



NÁRODNÝ PROJEKT
**MODERNIZÁCIA MIESTNEJ
ÚZEMNEJ SAMOSPRÁVY**

NEWSLETTER

27 | APRÍL 2020

KOMENTÁR K ZÁKONNÍKU PRÁCE



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**



Európska únia
Európsky sociálny fond

Projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Efektívna verejná správa.

Národná rada Slovenskej republiky prijala dňa 4. apríla zákon č. 66 z 2. apríla 2020, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony. Citovaný zákon č. 66/2020 Z. z. novelizoval a doplnil nasledujúce zákony: zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej „Zákonník práce“), zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Novelizované právne predpisy v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia sú účinné od 4. apríla 2020.

V aktuálnom dokumente predkladáme komentár k novele Zákonníka práce, v nasledujúcich príspevkoch priblížime aj ostatné doplnené zákony.

Materiál vypracoval Prof. JUDr. Vojtech Tkáč, PhD.,
člen Ekonomickej rady expertov ZMOS

PREDMET

Novela Zákonníka práce obsahuje nový normatívny text v Zákonníku práce „**JEDENÁSTA ČASŤ**“ pod názvom „**OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU**“.

VŠEOBECNE K ZÁKONU

V čase núdzového stavu sa uplatňujú najmä ustanovenia

- » Ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov (ďalej len „ústavný zákon“),
- » zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov atď.

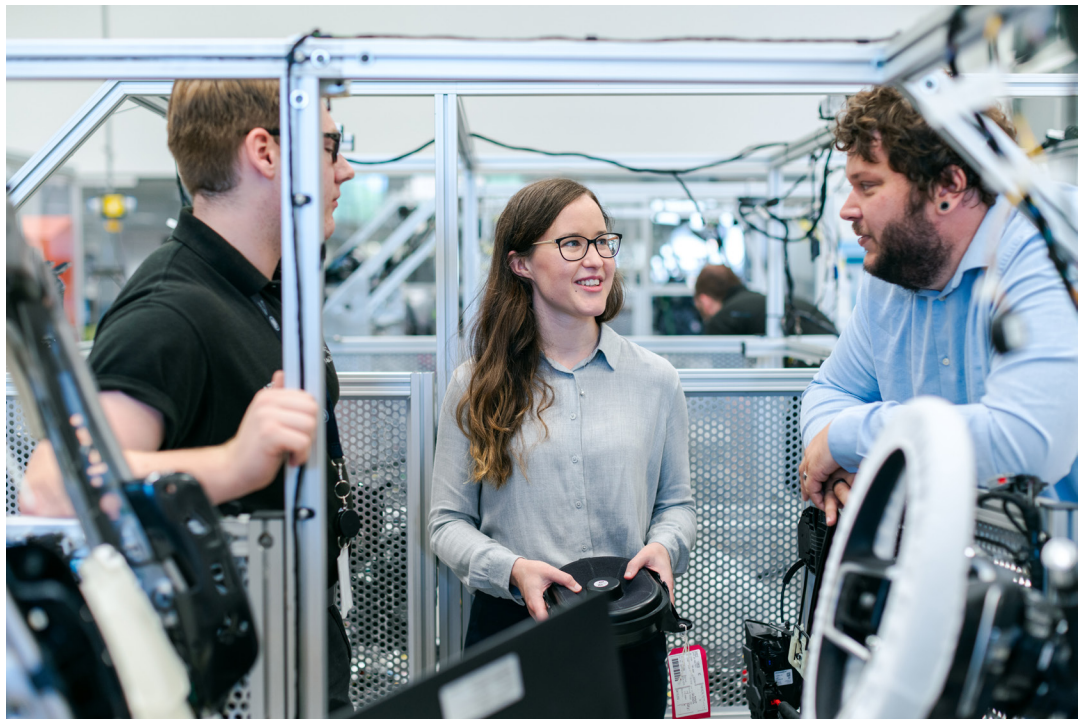
Podľa základného ustanovenia ústavného zákona v Čl. 1 Slovenská republika, okrem iného, chráni život a zdravie osôb, základné práva a slobody, majetok a životné prostredie atď. Núdzový stav možno vyhlásiť len za podmienok ustanovených v tomto ústavnom zákone.

Základnou úlohou verejnej moci v čase núdzového stavu je, okrem iného, vykonávať všetky potrebné opatrenia na ochranu života a zdravia osôb, na ochranu majetku, na dodržiavanie základných práv a slobôd, na odvrátenie ohrozenia alebo na obnovu narušeného hospodárstva, najmä riadneho fungovania zásobovania, dopravy a verejných služieb v obciach a na riadne fungovanie ústavných orgánov. Podľa ustanovení Čl. 5 ústavného zákona núdzový stav môže vláda vyhlásiť len za podmienky, že došlo alebo bezprostredne hrozí, že dôjde k ohrozeniu života a zdravia osôb, a to aj v príčinnej súvislosti so vznikom pandémie.

Komentované novely a doplnenia príslušných zákonov v podmienkach Slovenskej republiky prispôbujú kodifikované právne odvetvie – pracovné právo zložitej situácii rozšírenia pandémie ochorenia COVID-19, v intenciách vyhlásenia mimoriadnej situácie alebo vyhlásenia núdzového stavu.

Ako mnohé príčiny i dôsledky pandémie pôsobia tiež významné negatívne vplyvy do priebehu individuálnych pracovnoprávných vzťahov, ktoré zasahujú ich účastníkov, zamestnancov, zamestnávateľov. Dochádza k významnému negatívnemu ovplyvneniu realizácie práva na prácu, najmä pri vzniku nezamestnanosti

a ostatných negatívnych dôsledkov na trh práce. Cieľom úprav v oblasti pracovného práva je v zmysle dôvodovej správy predkladateľa návrhu zákona „...záujem udržať pracovné miesta a vytvorenie možnosti flexibilnejšieho reagovania zamestnávateľa na dynamické zmeny, ktoré ovplyvňujú organizáciu práce s cieľom ochrany zamestnancov (pokiaľ ide o organizáciu pracovného času), dovolenky



(pokiaľ ide o určenie jej čerpania) a prekážok v práci (pokiaľ ide o náhradu mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa a pokiaľ ide o ochranu zamestnancov, ktorí mali prekážku v práci na svojej strane“.

NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE ZO DŇA 2. APRÍLA 2020

ZNENIE § 250B, ODS. 1 ZÁKONNÍKA PRÁCE

(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.

Komentár

Novela Zákonníka práce v ustanovení § 250b v úplne novom vymedzení Jedenástej časti (doterajšia Jedenásta časť sa prečíslovala pod novým názvom Dvanásta časť) upravuje neobvyklé interpretačné pravidlo pre realizáciu Zákonníka práce v tom, že v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti Zákonníka práce až v desiatej časti Zákonníka práce s odchýlkami, ktoré sú uvedené v doplnenom § 250b a v jeho odsekoch 2 až 7.

Ustanovenia § 250b, odseky 2 až 7 majú charakter tzv. lex specialis, ktoré majú v čase pandémie ochorenia COVID-19 prednosť pred všetkými ustanoveniami Zákonníka práce v predchádzajúcich desiatich častiach.

Ako výkladové pravidlo v rozsahu „sedliackeho rozumu“ sa núka myšlienka, že v čase mimoriadnych situácií, v ktorých sa novela pripravovala, možno uviesť, že niektoré ustanovenia Zákonníka práce budú „platiť



dočasne“ a niektoré ustanovenia Zákonníka práce „nebudú platiť dočasne“.

Aj v čase osobitnej právnej úpravy v Jedenástej časti Zákonníka práce nie sú zrušené predchádzajúce výkladové/interpretačné pravidlá, najmä:

- » zákaz diskriminácie,
- » výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi,
- » zákaz zneužívania práv a povinností na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov,
- » ochrana osobitných skupín zamestnancov,
- » rešpektovanie postavenia zástupcov zamestnancov atď.

Normatívny text v citovanom prvom odseku má charakter tzv. interpretačného pravidla, ktoré sa pri používaní, realizácii a pri výklade ustanovení Zákonníka práce musí použiť prednostne.

V praxi zrejme môžu vzniknúť problémy používania tohto pravidla, pričom odporúčame dodržať tieto postupy:

- » interpretačné pravidlo je podmienené vyhlásením 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,
- » okamih vyhlásenia skončenia tohto stavu zakladá plynutie času pre realizáciu tohto interpretačného pravidla v čase dvoch mesiacov po skončení mimoriadnej situácie, núdzového stavu/výnimočného stavu,
- » z vecného hľadiska možno predvídať vplyv prednostnej právnej úpravy v § 250b, v odsekoch 2 až 7 v rámci týchto inštitútov pracovného práva (tu uvádzame iba skrátené pomenovanie pracovnoprávných inštitútov): výkon tzv. home office, teda výkonu práce z domácnosti zamestnanca, oznamovacia povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi vo veci rozvrhnutia pracovného času, oznamovacia povinnosť zamestnávateľa pri čerpaní dovolenky voči zamestnancovi, zamestnávateľove ospravedlnenie neprítomnosti v práci zamestnanca v prípade prekážok v práci, nové ponímanie prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

ZNENIE § 250B, ODS. 2 ZÁKONNÍKA PRÁCE

(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

Zamestnávateľ má podľa novelizovaného Zákonníka práce právo/oprávnenie nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca v období pôsobnosti účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu.

V pracovnej zmluve podľa platnej právnej úpravy v ustanoveniach § 43 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť tzv. podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, ktorými sú druh práce, na ktorú sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), deň nástupu do práce a mzdové podmienky atď.



Právo zamestnávateľa je v korelácii s povinnosťou zamestnanca vykonávať prácu zo svojej domácnosti, pričom novelizované ustanovenia Zákonníka práce obsahuje aj právo zamestnanca na vykonávanie práce zo svojej domácnosti. Dochádza tak k liberalizácii a k zásahu do zmluvnej podstaty pracovného pomeru vo vzťahu k dohodnutému miestu výkonu práce, pričom je toto zasahovanie časovo limitované na účinnosť citovaných opatrení v intenciách nariadení príslušného orgánu podľa osobitného predpisu. Ďalšou podmienkou je posúdenie

dohodnutého druhu práce, ktorý výkon práce z domácnosti má umožniť, teda druh takej práce je reálne z domácnosti zamestnanca možný (opakom je nemožnosť výkonu práce z domácnosti zamestnanca podľa dohodnutého druhu práce). Novela Zákonníka práce obsahuje výkon práva zamestnanca dožadovať sa vykonávania práce zo svojej domácnosti tiež aj vtedy, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a zároveň na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Dôvodová správa v tejto súvislosti uvádza dôvody, „...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 strán nie je týmto ustanovením vylúčená).

Toto oprávnenie zamestnávateľa nevylučuje situáciu, že časť pracovného kolektívu pracuje v pôvodnom mieste výkonu práce.

Súčasná právna úprava ustanovuje v § 52 tzv. domácku prácu a teleprácu, podmienenú podmienkami dohodnutými v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste.

ZNENIE § 250B, ODS. 3 ZÁKONNÍKA PRÁCE

(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

Podľa „dočasne neplatnej právnej úpravy“ v § 90 ods. 9 Zákonníka práce rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. V „dočasne platnom“ ustanovení sa oznamovacia povinnosť zamestnávateľa skracuje najmenej na dva dni vopred, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe.

ZNENIE § 250B, ODS. 4 ZÁKONNÍKA PRÁCE

(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

Podľa doterajšej právnej úpravy v § 111 Zákonníka práce nástup dovolenky určuje zamestnávateľ a oznamovaciu povinnosť voči zamestnancovi aspoň 14 dní vopred, dočasne sa táto oznamovacia povinnosť skracuje na najmenej sedem dní vopred. V prípade nevyčerpanej dovolenky podľa § 113 ods. 3 určenie nástupu na dovolenku najmenej dva dni vopred.

Uvedené „dočasné lehoty“ sa môžu skrátiť so súhlasom zamestnanca.

ZNENIE § 250B, ODS. 5 ZÁKONNÍKA PRÁCE

(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

Zamestnanec má právo a zamestnávateľ má právnu povinnosť ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia, a to bez náhrady mzdy zamestnancovi, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Ustanovenie § 64 Zákonníka práce, citované v „dočasnej“ novele Zákonníka práce upravuje zákaz výpovede zo strany zamestnávateľa, v novele sa extenzívne formuluje osobný rozsah tzv. ochrannej doby, kedy zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď.

Zákaz výpovede v ochrannej dobe sa dočasne týka zamestnanca, 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. Takýto zamestnanec sa na účely ochrannej doby pre zákaz výpovede (§ 64 Zákonníka práce) posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného.

Poslednávetanovelysatýkasúčasnéhoustanovenia § 157 ods. 3 Zákonníka práce o zamestnávaní po návrate do práce. Doterajší inštitút „karantény (karanténneho opatrenia)“ sa rozširuje v prípade zamestnanca, 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 (zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko, ak to nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.



ZNENIE § 250B, ODS. 6 ZÁKONNÍKA PRÁCE

(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

Ustanovuje sa nová definícia prekážky v práci na strane zamestnávateľa v prípade, že zamestnávateľ celkom alebo z časti zastavuje alebo obmedzuje svoju činnosť na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Tak sa definuje nová definícia prekážky v práci na strane zamestnávateľa. V prípade takejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Podľa ustanovení zákona č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020 je určená aktuálna suma minimálnej mzdy na 580,00 eur za mesiac pre zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou alebo 3, 333 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Citované ustanovenie § 142, ods. 4 Zákonníka práce ostáva v platnosti. Ak existuje písomná dohoda so zástupcami zamestnancov o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, v takom prípade patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume, určenej dohodou, a to najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.



ZNENIE § 250B, ODS. 7 ZÁKONNÍKA PRÁCE

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

Podľa príslušných právnych predpisov o hospodárskej mobilizácii sa novo definovaná prekážka v práci na strane subjektu hospodárskej mobilizácie neuplatňuje vo vzťahu k tým zamestnancom subjektov hospodárskej mobilizácii, avšak iba v prípade, že v týchto subjektoch bola uložená pracovná povinnosť ako výnimka zo zmluvnej slobody a zákazu nútenej práce.

Newsletter je súčasťou projektovej aktivity "**Včasná intervencia**" v rámci Národného projektu **Modernizácia miestnej územnej samosprávy** realizovaného **Združením miest a obcí Slovenska**.
Gestor projektu: PhDr. Michal Kaliňák, PhD.
Odborný garant projektovej aktivity: JUDr. Katarína Mrázová **<https://npmodmus.zmos.sk>**
Expert projektovej aktivity: Prof. JUDr. Vojtech Tkáč, PhD.

Projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Efektívna verejná správa.



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**



Európska únia
Európsky sociálny fond

