

# Pracovní právo a COVID

**11. november 2020**

Mgr. Jana Sapáková  
Vedúca advokátka

JUDr. Helga Vernarcová  
Advokátka

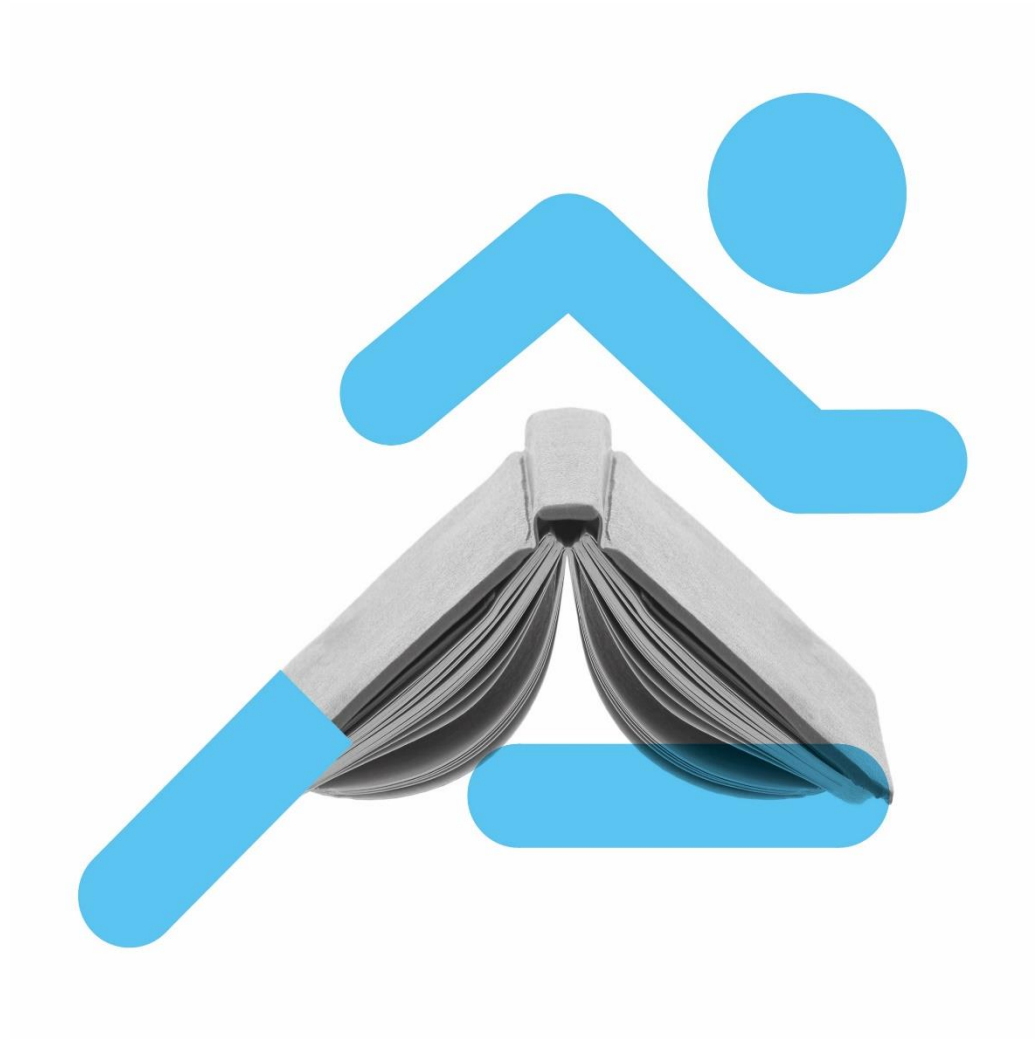


# Obsah

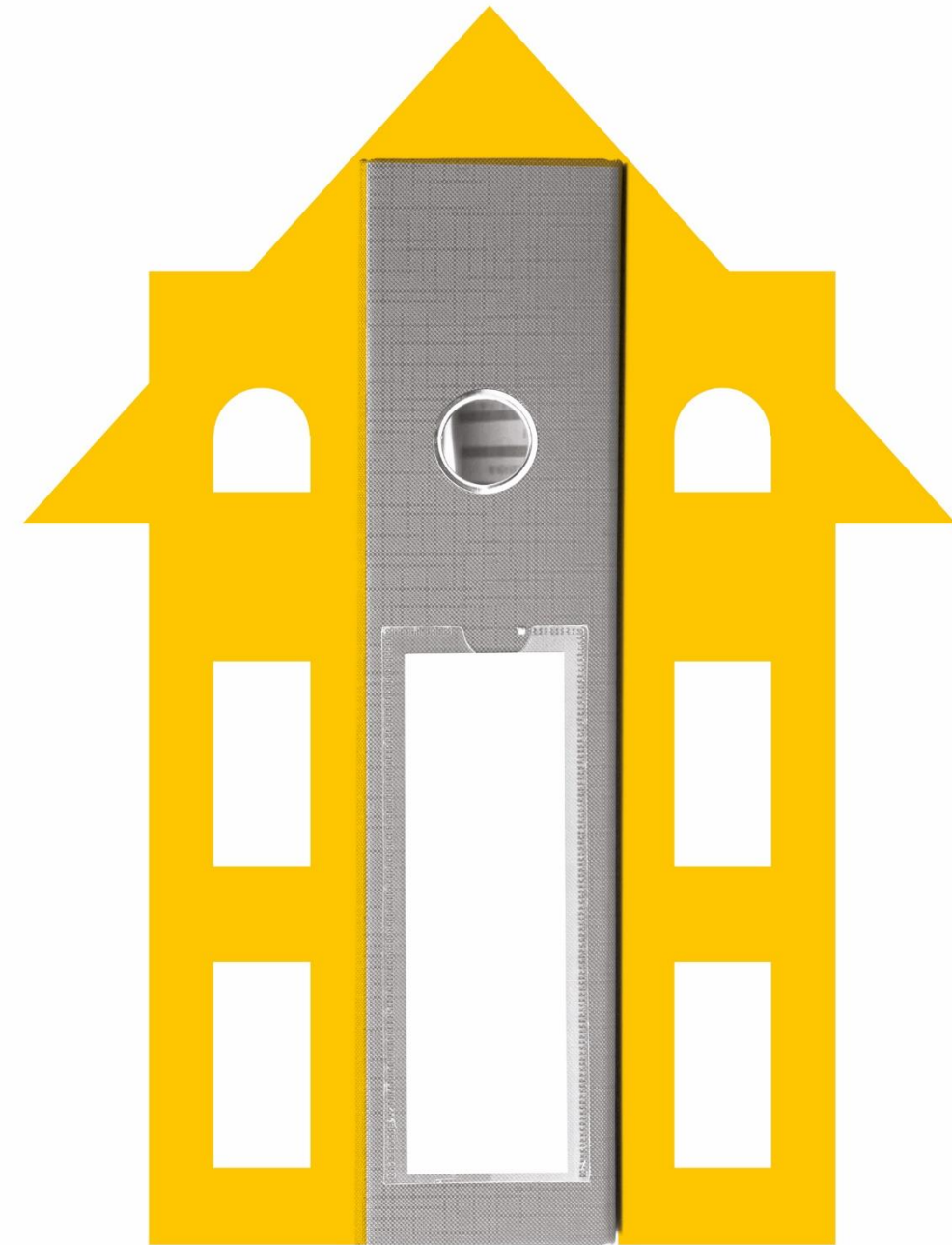
1. Zmeny v zákonníku práce
  - Home office
  - Čerpanie dovolenky
  - Ospravedlnenie neprítomnosti v práci
  - Minimálna mzda, príplatky
2. Plánované zmeny zákonníka práce
  - Home office
  - Stravné lístky
  - Odbory
3. Zamestnávanie cudzincov v mimoriadnej situácii – platnosť pobytových a pracovných povolení
4. Opatrenia COVID – pravidlá na pracovisku, odstup, rúška, meranie teploty, informácie o zdravotnom stave, o mieste dovolenky



## Zmeny v zákonníku práce



**Home office**



## Čo rozumieme pod pojmom home office

- HO je upravený v zákonníku práce iba okrajovo, a to ako práca, ktorú zamestnanec vykonáva **príležitostne** alebo za **mimoriadnych okolností** so **súhlasom zamestnávateľa** alebo po **dohode** s ním **doma** alebo na **inom** ako zvyčajnom mieste výkonu práce
- Od HO treba odlišovať domácku prácu a teleprácu, pri ktorých absentuje kritérium „príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“
- Podmienky HO môžu byť upravené zamestnávateľom jednostranne v internej smernici

## HO treba odlíšiť od domáckej práce a telepráce

§ 52 ods. 1 ZP: Pracovný pomer zamestnanca, ktorý:

- vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) **alebo**
- vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve (i) doma alebo na inom dohodnutom mieste (ii) s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) (**a zároveň**)
- v pracovnom čase, **ktorý si sám rozvrhuje,**

sa spravuje týmto zákonom **s odchýlkami uvedenými** ďalej v zákone.

## Odchýlky od ZP

- Na ZC sa nevzťahujú ustanovenia
  - o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času,
  - o nepretržitom dennom odpočinku,
  - o nepretržitom odpočinku v týždni a
  - o prestojoch.
- Pri dôležitých osobných prekážkach v práci ZCovi nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- nepatrí mu
  - mzda za prácu nadčas,
  - mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
  - mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
  - mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
  - mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a
  - mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,**ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.**

## Na zamyslenie

- Čo ak sa neuplatní časť ustanovenia o samostatnom rozvrhovaní pracovného času zamestnancom?
- Uplatnia sa potom odchýlky uvedené ďalej v ustanovení § 52 ods. 1 ZP?
- Inými slovami: je možné dohodnúť DP / TP aj bez uplatnenia zákonných odchýlok?



## Na zamyslenie (pokračovanie)

- Pokiaľ chce zamestnávateľ rozvrhnúť pracovnú dobu zamestnancovi pracujúcemu vo forme DP / TP, odchýlky sa neuplatnia
- Je nutné štandardne rozvrhnúť pracovnú dobu a taktiež ju evidovať
- Evidencia pracovného času – vyžaduje spoluprácu zamestnanca
- Prekážky v práci na strane zamestnanca aj zamestnávateľa sa uplatnia v celom rozsahu
- Právo na všetky príplatky

## Domácka práca, telepráca - rozdiely

- Rozdiel medzi domáckou prácou a „home-office“
  - DP má pravidelný charakter, pričom HO má príležitostný charakter
- Rozdiel medzi domáckou prácou a telepracou
  - Obe formy práce sú vykonávané z domu alebo iného dohodnutého miesta
  - Rozdiel spočíva v tom, že pri telepráci zamestnanec využíva IT technológie (počítače, SW, internetové pripojenie, prenos dát atď.)

# Home office – zmena zavedená zákonom č. 66/2020 Z. z.

## § 250b zákonníka práce

- Účinnosť zmeny: od 4.4.2020
- Ustanovenie §-u 250b platí len počas účinnosti opatrení na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a 2 mesiace po ich odvolaní
- Momentálne je v SR vyhlásený núdzový stav a mimoriadna situácia:
  - Uznesenie Vlády SR č. 306/2020 Z.z. zo 4.11.2020, ktorým vláda reguluje rozsah zákazu vychádzania podľa jednotlivých okresov; nariadenie sa vzťahuje na obdobie od 9.11.2020 do 14.11.2020, v časocho mimo 1:00 ráno – 5:00 ráno

## Home office – zmena zavedená zákonom č. 66/2020 Z. z.

### **Novela zaviedla nasledovné zmeny:**

Za účelom predchádzania vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

#### **a) zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi prácu z domu**

— dohodnutý druh práce musí umožňovať výkon práce z domu

#### **b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce z domu**

— dohodnutý druh práce musí umožňovať výkon práce z domu

— na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domu

## Ako väčšinou vyzerá režim HO – za obvyklých podmienok?

- Uplatňuje sa na niekoľko dní v týždni alebo mesiaci
- Zamestnanec pracuje aj v kancelárii, nielen doma
- Využíva ICT
- Pre vybrané skupiny zamestnancov
- Zamestnávateľ určuje pracovnú dobu alebo aspoň minimálnu dostupnosť zamestnanca
- Je vnímaný ako benefit
- **Implementácia**
  - Uzavretie dodatku k pracovnej zmluve so zamestnancom – miesto výkonu práce, rozsah home office, a pod.
  - Vnútorňý predpis – všeobecné pravidlá fungovania

## Ako zmluvne dojednať domácku prácu / teleprácu

- Uvedením konkrétnej adresy ako miesta výkonu práce v pracovnej zmluve:
  - „Strany sa dohodli, že miestom výkonu práce bude ADRESA“
  
- Bez uvedenia adresy (flexibilnejšie):
  - „Strany sa dohodli, že ZC bude prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávať z adresy svojho aktuálneho trvalého bydliska. Túto adresu je ZC povinný oznámiť zamestnávateľovi aspoň 14 dní vopred.“
  
- Na dobu určitú / neurčitú
  - Ak strany vedia vopred, že sa DP dojednáva iba na určitý čas (napr. 1 rok), možno dojednať DP v pracovnej zmluve aj na dobu určitú

# Čerpanie dovolenky



## Lehota na oznámenie čerpania dovolenky - zák. č. 66/2020 Z. Z.

- Zmena platí iba v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní
- Čerpanie dovolenky určuje vždy zamestnávateľ

### **Lehota na oznámenie čerpania dovolenky počas krízy**

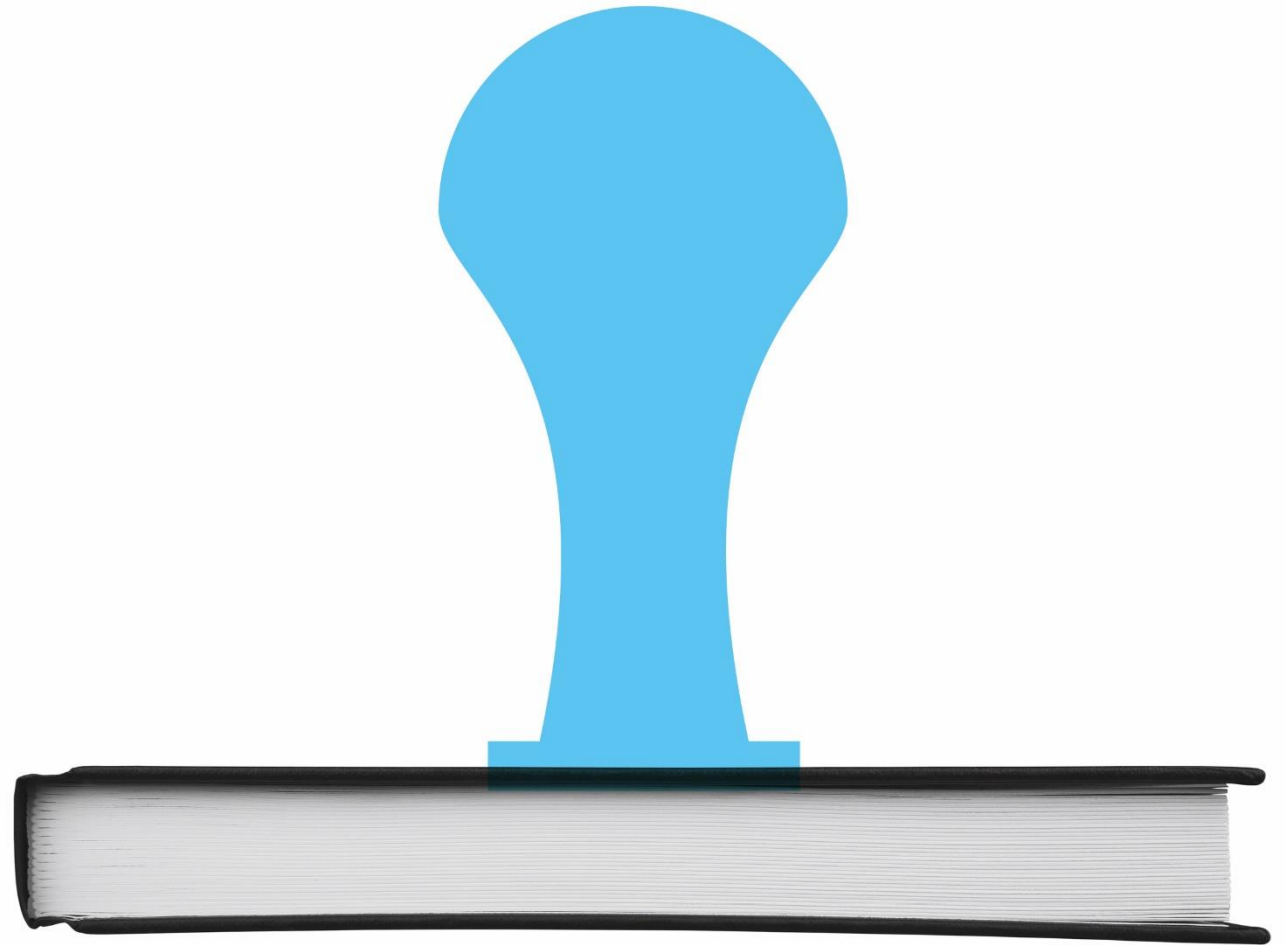
- Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť najmenej dva dni vopred, ak ide o tzv. „starú dovolenku“
- Inak je čerpanie dovolenky povinný oznámiť najmenej 7 dní vopred
- Toto obdobie sa môže skrátiť so súhlasom zamestnanca

### **Zvyčajná lehota na oznámenie čerpania dovolenky**

- Po skončení mimoriadnej situácie sa čerpanie dovolenky opäť bude oznamovať najmenej dva týždne vopred



# Ospravedlnenie neprítomnosti v práci



## Ospravedlnenie neprítomnosti v práci - zák. č. 66/2020 Z. z.

- Zmena platí iba v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní
- Za tzv. prekážku v práci na strane zamestnanca sa považuje izolácia alebo karanténne opatrenie uložené zamestnancovi.
- Počas izolácie alebo karanténneho opatrenia nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy od zamestnávateľa
- Zamestnanec je považovaný za zamestnanca na PN – dostáva „pandemickú PN“

# Minimálna mzda Príplatky



# Zákon č. 294/2020 Z. z. – zmena zákona o minimálnej mzde

Na rok 2021 sa stanovuje

- suma mesačnej minimálnej mzdy na **623 eura**
- suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na **3,580 eura**

# Zákon č. 294/2020 Z. z. – zmena zákonníka práce

Od 1.1.2021 sa príplatky ku mzde nebudú stanovovať percentom, ale pevnou sumou.

- Za každú hodinu **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti** mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej v sume **0,72 eura**
- Za každú hodinu práce v **sťažených podmienkach** patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej v sume **0,72 eura**.
- Zamestnancovi patrí za prácu v **sobotu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **1,79 eura** (namiesto pôvodných 50% minimálnej mzdy), za prácu v **nedel'ú** **3,58 eura** (namiesto pôvodných 100% minimálnej mzdy).
- U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa vyššie uvedeného, najmenej však v sume **1,61 eura** (namiesto 45% minimálnej mzdy), v nedel'ú **3,22 eura** (namiesto 90% minimálnej mzdy).

## Zákon č. 294/2020 Z. z. – zmena zákonníka práce

Od 1.1.2021 sa príplatky ku mzde nebudú stanovovať percentom, ale pevnou sumou.

- Zamestnancovi patrí za **nočnú prácu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **1,43 eura** (namiesto 40% MM), a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho **rizikovú prácu**, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **1,79 eura** (namiesto 50% MM).

# Oslobodenie časti príjmu od odvodov

Na základe vládou schválenej novely zákona o sociálnom poistení nastane od 1.1.2021 nasledovná zmena ohľadne 13. a 14. platu:

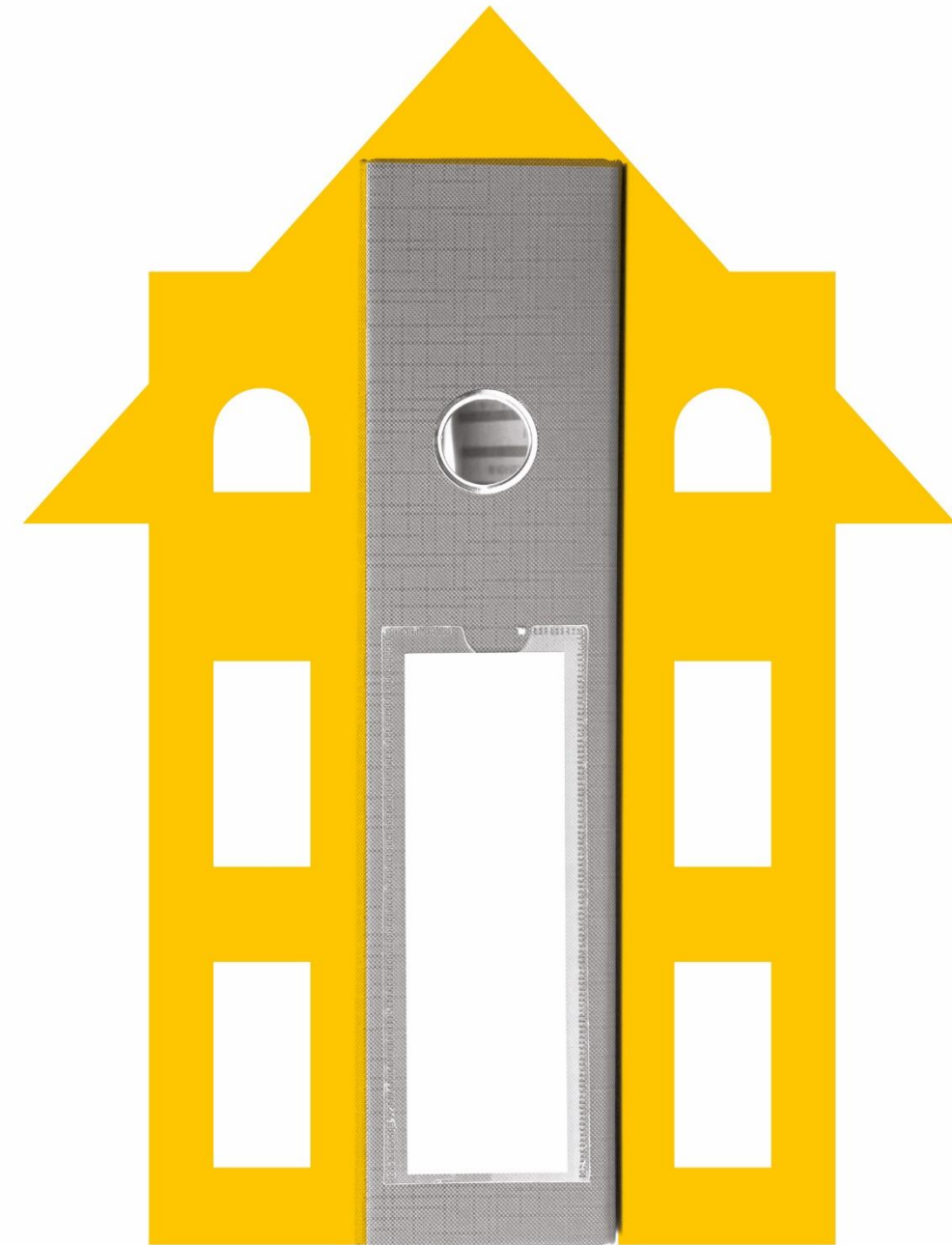
- 13. plat bude v roku 2021 oslobodený od sociálneho poistenia maximálne do výšky 500 eur súhrnne od všetkých zamestnávateľov, teda nebude oslobodený vo výške 500 eur od každého zamestnávateľa zvlášť,
- 14. plat bude v roku 2021 oslobodený od sociálneho poistenia maximálne do výšky 500 eur súhrnne od všetkých zamestnávateľov, teda nebude oslobodený vo výške 500 eur od každého zamestnávateľa zvlášť.
- Podmienečné oslobodenie týchto príjmov od dane z príjmu a zdravotného poistenia za splnenia určitých podmienok ostáva aj naďalej.

## Plánované zmeny zákonníka práce





# Home office – návrh novej právnej úpravy



## Návrh zmeny od 1.3.2021

- Definícia domáckej práce a telepráce – má ísť o prácu, ktorá sa síce môže vykonávať na pracovisku zamestnávateľa, ale pravidelne sa vykonáva v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z **domácnosti** zamestnanca
- Kritérium príležitostnosti alebo mimoriadnych okolností ostáva, vtedy nejde o DP / TP, práca vykonávaná z domácnosti alebo iného dohodnutého miesta
- Definuje sa, čo sa rozumie pod domácnosťou – ide o dohodnuté miesto; v zmluve ale možno dohodnúť, že sa bude vykonávať v mieste, ktoré si určí zamestnanec, ak to povaha práce dovoľuje
- Strany sa môžu dohodnúť, že pracovný čas si bude rozvrhovať zamestnanec sám, v takom prípade budú platiť odchýlky

## Návrh zmeny od 1.3.2021

- Povinnosti zamestnávateľa:
  - Zabezpečiť a udržiavať technické / programové vybavenie, ak ZC nemá využívať vlastné vybavenie
  - Zabezpečiť ochranu údajov
  - Uhrádzať zvýšené náklady zamestnanca, ak používa vlastné vybavenie
  - Informovať zamestnanca o obmedzeniach používania technického a programového vybavenia
  - Predchádzať izolácii zamestnanca a umožniť mu vstup na pracovisko za účelom stretávok s inými zamestnancami
  - Umožniť prístup k prehĺbovaniu kvalifikácie rovnako, ako porovnateľnému zamestnancovi

## Návrh zmeny od 1.3.2021

- Práva a povinnosti zamestnanca:
  - Povinnosť **bezodkladne informovať** zamestnávateľa o technických problémoch, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu
  - **Právo byť off-line** (právo na odpojenie) počas nepretržitého denného a týždenného odpočinku, dovolenky, sviatku a prekážky v práci (okrem pohotovosti a nadčasov). Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec v tomto čase odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn.
  - Právo na porovnateľné pracovné podmienky – nesmie byť znevýhodnený.

# Stravovanie zamestnancov



## Návrh zmeny od 1.3.2021

### Všeobecná povinnosť

- Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi.
- Táto povinnosť sa od 1.3.2021 nemá vzťahovať na zamestnancov, ktorým sa poskytuje príspevok na stravovanie

## Návrh zmeny od 1.3.2021

- Návrh na zmenu v oblasti zabezpečenia stravovania zamestnancov je taký, že zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
- Zamestnávateľ musí určiť primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca, a postup, ktorý sa uplatní, ak zamestnanec výber neuskutoční v danej lehote
- Zamestnanec môže byť viazaný svojim výberom max. 24 mesiacov; túto dobu určí zamestnávateľ
- Suma finančného príspevku je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravu iným zamestnancom, minimálne ale 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky

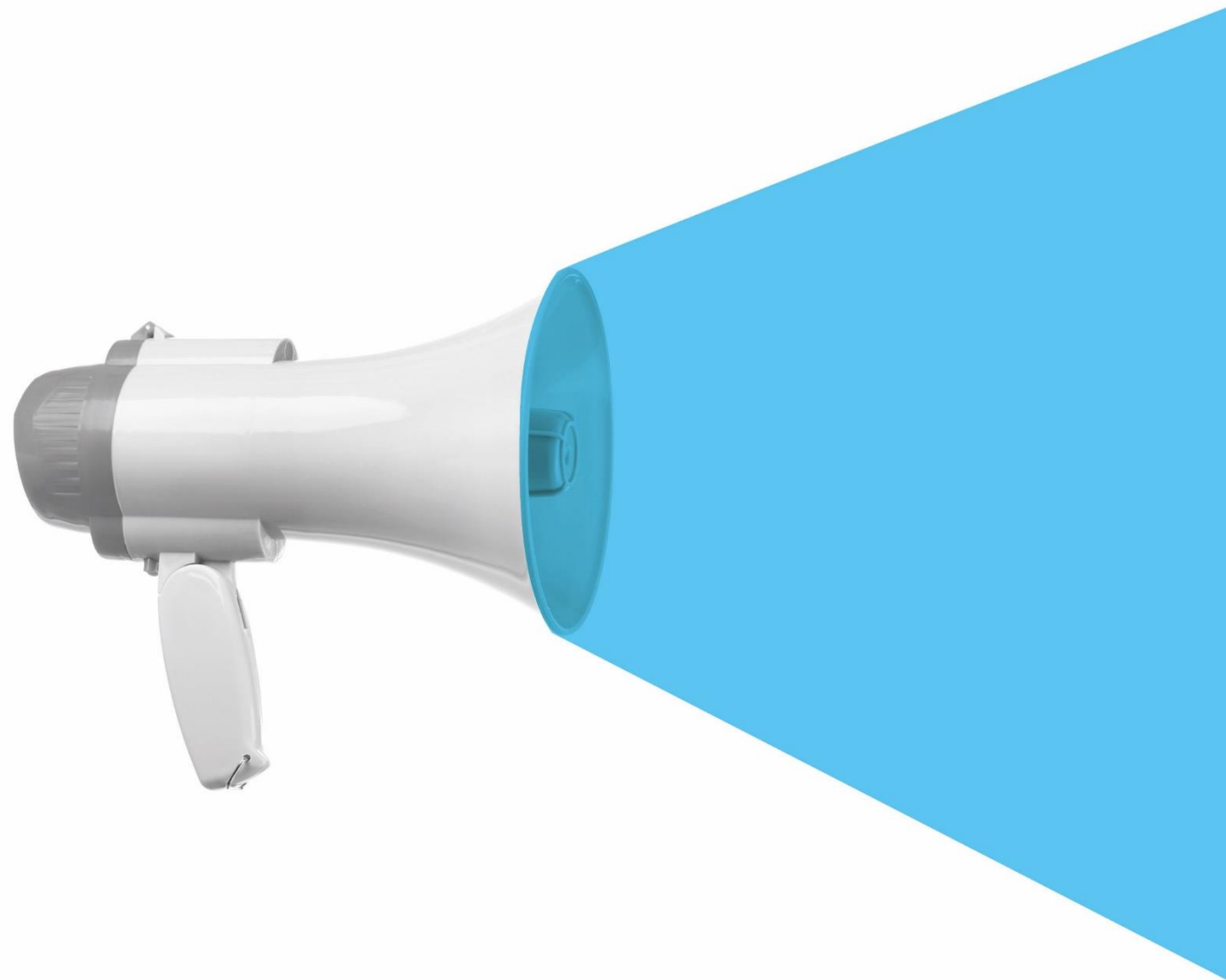
## Návrh zmeny od 1.3.2021

- Prechodné ustanovenie týkajúce sa finančného príspevku na stravovanie (§ 250p):

Ak zamestnávateľ uzavrel pred 1. marcom 2021 zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, je povinný postupovať v zmysle nových povinností až po skončení účinnosti takej zmluvy, ale najneskôr **od 1.1.2022.**



**Odbory**



## Návrh zmeny od 1. 3. 2021

- Podmienkou pôsobenia v odborovej organizácii u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom.
- Za odborovú organizáciu koná orgán určený jej stanovami.
- Odborová organizácia písomne oznámi zamestnávateľovi, kto za ňu koná.

# Zamestnávanie cudzincov v mimoriadnej situácii a Brexit



# Zamestnávanie cudzincov v mimoriadnej situácii – zák. č. 73/2020 Z. z.

- Novela zákona o pobyte cudzincov – 404/2011 Z. z. nadobudla účinnosť 9. apríla 2020
- Platnosť prechodného, trvalého, tolerovaného pobytu cudzinca neuplynie skôr ako dva mesiace od odvolania krízovej situácie
- Novela zákona o službách zamestnanosti – 5/2004 Z.z., účinnosť od 21.5.2020
- Zamestnanec môže pracovať bez potreby vydania nového potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta – do dvoch mesiacov od odvolania krízovej situácie (ak potvrdenie malo skončiť počas krízovej situácie alebo jeden mesiac po jej skončení)
- Za predpokladu, že nedôjde k zmene miesta výkonu práce, profesie a zamestnávateľa

# Brexit

- UK štátni príslušníci
- 2 skupiny:
- 1. pobyt na SK už pred 31.12.2020
- Registrácia do 30.6.2021 a výmena pobytovej karty za Third Country National residence card
- 2. pobyt na SK až po 31.12.2020
- platia pre nich pravidlá ako pre ostatných štátnych príslušníkov tretích krajín

# Opatrenia COVID



# Aktuálne opatrenia

- Uznesenie Vlády SR č. 704/2020 – zákaz vychádzania a z neho plynúce výnimky
- Vyhláška ÚVZ z 6.11.2020 – zákaz vstupu zamestnancov na pracovisko bez negatívneho výsledku testu, v „červených okresoch“, zamestnávateľ môže nahliadnuť do certifikátu; odopretie vstupu z dôvodu, že zamestnanec nespĺňa požiadavky BOZP (§ 5 zákona č. 124/2006 Z.z. – všeobecné zásady prevencie)
- Možnosti:
  - a) Prekážka na strane zamestnávateľa
  - b) Prekážka na strane zamestnanca (ospravedlniteľná)
  - c) Neospravedlnená absencia = závažné porušenie pracovnej disciplíny
  - d) Dovolenka
  - e) Pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje
  - f) Pracovné voľno za nadčasy
  - g) Pracovné voľno bez náhrady mzdy
  - h) Home office
- Vyhlášky ÚVZ z 29.10.2020 – rúška

## Aktuálne opatrenia

- Meranie teploty – je povolené (právny základ najčastejšie plnenie zákonnej povinnosti (napr. BOZP – zabezpečenie bezpečného pracoviska), prípadne oprávnený záujem)
- Termokamery – je potrebné splniť aj povinnosti ohľadne ochrany osobných údajov
- Informácie o kontaktoch zamestnancov a dovolenkových destináciách – je možné používať dotazníky, je ale potrebné upraviť spracúvanie týchto dát z pohľadu GDPR



# Diskusia

Priestor na Vaše otázky



**Ďakujem za pozornosť !**

# Kontakt



## Jana Sapáková

Vedúca advokátka | Eversheds Sutherland

T: +421 2 3278 6411

M: +421 918 709 313

jana.sapakova@eversheds-  
sutherland.sk

- Je advokátka, ktorá sa vo svojej praxi špecializuje na pracovné právo, občianske a obchodné právo
- Od roku 2008 patrí do tímu našej advokátskej kancelárie
- Predtým pôsobila ako advokátka pre advokátsku kanceláriu Heringeš & Partner
- Študovala na právnickej fakulte univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a absolvovala postgraduálne štúdium „Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht (LL.M.Eur.) na právnickej fakulte univerzity Ludwig-Maximilian v Mníchove
- Okrem slovenského materinského jazyka ovláda nemecký a anglický jazyk

# Kontakt



**Helga Vernarcová**

Advokátka | Eversheds Sutherland

T: +421 2 3278 6411

M: +421 918 709 316

helga.vernarcova@eversheds-sutherland.sk

- Vo svojej praxi sa zameriava predovšetkým na pracovné právo a ochranu osobných údajov, v ktorej oblasti je držiteľkou medzinárodne uznávaných certifikátov Certified International Privacy Professional / Europe (CIPP/E) a Certified International Privacy Manager (CIPM)
- Taktiež sa venuje korporátnej a obchodnoprávnej agende a právu duševného vlastníctva
- v minulosti bola vedúcou advokátkou advokátskej kancelárie Balcar, Polanský & spol
- Právnickú fakultu Univerzity Komenského v Bratislave ukončila v roku 2005
- Okrem Slovenskej advokátskej komory je členkou International Association of Privacy Professionals
- Popri rodnej slovenčine ovláda anglický a čiastočne nemecký jazyk

**[eversheds-sutherland.sk](https://eversheds-sutherland.sk)**

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved.

*Slovak Republic*

**Eversheds Sutherland**

T: +421 232 786 411

E: [bratislava@eversheds-sutherland.sk](mailto:bratislava@eversheds-sutherland.sk)

Cintorínska 3/a  
811 08 Bratislava  
Slovakia

*Czech Republic*

**Eversheds Sutherland**

T: +420 255 706 500

E: [paha@eversheds-sutherland.cz](mailto:paha@eversheds-sutherland.cz)

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
Praha 8, 186 00  
Czech Republic