



**Vec: Právne stanovisko k aplikácii jednotlivých pracovnoprávných inštitútov v nadväznosti na vydané rozhodnutie Úradu verejného zdravotníctva SR o zatvorení škôl z dôvodu zabránenia šírenia nového koronavírusu**

---

Na základe mnohých otázok týkajúcich sa výkladu a uplatňovania vybraných pracovnoprávných inštitútov (výkon práce podľa §52 ods. 5 Zákonníka práce tzv. home office, dovolenka, prekážky v práci, stravovanie) počas trvania osobitného režimu preventívnych opatrení na predchádzanie šírenia ochorenia COVID-19 vydávame z účelom zjednotenia správnej aplikácie predmetných inštitútov nasledovné stanovisko.

**Výkon práce podľa §52 ods. 5 (ďalej aj Home office)**

Podľa §52 ods. 5 Zákonníka práce:

*Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje 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 za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.*

Počas tohto osobitného právneho režimu pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci, po dohode so zamestnávateľom vykonávajú prácu formou home office, v zmysle §52 ods. 5 Zákonníka práce. Dohoda podľa §52 ods. 5 nemusí mať písomnú formu, preto nie je potrebné, aby strany uzatvárali písomnú dohodu už vôbec nemôžu byť zamestnanci nútení dohodu uzavrieť pod hrozbou nevyplatenia platu. Je potrebné si uvedomiť, že z právneho hľadiska sa práca formou home office líši od pracovného pomeru len iným miestom výkonu práce a ostatné povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca ostávajú zachované. Máme vedomosť, že zo strany pedagogických a odborných zamestnancov je prejavovaná maximálna ústretovosť a títo zamestnanci odo dňa zatvorenia škôl a školských zariadení vykonávajú tzv. home office.

### **Prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 ods. 3 Zákonníka práce**

Podľa §142 ods. 3 Zákonníka práce:

*Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.*

Vo vzťahu ku zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu v súčasnej situácii alebo u nich práca formou home office nie je objektívne možná (najčastejšie sú to tzv. nepedagogickí zamestnanci - upratovačky, školníci, kuchárky, ale aj učitelia materských škôl, vychovávatelia školských klubov detí, vychovávatelia školských internátov etc.), vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, počas ktorej zamestnávateľ poskytne zamestnancom náhradu mzdy v sume priemerného zárobku (funkčného platu) zamestnanca. Ak zamestnávateľ má možnosť pridelovať zamestnancom prácu, ale nie v plnom rozsahu, uplatňuje sa kombinovaný pracovnoprávny režim, keď napr. upratovačky v určitých dňoch v rozsahu pracovného času určeného zamestnávateľom dezinfikujú priestory zamestnávateľa, školník v určenom čase kontroluje priestory zamestnávateľa – za výkon týchto pracovných činností v pracovnom čase týmto zamestnancom prislúcha plat. V tomto smere dávame do pozornosti, že zamestnávateľa by mali rozvrhovať pracovný čas nepedagogických zamestnancov tak, aby sa na pracovisku nezdržiaval väčší počet zamestnancov a to z dôvodov realizácie preventívnych opatrení za účelom minimalizácie šírenia koronavírusu. V čase, keď títo zamestnanci budú doma a nie je im pridelovaná práca podľa pracovnej zmluvy, je nutné aplikovať ust. §-u 142 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnávateľ je povinný zamestnancom poskytnúť náhradu mzdy v sume priemerného zárobku (funkčného platu) zamestnanca.

### **Zníženie náhrady platu pri prekážke v práci podľa §142 ods. 4 Zákonníka práce**

Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce:

*Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.*

Zamestnávateľ nemôže jednostranne rozhodnúť o znížení náhrady mzdy zamestnancom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ani nemôže túto dohodu nahradiť dohodou so zamestnancom. Zníženie náhrady mzdy môže zamestnávateľ realizovať len v prípade, že sa písomne dohodol so zástupcami zamestnancov a v písomnej dohode aj vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ musí realizovať náhradu mzdy pre prekážku v práci na strane

zamestnávateľa vo výške 100% priemerného zárobku (funkčného platu) zamestnanca. Na predsedov základných organizácií je v tejto súvislosti nedôvodne vyvíjaný nátlak zo strany zamestnávateľov a zriaďovateľov za účelom podpísania ad hoc dohody, podľa ktorej by zamestnanci mali znížený príjem na 60%. Tvrdenie, že sú predsedovia na takýto návrh povinní pristúpiť, alebo dokonca, že na ich podpise nezáleží a zamestnávateľ môže jednostranne pristúpiť k zníženiu náhrady mzdy, je zavádzajúce a v rozpore s vyššie uvedeným ustanovením Zákonníka práce. Odporúčame prededom základných organizácií, aby na takúto úpravu pracovnoprávných vzťahov, ktorá výrazne zhoršuje podmienky odmeňovania zamestnancov, nepristupovali a vyzývame zamestnancov, aby v tomto postoji podporovali predsedov svojich základných organizácií.

### **Čerpanie dovolenky**

Podľa §111 ods. 5 in fine Zákonníka práce:

*Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.*

So zreteľom na vyššie uvedené skutočnosti nevidíme dôvod, aby zamestnávateľa v tomto období nariadovali zamestnancom dovolenky a už vôbec nie spôsobom jednostranného nariadenia čerpania dovolenky bez zohľadnenia zákonom stanoveného postupu.

Dovoľujeme si požiadať všetkých zamestnávateľov a zriaďovateľov, aby v tomto náročnom období dôsledne dbali na to, aby sa dodržiaval zákonný stav a aby vo vzťahu k zamestnancom uplatňovali pracovnoprávny režim zodpovedajúci danej situácii. Nemenej dôležitým faktorom je aj to, že ak budú zamestnávateľa trvať na čerpaní dovoleniek, môže sa stať, že v čase letných prázdnin, keď zamestnancom nebudú vedieť pridelovať prácu, vznikne ešte ďalší vážny problém, ako budú evidovať toto obdobie, keď zamestnanci nebudú mať dostatočný počet dní dovolenky, nebudú mať dostatok počtu dní na čerpanie náhradného voľna ( v konečnom dôsledku zamestnanec nemusí súhlasiť s čerpaním náhradného voľna za prácu nadčas), avšak inštitút prekážok v práci v uvedenom období nemôže aplikovať. Preto je potrebné, aby zamestnávateľa a zriaďovatelia na tieto skutočnosti dôsledne prihliadali a s rozvahou plánovali svoje rozhodnutia, čím predídu zbytočným nežiadúcim stavom do budúcnosti.

### **Zabezpečovanie stravovania**

Podľa §152 ods. 1 a 2 Zákonníka práce:

*Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať 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. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom*

*pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. **Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.** Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.*

Vzhľadom na povinnosť zabezpečovať zamestnancom stravu môžeme rozlíšiť dva prípady:

1. zamestnanec vykonáva prácu v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny
2. zamestnanec nevykonáva prácu v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny z dôvodu dovolenky, prekážky v práci na strane zamestnanca (OČR, PN, karanténne opatrenie a pod.) alebo z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 Zákonníka práce.

Z pohľadu poskytovania stravy v prvom prípade nie je právne významné, či sa práca vykonáva v mieste výkonu práce určenom v pracovnej zmluve, alebo podľa §52 ods. 5 Zákonníka práce (tzv. home office) za mimoriadnych okolností po dohode zamestnanca a zamestnávateľa doma alebo na inom mieste, právne významné je len to, či zamestnanec vykonáva prácu v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny. Žiadne ustanovenie Zákonníka práce neurčuje, že zamestnanci vykonávajúci prácu podľa §52 ods. 5 nemajú nárok na stravu, preto nemajú oporu v Zákonníku práce príkazy, stanoviská, usmernenia, postupy alebo prax zamestnávateľov a zriaďovateľov, ktoré prikazujú/určujú/ ukladajú/odporúčajú, že zamestnanci nemajú nárok na poskytnutie stravy počas výkonu práce podľa §52 ods. 5 Zákonníka práce, ak zamestnanci v rámci pracovnej zmeny odpracujú viac ako 4 hodiny.

Vo vzťahu k druhému prípadu, títo zamestnanci majú nárok na zabezpečenie stravy zamestnávateľom iba za predpokladu, že by im takýto záväzok vyplýval z kolektívnej zmluvy. V tejto súvislosti v prílohe uvádzame vzor dodatku ku KZ, uzavretím ktorého vznikne nárok na stravné aj zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce.

Vo vzťahu k spôsobu zabezpečenia stravy pre svojich zamestnancov, môže zamestnávateľ v súčasnej situácii, keď sú uzatvorené stravovacie zariadenia a poskytovanie stravy individuálnou donáškou každému zamestnancovi je nereálne, ako najvhodnejší variant zvoliť zabezpečenie stravovania prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie na sprostredkovanie

stravovacích služieb (stravné lístky, stravovacie karty), alebo poskytnutím finančného príspevku podľa §152 ods. 6 Zákonníka práce.

Záverom si dovoľujeme dôrazne upozorniť na to, že v prípade zneužitia pracovnoprávných nárokov zamestnancov a ďalšieho porušovania pracovnoprávných predpisov postupne tak, ako nám budú tieto skutočnosti avizované zo strany predsedov základných organizácií, budeme podávať podnety na príslušné inšpektoráty práce za účelom zjednania nápravy.

Pevne veríme, že nám všetkým záleží na tom, aby sme toto náročné obdobie preklenuli bez zbytočných eskalujúcich vzťahov, rešpektujúc pri tom zákonný stav.

*V Bratislave dňa 26. 03. 2020*

*právnici zväzu*

Príloha:

**Dodatok č. xx  
ku Kolektívnej zmluve na rok 20xx**

uzatvorenej dňa xx. xx. 2020 medzi zmluvnými stranami:

*(uviesť presný názov ako je v kolektívnej zmluve na ktorú sa dodatok vzťahuje)*

V zmysle článku xx Kolektívnej zmluvy na rok 20xx sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. xx ku Kolektívnej zmluve na rok xx nasledovne:

I.

1. V Článku 24 Stravovanie sa dopĺňa ods. 5, ktorý znie:

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 Zákonníka práce.

II.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť xx. xx. 20xx. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť na svojej internetovej stránke.

V xx dňa xx. xx. 20xx

-----  
základná organizácia

-----  
zamestnávateľ