



NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE OD 4.4.2020

Parlament schválil 2. apríla 2020 novelu Zákonníka práce, ktorá zavádza niekoľko zmien v súvislosti s koronavírusom, ktoré v pracovnom práve zavádzajú určité odchýlky. Tieto odchýlky budú platiť nielen v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ale ešte aj počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Novela nadobudla účinnosť 4.4.2020.

Možnosť prikázať prácu z domu (home-office)

Donedávna práca z domu – tzv. home-office predstavovala jeden z najobľúbenejších zamestnaneckých benefitov. S tým súvisí aj jedno z opatrení, ktoré sa zavádza v záujme predchádzania šíreniu ochorenia Covid-19. **Ide o právo zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi prácu z domu**, za predpokladu, že práca vykonávaná zamestnancom to umožňuje, práca na pracovisku nie je nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu šírenia prenosnej choroby. Zamestnávateľ môže nariadiť home-office aj v prípade, ak to zamestnanec odmieta. Tým ale nie je dotknutá dohoda zamestnávateľa so zamestnancom na vykonávaní práce z domácnosti (tzv. home-office). Taktiež zamestnanec má v zmysle schválenej novely právo vykonávať prácu z domu, ak na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré by bránili vykonávať prácu z domácnosti.

Oznamovanie pracovných zmien vopred

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ v zmysle novely povinný oznámiť zamestnancovi **najmenej dva dni vopred a s platnosťou najmenej na týždeň**. Ponecháva sa však možnosť dohodnúť sa so zamestnancom podľa potreby na kratšej dobe oznamovania rozvrhnutia pracovného času.

Zvýšená ochrana zamestnancov

Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci pre dôležitú osobnú prekážku v práci, ktorou je karanténa alebo izolácia. Zamestnancovi za tento čas nepatrí náhrada mzdy.

Zamestnanec, ktorý je v karanténe alebo využil dôležitú osobnú prekážku v práci na starostlivosť o dieťa, sa posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Tým pádom sa naňho vzťahuje napr. zákaz výpovede. To platí rovnako aj pokiaľ ide o návrat zamestnanca do zamestnania. Cieľom je zabezpečiť týmto zamestnancom rovnakú ochranu, aká sa poskytuje zamestnancovi, ktorý je dočasne práceneschopný.

80 % náhrada mzdy zamestnancom, ktorí pracujú v zatvorenej prevádzke

Novela Zákonníka práce zavádza tiež, že zatvorenie prevádzky zamestnávateľa z dôvodu rozhodnutia štátneho orgánu, resp. vyhlásenia núdzového stavu, **znamená prekážku v práci na strane zamestnávateľa**. V takomto prípade patrí zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať z týchto dôvodov prácu, **náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného mesačného zárobku**, najmenej však vo výške minimálnej mzdy.

Skracuje sa lehota na určenie čerpania dovolenky

Čerpanie dovolenky spravidla určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom, pričom v súčasnosti platí, že čerpanie dovolenky musí zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. **Zamestnávateľ nie je oprávnený poslať zamestnanca na dovolenku zo dňa na deň, novela Zákonníka práce však túto lehotu skracuje na sedem dní. Pri nevyčerpanej dovolenke za predchádzajúci rok, ktorá sa prenáša, postačuje, aby zamestnávateľ oznámil čerpanie minimálne dva dni vopred.**

Menej povinností v oblasti BOZP

Súčasne dochádza aj k úbytku povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP počas tejto mimoriadnej situácie. Zamestnávateľ nie je povinný oboznámiť zamestnanca pri jeho prijatí, preložení, alebo zavedení nového pracovného postupu s právnymi predpismi na úseku BOZP, zásadami bezpečnej práce, s nebezpečenstvom a ohrozením. Predpokladom je, že túto povinnosť nie je objektívne možné splniť. Nesplnenie tejto povinnosti súčasne nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie. Túto povinnosť je však zamestnávateľ povinný splniť ihneď, ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie.

Túto povinnosť nie je objektívne možné splniť napr. v prípade hromadného školenia, nakoľko platí zákaz hromadných podujatí. Naopak, objektívne splniť túto povinnosť je možné napr. v prípade, ak má zamestnávateľ už zavedený e-learning alebo má dodávateľa, ktorý vie prostredníctvom e-learningu zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s BOZP.

