



Legal Alert

Weinhold Legal

Mimoriadne opatrenia vlády SR a možnosti slovenských zamestnávateľov

V súvislosti s ochorením COVID-19 platí na Slovensku **od štvrtka 12. marca 2020, 6:00 hod. mimoriadna situácia** vyhlásená vládou SR. V nadväznosti na vyhlásenú mimoriadnu situáciu prijal Ústredný krízový štáb na svojom zasadnutí dňa 12. marca 2020 opatrenia, ktorých súhrn je uverejnený na adrese https://www.minv.sk/swift_data/source/images/stab-suhrn-opatreni-12032020.pdf.

Medzi najvýznamnejšími opatreniami možno uviesť:

- ▶ povinná 14-dňová karanténa pre všetkých, ktorí sa vrátia zo zahraničia;
- ▶ od piatku 13. marca 2020, 7:00 hod. zatvorenie lyžiarskych stredísk, akvaparkov, wellness centier, kúpeľov, zábavných podnikov, barov, diskoték, fitness centier, kultúrnych zariadení;
- ▶ počas víkendu 14. – 15. marca 2020 zatvorenie obchodných centier s výnimkou potravín, lekární a drogérií; hotely a reštaurácie zatiaľ zostanú otvorené;
- ▶ od pondelka 16. marca 2020 zatvorenie všetkých predškolských a školských zariadení a voľnočasových zariadení pre deti.

Vo svetle spomínaných vládnych opatrení vyvstáva otázka aké zákonné opatrenia majú k dispozícii slovenskí zamestnávatelia z pohľadu pracovného práva na zmiernenie dopadu týchto mimoriadnych opatrení spojených so značnými finančnými stratami.

Pokiaľ zamestnávateľ stratí možnosť zamestnávať zamestnanca z iných dôvodov ako pre nepriaznivé poveternostné vplyvy či technické alebo organizačné nedostatky v organizácii práce zamestnávateľa (napr. pre chyby v strojoch či pracovných podkladoch), bude sa táto situácia, aj v prípade objektívnych dôvodov (nezavinených zamestnávateľom), kvalifikovať ako **iná prekážka na strane zamestnávateľa spojená s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy spravidla v sume jeho priemerného zárobku**.

Za účelom aspoň čiastočnej minimalizácie negatívnych finančných dopadov spojených s touto zákonnou úpravou môže zamestnávateľ zvážiť uplatnenie nasledovných opatrení pri splnení stanovených zákonných podmienok:

1. Nižšia náhrada mzdy v prípade inej prekážky na strane zamestnávateľa

Ak má zamestnávateľ vymedzené v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pokrývajúce súčasný mimoriadny stav, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, jedná sa o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume určenej dohodou, najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Takúto dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa ani dohodou s jednotlivými zamestnancami.

1. Hromadné čerpanie dovolenky

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky,



Legal Alert

Weinhold Legal

ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov, za ktoré je možné považovať situáciu spôsobenú ochorením COVID-19 a prijatými mimoriadnymi opatreniami vlády SR. Pokiaľ u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže zamestnávateľ nariadiť hromadné čerpanie dovolenky bez súhlasu zamestnancov, a to na obdobie max. 2 týždňov.

2. Čerpanie náhradného voľna

Zamestnávateľ, ktorý má s jednotlivými zamestnancami uzavretú dohodu ohľadom poskytnutia náhradného voľna za prácu nadčas, týmto zamestnancom vznikol nárok na poskytnutie náhradného voľna, ktorý si zamestnanci zatiaľ nevyčerпали, a zamestnávateľ sa s nimi dohodne (odporúčaná je písomná forma pre dôkazné účely), môžu títo zamestnanci čerpať náhradné voľno počas zatvorenia prevádzky zamestnávateľa z dôvodu karanténneho opatrenia ochrany verejného zdravia.

3. Využitie konta pracovného času

Pokiaľ je u zamestnávateľa zavedené konto pracovného času, bude zamestnávateľ v rámci tohto spôsobu nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času zamestnancovi platiť dohodnutú mzdu bez ohľadu na počet odpracovaných hodín, teda aj keď zamestnanec nebude pracovať vôbec. Po odpadnutí prekážok v práci bude však zamestnanec povinný za zákonom stanovených podmienok pracovné manko dopracovať bez nároku na zvýšenú odmenu.

Konto pracovného času môže zamestnávateľ zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo dohodou so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa ani súhlasom jednotlivých zamestnancov. Konto pracovného času so sebou nesie i určité riziká pre zamestnávateľa v prípade, keď zamestnanec vo vyrovnávacom období neodpracuje pracovné manko a skončí pracovný pomer so zamestnávateľom.

4. Práca z domu

Zamestnanec môže vykonávať prácu z domu, ak to povaha práce nevyklučuje a zamestnanec s tým súhlasí.

5. Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

Ak sú niektorí zo zamestnancov zamestnávateľa v karanténe, ošetrojú chorého člena rodiny či sa starajú o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy z dôvodu hrozby ochorenia COVID-19 (na základe vyššie spomínaných mimoriadnych opatrení vlády), jedná sa o prekážku v práci týchto zamestnancov z dôvodu všeobecného záujmu, za ktorú im prináleží náhrada príjmu počas prvých 10 kalendárnych dní karantény od zamestnávateľa podľa zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, t. j. spravidla prvé tri dni 25% denného vymeriavacieho základu (zjednodušene vyjadreného ako priemerná hrubá mzda zamestnanca pripadajúca na jeden



Legal Alert

Weinhold Legal

kalendárny deň), od štvrtého do desiateho dňa 55% denného vymeriavacieho základu a následne od Sociálnej poisťovne vo výške 55% denného vymeriavacieho základu.

Informácie uvedené v tomto bulletine sú prezentované na základe nášho najlepšieho presvedčenia a poznatkov získaných v čase, keď bol tento text daný do tlače. Avšak konkrétne informácie vzťahujúce sa k témam uvedeným v tomto bulletine by mali byť konzultované skôr, než na ich základe bude urobené akékoľvek rozhodnutie.

Informácie uvedené v tomto bulletine súčasne nemožno chápať ako vyčerpávajúci popis relevantnej problematiky a všetkých možných dôsledkov. Ďalej si dovoľujeme poznamenať, že na niektoré záležitosti uvádzané v tomto bulletine môžu existovať rôzne právne názory. Je teda možné, že v budúcnosti prevládne iný právny názor, ako ten, čo je uvedený v texte.

Za účelom získania ďalších informácií kontaktujte, prosím, partnera / manažéra, s ktorým ste zvyčajne v spojení, alebo nižšie uvedených advokátov tímu Weinhold Legal:



Tomáš Čermák
vedúci advokát

tomas.cermak@weinholdlegal.com



Karin Konečná
advokát

karin.konecna@weinholdlegal.com