (konto pracovného času). V súvislosti s aktuálnou situáciou je však na mieste zdôrazniť, že ide o mimoriadnu, resp. nie štandardnú situáciu, ktorá si s veľkou pravdepodobnosťou bude vyžadovať zavedenie mimoriadnych, operatívnych opatrení aj zo strany štátu, ktoré v bežnej situácii nie sú využívané, preto jej vývoj odporúčame sledovať. Na určité otázky, ktoré máme dnes, neexistujú odpovede, môžu však existovať zajtra.

5. Aké opatrenia by mal zamestnávateľ prijať v súvislosti so šíriacim sa koronavírusom?

Zamestnávateľ by mal uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, posudzovať riziko na pracovisku a v prípade potreby je oprávnený prijať a vykonať vhodné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov. Zamestnávateľ by mal zväziť nevyhnutnosť vysielania zamestnancov na pracovné cesty, pokiaľ je to možné, zamedziť zamestnancov osobný styk so svojimi obchodnými partnermi, zákazníkmi atď. a uprednostňovať takú formu komunikácie, pri ktorej nedochádza k osobnému kontaktu. Vyššie uvedenej povinnosti zamestnávateľa možno zodpovedá povinnosť zamestnanca nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, pod čo by bolo zrejme možné subsumovať aj povinnosť zamestnanca neohrozovať svojim zdravotným stavom zdravie ostatných zamestnancov. Zamestnávateľ by mal komunikovať závažnosť situácie na svojich zamestnancov, prediskutovať ju s nimi tak, aby jej závažnosti rozumeli a rozumeli opatreniam a krokom, ktoré je potrebné podstúpiť a nejavia sa vždy ako prozamestnanecké (odporúčanie necestovať do určitých krajín, resp. prehodnotiť nutnosť cestovania, zavedenie opatrenia spočívajúceho v povinnosti informovať zamestnávateľa o pobyte v zahraničí, určenie čerpania dovolenky na čas po návrate zo zahraničia atď.). Ako bolo viac krát spomenuté vyššie, pokiaľ to je možné, strany sa vždy môžu dohodnúť napr. na dočasnom výkone práce z domu, čím sa zabezpečí chod zamestnávateľa a zabráni osobnému styku väčšieho počtu ľudí na pracovisku. Tomu môže zamestnávateľ zabrániť aj nepridelovaním práce zamestnancom (iné prekážky na strane zamestnávateľa). Niektoré opatrenia môžu vziť priamo od zamestnávateľa, avšak vzhľadom na závažnosť situácie je možné očakávať ďalšie opatrenia zo strany štátu a iných kompetentných orgánov, ktoré budú musieť všetci dotknutí rešpektovať. V neposlednom rade však treba spomenúť, že zamestnávateľia by mali mať v zálohe tzv. business continuity plány, ktoré by mali dávať aspoň čiastočne odpoveď na otázku, ako sa má zamestnávateľ správať v prípade krízovej situácie. Veľmi zjednodušene ide o zachovanie fungovania kritických funkcií zamestnávateľa počas krízovej situácie a zabezpečenie čo najrýchlejšej obnovy bežnej prevádzky.



accace

6. Došlo v súvislosti so vzniknutou situáciou v zmenách v platnej legislatíve?

Aktuálne sa na Slovensku v súvislosti s vývojom epidemiologickej situácie vo výskyte ochorenia COVID-19 zakazujú v termíne od 10.03.2020 do 23.03.2020 všetkým fyzickým osobám, fyzickým osobám – podnikateľom a právnickým osobám organizovať a usporadúvať hromadné podujatia športovej, kultúrnej, spoločenskej či inej povahy. Pri návrate na Slovensko z Talianska, Číny, Iránu a Južnej Kórey dotknuté osoby (viď text vyššie) od 10.03.2020 až odvolania čaká domáca povinná karanténa po dobu štrnástich dní, na čo reagovala a prijala opatrenia aj Sociálna poisťovňa. V súčasnosti postupne dochádza k dočasnému prerušeniu výučby na vysokých školách, školách, zatváraní škôlok a iných prevádzok, kde sa predpokladá združovanie väčšieho počtu ľudí, rušia sa športové a kultúrne podujatia. V prípade zhoršenia situácie je možné predpokladať prijatie ďalších opatrení.

Upozornenie

Berte prosím na vedomie, že táto publikácia obsahuje všeobecné informácie a usmernenia týkajúce sa danej problematiky a teda nepredstavuje odborné poradenstvo poskytnuté v konkrétnej situácii. Informácie uvedené v tejto publikácii môžu byť po jej zverejnení predmetom ďalšieho vývoja a zmien. Spoločnosť Accace nepreberá zodpovednosť a neručí za prípadné riziká a škody spôsobené konaním na základe informácií uvedených v publikácii.

AKO VÁM MÔŽEME POMÔČŤ?

E-mail: slovakia@accace.com

Tel.: + 421 232 553 000

[Online kontaktný formulár.](#) | **[Odoberajte novinky!](#)**

VIAC O NÁS:

www.accace.sk

www.accace.com | www.circle.accace.com

O Accace

Spoločnosť Accace bola založená v roku 2006 v regióne strednej a východnej Európy a rýchlo sa etablovala medzi poprednými poskytovateľmi outsourcingových a poradenských služieb na trhu. Accace má rozsiahle skúsenosti s poskytovaním profesionálnych služieb pre širokú škálu klientov od veľkých medzinárodných korporácií, cez malé a stredné podniky až po startupy. Aktuálne spolupracujeme s viac ako 2 000 klientmi, pričom veľa z našich klientov patrí do zoznamu Fortune 500 spoločností, ktoré oceňujú možnosť komplexného outsourcingu vo všetkých krajinách ich pôsobenia.

Celosvetovo pôsobí spoločnosť Accace pod značkou Accace Circle, ktorá združuje všetky naše pobočky spolu s medzinárodnými dlhodobými partnermi. Vďaka Accace Circle sme schopní celosvetovo poskytovať rovnako kvalitné služby, zefektívňovať procesy klientov a spravovať ich jednotne v rámci jednej online platformy.



accace