

Employment Flash

marec 2020

Koronavirus z pohľadu zamestnávateľa

Vzhľadom k množiacim sa otázkam a narastajúcim obavám by sme Vám radi pripomenuli aké možnosti ponúka v takýchto situáciách zamestnávateľom Zákonník práce a odporučili opatrenia, ktorých prijatie by mohlo byť vhodné.

Odporúčame najmä pozorne **sledovať stránky** Úradu verejného zdravotníctva ([tu](#)), ministerstva zdravotníctva ([tu](#)), poprípade aj ministerstva zahraničných vecí ([tu](#)), kde nájdete všetky aktuálne informácie. O tomto by bolo veľmi vhodné **informovať aj Vašich zamestnancov** a zdôrazniť, že situáciu pozorne monitorujete a v prípade zhoršenia ste pripravení okamžite reagovať prijatím vhodných opatrení. Okrem toho samozrejme odporúčame predovšetkým zachovať pokoj a vecný prístup k situácii a nepodporovať šírenie strachu.

Prevenca nadovšetko

COVID-19, resp. koronavírus je vírusovým ochorením, prevenciou proti jeho nákaze teda môžu byť klasické opatrenia ako sú:

- zvýšená hygiena – je možné (avšak nie povinné) poskytnúť zamestnancom dezinfekčné prostriedky (gély, mydlá), prípadne rúška;
- zdržanie sa pobytu v miestach s vyššou koncentráciou osôb;
- vyhýbanie sa kontaktu s osobami, ktoré sú viditeľne choré;
- dodržiavanie zdravej životosprávy, doplnenej o konzumáciu vitamínov atď.

Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. K všeobecným zásadám prevencie nevyhnutne patrí aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, ako aj posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť. Zamestnávateľ je teda povinný pozorne posúdiť riziko a následne podľa výsledkov je oprávnený prijať a vykonať potrebné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia svojich zamestnancov. Medzi tieto

opatrenia môže patriť **zrušenie pracovných ciest, zrušenie teambuildingov, a akýchkoľvek spoločných akcií, nariadenie lekárskej prehliadky či uzavretie celého pracoviska alebo jeho časti.**

V tejto súvislosti je rovnako vhodné dočasne obmedziť všetky plánované pracovné cesty do zahraničia odvolať zamestnancov, ktorí boli dlhodobo vyslaní do zahraničia, najmä do oblastí, ktoré sa javia ako rizikové. V prípade, že Vašu spoločnosť často navštevujú klienti či obchodní partneri zo zahraničia, rovnako zvažte obmedzenie takýchto kontaktov, aspoň dočasne.

Čo s výletníkmi?

Taliansko, predovšetkým jeho severné regióny, je v tejto chvíli jedným z ohnísk nákazy. Máte právo po zamestnancoch chcieť, aby už naplánovanú a schválenú dovolenku zrušili alebo aby návštevu takéhoto regiónu hlásili?

Naplánovanú a schválenú dovolenku je zamestnávateľ oprávnený zamestnancovi zrušiť, respektíve zmeniť dobu jej čerpania, prípadne aj zamestnanca z dovolenky odvolať, musí však **hradiť náklady**, ktoré v tomto zmysle zamestnancovi vzniknú. Pred prístupím k takémuto razantnému kroku odporúčame sa so zamestnancom o jeho dovolenke porozprávať a v prípade sa rovno dohodnúť na tom, ako bude riešená situácia po jeho návrate (viď niektorá z možností nižšie). **Čo sa týka zisťovania destinácie dovolenky zamestnanca, toto nie ste ako zamestnávateľ oprávnený zisťovať a zamestnanec Vám teda toto oznámiť môže, ale nemusí.** Za súčasnej situácie sa ale javí ako vhodné požiadať zamestnancov, aby v prípade, že plánujú navštíviť Taliansko, či iné rizikové destinácie, toto zamestnávateľovi oznámili.

Podľa **opatrenia Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky** sa všetkým osobám s prechodným a trvalým pobytom v Slovenskej republike, žijúcim na území Slovenskej republiky nad 90 dní alebo zamestnaným na území Slovenskej republiky, ktoré sa **v období od 10. 03. 2020** vrátili z pobytu na území Číny, Kórey, Iránu alebo Talianska, do Slovenskej republiky, sa nariaďuje, aby bezprostredne po návrate oznámili túto skutočnosť a to telefonicky alebo elektronicky lekárovi.

Musí zamestnávateľ konať aktívne?

Zamestnávateľ nemá právo (a teda ani povinnosť) „lustrovať“, kde jeho zamestnanci trávili dovolenku, a zamestnanec mu teda toto oznámiť môže, ale nemusí. Vzhľadom na závažnosť situácie a v rámci prevencie však odporúčame:

- apelovať na všetkých zamestnancov, aby sa potreba karantény neignorovala, a v prípade podozrenia z ochorenia oznámili túto skutočnosť svojmu obvodnému lekárovi v zmysle vyššie uvedeného opatrenia;
- aby odložili osobné návštevy osôb, ktoré navštevovali najviac postihnuté regióny, s potvrdenými prípadmi koronavírusu počas inkubačného času – 14 dní po návrate;
- odporučiť zamestnancom, aby obmedzili svoje cesty (vrátane rizikových oblastí), a samozrejme ich na tieto cesty ani nevysielali;
- pripomenúť zamestnancom pravidlá prevencie.

Karanténa

Karanténa môže byť nariadená len ošetrovujúcim lekárom a zamestnancovi potom prináleží nemocenské rovnako, ako v prípade dočasnej práce neschopnosti. Nemôže teda ísť o rozhodnutie zamestnávateľa. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.

V prípade nariadenej karantény je zamestnávateľ povinný **ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci počas trvania karantény zamestnanca v zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka práce**. Nariadenie karantény je zamestnanec povinný zamestnávateľovi hodnoverným spôsobom preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. V opačnom prípade prichádza do úvahy oprávnenie zamestnávateľa hodnotiť neprítomnosť zamestnanca v práci ako neospravedlnenú absenciu, resp. vyvodzovať z toho ďalšie právne následky.

Podmienky a rozsah finančného zabezpečenia zamestnanca počas trvania karantény upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení nasledovne:

- v období **od prvého do tretieho dňa karantény 25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- v období **od štvrtého do desiateho dňa karantény 55%** denného vymeriavacieho základu; pričom toto hradí zamestnávateľ

Od jedenásteho dňa má zamestnanec za predpokladu absencie príjmu nárok na nemocenské hradené sociálnou poisťovňou vo výške 55% denného vymeriavacieho základu.

Čo v prípade, ak sa chce vrátiť do práce a zamestnávateľ s tým nesúhlasí?

- **Práca z domu:** V prípadoch, keď to povaha práce nevyučuje, sa javí ako vhodné využiť inštitút práce z domu (avšak len na základe dohody, zamestnanec k tomu nemôže byť nútený);
- **Nariadenie čerpania dovolenky:** Pokiaľ viete o plánovanej dovolenke zamestnanca dostatočne vopred, je možné **nariadiť mu čerpanie dovolenky** aj po dobu 14 dní nasledujúcich po zamýšľanom návrate (toto ale musí byť nariadené aspoň s 14 dňovým predstihom); pritom je však potrebné dbať na záujmy zamestnanca. Domnievame sa však, že zamestnávateľ nemože nariadiť zamestnancom hromadne dovolenku v podstatnom rozsahu.
- **Poslať zamestnanca na prekážky v práci:** Zamestnanca môžete rovnako tzv. „poslať na prekážky“, teda mu nariadiť, aby sa po určitú dobu nedostavoval na pracovisko. V takejto situácii mu však prináleží od zamestnávateľa náhrada mzdy vo výške 100% priemerného zárobku;
- **Neplatené voľno:** Zamestnanci **nemôžu byť nútení**, aby z dôvodu svojho pobytu v Taliansku či inde v potenciálne rizikovej oblasti boli na prekážkach na strane zamestnanca (tzn. aby si vzali tzv. **neplatené voľno**); je možné sa s nimi na tom len (písomne) dohodnúť;
- **Mimoriadna lekárska prehliadka:** Ďalšou možnosťou je poslať zamestnanca na mimoriadnu lekársku prehliadku. Teploty zamestnancom priamo na pracovisku môže zamestnávateľ skontrolovať iba so súhlasom zamestnanca.

Zavreté školy a škôlky – čo s rodičmi?

Zamestnávateľ **ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci** počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z dôvodu jej zatvorení v starostlivosti školy či škôlky, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa. Výška ošetrovného je 55% denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

Veríme, že Vám vyššie uvedené pomôže zvládnuť súčasnú situáciu.

V prípade akýchkoľvek ďalších otázok je Vám náš pracovnoprávny tím rád k dispozícii!

	OŠETROVNÉ PRI KARANTÉNNÝCH OPATRENIACH
Kto má nárok?	Zamestnanec (nemocensky poistená osoba), ktorý sa stará o dieťa (vlastné a/alebo manžela/manželky, alebo zverené do starostlivosti) do desiatich rokov veku, ak: <ol style="list-style-type: none"> 1. dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie; 2. predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie; 3. fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie; alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.
Kde a ako žiadať?	<ul style="list-style-type: none"> ■ ošetrujúci lekár potvrdí potrebu osobnej a celodennej starostlivosti (aj spätne) ■ žiadosť o ošetrovné sa potom postúpi zamestnávateľovi, ktorý ju potvrdí a zašle Sociálnej poisťovni ■ po ukončení potreby ošetrovania je potrebné o tejto skutočnosti informovať Sociálnu poisťovňu
Kto o ošetrovnom rozhoduje?	Pobočka Sociálnej poisťovni posudzuje nárok na dávku a splnenie všetkých ostatných zákonných podmienok na jej priznanie.
Výška ošetrovného	Výška ošetrovného je 55% denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.
Kedy sa vypláca ošetrovné?	Ak boli doklady poskytnuté včas, ošetrovné sa vypláca do konca mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, ku ktorému ošetrovné prislúcha.
Spôsob výplaty	<ul style="list-style-type: none"> ■ v hotovosti na adresu ■ bezhotovostne na účet v banke resp. na zahraničný bankový účet
Ako dlho?	Do uplynutia desiateho dňa odo dňa vzniku potreby ošetrovania.
Zamestnanie rodiča	Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas karantény. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.

V prípade koronavírusu Sociálna poisťovňa zjednodušila a upravila postup uplatnenia nároku na ošetrovné. Rodič si uplatní nárok v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne **telefonicky alebo zaslaním vyplneného formulára, ktorý je na webovej stránke Sociálnej poisťovne.**

a. Deti do 10 rokov veku: Sociálna poisťovňa si overí, či škola konkrétneho dieťaťa bola uzatvorená z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia a potom sa môže začať konanie o tejto dávke. Zriaďovateľ by o tom mal informovať na svojej webovej stránke. Potom by mal poistenec, ktorý je zamestnancom, informovať o prekážke v práci svojho zamestnávateľa (telefonicky alebo e-mailom).

b. Deti nad 10 rokov veku: V tomto prípade rodič musí telefonicky kontaktovať pediatra a riadiť sa jeho pokynmi. Ak lekár vyhodnotí, že je nevyhnutné osobné a celodenné ošetrovanie dieťaťa napriek tomu, že choroba sa u neho ešte nevyvinula, môže potvrdiť žiadosť o ošetrovné a zašle ju Sociálnej poisťovni.

V oboch prípadoch pobočka pri posudzovaní žiadosti skúma, či žiadateľ o ošetrovné spĺňa všetky ostatné podmienky na priznanie dávky, najmä existenciu nemocenského poistenia.

Ak je karanténa dlhšia ako desať dní, počas ktorých sa môže vyplácať dávka ošetrovné, Sociálna poisťovňa na základe nového potvrdenia zriaďovateľa o pretrvávajúcej karanténe, **akceptuje jej predĺženie podľa reálnej potreby.**

Autori:

Jan Koval | Partner

Štěpán Štarha | Partner

Zuzana Hargašová | Advokátka



HAVEL & PARTNERS

Ú S P E C H S P Á J A

Náš tým

220 právníků | 400 spolupracovníků

Naši klienti

2 000 klientů | 100 největších světových společností z Fortune 500
50 společností z Czech Top 100 | 7 společností z Czech Top 10

Medzinárodný dosah

Právne poradenstvo
vo viac ako **80** krajinách sveta
v **12** svetových jazykoch
až **70 %** prípadov zahŕňa medzinárodný prvok

www.havelpartners.sk

PRAHA

Florentinum, recepcie A
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1
Česká republika
Tel.: +420 255 000 111

BRNO

Titanium Business Complex
Nové sady 996/25
602 00 Brno
Česká republika
Tel.: +420 545 423 420

BRATISLAVA

Centrum Zuckerman
Žižkova 7803/9
811 02 Bratislava
Slovenská republika
Tel.: +421 232 113 900

PLZEŇ

Nepomucká 144
326 00 Plzeň
Česká republika
Tel.: +420 371 005 320

OLOMOUC

Salmův palác
Horní náměstí 371/1
779 00 Olomouc
Česká republika
Tel.: +420 581 000 310

OSTRAVA

Smetanovo náměstí 979/2
702 00 Moravská Ostrava a Přívoz
Česká republika
Tel.: +420 255 000 111