

Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukládanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokovať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Práca a zamestnanosť](#) > [Koronavírus - pracovná a sociálna oblasť](#) > [Pracovná oblasť](#) > [Odpovede na najčastejšie otázky zamestnancov a zamestnávateľov](#)

Odpovede na najčastejšie otázky zamestnancov a zamestnávateľov

Zamestnávateľ musí mať zatvorenú prevádzku a zamestnancovi nemôže pridelovať prácu. Ako rieši uvedené Zákonník práce?

Podľa Zákonníka práce ide v takomto prípade o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu 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, môže mu zamestnávateľ podľa novely Zákonníka práce vyplácať náhradu mzdy v sume najmenej 80% priemerného zárobku. Náhrada mzdy u zamestnanca však nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Výnimkou je situácia podľa § 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. Zároveň upozorňujeme, že v podnikoch, kde pôsobia odbory, môžu byť aj ďalšie dohody ako riešiť uvedenú situáciu, napr. aplikácia konta pracovného času (§ 87a Zákonníka práce), prípadne po čase aj nariadenie čerpania dovolenky (§ 111 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ mi oznámil, že musí zatvoriť prevádzku, prípadne z dôvodu zníženia odbytu nemá pre mňa v súčasnej dobe prácu. Zároveň mi oznámil, že mi nemôže vyplácať náhradu mzdy a chce sa so mnou dohodnúť na neplatenom voľne. Čo môžem robiť?

Zamestnávateľ nemá právo poslať zamestnanca na neplatené voľno. Neplatené voľno je možné so zamestnancom len dohodnúť (§ 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce). V prípade neplateného voľna však musí zamestnanec brať do úvahy, že za neho zamestnávateľ neplatí odvody na sociálne a zdravotné poistenie. Zamestnanec a zamestnávateľ sa však môžu dohodnúť na platenom voľne, ktoré zamestnanec neskôr odpracuje (§ 141 ods. 3 písm. d) Zákonníka práce).

Zamestnávateľ ma núti čerpať dovolenku, pretože mi nemôže pridelovať prácu. Za akých podmienok mi zamestnávateľ môže nariadiť čerpanie dovolenky?

Zamestnávateľ nemôže zamestnancovi jednostranne určiť okamžité čerpanie dovolenky. Podmienky určenia čerpania dovolenky upravuje § 111 Zákonníka práce. Podľa § 111 ods. 1 určuje čerpanie dovolenky zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Vzhľadom na dynamicky sa meniacu situáciu sa novelou Zákonníka práce účinnou od 4. 4. 2020 skrátil 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.

Musím mať zatvorenú prevádzku, môžu aj napriek tomu prísť zamestnanci do práce?

Ak musíte zatvoriť obchod, to ešte neznamená, že zamestnanci nemôžu chodiť do práce (uvedené závisí aj od rozsahu povinnosti zamestnávateľa zatvoriť prevádzku). V čase zatvorenia prevádzky môžu robiť inú prácu podľa pracovnej zmluvy. Je však potrebné zabezpečiť na pracovisku také podmienky, aby nedošlo k šíreniu nákazy a aby bolo chránené zdravie zamestnancov. Zamestnanci môžu napríklad vykonávať inventúru skladových zásob, alebo pripravovať zásielky pre e-shop priamo v priestoroch zatvorenej predajne a pod.

Čo mám robiť, ak mi zamestnanci odmietajú chodiť do práce, pretože sa boja šírenia koronavírusu?

Samotný strach z nákazy, ktorý dnes pociťuje takmer každý, nie je dôvodom pre odmietnutie práce alebo opustenie pracoviska. Zamestnanci nemôžu svojvoľne odmietnuť nastúpiť do práce. Ak to urobia, je to absencia na ich strane. Na druhej strane však platí, že zamestnávateľ je povinný zabezpečiť na pracovisku také podmienky, aby nedošlo k šíreniu nákazy a aby bolo chránené zdravie zamestnancov. Ak má zamestnanec pochybnosti o dostatočnosti opatrení zamestnávateľa, môže sa obrátiť na inšpektorát práce, prípadne na regionálny úrad verejného zdravotníctva.

Môže zamestnávateľ nútiť zamestnanca ísť na PN-ku namiesto dovolenky?

Zamestnávateľ nemôže zamestnanca nútiť ísť na PN-ku. Tú môže lekár vystaviť iba ak je to medicínsky opodstatnené. Zamestnávateľ by mal v situácii, keď sú uzatvorené prevádzky a zamestnanci sú doma bez práce, vyplácať zamestnancom náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku.

Som dočasne pracovne neschopný z dôvodu choroby, som v karanténe alebo sa musím starať o dieťa z dôvodu uzatvorenia školy. Aké mám ako zamestnanec práva?

V tomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnanca a o tzv. dôležitú osobnú prekážku v práci (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci z tohto dôvodu na čas, po ktorý bude trvať uvedená prekážka v práci. Zamestnávateľ za tento čas neposkytuje náhradu mzdy, ale zamestnanec má po splnení podmienok nárok na nemocenské resp. ošetrovné.

Môže mi zamestnávateľ prikázať prácu z domu? Môže zamestnanec odmietnuť prácu z domu?

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

Je zamestnávateľ aj počas výkonu práce z domu povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie a prispievať na neho podľa § 152 Zákonníka práce? Môže zamestnávateľ v prípade zatvorenia stravovacieho zariadenia z dôvodu mimoriadnej situácie - karanténnych opatrení poskytnúť finančný príspevok na stravu?

Z ustanovení § 152 Zákonníka práce priamo vyplývajú pre zamestnávateľa v oblasti stravovania dve základné povinnosti, a to:

- zabezpečiť stravovanie zamestnancov (počas ustanovenej pracovnej zmeny zamestnanca, v ktorej odpracoval viac ako štyri hodiny) a
- prispievať zamestnancom na stravovanie formou príspevku na jedlo.

§ 152 ods. 6 Zákonníka práce ustanovuje, v ktorých prípadoch môže zamestnávateľ namiesto zabezpečenia stravovania poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v prípade, ak

- povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak
- zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce (poskytnutie teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, zabezpečenie stravovania pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, alebo sprostredkovanie stravovania u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, t. j. poskytnie zamestnancom tzv. stravovacie poukážky a zoznam zariadení, kde ich môžu použiť), ale aj v prípade
- ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Poskytnutie finančného príspevku na stravovanie je teda možné len z vyššie uvedených dôvodov a predstavuje výnimočnú formu kompenzácie za neposkytnutie stravy. Upozorňujeme na to, že v zmysle § 5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sú od dane oslobodené príjmy poskytnuté ako hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Z uvedeného vyplýva, že finančný príspevok poskytnutý z iného dôvodu, ako sú zdravotné dôvody zamestnanca, podlieha u zamestnanca dani z príjmov (súčasne je finančný príspevok vymeriavacím základom pre sociálne poistenie a zdravotné poistenie).

Vo vyššie uvedenom prípade sa dá predpokladať, že zamestnávateľ má problém zabezpečiť zamestnancom stravovanie formami podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce, a teda môže poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie.

Zamestnávateľ nemôže zamestnancom pridelať prácu a zároveň im musí platiť náhradu mzdy. Akú má zamestnávateľ možnosť, ak zamestnancov nechce prepustiť? Môže ich zapožičať inému zamestnávateľovi?

Zapožičanie medzi zamestnávateľmi (tzv. dočasné pridelenie) umožňuje § 58a Zákonníka práce. Ide o dočasné pridelenie zamestnanca zamestnávateľom č. 1 zamestnávateľovi č. 2 (tzv. užívateľský zamestnávateľ). Hlavnou podmienkou postupu podľa § 58a ods. 1 Zákonníka práce je skutočnosť, že sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, ktoré mu znemožňujú pridelať prácu. (to zodpovedá aj prípadu úradného zákazu mať otvorenú prevádzku pre verejnosť, rovnako aj strate zákaziek). Zmluvný vzťah zamestnanca je k zamestnávateľovi č. 1, pričom popri pracovnej zmluve sa musí dojednať ešte dohoda o dočasnom pridelení (§ 58 Zákonníka práce). Zamestnanec neuzatvára žiadnu zmluvu so zamestnávateľom č. 2 a hlavnú zodpovednosť za zamestnanca má naďalej jeho zamestnávateľ. Zamestnávateľ č. 1 a zamestnávateľ č. 2 si musia medzi sebou dojednať podmienky dočasného pridelenia (sčasti § 58a Zákonníka práce).

Domnievam sa, že zamestnávateľ nedodržiava zákon, robí na mňa nátlak, aby som podpísal nejaké dokumenty (napr. neplatené voľno, napísal si výpoveď, súhlasil s dovolenkou). Ako môžem postupovať?

V takýchto prípadoch vám odporúčame obrátiť sa na inšpekciu práce, pretože v zmysle zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce:

- úlohou inšpekcie práce je poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy,
- inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov.

Je možné navýšenie počtu hodín na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nad stanovený rámec pri vyhlásenej krízovej situácii?

1. účelom dohôd je pokryť **výnimočnú prácu príležitostného charakteru**. Ak by tomu tak nebolo, Zákonník práce by vôbec nemusel regulovať pracovný pomer. Napr. v prípade dohody o pracovnej činnosti ide o 10 hodín/týždenne, t. j. v prepočte v celkovom rozsahu ide o prácu najviac 520 hodín/ročne, čo je 25% plného úväzku zamestnanca v pracovnom pomere, v prípade študentov v hypotetickom prípade dokonca ide o 50% úväzku zamestnanca v pracovnom pomere (hlavne z dôvodu, že ide o študentov a teda poistencov štátu sústavne sa pripravujúcich na povolanie, ktorý spravidla pracujú počas leta a tak majú umožnené vykonávať prácu v lete). Dohoda o vykonaní práce je limitovaná rozsahu 350hodín/ročne u zamestnávateľa, čo predstavuje o niečo viac ako plné dva mesiace pracovného fondu zamestnanca s pracovnou zmluvou 40 hodín týždenne.

Už takáto regulácie je niektorými odborníkmi považovaná na hrane a pri podrobnejšom prieskume zo strany Európskej komisie by sa dali nájsť časti, ktoré by mohli byť vyhodnotené ako nesúladne s právom EÚ.

2. Ak rozsah takejto práce nepostačuje, je zjavne, že nejde o výnimočnú potrebu, resp. o príležitostnú prácu alebo o prácu v malom rozsahu a Zákonník práce upravuje pravidlá o pracovnom pomere, napr. na kratší pracovný čas.

3. Slovenská republika je viazaná celým radom smerníc EÚ (viď. príloha Zákonníka práce – je ich tam viac ako 10), ako aj dohovormi MOP (celkovo cca 80), ktoré od SR vyžadujú určitý stav právnej úpravy, a to bez ohľadu na to, či ide o krízovú alebo nejde o krízovú situáciu.

Smernice EÚ vôbec neriešia charakter zmluvy (či je to pracovná zmluva alebo dohoda), ale umožňujú určitú mieru flexibility v niektorých situáciách. Toto je premietnuté aj do Zákonníka práce v jednotlivých ustanoveniach pri pracovnej zmluve (napr. výnimky pre reťazenie pracovného pomeru na určitú dobu napr. v priebehu roka aj niekoľkokrát, možnosť nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času v referenčnom období 12 mesiacov, možnosť skracovania denného a týždenného odpočinku, apod.). SR si zvolila, že určité výnimky si zachová aj cez dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z dôvodu, že ponechá rozsah pracovného času na nízkej úrovni.

4. keďže v prípade dohôd sú ponechané niektoré flexibilnejšie prvky z dôvodu, že ide o prácu v limitovanom rozsahu (napr. zamestnanec nemá právo na dovolenku, nemá platené prekážky v práci na vyšetrenie a ošetrovanie, nemá právo na zabezpečenie stravovania a prispievania a pod.), zvyšovanie rozsahu práce na takéto dohody by znamenalo:

a) porušenie práva EÚ z dôvodu netransponovania viacerých smerníc (napr. právo na dovolenku, reťazenie pracovného pomeru na dobu určitú, nerovnaké zaobchádzanie),

b) výpadky v príjmoch štátu a v právach zamestnancov, pretože naviazane zvýšenia hodín len na krízovú situáciu bez špecifikácie prác, ktorých sa to týka, apod. by znamenalo, že celé sektory by mohli zamestnávať zamestnancov na dohody a neponúkli by im pracovnú zmluvu (krízová situácia momentálne trvá už od februára/marca 2020)

Záverom: domnievame sa, že ak je potrebné zamestnávať zamestnancov vo väčšom rozsahu (napr. na tri mesiace, na šesť mesiacov, v rozsahu 40 hodín týždenne), Zákonník práce poskytuje dostatok flexibility pri pracovnom pomere. Zároveň návrhy na zvýšenie rozsahu hodín predstavujú návrhy v rozpore s požiadavkami práva EÚ, pretože výnimky z niektorých plnení (napr. nepriznanie dovolenky) sú teoreticky odôvodniteľné len malým rozsahom práce. Na uvedenom nič nemení to, či ide alebo nejde o krízovú situáciu, pretože právo EÚ vôbec nerieši, či ide o dohodu/pracovnú zmluvu. Navyše právo EÚ umožňuje napr. limitovať pracovný čas až na 48 hodín týždenne (čo je podstatne viac ako 350h/ročne na dohodu o vykonaní práce alebo pri iných dohodách), čo robí aj SR v prípade pracovnej zmluvy (40 h pracovný čas + 8 hodín nadčas), ale s tým je aj spojený určitý rozsah práv zamestnancov (ktorý u dohôd rozhodne nie je zachovaný).