

Stanovisko zväzu k nárokom zamestnancov počas nariadeného karanténneho opatrenia a obmedzenia činnosti škôl a školských zariadení bez karanténneho opatrenia

Vo vzťahu k prebiehajúcim opatreniam na zabránenie šírenia ochorenia COVID - 19 a dopadom týchto opatrení na zamestnancov je potrebné rozlišovať medzi nariadením karanténneho opatrenia orgánom verejného zdravotníctva a obmedzením činnosti škôl a školských zariadení na základe rozhodnutia zriaďovateľa alebo riaditeľa školy a školského zariadenia.

V prípade, ak je karanténne opatrenie nariadené príslušným orgánom verejného zdravotníctva, sú povinné všetky dotknuté subjekty sa týmto opatrením spravovať, pričom orgán verejného zdravotníctva určí, aké opatrenia má zamestnávateľ prijať. Ak zamestnanci nemôžu vykonávať prácu z dôvodu, že majú podľa nariadeného karanténneho opatrenia zostať v domácej izolácii a dodržiavať protiepidemiologické opatrenia aj napriek tomu, že sa u nich neprejavujú príznaky ochorenia COVID- 19, môže zamestnávateľ umožniť týmto zamestnancom vykonávať prácu doma, tzv. „home office“. V prípade, že zamestnávateľ neumožní zamestnancom vykonávať prácu doma, zamestnanci majú nárok na náhradu príjmu podľa zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov počas prvých 10 dní od zamestnávateľa a od 11-teho a ďalších dní nárok na dávku nemocenské podľa zákona č. 461/2003 Z.z. od Sociálnej poisťovne, rovnako ako v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti.

V prípade, ak nie je karanténne opatrenie nariadené príslušným orgánom verejného zdravotníctva, ale škola alebo školské zariadenie má obmedzenú činnosť na základe rozhodnutia ministerky školstva, zriaďovateľa alebo riaditeľa, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, za ktorú zamestnancovi prináleží náhrada platu vo výške jeho funkčného platu. Prípadne sa zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť na výkone práce doma, tzv. „home office“. Je v rozpore so zákonom, ak zamestnávateľ v takýchto prípadoch núti zamestnancov čerpať dovolenku, náhradné voľno, bezdôvodne absolvovať lekárske vyšetrenie, predstierať dočasnú pracovnú neschopnosť, prípadne čerpať dávku ošetrovné za účelom úspory mzdových nákladov.

Mgr. Martin Mikluš, právnik zväzu

9.3.2020

**Právne stanovisko zväzu 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 prejavená 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, vychovatelia školských klubov detí, vychovatelia 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 zamestnávatelia 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 predsedom 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 zamestnávatelia v tomto období nariadili 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 faktom je aj to, že ak budú zamestnávatelia 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.

Právnicki zväzu

26. 03. 2020

Príloha:

Dodatok č. xx ku Kolektívnej zmluve na rok 20xx

uzatvorenej dňa xx. xx. 2020 medzi zmluvnými stranami:

(uviest' 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

Posledné schválené zmeny v Zákonníku práce_ komentár zväzu

Národná rada SR včera (02. 04. 2020) schválila novelu Zákonníka práce, ktorá počas trvania súčasnej výnimočnej situácie kvôli šíreniu koronavírusu mení niektoré ustanovenia Zákonníka práce. Zákon ešte nebol podpísaný prezidentkou SR a zverejnený v Zbierke zákonov, preto ešte nemá tzv. zbierkové číslo.

V prvom rade vítame a oceňujeme, že nástroj, na základe ktorého by zamestnanci v období 12 mesiacov od ukončenia tejto výnimočnej situácie odpracovali pracovný čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa, maximálne v rozsahu 400 hodín (krízové flexi konto) bol na návrh Výboru pre sociálne veci vypustený a preto tento čas zamestnanci nie sú povinní odpracovať.

Všetky opatrenia budú účinné odo dňa vyhlásenia a budú sa uplatňovať aj 2 mesiace po skončení výnimočnej situácie (prípadne aj núdzového stavu alebo výnimočného stavu podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu). Keďže účinnosť zákona je až od zverejnenia v Zbierke zákonov, nemôže sa uplatňovať retroaktívne na právne vzťahy pred jeho účinnosťou a preto aj jednotlivé opatrenia sa budú uplatňovať až odo dňa účinnosti zákona.

Práca z domácnosti (tzv. Home office)

Novela zavádza oprávnenie zamestnávateľa určiť výkon práce formou Home office pre zamestnancov, u ktorých to povaha práce umožňuje a zároveň právo zamestnanca vykonávať prácu z domu, ak to povaha jeho práce umožňuje a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Od účinnosti zákona nebude potrebná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa §52 ods. 5 Zákonníka práce na výkon práce formou Home office a zamestnávateľ bude môcť jednostranne zamestnancovi prácu formou Home office nariadiť. Na druhej strane má zamestnanec právo požadovať prácu formou Home office a zamestnávateľ je povinný mu umožniť prácu formou Home office. Zamestnávateľ nie je povinný umožniť výkon práce formou Home office, ak to povaha práce zamestnanca neumožňuje alebo ak to jeho povaha práce umožňuje, ale bránia tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Vážnymi prevádzkovými dôvodmi v oblasti školstva budú situácie, keď je potrebné administratívne alebo technicky zabezpečiť chod zamestnávateľa, sprístupniť priestory zamestnávateľa pre tretie osoby (napr. za účelom maľovania, stavebných úprav a pod.), vykonať neodkladné protiepidemiologické opatrenia alebo vykonať úkony, ktoré neznesú odklad z dôvodu plynutia zákonných alebo zmluvných lehôt. O vážne prevádzkové dôvody nejde, ak je možné ich vykonať iným spôsobom, nevyžadujúcim si prítomnosť zamestnanca na pracovisku (telefonicky alebo prostredníctvom internetu), alebo ide o veci, ktoré znesú odklad.

Rozvrhnutie pracovného času

Rozvrhnutie pracovného času bude zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom v kratšej dobe najmenej 2 (kalendárne) dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe. Počas trvania výnimočnej situácie a dva mesiace po jej skončení sa neuplatní § 90 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého bol zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred.

Čerpanie dovolenky

Skracuje sa doba podľa §111 ods. 5 Zákonníka práce, počas ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancom vopred, z pôvodných 14 dní na

- 7 dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (tzv. „nová dovolenka“) a na
- 2 dni vopred, ak ide o dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka, ktorá bola prenesená do nasledujúceho kalendárneho roka (tzv. „stará dovolenka“).

Dovolenka, ktorá bola určená pred účinnosťou tejto novely sa bude čerpať podľa určenia zamestnávateľa, až po účinnosti novely bude zamestnávateľ určovať dovolenku podľa nových pravidiel. Upozorňujeme, že všetky ustanovenia Zákonníka práce ohľadom dovolenky ostávajú naďalej v platnosti, úprava sa výslovne vzťahuje len oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa o nariadení čerpania dovolenky, ktorá sa skracuje zo 14 dňovej lehoty na 7, resp. 2 dni, tak ako je to uvedené vyššie.

Ospravedlnenie neprítomnosti v práci

Zavádza sa pravidlo, podľa ktorého sa pri neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia, postupuje ako pri dočasnej pracovnej neschopnosti, teda zamestnávateľ je neúčast' zamestnanca povinný ospravedlniť a pre toto obdobie platí zákaz výpovede podľa §64 Zákonníka práce. Ak bola zamestnancovi doručená výpoveď pred karanténnym opatrením alebo izoláciou a počas tejto prekážky v práci mu uplynie výpovedná doba, pracovný pomer sa skončí až skončením karanténneho opatrenia alebo izolácie. Po skončení karanténneho opatrenia alebo izolácie je zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca na pôvodnú prácu a iba ak zaradenie na pôvodnú prácu nie je možné, je povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Rovnako sa postupuje aj v prípade zamestnanca, ktorý nevykonáva prácu z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu (OČR).

Náhrada pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

Zákonník práce od účinnosti novely bude považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa aj to, ak zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu zamestnancom pre opatrenie úradu verejného zdravotníctva alebo iného príslušného orgánu (napr. rozhodnutie ministra školstva). Počas tejto prekážky v práci zákon znižuje náhradu mzdy (platu) zo 100 % priemerného zárobku zamestnanca na 80 % priemerného zárobku zamestnanca (pre zamestnancov odmeňovaných podľa zák. č. 553/2003 Z. z. zo 100 % na 80 % funkčného platu zamestnanca), avšak najmenej na výšku minimálnej mzdy (580 Eur). Znížená výška platu bude patriť len zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu z dôvodu prerušenia vyučovania na školách a školských zariadeniach. Zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu či už na mieste výkonu práce alebo formou Home office, nemajú prekážku v práci a sú odmeňovaní ako doposiaľ svojim funkčným platom. Zamestnávateľ uplatní zníženú výšku náhrady mzdy z dôvodu prekážky v práci na 80 % priemerného zárobku (80 % funkčného platu) až prvým dňom účinnosti zákona, **nie retroaktívne (spätne)**. Náhradu príjmu za mesiac marec a pomernú časť za mesiac apríl (do účinnosti zákona), nemôžu mať zamestnanci, ktorí úplne alebo sčasti nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa z tohto dôvodu krátenú na 80 %. Náhrada mzdy počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa

§250b ods. 6 Zákonníka práce, aj po znížení na 80% priemerného zárobku (funkčného platu) nesmie byť nižšia ako je výška minimálnej mzdy.

Nižšie uvádzame schválené paragrafové znenie zákona:

„*JEDENÁSTA ČASŤ*

OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU

§ 250b

(1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7.

(2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

a)zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b)zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

(4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

(5) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6) 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 ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného

zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

(7) Ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť. “.

Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

Úplné znenie novely je dostupné spolu s dôvodovými správami na tomto odkaze:

<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=7733>

Spracoval Mgr. Martin Mikluš, právnik zväzu

03. 04. 2020

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa v školách a školských zariadeniach od 04. 04. 2020_ nesprávne výklady

Vzhľadom na značné množstvo otázok, týkajúcich sa aplikovania prekážky v práci podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce, v znení účinnom od 04. 04. 2020 považujeme za nevyhnutné zaujať stanovisko k nasledovným **nesprávnym** spôsobom výkladu.

Podľa §250bods. 6 Zákonníka práce *„Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.“*

- *Zamestnávateľ môže znížiť všetkým zamestnancom plat na 80%, bez ohľadu na to, v akom rozsahu prácu vykonávajú.*

Tento výklad nemá oporu v Zákonníku práce, s účinnosťou od 04. 04. 2020 sa znižuje len náhrada mzdy (platu) počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa, plat zamestnanca ostáva nezmenený. V praxi je potrebné rozlišovať 3 skupiny zamestnancov:

- a) skupina zamestnancov, ktorá prácu vykonáva, či už vo forme home office, alebo na pôvodnom pracovisku. Tejto skupiny sa zmena netýka, pretože zamestnanci vykonávajú prácu, za ktorú poberajú plat.
 - b) skupina zamestnancov, ktorá prácu vôbec nevykonáva z dôvodu prerušenia vyučovania na školách a školských zariadeniach. Tejto skupiny sa najviac dotkne zníženie náhrady platu, pretože za čas prekážky v práci zamestnanci poberajú náhradu platu a to vo výške 80% z funkčného platu zamestnanca, najmenej však vo výške minimálnej mzdy.
 - c) skupina zamestnancov, ktorá vykonáva prácu v kombinovanom režime, teda časť pracovného času vykonáva prácu a časť pracovného času prácu nevykonáva pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Táto skupina bude mať plat vyplatený tak, že za čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu, dostane zaplatenú plnú výšku funkčného platu a za čas, počas ktorého prácu nevykonáva pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, bude mať zaplatenú náhradu platu vo výške 80% funkčného platu. Zamestnávateľ si nemôže prácu zľahčovať tak, že vyplatí zamestnancom automaticky funkčný plat krátený na 80%, pretože nejakú časť pracovného času nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, takýto spôsob výplaty platu je v rozpore so zákonom, zamestnávateľ musí pri výplate platu vychádzať z evidencie pracovného času každého zamestnanca.
- *Zamestnávateľ môže zamestnancom krátiť náhradu platu na strane zamestnávateľa na 80% odo dňa 12. marca 2020, keď bolo vydané usmernenie ministerky školstva, vedy, výskumu a športu SR vo veci prerušenia vyučovania v školách a školských zariadeniach.*

Zamestnávateľ bol povinný do 04. 04. 2020, t. j. do dátumu účinnosti novely Zákonníka práce postupovať podľa vtedajšieho znenia Zákonníka práce, ktoré v prípade prekážky v práci určovalo náhradu platu vo výške priemerného zárobku (funkčného platu). Zamestnanci preto musia mať vyplatený plat (resp. náhradu platu) za mesiac marec v plnej výške. Ak zamestnanci nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa aj v období 01. 04. – 03. 04. 2020, tak za tieto dni im musí byť vyplatená plná náhrada vo výške funkčného platu vo výplate za mesiac apríl. Až v prípade, že zamestnanci odo dňa účinnosti novely (04. 04. 2020) nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, budú dostávať za čas prekážky od účinnosti novely zníženú náhradu platu vo výške 80% funkčného platu. Zamestnávateľ nemôže zamestnancom, ktorí nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa aprílovú výplatu krátiť celú na 80% bez rozlíšenia obdobia do účinnosti novely a po účinnosti novely. Zároveň musí zamestnávateľ pri výplate platu vychádzať z reálnej evidencie pracovného času, ak v danom mesiaci zamestnanec reálne prácu vykonával, za toto obdobie mu patrí plat a nie znížená náhrada platu.

- *Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na kratší pracovný čas (tzv. čiastočný úväzok) náhradu platu počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa vo výške 80% z ich platu.*

Toto tvrdenie je čiastočne správne, zamestnávateľ vypočítava náhradu z platu pri prekážke v práci z funkčného platu zamestnanca, ktorý je pri zamestnancoch na kratší pracovný čas len v pomernej výške k ich úväzku (okrem príplatku za triednictvo podľa §13b ods. 1 zák. č. 553/2003 Z.z., tento sa vypláca v plnej sume bez ohľadu na výšku úväzku). Ak by náhrada platu mala klesnúť pod úroveň minimálnej mzdy, musí zamestnancovi vyplatiť najmenej náhradu vo výške minimálnej mzdy, pri zamestnancoch na kratší pracovný čas nesmie klesnúť pod pomernú časť minimálnej mzdy.

Príklad:

Zamestnanec s úväzkom 75 % (0,75), zaradený v 14. PS 1. PT má pomernú časť platu 515 € (75 % zo 14. PS 1. PT). Náhrada pri prekážke vo výške 80 % z jeho funkčného platu (515 €) by bola vo výške 412 €. Minimálna mzda je vo výške 580 €, z toho 75 % je 435 €. Zamestnávateľ by mal zamestnancovi vyplatiť podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce náhradu vo výške 412 € brutto, vzhľadom na znenie druhej vety uvedenej v tom istom ustanovení Zákonníka práce mu nesmie vyplatiť menej ako je výška minimálnej mzdy a preto ja mu povinný vyplatiť nie 412 € brutto, ale 435 € brutto. Pri zamestnancoch, ktorí vykonávajú prácu v kombinovanom režime, teda časť pracovného času reálne prácu vykonávajú a časť pracovného času prácu nevykonávajú pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, sa uplatní tento výpočet len vo vzťahu k pracovnému času, počas ktorého nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri pracovnom čase, keď prácu vykonávali, sa poskytuje zamestnancom plat, ktorý sa nekráti. Pre zjednodušenie sme vychádzali zo situácie, keď zamestnanec nepracoval celý mesiac pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ako bolo uvedené, vyššie takýto prípad nemôže nastať ani vo výplate za mesiac marec, ani vo výplate za mesiac apríl, pretože výška náhrady platu pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa sa znižuje od 04. 04. 2020.

- *Zamestnávateľ určuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa zamestnancom bez reálneho podkladu v evidencii pracovného času a zároveň určuje zamestnancom povinnosti, ktoré majú plniť.*

Takýto postup nemá oporu v Zákonníka práce. Zamestnávateľ nemôže zneužívať svoje postavenie tak, že za účelom úspory finančných prostriedkov formálne určí prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ale zároveň vyžaduje od zamestnancov plnenie pracovných úloh. Prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce, počas ktorej poberá zamestnanec náhradu platu vo výške 80% sa vzťahuje len na situáciu, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Ak zamestnanec nemôže prácu vykonávať z iného dôvodu ako je vyššie uvedené, napr. kvôli tomu, že mu účelovo zamestnávateľ prácu neprideluje, nepôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce, ale pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 ods. 3 Zákonníka práce, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške funkčného platu zamestnanca. Postup zamestnávateľa, ktorým by na jednej strane určil prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ale zároveň by určoval povinnosti zamestnancom je v rozpore so základnou zásadou pracovného práva uvedenou v čl. 2 Zákonníka práce: *Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov*. Vyššie popísaný postup nie je prijateľný ani vo vzťahu k úkonom za zamestnávateľa, ktoré robí podľa §4 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme zriaďovateľ voči riaditeľom škôl a školských zariadení, ktoré zriaďuje.

spracoval Mgr. Martin Mikluš, právnik zväzu

09. 04. 2020

Zjednotenie financovania regionálneho školstva

Podielové dane a pandémia:

Mestá, obce a samosprávne kraje financujú svoje tzv. originálne kompetencie v rámci schváleného rozpočtu prostredníctvom zdrojov z podielových daní. Jednou z týchto kompetencií je aj financovanie základných umeleckých škôl, materských škôl, centier voľného času, školských klubov detí, školských jedální, školských internátov, jazykových škôl a ďalších školských zariadení.

Podielové dané predstavujú dane z príjmu fyzických osôb. Nazývajú sa podielové, pretože sú určitým podielom rozdeľované obciam, mestám a samosprávnym krajom. 100% dane z príjmu fyzických osôb, ktoré poukazujú zamestnávateľia daňovým úradom, je rozdelených v pomere 70 % pre mestá a obce a 30 % pre samosprávne kraje. V prípade miest a obcí sa 40 % z výnosu tejto dane z príjmu fyzických osôb určeného pre mestá a obce rozdelí jednotlivým mestám a obciam podľa prepočítaného počtu žiakov (detí, poslucháčov). V prípade VÚC sa 15 % z výnosu tejto dane určeného pre VÚC rozdelí jednotlivým VÚC podľa počtu obyvateľov vyššieho územného celku vo veku pätnásť až osemnásť rokov.

Výber podielových daní na rok 2020 by mal byť podľa prognózy Ministerstva financií SR vo výške 3 221 571 000 EUR. Z toho 70 % pridelovaných mestám a obciam je 2 255 100 000 EUR a z toho 40 % pre materské školy, základné umelecké školy, centrá voľného času, školské kluby detí a školské jedálne je 902 040 000 eur. Pre samosprávne kraje 30 % z podielových daní znamená sumu 966 471 000 eur. Z toho 15 % na školské zariadenia je cca 145 miliónov eur.

Otázka znie: stačí alebo nestačí tých 902 040 000 eur pre bežné výdavky MŠ, ZUŠ, CVČ, ŠKD a ŠJ? Prax z minulých rokov ukázala, že nie. Neplatí to ale pre všetky samosprávy.

Jeden z najväčších problémov pri našich rokovaniach so zástupcami samospráv je otázka zvyšovania platov zamestnancov v školách a školských zariadeniach, ktoré financujú v rámci spomínaných originálnych kompetencií. Samosprávy často tvrdia, že ich rozpočty na zvýšenie platov nestačia. Preto už niekoľko rokov žiadame, aby náklady na platy zamestnancov týchto inštitúcií prevzal štát a samosprávy ich financovali len v rámci preneseného výkonu štátnej správy tak, ako je to pri základných školách alebo stredných školách. Rozpočty samospráv sú navyše v roku 2020 výrazne ohrozené finančnou krízou spôsobenou pandémiou koronavírusu. Hrozí prepád podielových daní. Prognózy prepádu sú rôzne, od 5 % až po 20 % a viac. Pri prípadnom poklese o 20 % ide o viac ako 600 miliónov eur. Pokiaľ by sa naplnili, hrozí kolaps platov zamestnancov v originálnych kompetenciách!

O probléme sme rokovali a rokujeme s ministrom financií p. Hegerom, s ministrom školstva p. Gröhlingom a sme v súčinnosti aj s predsedom ZMOS p. Trégerom. Ministrov financií a školstva sme požiadali o finančnú pomoc pre samosprávy. Prisľúbili kladné riešenie.

Riešenie:

S cieľom odstránenia problémov s financovaním spomínaných skupín zamestnancov zorganizoval OZ PŠaV na Slovensku v roku 2016 petíciu s nasledovnými požiadavkami:

1. Aby sa financovanie a riadenie všetkých škôl a špeciálnych školských zariadení vrátilo z Ministerstva vnútra SR výlučne do kompetencie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

2. Aby financovanie materských škôl, základných umeleckých škôl, jazykových škôl a školských zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti miest, obcí a vyšších územných celkov prešlo zo súčasného režimu financovania originálnych kompetencií do režimu financovania prenesených kompetencií realizovaného prostredníctvom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Petíciu podpísalo viac ako 78 tisíc občanov a bola odovzdaná na Úrade vlády SR. V minulom období bola prerokovaná s každým ministrom školstva, predsedom parlamentného výboru pre školstvo a so zástupcami ZMOS. Nanešťastie sa nenašla vôľa predstaviteľov ZMOS a poslancov NR SR, aby tieto pravidlá zmenili. Petícia je stále živá. O našich požiadavkách vie aj nový minister školstva p. Gröhling.

Dnes je však situácia iná. Zástupcovia ZMOS, s ktorými rokujeme, sami vidia, že nedostatok financií ohrozuje funkčnosť samospráv a osvojujú si naše požiadavky, aby financovanie zamestnancov spomínaných inštitúcií prevzal štát. Okrem toho, aj na základe nášho podnetu adresovaného ministerstvu financií SR a požiadavky ZMOS sa na budúci týždeň uskutoční rokovanie medzi zástupcami ministerstva financií a ZMOS k navýšeniu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre záchranu tzv. originálnych kompetencií v tomto roku.

Ďalší dôležitý dokument, ktorý sme adresovali súčasným parlamentným politickým stranám a ministerstvu školstva je Deklarácia 2020 (<https://www.ozpsav.sk/sk/Aktuality/udalosti-oznamy/deklaracia-2020.alej>), ktorá takisto obsahuje požiadavku na zjednotenie financovania regionálneho školstva. Požiadali sme ministra školstva, aby požiadavky z Deklarácie presadil do Programového vyhlásenia vlády SR.

Pavel Ondek, predseda zväzu

15.4.2020