

Druhá významná novela Zákonníka práce v čase korona krízy posilňuje práva zamestnávateľa

NRSR schválila dňa 2. 4 2020 novelu Zákonníka práce, ktorá v podstatnej miere posilňuje práva zamestnávateľa v súvislosti s niektorými potrebnými rýchlymi opatreniami počas mimoriadnej situácie v súvislosti s pandemickou situáciou a ďalšie zákony v oblasti zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia.

Novela Zákonníka práce by mala byť účinná počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Nižšie v tomto článku uvádzame krátke zhrnutie k novele:

1. Môže už zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi „Home-Office“?

Od účinnosti novely Zákonníka práce je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, ale pozor taktiež 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.

2. Oznámenie rozvrhnutia pracovného času sa dá skrátiť na čo najmenšiu možnú mieru

Rozvrhnutie pracovného času je po novom zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. Podľa doteraz účinného zákona, rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

3. Dovolenka sa už nemusí oznamovať 14 dní vopred

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roku, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené opäť so súhlasom zamestnanca.

4. Ochrana zamestnancov v karanténe a tých, ktorí sa celodenne starajú sa o fyzickú osobu (väčšinou deti) pred výpoveďou

Zákonník práce rozširuje okruh zamestnancov, ktorí sú chránení pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa.

Novela Zákonníka práce rozširuje tento okruh a upravuje, že nasledujúci zamestnanci budú

chránení pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa za rovnakých podmienok ako zamestnanci počas práceneschopnosti:

1. zamestnanci v karanténe a v izolácii;
2. zamestnanci osobne celodenne ošetrojúci chorého člena rodiny;
3. zamestnanci osobne a celodenne starajúci sa o fyzickú osobu.

Pokiaľ sú zamestnanci neprítomní v práci z vyššie uvedených dôvodov, zamestnávateľ im nemôže dať výpoveď. Vztahuje sa nich zákaz výpovede.

5. Náhrada mzdy počas prekážky v práci bez súhlasu zástupcov zamestnancov vo výške 80% priemernej mzdy

Podľa novely Zákonníka práce, 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.

V rámci pripomienok, keď sa návrh zákona prejednával vo Vláde SR, bolo doplnené ustanovenie, že tento prípad sa neaplikuje, ak zamestnávateľa majú so zástupcami zamestnancov uzavreté dohody o vážnych prevádzkových dôvodov, na základe, ktorých môže poskytovať zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60% priemerného zárobku. Čiže tieto dohody sú naďalej účinné. V praxi to znamená, že ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, musí od účinnosti novely Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku.