

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 Vašmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukladanie 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 blokať. [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](#)

Pracovná oblasť

Dôležité informácie a rady pre zamestnancov, zamestnávateľov a SZČO.

Potvrdenie zamestnávateľa s určením pracovnej doby a miesta výkonu práce

Na základe uznesenia vlády SR č. 123/2021, tí zamestnanci, ktorým povaha práce neumožňuje vykonávať prácu z domu, budú **od 3. marca** potrebovať potvrdenie od zamestnávateľa s určením pracovnej doby a miesta výkonu práce.

[Odporúčanie k vystaveniu potvrdenia zamestnávateľa](#)

Prvá pomoc zamestnancom, podnikateľom a SZČO - ako žiadať o príspevky

Prvú pomoc zamestnancom, podnikateľom a živnostníkom pri znižovaní negatívnych dopadov vyplývajúcich z aktuálnych mimoriadnych opatrení schválila vláda Slovenskej republiky 31. marca 2020 a jej doplnenie 14. apríla. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny následne pripravilo projekt na podporu udržania zamestnanosti, aby podporilo zachovanie pracovných miest a podnikanie samostatne zárobkovo činných osôb v čase pandémie koronavírusu.

Všetky potrebné informácie nájdú záujemcovia na www.pomahameludom.sk.

Odklad platenia poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie

S cieľom zmierniť ekonomické dopady na platiteľov poistného počas krízovej situácie spôsobenej ochorením COVID-19 bola prijatá novela zákona o sociálnom poistení, ktorou sa zaviedol odklad splatnosti poistného na sociálne poistenie, vrátane povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (ďalej spoločne ako „poistné“).

Koho sa odklad platenia poistného týka?

Zamestnávateľa a povinne poistenej samostatne zárobkovo činnosť osoby (SZČO), ktorým v dôsledku krízovej situácie poklesol čistý obrat alebo príjmy z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len „tržby“) o 40 % a viac.

Zamestnávateľa sa odklad týka len tej časti poistného, ktoré má povinnosť platiť zamestnávateľ. Poistného, ktoré zamestnancovi zráža zamestnávateľ a má povinnosť ho zaňho aj odvieť, sa odklad platenia poistného netýka. Zamestnávateľ toto „zamestnanecké“ poistné odvádza v pôvodnom termíne splatnosti, čiže vo výplatnom termíne tak ako doteraz.

Na ktoré poistné sa vzťahuje odklad splatnosti?

Nová predĺžená splatnosť poistného sa vzťahuje na poistné za marec 2020. Toto poistné, ktoré by inak bolo splatné v apríli 2020, malo byť splatné do 31. júla 2020. Na základe nariadenia vlády Slovenskej republiky bola splatnosť poistného za marec 2020 posunutá na 30. jún 2021 a následne nariadením vlády SR č. 181/2021 Z. z. bola definitívne posunutá na 30. september 2021.

Vláda Slovenskej republiky, na základe splnomocňujúceho ustanovenia, ustanovila nariadením aj ďalšie obdobia, za ktoré je možné odložiť si platenie poistného. V zmysle príslušných nariadení vlády SR a na základe splnenia podmienky poklesu tržieb, sa posúva splatnosť poistného aj za máj 2020 do 31. marca 2022, za jún 2020 do 30. júna 2022, za júl 2020 do 30. septembra 2022, za december 2020 do 31. decembra 2022, za január 2021 do 31. marca 2023, za február 2021 do 30. júna 2023, za marec 2021 do 30. septembra 2023, za apríl 2021 do 31. decembra 2023, máj 2021 do 31. marca 2024, za október 2021 do 30. júna 2024, za november 2021 do 30. septembra 2024, za december 2021 do 31. decembra 2024, za január 2022 do 31. marca 2025 a za február 2022 do 30. júna 2025.

Ak zamestnávateľ alebo povinne poistená SZČO zaplatia toto poistné v novom termíne splatnosti včas a v správnej výške, Sociálna poisťovňa im penále nepredpíše.

Upozornenie: Pre prihlasovacie, oznamovacie a vykazovacie povinnosti zamestnávateľa však naďalej platia pôvodné termíny a lehoty (ide napr. o prihlasovanie zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, o predkladanie výkazov poistného a príspevkov).

Ako sa určí pokles tržieb?

Spôsob, ako sa určí pokles tržieb, ustanovila vláda SR nariadením č. 76/2020 Z. z. o spôsobe určenia poklesu čistého obratu a príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti z 9. apríla 2020 (ďalej len „nariadenie vlády SR č. 76/2020 Z. z.“). Zamestnávateľ alebo SZČO si vypočíta pokles tržieb v závislosti od toho, ktorá situácia sa na neho vzťahuje. Pokles tržieb o viac ako 40% oznámi Sociálnej poisťovni.

V prípade subjektu, ktorý účtuje v sústave podvojného účtovníctva sa pod pojmom tržby rozumie suma výnosov. V prípade subjektu, ktorý neúčtuje v sústave podvojného účtovníctva (účtuje v sústave jednoduchého účtovníctva alebo vedie daňovú evidenciu, k príjmom si uplatňuje paušálne výdavky) sa pod pojmom tržby rozumie suma skutočných príjmov prijatých na účet alebo do pokladne. V zmysle nariadenia vlády SR č. 132/2020 Z. z. z 20. mája 2020, ktorým bolo novelizované nariadenie vlády SR č. 76/2020 Z. z., do tržieb, na účely odkladu platenia poistného, nevchádza príspevok na udržanie zamestnanosti vyplácaný v rámci projektu „Prvá pomoc“. Predišlo sa tým zhoršovaniu možnosti uplatnenia odkladu splatnosti poistného pre zamestnávateľa a SZČO, keďže príspevok na zmiernenie negatívnych dopadov na zamestnanosť v čase krízovej situácie z dôvodu ochorenia COVID-19 je podľa zákona o dani z príjmov považovaný za príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti.

Pokles tržieb zamestnávateľa a SZČO sa zisťuje za aktuálny mesiac a je zhodný s mesiacom, za ktorý sa odvádza poisťné.

Určenie poklesu tržieb za obdobie od marca 2020 do februára 2021

Ak zamestnávateľ alebo SZČO vykonávajú činnosť v aktuálnom mesiaci kalendárneho roka a vykonávali ju aj v rovnakom mesiaci predchádzajúceho kalendárneho roka, pokles tržieb sa posudzuje tak, že

- výška tržieb v aktuálnom mesiaci kalendárneho roka sa porovná s výškou tržieb za rovnaký mesiac predchádzajúceho kalendárneho roka, alebo
- výška tržieb v aktuálnom mesiaci kalendárneho roka sa porovná s výškou tržieb vypočítanou ako mesačný priemer za predchádzajúci kalendárny rok (priemer = tržby za predchádzajúci kalendárny rok : 12), ale to za predpokladu, že činnosť vykonávali po celý predchádzajúci kalendárny rok .

Uvedené znamená, že zamestnávateľ, resp. SZČO

- pri zisťovaní poklesu tržieb porovnáva tržbu napr. aktuálneho mesiaca roku 2020 s tržbou rovnakého mesiaca roku 2019 a následne vypočíta percento poklesu,
- ktorí podnikali celý predchádzajúci rok 2019, si môžu v roku 2020 zvoliť metódu určenia poklesu tržieb. Pri zisťovaní poklesu tržieb napr. za marec 2020, môžu zamestnávateľ, resp. SZČO porovnávať s tržbami za marec 2019 alebo s mesačným priemerom tržieb za rok 2019. Predpokladá sa, že možnosť porovnávať tržby za aktuálny mesiac roku 2020 s mesačným priemerom tržieb za rok 2019 bude vhodná pre zamestnávateľa, resp. SZČO, ktorí mali v jednotlivých mesiacoch roka 2019 nerovnomerné (kolísavé) príjmy, napríklad z dôvodu sezónnosti alebo mali tzv. silné a slabé mesiace, resp. tržby mali nepravidelne len v niektorých mesiacoch.

Príklad 1

Zamestnávateľ, právnická osoba, vznikol v roku 1991.
Za marec 2019 dosiahol tržbu 40 000 eur.
V marci 2020 dosiahol tržbu 5 000 eur.
Pokles tržieb je 5 000 – 40 000, t.j. 35 000 eur
Pokles tržieb v percentách $(35\,000 : 40\,000) \times 100 = 87,5\%$.

Príklad 2

SZČO podnikala počas celého roka 2019, celková suma týchto tržieb za rok 2019 bola 12 000 eur.
Mesačný priemer tržieb za rok 2019 bol 1 000 eur.
V marci 2020 dosiahla tržbu 650 eur.
Pokles tržieb je 650 - 1 000, t.j. 350 eur.
Pokles tržieb v percentách $(350 : 1\,000) \times 100 = 35\%$

Príklad 3

SZČO podnikala počas celého roka 2020, celková suma týchto tržieb za rok 2020 bola 14 400 eur.
Mesačný priemer tržieb za rok 2020 bol 1 200 eur.
V januári 2021 dosiahla tržbu 650 eur.
Pokles tržieb je 650 - 1 200, t.j. 550 eur.
Pokles tržieb v percentách $(550 : 1\,000) \times 100 = 55\%$

Zamestnávateľ alebo SZČO, ktorí nevykonávali činnosť v rovnakom mesiaci predchádzajúceho kalendárneho roka (ktorým môže byť podľa situácie rok 2019 alebo 2020), si pokles tržby sa určia tak, že výška tržieb za aktuálny mesiac kalendárneho roka (ktorým môže byť podľa situácie rok 2020 alebo 2021) sa porovná s výškou tržieb za február 2020.

Príklad 4

Zamestnávateľ, právnická osoba, vznikol v septembri 2019.
Vo februári 2020 dosiahol tržbu 10 000 eur.
V marci 2020 dosiahol tržbu 4 000 eur.
Pokles tržieb je 4 000 – 10 000, t.j. 6 000 eur.
Pokles tržieb v percentách $(6\,000 : 10\,000) \times 100 = 60\%$.

Príklad 5

Zamestnávateľ, právnická osoba, vznikol vo februári 2020.
Vo februári 2020 dosiahol tržbu 10 000 eur.
V januári 2021 dosiahol tržbu 4 000 eur.
Pokles tržieb je 4 000 – 10 000, t.j. 6 000 eur.
Pokles tržieb v percentách $(6\,000 : 10\,000) \times 100 = 60\%$.

Určenie poklesu tržieb za obdobie od marca 2021

V dôsledku dlhodobu pretrvávajúcej krízovej situácie z dôvodu ochorenia COVID-19 sa právna úprava určenia spôsobu poklesu tržieb stala nepostačujúcou. Preto bol nariadením vlády SR č. 102/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády SR č. 76/2020 Z. z. v znení nariadenia vlády SR č. 132/2020 Z. z., určený spôsob poklesu tržieb, ktorý sa prvýkrát uplatňuje pri odklade splatnosti poisťného za marec 2021.

Zamestnávateľ alebo SZČO, ktorí vykonávajú činnosť v aktuálnom mesiaci roku 2021 a vykonávali ju aj v rovnakom mesiaci roku 2019, si pokles tržieb určia jedným zo spôsobov tak, že

- výška tržieb v aktuálnom mesiaci 2021 sa porovná s výškou tržieb za rovnaký mesiac roku 2019, alebo
- ak činnosť vykonávali po celý rok 2019, výška tržieb v aktuálnom mesiaci roku 2021 sa porovná s výškou tržieb vypočítanou ako mesačný priemer za rok 2019 (priemer = tržby za rok 2019:12).

Týmto postupom sa zamestnávateľovi a SZČO počnúc marcom 2021 umožňuje určovať pokles tržieb porovnaním tržby dosiahnutej za aktuálny mesiac s tržbami dosiahnutými za jednotlivé mesiace roka 2019 alebo s mesačným priemerom tržieb za rok 2019, t.j. s tržbami dosiahnutými v období mimo krízovej situácie a teda s ich štandardnou výškou.

Zamestnávateľ a SZČO, ktorí začali vykonávať činnosť v januári 2020 alebo vo februári 2020 a činnosť nevykonávali v rovnakom mesiaci roku 2019, naďalej majú možnosť si určiť pokles tržieb porovnaním aktuálneho mesiaca roku 2021 na výšku tržieb dosiahnutú za február 2020.

Bude mať odklad povinnosti platiť poisťné vplyv na môj nárok na nemocenské alebo dôchodkové dávky?

V prípade, ak bude poistné riadne zaplatené do konca tretieho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom skončila krízová situácia, nebude mať odklad splatnosti žiadny vplyv na nárok na nemocenské alebo dôchodkové dávky. V prípade, ak poistné nebude zaplatené do konca tretieho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom skončila krízová situácia, môže to mať priamy vplyv na vznik nároku na nemocenské a dôchodkové dávky a výšku dôchodkových dávok SZČO a na vznik nároku na dôchodkové dávky a ich výšku u zamestnancov zamestnávateľov podľa § 7 ods. 2 (napr. likvidátori a správcovia konkurznej podstaty) a zamestnancov, ktorí sú štatutárnym orgánom zamestnávateľa a majú najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa alebo ktorí sú členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa a majú najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa.

Odpustenie poistného na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie

S cieľom zmierniť ekonomické dopady na odvádzateľov poistného v dôsledku krízovej situácie v súvislosti s ochorením COVID-19 bola 22. apríla 2020 Národnou radou SR schválená novela zákona o sociálnom poistení, ktorou sa za zákonom stanovených podmienok odpúšťa platenie poistného na sociálne poistenie, vrátane povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (ďalej spoločne ako „poistné“).

Koho sa odpustenie povinnosti platiť poistné týka?

Zamestnávateľ a povinne poistených samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO), ktorí v apríli 2020 mali najmenej na 15 kalendárnych dní uzatvorenú aspoň jednu prevádzku napr. na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR pri ohrození verejného zdravia č. OLP/2777/2020 z 29. marca 2020.

Zamestnávateľov sa to týka len v tej časti poistného, ktoré platí zamestnávateľ. Poistného, ktoré zamestnancovi zráža zamestnávateľ a má povinnosť ho zaňho aj odvieť, sa odpustenie povinnosti platiť poistné netýka.

Poistné, na ktoré sa odpustenie povinnosti platiť poistné vzťahuje

Odpustenie povinnosti platiť poistné sa týka poistného za apríl 2020. Vláda môže v súvislosti s krízovou situáciou nariadením určiť aj ďalšie obdobia, za ktoré zamestnávateľ alebo povinne poistená SZČO nebude povinná zaplatiť poistné, ako aj podmienky, za ktorých by neboli povinní zaplatiť poistné a spôsob preukázania ich splnenia.

Spôsob, akým zamestnávateľ alebo povinne poistená SZČO preukáže splnenie podmienok pre odpustenie povinnosti platiť poistné

Uzatvorenie prevádzky preukáže zamestnávateľ alebo povinne poistená SZČO čestným vyhlásením, ktoré predloží Sociálnej poisťovni najneskôr do ôsmeho dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý nie je povinná zaplatiť poistné.

Vplyv odpustenia povinnosti platiť poistné na môj nárok na nemocenské alebo dôchodkové dávky

Odpustenie povinnosti platiť poistné nemá negatívny vplyv na vznik nároku na nemocenské a dôchodkové dávky. Podmienka zaplata poistného sa považuje v prípade odpustenia povinnosti zaplatiť poistné za splnenú.

Za obdobie, za ktoré nebudú povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie zaplatené, sa **suma starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a minimálneho dôchodku, z dôvodu účasti poistenca v II. pilieri, znižovať nebude, t. j. bude sa posudzovať ako by bol zúčastnený iba v I. pilieri.**

Povinné príspevky do III. piliera za apríl 2020 sa niektorým zamestnávateľom odpúšťajú

Zamestnávateľ, ktorý v dôsledku krízovej situácie spôsobenej ochorením COVID-19 v mesiaci apríl 2020 najmenej na 15 dní musel uzatvoriť aspoň jednu prevádzku, je oslobodený od platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie za mesiac apríl 2020, prípadne za ďalšie obdobia, ktoré môže ustanoviť vláda nariadením. Uvedené sa týka príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca vykonávajúceho prácu zaradenú na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie, alebo za zamestnanca, ktorý je tanečníkom, alebo hudobným umelcom hrajúcim na dychový nástroj, tzv. riziková práca.

Vznik a zánik povinného poistenia SZČO v súvislosti s krízovou situáciou

V dôsledku posunu lehôt na podanie daňových priznaní podľa zákona č. 67/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 (ďalej len „zákon č. 67/2020 Z. z.“) v znení zákona č. 264/2020 Z. z. sa upravil vznik a zánik povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO). Štandardne sa vznik a zánik tohto poistenia posudzuje k 1. júlu/1. októbru (ak SZČO mala predĺženú lehotu na podanie daňového priznania) v závislosti od dosiahnutého príjmu z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti za predchádzajúci rok (ďalej len „príjem z podnikania“).

Koho sa nová právna úprava vzniku/zániku povinného poistenia týka?

- SZČO, ktorá podala daňové priznanie k dani z príjmov za rok 2019 (DP za rok 2019) do 31.03. 2020,
- SZČO, ktorá nepodala DP za rok 2019 do 31.03. 2020 a lehota na podanie DP za rok 2019 jej uplynula 02. 11. 2020 (§ 21 zákona č. 67/2020 Z. z. v spojení s § 2 ods. 3 zákona č. 67/2020 Z. z. v znení zákona č. 264/2020 Z. z.)

Kedy vyššie uvedenej SZČO vzniká/zaniká povinné poistenie?

A. SZČO, ktorá podala DP za rok 2019 do 31.03. 2020:

Pre túto SZČO sa zachováva pôvodný právny režim posudzovania vzniku a zániku povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia. To znamená, že **povinné poistenie jej vzniká od 01.07.2020**, ak jej príjem z podnikania za rok 2019 presiahol zákonom stanovenú hranicu (6 078 eur) a **zaniká 30.06.2020**, ak jej príjem z podnikania za rok 2019 nepresiahol zákonom stanovenú hranicu (6 078 eur). Toto sa vzťahuje aj na situáciu SZČO, ktorá do 31.03.2020 prípadne podala aj opravné DP za rok 2019.

Ak SZČO podala DP za rok 2019 do 31.03.2020, a opravné DP za rok 2019 podala po 31.03.2020, jej povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie sa tiež bude posudzovať k 01.07.2020 na základe príjmu vykázaného v DP za rok 2019. Jej povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie sa však bude znova posudzovať, a to na základe údajov vykázaných v poslednom opravnom DP za rok 2019 (podanom v období od 01.04.2020 do 02.11.2020) a to k **01.02.2021**.

B. SZČO, ktorá nepodala DP za rok 2019 do 31.03. 2020 a lehota na podanie DP za rok 2019 uplynula 02. 11. 2020:

Povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie jej

- a) vzniká od 01.02.2021, ak jej príjem z podnikania za rok 2019 presiahol zákonom stanovenú hranicu (6 552 eur),
- b) zaniká 30.01.2021, ak jej príjem z podnikania za rok 2019 nepresiahol zákonom stanovenú hranicu (6 552 eur).

Som SZČO, ktorá má živnostenské oprávnenie od r. 2000 stále. Povinné sociálne poistenie mi vzniklo od 01.07.2019 na základe príjmov z podnikania za rok 2018. DP za rok 2019 som podala po 31.03.2020 a môj príjem z podnikania bol 10 000 eur. Ako to bude s mojim poistením a platením poistného po 30.06.2020?

-Takejto SZČO, ktorá je poistená od 01.07.2019 a preto, že nepodala DP za rok 2019 do 31.03.2020, poistenie bude pokračovať aj po 30.06.2020 až do nového posúdenia poistenia k 01.02.2021. Zároveň od nového posúdenia trvá aj povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie v sume, v akej SZČO platila poistné do 30.06.2020.

-V prípade, že v tomto prechodnom období (od 01.07.2020 do 31.01.2021) by SZČO zrušila živnostenské oprávnenie, poistenie jej zanikne dňom zrušenia oprávnenia a tým aj povinnosť platiť poistné.

-Ale, ak SZČO následne v tomto prechodnom období začne opäť podnikať (napr. na základe nového živnostenského oprávnenia), poistenie jej opäť vznikne a to na základe príjmov za rok 2018 a bude trvať až do nového posúdenia poistenia k 01.02.2021 na základe príjmov za rok 2019.

Ako sa SZČO dozvie, či a kedy jej vzniklo/zaniklo povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie?

-Sociálna poisťovňa je naďalej povinná aj v tomto období písomne oznámiť SZČO vznik povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia, vymeriavací základ na platenie poistného, výšku poistného na nemocenské poistenie, výšku poistného na starobné poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, výšku poistného na invalidné poistenie a výšku poistného do rezervného fondu solidarity, dátum splatnosti poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a údaje týkajúce sa úhrady poistného a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, a to do 20 dní od vzniku povinného poistenia. Sociálna poisťovňa tiež oznamuje zánik povinného poistenia SZČO.

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 späťne), 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 časti zamestnancov na pracovisku – ak by bolo potrebné vykonať zásah na technickom zariadení, preberať 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 dôležitý, 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 (nahrádza 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. ochrannnej 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 právny predpisom (pre rok 2020 nariadením vlády SR – 3,333,- eura/hodina) a nie je potrebné ju prepočítavať podľa pravidla 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 hodín/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).

Preventívne opatrenia na strane zamestnávateľa a zamestnanca

BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU

Podľa § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom k všeobecným zásadám prevencie patrí aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, ako aj posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť. Zamestnávateľ je teda povinný posudzovať riziko na pracovisku a v prípade potreby je oprávnený prijať a vykonať vhodné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov.

Prijatie vhodných opatrení závisí od posúdenia rizika zamestnávateľom v závislosti od konkrétneho prípadu (napr. krajina, z ktorej sa zamestnanec vracia), pritom sa môže riadiť opatreniami, ktoré prijala Bezpečnostná rada SR. Napr. u osôb, ktoré sa vrátili zo zóny výskytu ochorenia COVID-19 a nevykazujú príznaky ochorenia, sa v zmysle usmernenia hlavného hygienika SR vyžaduje, aby sledovali svoj zdravotný stav počas 14 dní od príchodu z oblasti zasiahnutej ochorením COVID-19 (kašeľ, bolesť hrdla, dýchavičnosť, horúčka). Vychádzajúc z tohto odporúčania tak zamestnávateľ môže zvážiť prácu z domu, prípadne prekážku v práci po dobu 14 dní.

INFORMOVANIE ZAMESTNÁVATEĽA

V prípade, ak sa zamestnanec vrátil z dovolenky z oblasti, kde bol výskyt prípadov ochorenia COVID-19, alebo ak mohol byť potenciálne v kontakte s osobami, u ktorých je riziko, že boli nakazené, mal by o tom informovať svojho zamestnávateľa. Podľa § 81 písm. e) Zákonníka práce totiž zamestnanec nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Týka sa to teda aj situácie, keď by zamestnanec svojím zdravotným stavom ohrozoval zdravie ostatných zamestnancov.

Zamestnávateľ môže v aktuálnej situácii (t.j. šírenie ochorenia COVID-19) v záujme ochrany zdravia ostatných zamestnancov ustanoviť povinnosť zamestnanca oznamovať svoj pobyt v rizikovej oblasti, prípadne iné skutočnosti, ktoré sú relevantné pre ochranu zdravia.

PREVENTÍVNE OPATRENIA NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA A ZAMESTNANCA

- **ospravedlnená neprítomnosť v práci** - postupuje sa na základe ustanovenia Zákonníka práce o dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ods. 1), kde zamestnávateľ ospravedlňuje neprítomnosť zamestnanca v práci z konkrétnych dôvodov. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti v prípade karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť v vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.
- **práca z domu** - novela Zákonníka práce v § 250b ods. 2 umožňuje zamestnávateľovi prikázať prácu z domu 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). 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.). Práca z domu sa nemusí použiť len u zamestnancov, kde je určité riziko, že už mohli byť nakazení alebo ktorí sú už v izolácii, ale aj s cieľom zníženia počtu zamestnancov v práci – napr. zvýšenie ochrany zamestnancov, ktorí dochádzajú z väčších vzdialeností a používajú hromadné dopravné prostriedky, ochrana zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, pre zamestnancov s deťmi, ak sú zatvorené školy, pre zamestnancov na pracoviskách „open space“, kde je vyššia koncentrácia osôb na jednom pracovisku.

- **čerpanie dovolenky** - zamestnávateľ môže určiť čerpanie dovolenky zamestnancovi len za podmienok ustanovených Zákonníkom práce. Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce je pri určovaní dovolenky potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Podľa § 111 ods. 4 Zákonníka práce čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 7 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.
- **čerpanie náhradného voľna** - ak má zamestnanec nevyčerpané náhradné voľno, do úvahy pripadá aj určenie čerpania náhradného voľna (podmienky vid. § 121 a § 122 Zákonníka práce).
- **zmena rozvrhu pracovných zmien** - podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce je rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Do úvahy teda pripadá aj zmena v rozvrhovaní práce. Aj v tomto prípade sú však zmeny v rozvrhu práce podmienené rôznymi skutočnosťami ako obsah pracovnej zmluvy, ustanovenia o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhovaní pracovného času, o dobe odpočinku.
- **ďalšie prekážky v práci na strane zamestnanca** – podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi aj pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr.
- **nepridelenie práce zamestnancovi** – prekážka v práci na strane zamestnávateľa – v osobitnom prípade, ako je zabránenie šíreniu COVID-19, nemusí zamestnávateľ rizikovým zamestnancom umožniť výkon práce na pracovisku s cieľom prevencie. V tomto prípade patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce). Ide teda o prípad, ak zamestnanec mal naplánované zmeny a zamestnávateľ mu oznámi, že mu prácu neprideli. Zákonník práce neobsahuje časové obmedzenie trvania tejto prekážky v práci, a teda je na rozhodnutí zamestnávateľa, v ako rozsahu toto opatrenie v tomto prípade použije.

Odpovede na najčastejšie otázky zamestnancov a zamestnávateľov

Zamestnávateľ musí mať zatvorenú prevádzku a zamestnancovi nemôže pridelať 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 pridelať 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 pridelať 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. poskytne 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 (súčasnne 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 situácie?

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 sústavnne sa pripravujúcich na povolanie, ktorý spravídla 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 nemeňte 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).

Informácie pre cezhraničných pracovníkov

S cieľom zabrániť šíreniu COVID-19 zaviedli členské štáty EÚ/EHP a Švajčiarsko, rovnako aj Slovenská republika, viacero reštriktívnych opatrení, medzi ktoré patrí aj obmedzenie vstupu na územie štátu. Táto situácia má výrazný dopad na zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby (živnostníkov), ktorí denne, prípadne na turnusy, prekračujú hranice členských štátov z pracovných dôvodov.

Zamestnancom, ktorí v súvislosti s opatreniami COVID – 19 nemajú možnosť vykonávať prácu v inom členskom štáte EÚ, odporúčame v prvom rade komunikovať so svojím zamestnávateľom. Zamestnanec má povinnosť informovať svojho zamestnávateľa o dôvode svojej neprítomnosti a zároveň má právo informovať sa u svojho zamestnávateľa o všetkých nárokoch vyplývajúcich z jeho pracovnoprávneho vzťahu. Ide napríklad aj o nároky prijaté v rámci mimoriadnych opatrení ako je napr. systém Kurzarbeit v Rakúsku.

V súvislosti so sociálnym zabezpečením môže pre takéhoto zamestnanca a živnostníka nastať potreba riešenia viacerých situácií.

Zamestnanec/živnostník platí poistné na sociálne poistenie v SR

Poistné: Ak zamestnanec/živnostník má rozhodnutie Sociálnej poisťovne o uplatniteľnej legislatíve SR (potvrďuje to dokument A1), znamená to, že je poistený na sociálne poistenie v SR. Postup pri prerušení činnosti v zahraničí prípadne zmene miesta výkonu práce nájdete na [webovej stránke Sociálnej poisťovne](#).

Nemocenské dávky: V situácii spojenej s COVID-19 majú takéto osoby po splnení všetkých zákonom stanovených podmienok nárok na nasledovné dávky nemocenského poistenia:

- **Pandemické ošetrovné** z dôvodu uzatvorenia predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo školy. Majú naň nárok nemocensky poistení rodičia (aj náhradní rodičia a osvojiteľia) počas krízovej situácie (od 12. marca 2020 do jej skončenia).
- **Pandemické nemocenské**, ktoré sa poskytuje poistencovi, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nariadenia karantény alebo izolácie.

[Viac informácií o pandemickom ošetrovnom a nemocenskom.](#)

Strata zamestnania: V prípade ukončenia alebo prerušenia výkonu zárobkovej činnosti majú zamestnanec/živnostník možnosť sa **evidovať na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny**. Zároveň si môžu požiadať o dávku v nezamestnanosti na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Na dávku v nezamestnanosti má nárok iba živnostník, ktorý bol dobrovoľne poistený v nezamestnanosti a splnil všetky zákonom stanovené podmienky.

Postup pri uplatnení jednotlivých dávok nájdete na [webovej stránke Sociálnej poisťovne](#), časť KORONAVÍRUS.

Zamestnanec/živnostník platí poistné na sociálne poistenie v inom členskom štáte EÚ a EHP

Ak je zamestnanec/živnostník poistený v inom členskom štáte EÚ/EHP, odporúčame sa obrátiť so žiadosťou o informácie ohľadne nároku na jednotlivé dávky sociálneho zabezpečenia na príslušný úrad v zahraničí. Dôvodom je, že legislatívne podmienky sociálneho poistenia a nároku na dávky sú v každom členskom štáte upravené rozdielne.

Strata zamestnania: Toto odporúčanie platí aj v prípade prerušenia alebo straty zamestnania a následného uplatnenia si nároku na dávku v nezamestnanosti. Nezamestnaná osoba by si mala prioritne po skončení výkonu zárobkovej činnosti uplatniť nárok na dávku v nezamestnanosti v členskom štáte posledného zamestnania, t.j. kde platí poistné. Upozorňujeme na možnosť exportu dávky v nezamestnanosti na územie SR, ktorý povoľuje inštitúcia členského štátu príslušná na výplatu dávky.

V prípade, ak nezamestnaná osoba nevyužije možnosť uplatniť si nárok na dávku v nezamestnanosti v členskom štáte posledného zamestnania, môže sa evidovať na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny a požiadať o dávku v nezamestnanosti miestne príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne (podľa trvalého pobytu osoby).

Informácie o obmedzeniach v pracovnej mobilite v EÚ/EHP

Užitočné informácie o aktuálnej situácii na trhu práce v súvislosti s koronavírusom pre občanov zamestnaných vo vybraných krajinách nájdete na stránke EURES: https://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=1406

Informácie o situácii na pracovnom trhu v súvislosti s koronavírusom v ďalších krajinách nájdete na stránke EURES v sekcii Životné a pracovné podmienky v EÚ/EHP. Po výbere konkrétnej krajiny pokračujte na ďalšie informácie - https://www.eures.sk/zivotne_podmienky.php

Všeobecné informácie pri návrate zo zahraničia na územie Slovenska (povinnosti voči inštitúciám sociálneho zabezpečenia, informácie o nárokoch dávky).

Živnostenské povolenie

V prípade, ak má osoba živnostenské povolenie, ktoré vydal príslušný živnostenský úrad v Slovenskej republike, pri akejkolvek zmene výkonu živnosti postupuje osoba podľa právnych predpisov SR.

V prípade, že má osoba živnostenské povolenie vydané príslušným úradom v zahraničí, je potrebné ho kontaktovať aj pri zmenách súvisiacich s výkonom tejto živnosti.

Podrobnejšie informácie o zavedených opatreniach v niektorých členských štátoch:

Rakúsko:

https://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=1411

<https://jobundcorona.at/>

<https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html>

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem>

Česká republika:

https://www.eures.sk/clanok_detail.php?katId=192

<https://www.cssz.cz/web/cz/-/doporuceny-postup-osvc-vuci-ossz>

Taliansko:

https://www.eures.sk/clanok_detail.php?katId=179

https://fareimpresa.comune.milano.it/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=139&Itemid=78