

Novela Zákonníka práce účinná od 4. 4. 2020 v základných otázkach a odpovediach

Odkedy a dokedy platí nová – jedenásta časť Zákonníka práce?

Nová časť upravuje niektoré pravidlá, ktorá majú prednosť pred pravidlami ostatných častí Zákonníka práce (t.j. prvá až desiatu časť), a to

- ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo
- ak je vyhlásený 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.

Nová právna úprava platí odo dňa nadobudnutia účinnosti novely Zákonníka práce (neplatí teda spätne), t.j. od 4.4.2020 (novela č. 66/2020 Z. z.)

Vzhľadom na dôsledky tejto situácie na svet práce aj po skončení tohto stavu sa upravuje aj zachovanie týchto pravidiel (z povahy vecí niektorých z nich) aj dva mesiace po skončení mimoriadnej situácie, núdzového stavu, výnimočného stavu (napr. osoba ešte bude v karanténe alebo bude sa rozhodovať o nábehu výroby a organizovať pracovný čas, určovať dovolenka).

Ako je to s výkonom práce z domu? Môžem sa ho ako zamestnanec dožadovať? Môže mi ho zamestnávateľ prikázať? Čo znamená slovo „domácnosť“?

V praxi sa vyskytovali otázky ohľadom práva na výkon práce z domu, resp. prikázania práce z domu proti vôli zamestnanca, ak na to existoval závažný dôvod.

Novela Zákonníka práce v § 250b 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 strán nie je týmto ustanovením vylúčená). Možnosť prikázať prácu z domu by nemala byť úplne svojvoľná, ale zamestnávateľ by mal vychádzať z rizík, ktoré sú spojené s výkonom práce kolektívu na pracovisku, resp. s prítomnosťou niektorých zamestnancov na pracovisku.

Dôležité je, aby zamestnanec mal technické vybavenie pre prácu z domu. Novela Zákonníka práce síce priamo nevyžaduje, aby zamestnávateľ zamestnancovi takéto technické vybavenie poskytol, avšak z iných ustanovení Zákonníka práce možno odvodiť, že za technické vybavenie na výkon práce zodpovedá zamestnávateľ, resp. že náklady práce nemožno prenášať na zamestnanca. Tu je však potrebné dodať, že ak zamestnanec má svoj vlastný počítač a má doma aj pripojenie na internet a takéto prostriedky na výkon práce postačujú, možno sa domnievať, že zamestnanec nemôže výkon práce odmietnuť, pretože zamestnávateľ mu nedal počítač a nezaplatiť internet, ktorý zamestnanec používa aj pre vlastné účely. V praxi však zamestnávateľ väčšinou nemôže pripustiť, aby zamestnanec narábal s dokumentmi na nezabezpečenom počítači, a preto takéto technické vybavenie zamestnancovi poskytuje.

Zároveň 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 častí zamestnancov na pracovisku – ak by bolo potrebné vykonať zásah na technickom zariadení, prebrať písomnosti, prípadne osobitné predpisy – napr. uložená pracovná povinnosť, apod.).

Čo znamená slovo „domácnosť“?

Zákonník práce použil pojem „domácnosť“ ako miesto, kde sa zamestnanec bežne zdržiava, kde býva, pretože v praxi takéto miesto nie je vždy totožné s miestom trvalého, resp. prechodného pobytu, a teda použitie pojmu pobyt by nemuselo zodpovedať skutočnému miestu, kde sa zamestnanec zdržiava. Pojem domácnosť (ako spoločná domácnosť) používa aj § 115 Občianskeho zákonníka. Zamestnávateľ dá príkaz na prácu z domácnosti a zamestnanec musí oznámiť, kde sa jeho domácnosť nachádza.

Ak ide o prikázanú prácu z domu, musí sa meniť pracovná zmluva?

Vzhľadom na to, že ide o povolený jednostranný zásah do pracovných podmienok, nie je potrebné meniť pracovnú zmluvu ale vydať takýto príkaz. Určenie miesta vychádza z pojmu „doma“, a teda zamestnanec má byť tam kde v súčasnosti býva (túto skutočnosť by mal aj zamestnávateľovi oznámiť). Tento príkaz sa musí dostať k zamestnancovi – zákon nevyžaduje písomnú formu, ale môže byť pre neho dôležité, aby vedel zamestnávateľ takýto príkaz preukázať (napr. naskenovaný podpísaný list zaslaný e-mailom).

Možno tento príkaz aj odvolať?

Zákonník práce nelimituje zamestnávateľa z hľadiska času platnosti takéhoto príkazu. Opatrenie môže byť zamerané na dočasne rizikového zamestnanca, a teda môže byť od - do. Prípadne môže ísť o príkaz bez presného časového obmedzenia, ktorý platí do odvolania. Ak zamestnávateľ odvolá príkaz, zamestnanec musí prísť vykonávať prácu na pracovisko (avšak stále má aj on právo uplatniť možnosť vykonávania práce z domu, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa). Zároveň časové obmedzenie je dané aj § 250b – platí len pokiaľ trvá relevantná situácia.

V čase krízovej situácie chodím do práce, ako novela Zákonníka práce zmení moju organizáciu práce?

Novela Zákonníka práce síce dáva zamestnávateľovi možnosť väčšej flexibility pri organizácii práce, neznamená to ale, že zamestnávateľ tam, kde to nie je potrebné, nebude postupovať ako doteraz. Z doterajšej praxe je zrejme, že rozhodnutia 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. Zamestnávateľ teda môže oznamovať organizáciu pracovných zmien najmenej 2 dni vopred (ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe) s platnosťou najmenej na týždeň. Toto ustanovenie sa týka § 90 ods. 9 Zákonníka práce (nahradza ho), nie sú ním ale dotknuté ostatné práva a povinnosti zamestnávateľa (napr. § 90 ods. 4 Zákonníka práce – napr. robenie rozvrhov po dohode so zástupcami zamestnancov).

Ako zmenila novela Zákonníka práce pravidlá čerpania dovolenky?

Novela Zákonníka práce zasahuje len do jedného pravidla pokiaľ ide o určovanie čerpania dovolenky. Vzhľadom na dynamicky sa meniacu situáciu sa skraca čas, v ktorom zamestnávateľ vopred oznamuje zamestnancovi čerpanie dovolenky na najmenej sedem dní. Naďalej však platí aj pravidlo, že zamestnanec môže dať súhlas, resp. požiadať o čerpanie aj v kratšom čase.

Pokiaľ ide o dovolenku z roku 2019, tá sa mala čerpať už v roku 2019, a teda prenesenie do roku 2020 sa malo diať skôr ojedinele (napr. zamestnancovi sa čerpanie nemohlo určiť pre prekážky v práci na jeho strane – ako napr. dočasná pracovná neschopnosť alebo zamestnávateľ z objektívnych dôvodov neurčil čerpanie dovolenky – napr. výpadok zamestnancov a zamestnanec si nemohol vyčerpať naplánovanú dovolenku). V tomto prípade sa určenie čerpania dovolenky musí oznámiť najmenej 2 dni vopred.

Týmto nie sú dotknuté ani ustanovenia o právach zástupcov zamestnancov a ani pravidlo podľa ktorého je pri určovaní dovolenky potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce).

Starám sa o dieťa, pretože školské zariadenie je v súčasnosti zatvorené. Ako je to v prípade výpovede? Môže sa mi zamestnávateľ pomstiť za to, že som doma.

Novela Zákonníka práce dopĺňa, že takýto zamestnanec je chránený pred skončením pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa (v rozsahu § 64 Zákonníka práce). Pre tieto účely je mu dané postavenie akoby išlo o zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný. Tento zamestnanec je teda tiež v tzv. ochrannej dobe.

§ 64 Zákonníka práce neznamená absolútny zákaz zamestnávateľa prepustiť tohto zamestnanca výpoveďou, ale obmedzuje dôvody, za ktorých je možné takúto výpoveď dať

– napr. ak sa zamestnávateľ zrušuje ako celok (vtedy musí ukončiť všetky pracovnoprávne vzťahy so zamestnancami) alebo napr. ak boli splnené podmienky porušenia pracovnej disciplíny.

V prípade, ak by si zamestnávateľ počkal na skončenie starostlivosti o dieťa a potom dá zamestnancovi výpoveď, je možné túto situáciu vyhodnotiť ako diskrimináciu zamestnanca, ak motiváciu správania zamestnávateľa bola skutočnosť, že zamestnanec využil svoje právo podľa Zákonníka práce a mal ospravedlnenú prekážku v práci.

Starám sa o dieťa, pretože školské zariadenie je v súčasnosti zatvorené a už som dostal/a výpoveď.

Tým, že takáto osoba nadobudne v zmysle novely Zákonníka práce ochranu, bude na ňu platiť ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce: „Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá“. To znamená, že ak by napr. zamestnancovi mala uplynúť výpovedná doba 30.4., táto sa predlžuje až do dňa, keď sa skončí uvedená prekážka v práci. Zároveň zákaz výpovede neplatí späť, vzťahuje sa len na výpovede doručené od 4. 4. 2020 a neskôr (t.j. nie na výpovede dané/doručené pred účinnosťou novely Zákonníka práce).

Som zamestnanec, ktorý má karanténne opatrenie alebo musí byť v izolácii. Akú mám ochranu pred skončením pracovného pomeru výpoveďou?

Aj karanténne opatrenie aj izolácia sú v zmysle Zákonníka práce dôležitou osobnou prekážkou v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľ musí ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci. Novela Zákonník práce dopĺňa, že takýto zamestnanec je chránený pred skončením pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa (v rozsahu podľa § 64 Zákonníka práce). Pre tieto účely je mu dané postavenie akoby išlo o zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný. Tento zamestnanec je teda tiež v tzv. ochrannej dobe.

§ 64 Zákonníka práce neznamená absolútny zákaz zamestnávateľa prepustiť tohto zamestnanca výpoveďou, ale obmedzuje dôvody, za ktorých je možné takúto výpoveď dať – napr. ak sa zamestnávateľ zrušuje ako celok (vtedy musí ukončiť všetky pracovnoprávne vzťahy so zamestnancami) alebo napr. ak boli splnené podmienky porušenia pracovnej disciplíny.

V prípade, ak by zamestnávateľ počkal na skončenie tejto prekážky v práci a potom dá zamestnancovi výpoveď, je možné túto situáciu vyhodnotiť ako diskrimináciu zamestnanca, ak motiváciu správania zamestnávateľa bola skutočnosť, že zamestnanec využil svoje právo podľa Zákonníka práce a mal ospravedlnenú prekážku v práci.

Zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa – dôvodom je súčasná situácia. Čo mení novela Zákonníka práce v tomto ohľade?

Pred novelou Zákonníka práce, v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa, musel zamestnávateľ platiť zamestnancovi náhradu mzdy 100% jeho priemerného zárobku. Výnimkou bola situácia, ak má zamestnávateľ podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov uzatvorenú dohodu, kde boli vymedzené vážne prevádzkové dôvody (napr. epidemiologická situácia). Ak nastal takýto vážny prevádzkový dôvod, zamestnávateľ nemusel platiť náhradu mzdy vo výške 100% priemerného zárobku zamestnanca, ale v nižšom rozsahu tak, ako bolo dohodnuté so zástupcami zamestnancov, najmenej však 60% priemerného zárobku zamestnanca.

Novela Zákonníka práce umožňuje, aby všetci zamestnávateľia mohli vyplácať náhradu mzdy v sume najmenej 80% priemerného zárobku v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa, 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 v dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Náhrada mzdy u zamestnanca však nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.

Novela Zákonníka práce nemá vplyv na existujúce dohody zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov (napr. ak sa dohodla náhrada mzdy na úrovni najmenej 60% náhrady mzdy), t.j. môže sa postupovať aj podľa týchto dohôd.

Suma (%) náhrady mzdy sa neupravuje späť, ale k úprave dochádza od 4. 4. 2020.

V § 250b ods. 6 Zákonníka práce sa ustanovuje, že náhrady mzdy nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. O akú sumu ide? Prepočítava sa minimálna mzda u zamestnancov so skráteným pracovným časom a u zamestnancov s vyššími stupňami náročnosti práce?

V prípade § 250b ods. 6 Zákonníka práce (obdobne ako je to v § 123 Zákonníka práce pri mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu) ide o minimálnu mzdu ustanovenú právnym predpisom (pre rok 2020 nariadením vlády SR – 3,333,- eura/hodina) a nie je potrebné ju prepočítavať podľa pravidiel v § 2 ods. 4 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. To znamená:

- neupravuje sa smerom hore, ak má zamestnanec zo zákona (§ 85 ods. 5 až 7 Zákonníka práce) skrátený pracovný čas napr. zo 40 hodín/týždenne na 37,5 hodiny/týždenne (t. j. neprepočíta sa pomerom 40h/37,5h) - ale vychádza sa zo sumy 3,333,- eura/hodina,
- neprepočítava sa ani na základe koeficientov stupňov náročnosti práce podľa § 120 Zákonníka práce (ak je zamestnanec zaradený do 2. - 6. stupňa náročnosti práce).