



# Home office, BOZP a príspevok na udržanie pracovných miest

Taylor Wessing Bratislava

**TaylorWessing**

Private and Confidential

# Obsah

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Home office v čase pandémie: Aké práva a povinnosti má zamestnanec a aké zamestnávateľ? | 3  |
| 2 | Čo sa (dočasne) mení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci?                 | 6  |
| 3 | Zmeny v podmienkach poskytovania príspevku na podporu udržania pracovných miest         | 9  |
| 4 | Otázky z praxe ohľadne príspevku na podporu udržania pracovných miest                   | 15 |



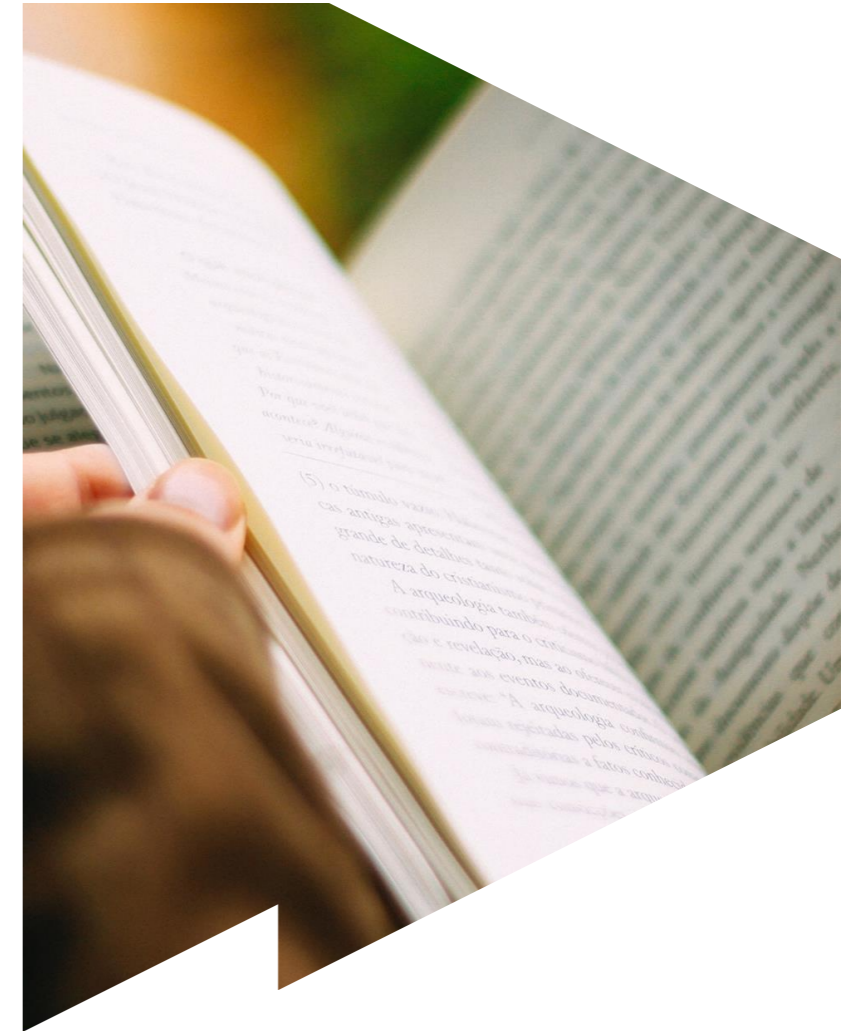


# 1

Home office v čase pandémie: Aké práva a povinnosti má zamestnanec a aké zamestnávateľ?

# Home office v čase pandémie I.

- ▶ Home office ako práca, ktorú zamestnanec vykonáva **príležitostne** alebo **za mimoriadnych okolností** doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce
- ▶ Home office vs. domácka práca a telepráca
- ▶ **Zamestnávateľ je oprávnený** nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje
- ▶ **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



## Home office v čase pandémie II.

---

- ▶ Interná smernica zamestnávateľa upravujúca home office:
  - > Pracovný čas vrátane jeho jednotlivých aspektov (rozvrhnutie pracovného času, prestávky v práci alebo práca nadčas)
  - > Stravovanie zamestnancov
  - > Vybavenie domáceho pracoviska
  - > Povinnosť zamestnanca dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými bol preukázateľne oboznámený
  - > Dôsledky porušenia povinností zo strany zamestnanca





## 2

Čo sa (dočasne) mení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci?

# Zmeny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci I.



- ▶ Najdôležitejšie zmeny:
  - > **Zamestnávateľ nie je povinný oboznámiť zamestnanca podľa § 7 ods. 3 zákona o BOZP**, ak k prijatiu do zamestnania, preloženiu na iné pracovisko, zaradeniu alebo prevedeniu na inú prácu, zavedeniu novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku došlo počas krízovej situácie
  - > **Lehota na pravidelné opakované oboznamovanie zamestnancov podľa § 7 ods. 5 zákona o BOZP** (najmenej raz za dva roky), ktorej koniec prípadne na čas trvania krízovej situácie, počas trvania krízovej situácie **spočíva**
  - > Lekári **neposudzujú zdravotnú spôsobilosť na prácu a nevykonávajú lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci**

## Zmeny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci II.



- > Pokiaľ ide o fyzickú osobu, ktorá sa uchádza o zamestnanie, **vstupná lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci sa nahrádza čestným vyhlásením tejto osoby**
- > Zamestnávateľ **nie je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika pri práci v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou**
- > Zamestnávateľ **nemusí plniť oznamovacie povinnosti vo vzťahu k orgánom verejného zdravotníctva**
- > Špecializované pracoviská pracovného lekárstva a kožného lekárstva **neposudzujú zdravotný stav fyzických osôb na účel uznania alebo neuznania choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania**
- > **Nevykonávajú sa skúšky žiadateľov o overenie odbornej spôsobilosti na činnosti uvedené v § 15 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia**



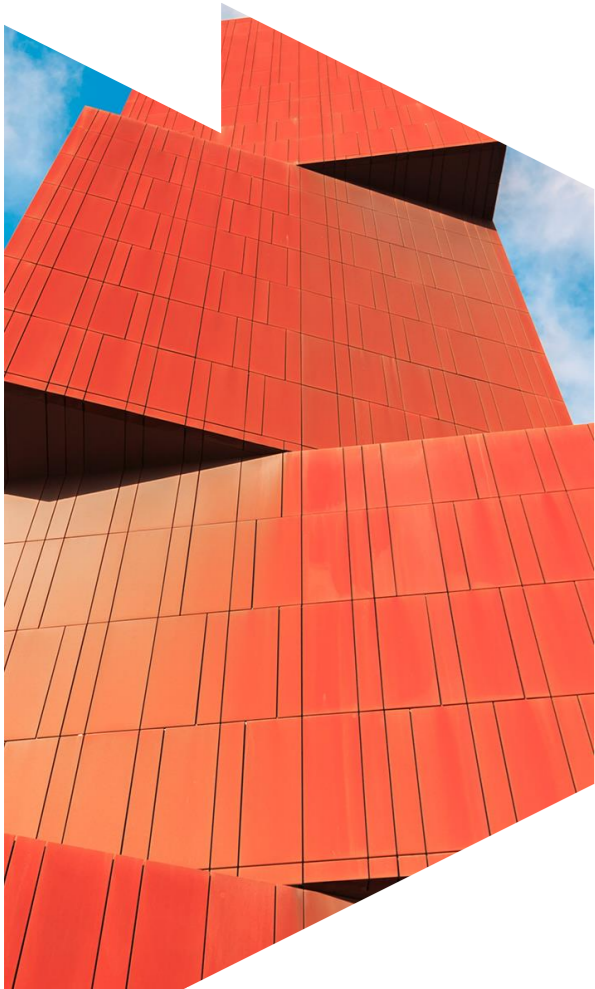




# 3

Zmeny v podmienkach poskytovania príspevku na podporu udržania pracovných miest

# Podmienky poskytovania príspevku na udržanie pracovných miest I.



## ► 1. kategória

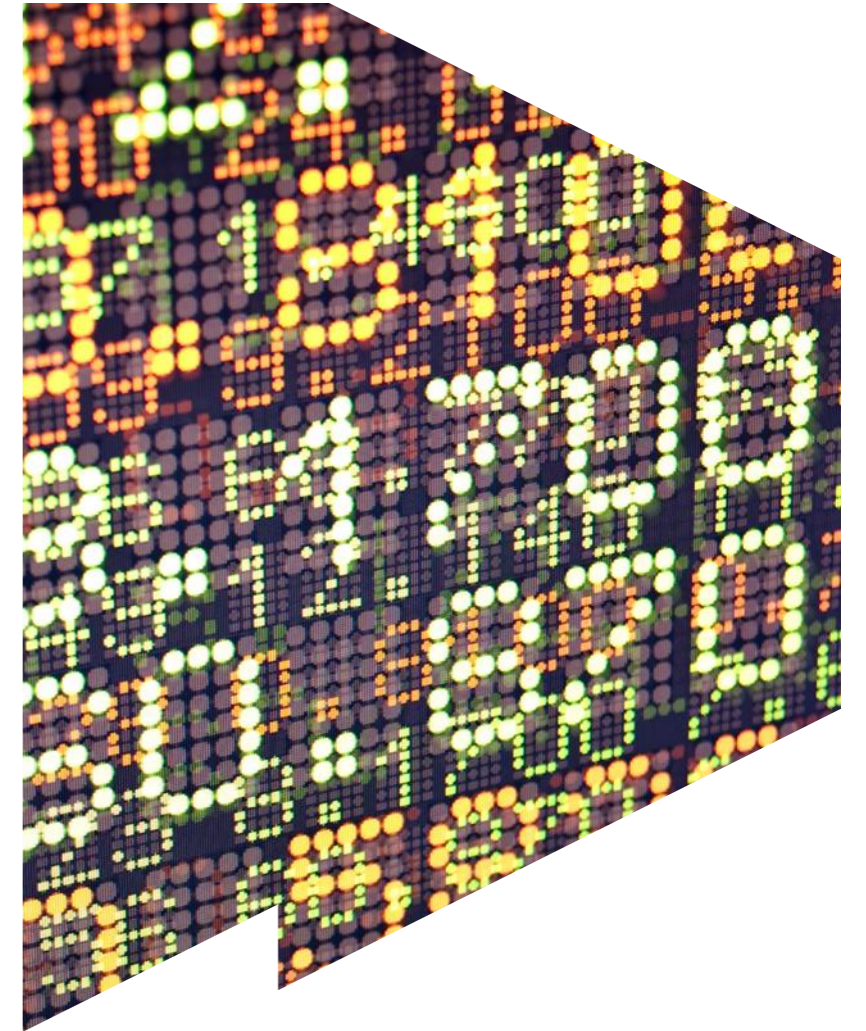
- > **Zamestnávateľa** (vrátane SZČO), ktorí **museli zatvoriť prevádzky z rozhodnutia ÚVZ SR**
- > Príspevok na úhradu náhrady mzdy zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, vo výške **80% jeho priemerného zárobku, najviac v sume 1.100,- EUR mesačne**
- > Zamestnávateľa, ktorí so zástupcami zamestnancov dohodli náhradu mzdy vo výške menej ako 80% priemerného zárobku zamestnanca (najmenej však 60%), **môžu naďalej poskytovať náhradu mzdy v takejto výške**
- > Príspevok **nie je limitovaný** maximálnou sumou na jedného zamestnávateľa (podľa pôvodného návrhu 800.000,- EUR na obdobie realizácie projektu)



## Podmienky poskytovania príspevku na udržanie pracovných miest II.

### ► 2. kategória

- > **SZČO**, ktoré museli zatvoriť prevádzky z rozhodnutia ÚVZ SR, alebo **SZČO**, ktorým poklesli tržby
- > **Príspevok na náhradu straty príjmu SZČO zo zárobkovej činnosti** v závislosti od poklesu tržieb v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2019 (alebo priemerom za rok 2019)
- > **Najviac v sume 540,- EUR mesačne pri poklese tržieb o 80% a viac** (270,- EUR za marec pri poklese tržieb o 40% a viac)



## Podmienky poskytovania príspevku na udržanie pracovných miest III.

### ► 3. kategória

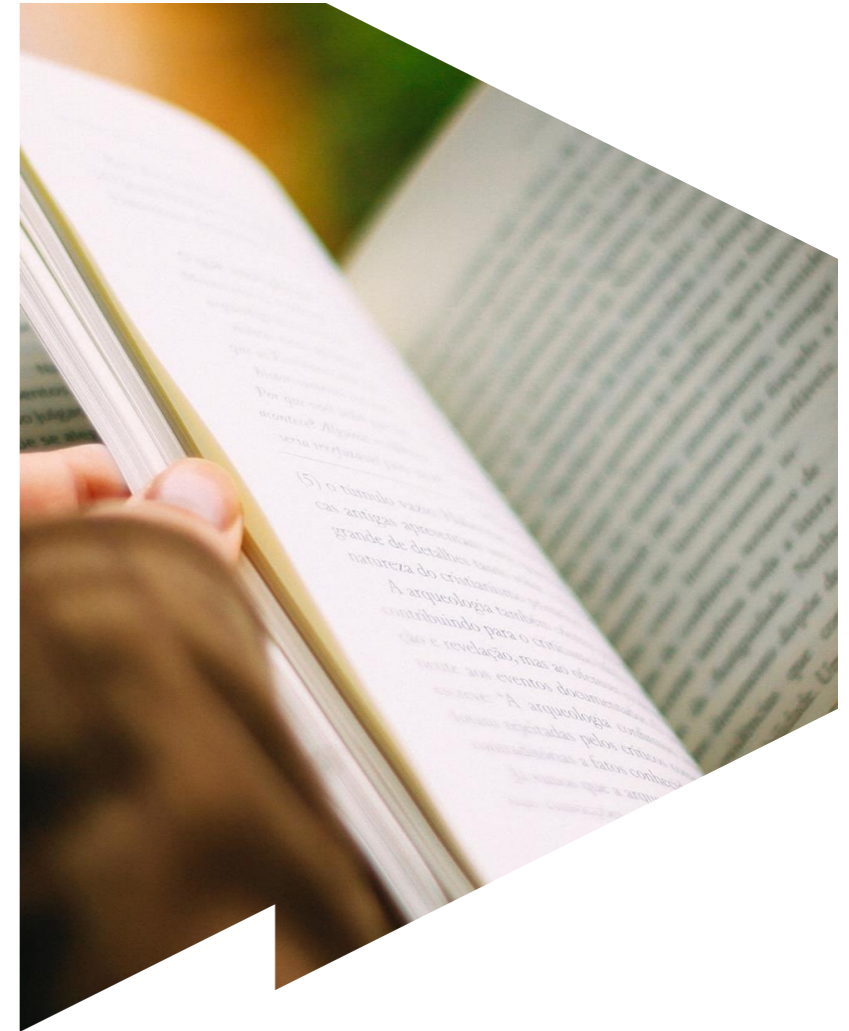
- > Zamestnávateľa, ktorí museli v dôsledku mimoriadnej situácie **prerušiť alebo obmedziť svoju prevádzkovú činnosť**
- > Prvá možnosť: príspevok na úhradu náhrady mzdy zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, vo výške **80% jeho priemerného zárobku, najviac v sume 880,- EUR mesačne**
- > Druhá možnosť: **paušálny príspevok na úhradu časti mzdových nákladov každého zamestnanca v závislosti od poklesu tržieb** (najviac v sume 540,- EUR pri poklese tržieb o 80% a viac)
- > Zamestnávateľ si môže vybrať **len jednu z možností na celé obdobie poskytovania príspevku**



# Podmienky poskytovania príspevku na udržanie pracovných miest IV.

## ► 4. kategória

- > **SZČO, ktoré neplatili odvody do Sociálnej poisťovne, jednoosobové eseročky a dohodári**
- > Uvedené subjekty nemajú **žiaden iný príjem** (z podnikateľskej, nepodnikateľskej a závislej činnosti)
- > **Paušálny príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti vo výške 105,- EUR za marec a 210,- EUR pre ďalšie mesiace**



# Podmienky poskytovania príspevku na udržanie pracovných miest V.

---

## ► Spoločné podmienky

- > Oprávnené obdobie: **od 13.03.2020 do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bude zrušené príslušné opatrenie ÚVZ SR (OLP/2576/2020)**
- > Zamestnávateľ nesmie **dva mesiace po mesiaci, za ktorý žiada príspevok**, skončiť pracovný pomer alebo urobiť právny úkon, ktorým by skončil pracovný pomer so zamestnancami výpoveďou alebo dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce
- > Žiadateľ nebol k 31.12.2019 **podnikom v ťažkostiach**
- > Splnenie podmienok podľa § 70 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z. z. zákona o službách zamestnanosti v platnom znení





# 4

Otázky z praxe ohľadne príspevku na podporu udržania pracovných miest

# Otázky z praxe ohľadne príspevku na podporu udržania pracovných miest I.

## ▶ Otázka:

- > Zamestnávateľ prevádzkuje v obchodnom centre maloobchodnú predajňu, ktorú musel dňa 13.03.2020 z rozhodnutia ÚVZ SR zatvoriť. Všetci zamestnanci zostali počnúc týmto dňom doma, pričom niektorí čerpali dovolenku v období od 23.03.2020 do 31.03.2020. Ako má zamestnávateľ žiadať o príspevok na podporu udržania pracovných miest?

## ▶ Odpoveď:

- > **Zamestnanci, ktorí nečerpali dovolenku:** zamestnávateľ bude žiadať o **preplatenie náhrady mzdy náhrady mzdy vo výške 80% ich priemerného zárobku (najviac však v sume 1.100,- EUR) za obdobie od 13.03.2020 do 31.03.2020.** V tomto období zamestnávateľ poskytoval zamestnancom náhradu mzdy v sume 100% ich priemerného zárobku.
- > **Zamestnanci, ktorí čerpali dovolenku:** zamestnávateľ bude žiadať o **preplatenie náhrady mzdy vo výške 80% ich priemerného zárobku (najviac však v sume 1.100,- EUR) iba za obdobie od 13.03.2020 do 22.03.2020.** V tomto období zamestnávateľ poskytoval zamestnancom náhradu mzdy v sume 100% ich priemerného zárobku z dôvodu prekážok v práci na jeho strane. Za obdobie od 23.03.2020 do 31.03.2020 zamestnávateľ nemá nárok na príspevok, keďže v tomto období nešlo o prekážky v práci na strane zamestnávateľa.





## Otázky z praxe ohľadne príspevku na podporu udržania pracovných miest II.



► Otázka:

- > Zamestnávateľ prevádzkuje sieť kín, ktorú musel dňa 13.03.2020 z rozhodnutia ÚVZ SR zatvoriť. Dve zamestnankyne ekonomického oddelenia však pracovali z domu až do 25.03.2020 a od 26.03.2020 im zamestnávateľ prestal pridelovať prácu. Zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve dohodol, že v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa ako dôsledku zatvorenia kinosál z dôvodu vyššej moci bude zamestnancom poskytovať náhradu mzdy v sume 60% ich priemerného zárobku. Má zamestnávateľ nárok na príspevok vo vzťahu k zamestnankyniam ekonomického oddelenia?

► Odpoveď:

- > Áno, avšak **iba pokiaľ ide o obdobie od 26.03.2020 do 31.03.2020**. Za toto obdobie môže zamestnávateľ žiadať o preplatenie náhrady mzdy vo výške 60% priemerného zárobku zamestnankýň (najviac však v sume 880,- EUR).



## Otázky z praxe ohľadne príspevku na podporu udržania pracovných miest III.

---

► Otázka:

- > Zamestnávateľ má problémy z dôvodu poklesu objednávok a od 17.04.2020 už ďalej nedokáže zamestnancom pridelovať prácu. Aké možnosti má zamestnávateľ?

► Odpoveď:

- > Zamestnávateľ oznámi zamestnancom, že počnúc dňom 17.04.2020 im prestane pridelovať prácu a počas trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa im bude poskytovať náhradu mzdy v sume 80% ich priemerného zárobku.
- > Za obdobie od 17.04.2020 zamestnávateľ zároveň môže byť (i) požiadať o **preplatenie náhrady mzdy vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca** (najviac však v sume 880,- EUR); alebo (ii) požiadať o **paušálny príspevok na úhradu časti mzdových nákladov každého zamestnanca**, ktorého maximálna výška je 540,- EUR mesačne pri poklese tržieb o 80% a viac. Zamestnávateľ si sám zvolí možnosť, ktorá bude pre neho ekonomicky výhodnejšia.



## Otázky z praxe ohľadne príspevku na podporu udržania pracovných miest IV.

---

▶ Otázka:

- > Zamestnanec bol v období od 01.04.2020 do 06.04.2020 na dovolenke v zahraničí a po návrate smeroval do povinnej štátnej karantény a následne do domácej izolácie, v ktorej bude až do 20.04.2020. Môže zamestnávateľ žiadať o príspevok na takéhoto zamestnanca (platí, že zamestnávateľ je oprávneným subjektom a sú u neho všeobecne splnené podmienky na žiadanie príspevku)?

▶ Odpoveď:

- > V období **od 01.04.2020 do 06.04.2020** zamestnávateľ poskytoval zamestnancovi **náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku** – za toto obdobie zamestnávateľ **nemôže** žiadať o príspevok.
- > V období **od 07.04.2020 do 20.04.2020** zamestnanec buď pracoval (**home office**) alebo bol **dočasne práceneschopný** – ani v jednom prípade zamestnávateľ **nemôže** žiadať o príspevok, keďže **nejde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa**.
- > Za obdobie **od 21.04.2020 do 30.04.2020** zamestnávateľ **bude môcť** žiadať o príspevok, ak zamestnanec nebude pracovať z dôvodu **prekážky v práci na strane zamestnávateľa**.



Ďakujeme Vám za pozornost!



**JUDr. Andrea Čupeřová**

Senior Associate

[a.cupelova@taylorwessing.com](mailto:a.cupelova@taylorwessing.com)

<https://www.linkedin.com/in/andrea-cupelova-88a24615a/>



**Mgr. Tomáš Grell, LL.M.**

Associate

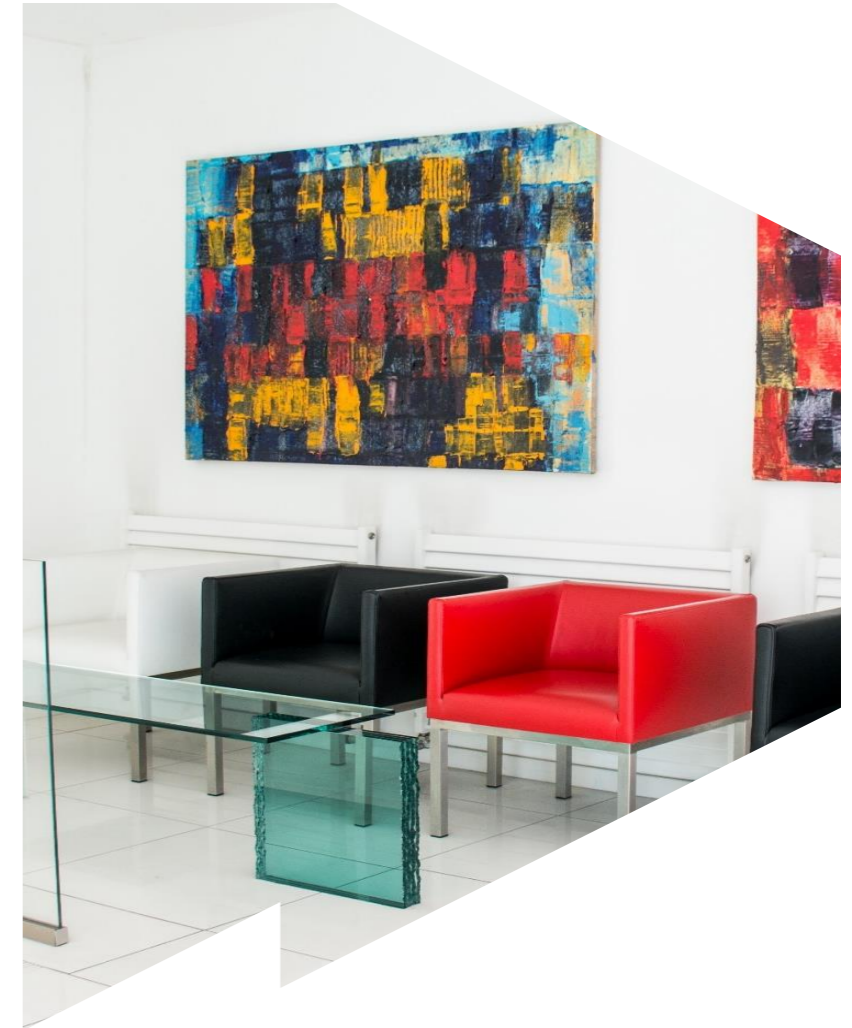
[to.grell@taylorwessing.com](mailto:to.grell@taylorwessing.com)

<https://www.linkedin.com/in/tom%C3%A1%C5%A1-grell-71a122ba/>



# Taylor Wessing na Slovensku

- ▶ Od roku 2004
- ▶ Sme najväčšou medzinárodnou advokátskou kanceláriou na Slovensku a celkovo patríme medzi štyri najväčšie advokátske kancelárie na Slovensku
- ▶ Komplexné právne poradenstvo
- ▶ Poskytovanie právneho poradenstva v slovenskom, anglickom a nemeckom jazyku





# TaylorWessing

Europe > Middle East > Asia

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2020

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at <https://www.taylorwessing.com/en/regulatory>.