

## Koronavírus a zamestnanec: novela Zákonníka práce

**Na aktuálne dianie v súvislosti so šíriacim sa koronavírusom zareagoval slovenský zákonodarca aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Prostredníctvom zákona č. 66/2020 Z.z. novelizoval Zákonník práce o ustanovenia, ktoré menia vzťahy zamestnanca a zamestnávateľa počas trvania aktuálnej situácie.**

---

Novelou, ktorá vstúpila do účinnosti dňa 4.4.2020, sa na čas krízového obdobia vytvoril nový režim aplikácie Zákonníka práce, do ktorého sa vložila jedenásta časť s označením „*Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu.*“ V časovom trvaní **do dvoch mesiacov od odvolania (skončenia) mimoriadnych opatrení** zo strany štátu budú zákonné ustanovenia doplnené či nahradené novelou. Opatrenia sa dotkli nasledujúcich oblastí:

### **1. Home office**

Strany pracovnoprávného vzťahu - zamestnávateľ aj zamestnanec - majú podľa nových ustanovení **zákonný nárok na tzv. home office (prácu z domu)**, pokiaľ to dohodnutý druh práce umožňuje. Zamestnanec aj zamestnávateľ sú tak oprávnení dožadovať sa práce z domova, pričom jedinou limitáciou pre zamestnanca je existencia závažných prevádzkových dôvodov, ktoré výkon práce z domácnosti nedovoľujú (najmä v prípadoch, kedy sa vyžaduje osobný výkon činnosti zamestnancom mimo jeho bydliska).

### **2. Rozvrhnutie pracovného času**

Nové ustanovenie umožňuje zamestnávateľovi flexibilnú reakciu na aktuálne opatrenia. Minimálna lehota pre oznámenie rozvrhnutia pracovného času je upravená na **dva dni vopred s platnosťou najmenej na týždeň**. Zákon umožňuje **dohodu so zamestnancom** na kratších časových termínoch.

### **3. Nútené čerpanie dovolenky**

Novela vytvára zamestnávateľovi priestor pre krízové narábanie s inštitútom dovolenky, pričom rozlišuje dva spôsoby jej čerpania: (i) v prípade dovolenky za aktuálny kalendárny rok je zamestnávateľ povinný čerpanie dovolenky oznámiť **sedem dní vopred** (z pôvodných štrnástich), (ii) v prípade dovolenky prenesenej z predchádzajúceho kalendárneho roka postačí oznámenie **dva dni vopred**.

### **4. Neprítomnosť v práci pre koronavírus a zákaz výpovede**

Zamestnávateľ je podľa nových ustanovení **povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca** v dôsledku prekážky na strane zamestnanca, ktorú predstavuje karanténne opatrenie alebo izolácia. Tento zamestnanec (ako aj zamestnanec na OČR alebo vykonávajúci starostlivosť o fyzickú osobu) je počas doby trvania osobnej prekážky **chránený pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa**. Zamestnanec ostáva chránený **aj po návrate do zamestnania** - musí byť umiestnený na pôvodné

pracovné miesto a pracovisko. V prípade objektívnej nemožnosti má zamestnávateľ povinnosť zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

#### **5. Mzda počas obmedzení zamestnávateľa**

Zákon explicitne zakotvuje, že nemožnosť zamestnanca vykonávať prácu pre obmedzenie (resp. zastavenie) činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutí príslušných orgánov sa pripíše zamestnávateľovi **ako prekážka na strane zamestnávateľa**. Zamestnancovi v tomto prípade patrí náhrada mzdy **minimálne v rozsahu 80% jeho priemerného zárobku**. Predmetná suma nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Nižšia ako zákonom stanovená suma je možná len v prípade existujúcej dohody so zástupcami zamestnancov.

Autor: **Mgr. Andrej Kostroš**

**advokátsky koncipient v Advokátskej kancelárii JUDr. Jakub Mandelík, s.r.o.**