

Mimoriadna situácia a jej dopad na pracovno-právnu legislatívu a oprávnené nároky zamestnancov

NÚDZOVÝ STAV v období pretrvávajúcej mimoriadnej situácie v súvislosti s pandémiou COVID-19 bol vyhlásený 3-krát vládou SR podľa čl. 5 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov v súvislosti s vykonávaním niektorých opatrení hospodárskej mobilizácie prijatých vládou SR na zamedzenie šírenia infekčného ochorenia COVID-19 a to:

1. Vyhlásený od dňa 16. marca 2020 (uznesenie vlády SR č. 114 zo dňa 15.03.2020, publikované v Zbierke zákonov č. 45/2020), ukončený uplynutím 13. júna 2020 (uznesenie vlády SR č. 366 zo dňa 10.06.2020, publikované v Zbierke zákonov č. 147/2020).
2. Vyhlásený od dňa 1. októbra 2020 (uznesenie vlády SR č. 587 zo dňa 30.09.2020, publikované v Zbierke zákonov č. 268/2020), ukončený uplynutím 14. mája 2021 (uznesenie vlády SR č. 260 zo dňa 14.05.2021, publikované v Zbierke zákonov č. 175/2021)
3. Vyhlásený od dňa 25. novembra 2021 (uznesenie vlády SR č. 695 zo dňa 24.11.2021, publikované v Zbierke zákonov č. 428/2021), ukončený uplynutím 22. februára 2022.

MIMORIADNA SITUÁCIA: vyhlásená vládou Slovenskej republiky od dňa 12. marca 2020 z dôvodu ohrozenia verejného zdravia II. stupňa v dôsledku pandémie infekčného ochorenia COVID-19, ostáva NAĎALEJ v platnosti. Mimoriadna situácia je vyhlásená podľa § 8 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov (uznesenie vlády SR č. 111 zo dňa 11.03.2020).

Mimoriadna situácia sa vyhlasuje a odvoláva prostredníctvom hromadných informačných prostriedkov. Počas vyhlásenej mimoriadnej situácie sú osoby povinné primerane svojmu veku a zdravotnému stavu spolupracovať v súčinnosti s inými osobami v civilnej ochrane a možno im v záujme ochrany života, zdravia a majetku uložiť obmedzenia a vyžadovať poskytnutie vecných prostriedkov potrebných na civilnú ochranu. Právnickej osobe, fyzickej osobe – podnikateľovi a fyzickej osobe môže byť písomným príkazom uložené poskytnúť vecné plnenie potrebné na zvládnutie mimoriadnej udalosti. Zároveň je každá fyzická osoba povinná zúčastniť sa na civilnej ochrane osobnými úkonmi. Za osobné úkony sa považuje akákoľvek fyzická alebo duševná činnosť, ktorá sa vyžaduje v záujme ochrany života, zdravia a majetku v čase mimoriadnej udalosti.

V prípade mimoriadnej udalosti sú fyzické osoby povinné:

- dodržiavať pokyny okresných úradov, obcí, ako aj iných právnických osôb a fyzických osôb uvedených v zákone o civilnej ochrane obyvateľstva,

- riadiť sa ich pokynmi na ukrytie a evakuáciu,
- vykonávať opatrenia na ochranu potravín, vody, zvierat a krmív, ktoré vlastní, alebo sú im zverené,
- plniť úlohy v jednotkách a zariadeniach civilnej ochrany podľa určenia a zaradenia a na plnenie úloh sa vopred pripraviť,
- vykonávať časovo obmedzené práce pre civilnú ochranu súvisiace s bezprostrednou ochranou života, zdravia a majetku,
- poskytnúť vecné prostriedky, ktoré vlastní alebo užívajú,
- poskytnúť potrebné priestory a prostriedky na núdzové ubytovanie osobám postihnutým mimoriadnou udalosťou, ako aj osobám, ktoré vykonávajú záchranné práce.

Nedodržanie vyššie uvedeného, neuposlušnosť varovných signálov, pokynov a výziev vlády, ministerstiev, ostatných ústredných orgánov štátnej správy, iných ústredných štátnych orgánov, okresných úradov, obcí, právnických osôb a fyzických osôb, ktoré vyhlasujú a vydávajú v súvislosti s plnením úloh podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov a ďalších povinností ustanovených zákonom o civilnej ochrane obyvateľstva je priestupkom, za ktorý môže byť uložená sankcia.

Za účelom riešenia kritickej situácie bolo prijatých množstvo legislatívnych úprav, v oblasti pracovno-právnej legislatívy to boli najmä:

Zákonník práce

Od 4. apríla 2020 nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce, ktorá má číslo 66/2020 Z. z. Cieľom novely je reagovať na mimoriadnu situáciu vyvolanú epidémiou COVID-19. Všetky zmeny majú len prechodný charakter a týkajú sa len času mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní.

• **Home office**

Novela Zákonníka práce v § 250b ods. 2 ustanovila právo zamestnávateľa nariadiť prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená).

Zároveň sa ustanovuje právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku – ak by bolo potrebné vykonať zásah na technickom zariadení, preberať písomnosti, prípadne osobitné predpisy – napr. uložená pracovná povinnosť, apod.).

Možnosť nariadiť prácu z domu by nemala byť úplne svojvoľná, ale zamestnávateľ by mal vychádzať z rizík, ktoré sú spojené s výkonom práce kolektívu na pracovisku, resp. s

prítomnosťou niektorých zamestnancov na pracovisku. Dôležité je, aby zamestnanec mal technické vybavenie pre prácu z domu. Novela Zákonníka práce síce priamo nevyžaduje, aby zamestnávateľ zamestnancovi takéto technické vybavenie poskytol, avšak z iných ustanovení Zákonníka práce možno odvodiť, že za technické vybavenie na výkon práce zodpovedá zamestnávateľ, resp. že náklady práce nemožno prenášať na zamestnanca. Tu je však potrebné dodať, že ak zamestnanec má svoj vlastný počítač a má doma aj pripojenie na internet a takéto prostriedky na výkon práce postačujú, možno sa domnievať, že zamestnanec nemôže výkon práce odmietnuť, pretože zamestnávateľ mu nedal počítač a nezaplatil internet, ktorý zamestnanec používa aj pre vlastné účely. V praxi však zamestnávateľ väčšinou nemôže pripustiť, aby zamestnanec narábal s dokumentmi na nezabezpečenom počítači, a preto takéto technické vybavenie zamestnancovi poskytuje.

Práca z domu sa však ani zďaleka netýka každého zamestnanca a ani pandémie trend rozšírenia práce z domu výraznejšie nenaštartovala.

Počet zamestnaných, ktorí pracovali z domu, predstavoval na Slovensku v roku 2021 podľa dát Eurostatu 15 percent. Z nich 8,4 percenta môže home office využiť len občas a 6,6 percenta pravidelne.

V rámci EÚ patrí Slovensko medzi krajiny s najnižším podielom pracujúcich z domu. Na opačnom konci rebríčka sú Luxembursko, Švédsko a Holandsko, kde z domu pracovala v roku 2021 približne polovica zamestnaných.

Dôvodom relatívne nízkeho podielu home officeu na Slovensku je fakt, že tento režim nie je vhodný pre všetky typy zamestnaní. Najväčší potenciál má pre odvetvia ako IT, administratívne služby alebo finančné a poisťovacie činnosti, tieto oblasti zamestnávajú ani nie desatinu zo všetkých pracujúcich na Slovensku.

- **Rozvrhnutie pracovného času**

Novela Zákonníka práce dala zamestnávateľovi možnosť väčšej flexibility pri organizácii práce, neznamená to ale, že zamestnávateľ tam, kde to nie je potrebné, nebude postupovať ako doteraz. Z praxe bolo zrejmé, že rozhodnutia o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robili podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok bolo potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu.

Zamestnávateľ teda môže oznamovať organizáciu pracovných zmien najmenej 2 dni vopred (ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe) s platnosťou najmenej na týždeň. Toto ustanovenie sa týka § 90 ods. 9 Zákonníka práce (nahrádza ho), nie sú ním ale dotknuté ostatné práva a povinnosti zamestnávateľa - napr. § 90 ods. 4 Zákonníka práce – napr. robenie rozvrhov po dohode so zástupcami zamestnancov.

- **Čerpanie dovolenky**

Podľa § 250b ods. 4 počas mimoriadnej situácie je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi čerpanie dovolenky najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2 ("starú dovolenku"), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

Za normálnych okolností podľa § 111 ods. 5 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi čerpanie dovolenky najmenej 14 dní vopred.

- **Zákaz výpovede a karanténa**

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to aj v dobe, kedy je v karanténe, v izolácii alebo je na OČR. Zákaz výpovede sa nevzťahuje na prípady uvedené v § 64 ods. 3 Zákonníka práce.

Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby (pred začiatkom karantény, izolácie alebo OČR) tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe (teda počas trvania karantény, izolácie alebo OČR), pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby (karantény, izolácie alebo OČR) - okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Podľa § 157 ods. 3 Zákonníka práce po návrate zamestnanca do práce z karantény, izolácie resp. OČR, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

- **Prekážky v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy**

Pred novelou Zákonníka práce, v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa, musel zamestnávateľ platiť zamestnancovi náhradu mzdy 100% jeho priemerného zárobku. Výnimkou bola situácia, ak má zamestnávateľ podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov uzatvorenú dohodu, kde boli vymedzené vážne prevádzkové dôvody (napr. epidemiologická situácia). Ak nastal takýto vážny prevádzkový dôvod, zamestnávateľ nemusel platiť náhradu mzdy vo výške 100% priemerného zárobku zamestnanca, ale v nižšom rozsahu tak, ako bolo dohodnuté so zástupcami zamestnancov, najmenej však 60% priemerného zárobku zamestnanca.

Novela Zákonníka práce umožnila, aby všetci zamestnávateľa mohli vyplácať náhradu mzdy v sume najmenej 80% priemerného zárobku v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa, 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 v dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Náhrada mzdy u zamestnanca však nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Novela Zákonníka práce nemá vplyv na existujúce dohody zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov (napr. ak sa dohodla náhrada mzdy na úrovni najmenej 60% náhrady mzdy), t.j. môže sa postupovať aj podľa týchto dohôd.

Uvedené sa však nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

- **Predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú**

Prechodné ustanovenie § 252o Zákonníka práce je výsledkom takzvanej ochrannej funkcie pracovného práva, ktorá v zmysle predmetného ustanovenia umožňuje predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú aj nad rámec zákonnej limitácie podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce,

ktorý umožňuje predĺženie/opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

V čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu ako mimoriadnych udalostí v súvislosti s ochorením COVID-19 je pravidlo podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce možno prelomiť a to predĺžením pracovného pomeru na dobu určitú aj v prípade nesplnenia podmienok § 48 ods. 2 Zákonníka práce, a to maximálne jedenkrát a najviac o jeden rok. Takto opakované dojednanie/predĺženie pracovného pomeru je možné iba v čase medzi nadobudnutím účinnosti novely Zákonníka práce, t.j. 17. 6. 2020, a dvoch mesiacov po odvolaní mimoriadnej situácie. Zamestnávateľovi je však zároveň uložená povinnosť prerokovať vopred predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 252o ods. 1 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.

Cieľom uvedenej novely bolo predísť prepúšťaniu zamestnancov, ktorým v zmysle doterajšej právnej úpravy už nebolo možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú, avšak následkom ekonomických dopadov súvisiacich s mimoriadnymi opatreniami v súvislosti s ochorením COVID-19 by sa zamestnávateľ nebol schopný zaviazat' poskytnúť im istoty pracovného pomeru na neurčitý čas.

- **Redukcia povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP**

Cieľom novely zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov bolo odbremenit' zamestnávateľov a podnikateľov v čase krízovej situácie od plnenia niektorých povinností vyplývajúcich im z tohto zákona a upraviť plynutie niektorých lehôt vo vzťahu k plneniu povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V zmysle ustanovenia § 39i ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. zamestnávateľ nie je povinný oboznámiť zamestnanca podľa § 7 ods. 3 tohto zákona, 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 mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 a ak túto povinnosť objektívne nie je možné splniť (napr. nemožnosť vykonať hromadné školenie z dôvodu zákazu hromadných podujatí).

Nesplnenie tejto povinnosti však nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie. V prípade, že zamestnávateľ počas krízovej situácie neoboznámí zamestnanca podľa § 7 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z., je povinný splniť túto povinnosť ihneď, ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania mimoriadnej situácie.

Zamestnávateľ je podľa § 7 ods. 5 zákona č. 124/2006 Z. z. povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania, vymedziť požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie podľa 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z. z. a pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas.

V zmysle ustanovenia § 39i ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z. lehota podľa § 7 ods. 5, ktorej koniec prípadne na čas trvania mimoriadnej situácie, počas trvania krízovej situácie neplynie. Lehota podľa § 7 ods. 5, ktorej koniec prípadne na čas jedného mesiaca odo dňa odvolania

krízovej situácie, sa považuje za zachovanú, ak zamestnávateľ splní oboznamovaciu povinnosť najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania mimoriadnej situácie. Uvedené ustanovenia sa uplatnia iba vtedy, ak nie je objektívne možné splniť oboznamovaciu povinnosť v pôvodnej lehote; nesplnenie oboznamovacej povinnosti v pôvodnej lehote však nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie.

BOZP

Významné zmeny v dôsledku stále trvajúcej mimoriadnej situácie sú v oblasti BOZP, jedná sa najmä o spočívanie lehôt v prípade vzniku nároku na rekondičný pobyt a tiež niektorých povinností zamestnávateľa v rámci BOZP, a to posudzovanie zdravotného rizika, zdravotnej spôsobilosti a posudzovanie zdravotného stavu na účely uznania choroby z povolania. Konkrétne sa jedná o nasledovné ustanovenia:

1. Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov:

- **§ 39i Prechodné ustanovenia počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19**

§11 Rekondičný pobyt

Lehoty podľa § 11 ods. 12 a 13, ktorých koniec prípadne na čas trvania krízovej situácie, počas trvania krízovej situácie spočívajú. Lehoty podľa § 11 ods. 12 a 13, ktorých koniec prípadne na čas jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie, sa považujú za zachované, ak je príslušný úkon vykonaný najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie.

Predmetné ustanovenie v praxi znamená, že ďalší rekondičný pobyt, na ktorý by vznikol nárok počas krízovej situácie, ale nebol poskytnutý z dôvodu spočívania lehôt, musí byť poskytnutý zamestnávateľom najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie. Môžu teda vzniknúť situácie, že ďalší rekondičný pobyt poskytnutý do jedného mesiaca po odvolaní krízovej situácie bude vlastne poskytnutý po viac ako 3 rokoch a pri odpravovaní viac ako 600 zmien (napr. po 5 rokoch a 800 odpracovaných zmenách) avšak v zmysle prechodných ustanovení zákona bude poskytnutý legálne - v súlade so zákonom. Spočívanie lehôt sa však, v zmysle prechodného ustanovenia zákona č. 124/2006 Z.z. platného počas trvania mimoriadnej situácie, netýka absolvovania „prvého“ rekondičného pobytu, na ktorom je, aj počas mimoriadnej situácie, povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie počas najmenej piatich rokov, a zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do štvrtej kategórie počas najmenej štyroch rokov, pričom nepretržitým vykonávaním práce je aj jej prerušenie na menej ako osem týždňov (ods.11).

V tejto súvislosti máme z praxe rôzne skúsenosti, a to že sa rekondičné pobyty v niektorých prípadoch bez problémov poskytujú, v niektorých prípadoch sa neposkytujú vôbec, prípadne sa poskytujú v obmedzenom rozsahu, na základe jednostranného výkladu zo strany zamestnávateľa. Vzhľadom na stále pretrvávajúcu mimoriadnu situáciu tak zástupcovia zamestnancov pre BOZP stoja pred dilemou, či tento nezákonný stav riešiť v rámci dostupných právnych prostriedkov, kde hrozí, že zamestnávateľ prestane rekondičné pobyty poskytovať úplne, alebo aktuálnu prax zo strany zamestnávateľov akceptovať so zreteľom na čiastočné, aj keď s právnym stavom nesúladne poskytovanie rekondičných pobytov.

2. Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov

§ 30 Povinnosti pri ochrane zdravia pri práci

10) V čase krízovej situácie zamestnávateľ nie je povinný zabezpečovať povinnosti pri ochrane zdravia pri práci podľa odseku 1 písm. b) až n) a odsekov 2, 5 a 8, ak v [§ 30a ods. 11](#) a v [§ 31a ods. 18 písm. b\)](#) nie je ustanovené inak.

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že sa nemusia zabezpečovať nasledovné povinnosti zamestnávateľa:

b) zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou podľa [§ 30a ods. 3](#); zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika,

c) zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do

1. druhej kategórie najmenej raz za 24 mesiacov,

2. tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok,

d) zabezpečiť pri posúdení zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia podľa písmena c) vypracovanie

1. písomného posudku o riziku, ak pracovná zdravotná služba zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika alebo

2. písomného záznamu o posúdení rizika, ak pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika,

e) poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika podľa písmena b) zástupcom zamestnancov,

f) zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa [§ 30e](#),

i) vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak tak ustanovuje tento zákon alebo ustanovujú osobitné predpisy,

k) predkladať príslušnému orgánu verejného zdravotníctva v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou návrhy na zaradenie prác do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie a návrhy na zmenu alebo vyradenie prác z tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa [§ 31 ods. 6](#),

l) vypracovať v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou každoročne k 31. decembru informáciu o výsledkoch posúdenia zdravotného rizika a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, vrátane počtu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, a hodnotenia zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci a do 15. januára nasledujúceho roka ju predložiť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva,

m) poskytnúť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva súčinnosť pri prešetrovaní pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania podľa [§ 31a ods. 4](#),

Z uvedených ustanovení teda vyplýva, že zamestnávateľ, v čase krízovej situácie, nemusi zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia - meranie a objektivizáciu faktorov práce a pracovného prostredia, nemusí (keďže neposúdil) vypracovať písomný posudok o riziku a nemusí (keďže nemeral a nemá posudok) predkladať príslušnému orgánu verejného zdravotníctva v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou návrhy na zaradenie prác do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie. Dôsledkom môže byť, že zamestnanci síce vykonávajú prácu, ktorá by mala byť zaradená

do 3. alebo 4. kategórie rizika, avšak toto zaradenie je až od dátumu vydania Rozhodnutia o zaradení Regionálnym úradom verejného zdravotníctva, ktorý koná až na návrh zamestnávateľa (bod k), zamestnanci teda vykonávajú rizikovú prácu, avšak bez Rozhodnutia RUVZ nemajú napr. nárok na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, príspevok do DDS, poskytovanie rekondičných pobytov (počítanie lehoty na poskytnutie), preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci. V prípade posudzovania zdravotného rizika máme napríklad takú skúsenosť, že zamestnávateľ oddaľuje posudzovanie (zhromažďuje výsledky meraní za dlhšie obdobie a až neskôr vypracúva posudky a predkladá návrh na zaradenie prác) a tým aj Rozhodnutie RUVZ o zaradení prác do 3. prípadne 4. kategórie rizika a zamestnancom sa teda oddaľuje poskytovanie oprávnených nárokov zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu.

Nemusi sa plniť povinnosť podľa ods. (5) ak v § 30a ods. 11 nie je ustanovené inak.

a) umožniť pracovnej zdravotnej službe vstup na pracovisko a poskytnúť jej dostatočný čas na plnenie odborných činností pri zabezpečovaní ochrany a podpory zdravia pri práci, pričom zohľadňuje veľkosť organizácie, počet zamestnancov, pracovné podmienky a zdravotné riziká súvisiace s expozíciou zamestnancov,

b) poskytnúť pracovnej zdravotnej službe informácie potrebné na posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia vrátane výsledkov kvalitatívneho a kvantitatívneho zisťovania faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré používa pri svojej činnosti alebo ktoré pri jeho činnosti vznikajú, ak bolo kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie faktorov práce a pracovného prostredia vykonané.

Pričom § 30a ods. 11 znie:

Poskytovatelia pracovnej zdravotnej služby podľa odseku 10 môžu v čase krízovej situácie vykonávať činnosti podľa odseku 2 písm. a) a c) na pracovisku zamestnávateľa a činnosť podľa odseku 2 písm. b) (preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci) v ambulancii len na základe vzájomnej dohody medzi zamestnávateľom a poskytovateľom pracovnej zdravotnej služby alebo medzi zamestnávateľom a poskytovateľom ambulantnej zdravotnej starostlivosti z dôvodu zdravotného rizika pri práci za dodržania opatrení na ochranu zdravia zamestnancov podľa aktuálnej epidemiologickej situácie.

§ 30e Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu

(19) V čase krízovej situácie sa posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe posúdenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci nevykonáva u zamestnanca podľa odseku 1 písm. a), u fyzickej osoby - podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, podľa odseku 1 písm. b) a u fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, podľa odseku 1 písm. c), ak v odseku 20 nie je ustanovené inak (ods. 20 upravuje len zdravotníckych pracovníkov).

Pričom podľa odseku 1 písm. a) ide o zamestnanca

1. ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
2. pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
3. ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,
4. ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov,

§ 30g Opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu

(8) V čase krízovej situácie sa opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu nevykonáva.

§ 31a Uznanie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania

(17) V čase krízovej situácie

a) špecializované pracoviská pracovného lekárstva a dermatovenerológie podľa odseku 2 neposudzujú zdravotný stav fyzickej osoby na účely uznania alebo neuznania choroby z povolania a neuznávajú chorobu z povolania, okrem prípadov ohrozenia života alebo ochorenia COVID-19, ak v odseku 18 nie je ustanovené inak,

b) príslušné orgány verejného zdravotníctva neprešetrujú pracovné podmienky a spôsob práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania podľa odseku 4, okrem prípadov ohrozenia života alebo ochorenia COVID-19, ak v odseku 18 nie je ustanovené inak,

c) nezasadá regionálna komisia, regionálna komisia na posudzovanie kožných chorôb z povolania podľa odseku 7 a celoslovenská komisia podľa odseku 9, okrem posudzovania per rollam pri ohrození života alebo ochorenia COVID-19, ak v odseku 18 nie je ustanovené inak.

(18) V čase krízovej situácie na základe odborného posúdenia zdravotného stavu posudzovanej osoby aj v iných prípadoch ako pri ohrození života alebo pri ochorení COVID-19

a) špecializované pracovisko podľa odseku 17 písm. a) môže začať proces uznania choroby z povolania,

b) príslušný orgán verejného zdravotníctva môže na požiadanie špecializovaného pracoviska prešetriť pracovné podmienky a spôsob práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania podľa odseku 17 písm. b); zamestnávateľ je povinný poskytnúť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva súčinnosť podľa [§ 30 ods. 1 písm. m\)](#),

c) môže zasadiť regionálna komisia, regionálna komisia na posudzovanie kožných chorôb z povolania a celoslovenská komisia podľa odseku 17 písm. c) alebo môže posudzovať chorobu z povolania per rollam.

Podľa nášho názoru neposudzovanie zdravotného stavu na účely uznania alebo neuznania choroby z povolania, neprešetrovanie pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania a teda neuznávanie chorôb z povolania by mohlo mať nepriaznivý dopad na zamestnancov napr. pri skončení pracovného pomeru. Je rozdiel, vo výške odstupného, končiť pracovný pomer výpoveďou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre chorobu z povolania, pričom dňom uznania choroby z povolania je deň vydania lekárskeho posudku o uznaní choroby z povolania, alebo končiť pracovný pomer výpoveďou z dôvodu že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. **Z praxe ale máme skúsenosť, že napriek uvedenej úprave sa posudzovanie zdravotného stavu na účely uznania alebo neuznania choroby z povolania, prešetrovanie pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania aj uznávanie chorôb z povolania aktuálne realizuje. Podľa našich informácií sa nedialo na začiatku mimoriadnej situácie v mesiacoch 3/2020 až 9/2020.**

• Kolektívne vyjednávanie

V rámci zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní vyhlásenie mimoriadnych opatrení obmedzuje právo zamestnancov na štrajk a existencia mimoriadnych opatrení má za následok nezákonnosť štrajku a výluky, v zmysle nasledovných ustanovení.

- **§ 20 ods. (1) Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk:**
 - f) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení, 6)
 - k) zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.
- **§ 28 Nezákonná podľa tohto zákona je výluka:**
 - d) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,
 - i) vzťahujúca sa na zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých príslušné štátne orgány vyhlásili mimoriadne opatrenia.

Od 30.04.2022 vstúpila do platnosti novela Zákonníka práce, ktorou boli doplnené nové ustanovenia (odseky 6 a 7) § 250b, ktorý sa uplatňuje v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Odsekom 6 bolo doplnené, že ak počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom verejného zdravotníctva vydaných na základe osobitného predpisu, ktorým sa pre zamestnávateľa upravuje dočasné podmieňovanie vstupu na pracovisko príslušným dokladom, zamestnanec nepredložil zamestnávateľovi príslušný doklad preukazujúci skutočnosť podľa osobitného predpisu alebo zamestnanec, ktorý nepredložil tento doklad, odmietol možnosť bezplatného otestovania ponúknutú zamestnávateľom a zamestnávateľ mu z tohto dôvodu neumožnil vstup na pracovisko a výkon práce, ide o prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ustanovenie ods. 7 upravuje stav, ak nebol vydaný osobitný predpis (vyhláška Úradu verejného zdravotníctva). V tomto prípade zamestnávateľ môže postupovať podľa odseku 6, ak je to nevyhnutné na účely zabezpečenia ochrany zdravia pri práci podľa osobitných predpisov vrátane takého spôsobu organizácie práce, ktorý vylúči alebo zníži nebezpečenstvo šírenia prenosného ochorenia; v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca.

Mimoriadna situácia a jej vplyv na služby zamestnanosti a zamestnávanie cudzincov

S cieľom riešenia dosahov vyhlásenia mimoriadnej situácie a núdzového stavu v súvislosti s pandémiou COVID-19 na území Slovenskej republiky došlo tiež i k úprave zákona o službách zamestnanosti ako reakcia na pretrvávajúci negatívny vývoj epidemiologickej situácie na Slovensku. Ustanovenia zákona o službách zamestnanosti však boli následne dotknuté i z dôvodu začatia vojny na Ukrajine najmä s ohľadom zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Jednotlivé zmeny možno rozdeliť do nasledovných oblastí:

- **Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie**

V čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa občan môže uchádzať o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie aj na základe žiadosti podanej elektronickými prostriedkami bez kvalifikovaného elektronického podpisu ako aj na základe žiadosti podanej v listinnej podobe doručenej prostredníctvom poštovej zásielky.

- **Poskytovanie príspevku na dochádzku za prácou**

Ak zamestnanec, ktorému bol bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 poskytovaný príspevok na dochádzku za prácou, a ktorý bol následne vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu vzniku tohto pracovného pomeru najneskôr do uplynutia jedného roka vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie, písomne požiada o poskytovanie tohto príspevku najneskôr do jedného mesiaca od nástupu do nového zamestnania, v poskytovaní tohto príspevku sa pokračuje počas obdobia zostávajúceho do uplynutia pôvodného obdobia poskytovania príspevku.

- **Výkon práce občana so zdravotným postihnutím**

V prípade, ak vykonávanie práce z domácnosti občana so zdravotným postihnutím dohodnutý druh práce umožňuje, v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa vykonávanie práce z domácnosti občana so zdravotným postihnutím, ktorý je zamestnaný v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, považuje za vykonávanie práce na pracovisku, ktoré je chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom.

- **Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta**

Platnosť potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do jedného mesiaca odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19, sa predlžuje do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19.

- **Zamestnávanie cudzinca v súvislosti s vojnou na Ukrajine**

Platnosť potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny, sa predlžuje do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie v súvislosti s konfliktom na Ukrajine. Výnimku tvorí potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydané pri sezónnom zamestnaní najviac na 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov podľa § 21b ods. 8 písm. a) zákona o službách zamestnanosti a povolenie na sezónne zamestnanie vydané najviac na 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov podľa § 22 ods. 9 písm. a) zákona o službách zamestnanosti.

V prípade poskytnutého dočasného útočiska je možné na Slovensku pracovať bez potreby ďalších povolení (nie je však umožnené podnikat').

Počas mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny môže úrad vydať potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta na účely vydania nového dokladu „Dodatočné údaje o zamestnaní“ podľa zákona o pobyte cudzincov aj na žiadosť zamestnávateľa. Ide o prípady, keď štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, chce zmeniť zamestnanie. Nemusí to oznamovať policajnému útvaru, ale priamo nový zamestnávateľ požiada úrad práce o toto potvrdenie.

Počas mimoriadnej situácie a v období dvoch mesiacov po jej skončení môže zamestnávateľ zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorého začal zamestnávateľ podľa § 23a ods. 1 písm. u) zákona (maximálne 6 týždňov na účel jeho zaškolenia) na rovnakom pracovnom mieste aj po uplynutí 6 týždňov až do skončenia konania o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania.

Zároveň platí, že počas mimoriadnej situácie a v období dvoch mesiacov po jej skončení môže zamestnávateľ zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny na rovnakom pracovnom mieste aj počas konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

Ak ide o žiadateľa o azyl, ktorý je štátnym občanom Ukrajiny alebo rodinným príslušníkom štátneho občana Ukrajiny, môže počas trvania mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu aj pred uplynutím deviatich mesiacov od začatia konania o udelenie azylu. Za rodinného príslušníka štátneho občana Ukrajiny sa na účely prvej vety považuje manžel štátneho občana Ukrajiny a rodič maloletého dieťaťa, ktoré je štátnym občanom Ukrajiny.

Okrem vyššie uvedených dopadov pracovnoprávnej legislatívy, zamestnancom ale aj všetkým občanom SR významne komplikuje riešenie životných situácií zákonom garantovaná možnosť správnych orgánov predĺžiť si lehotu na vykonanie úkonu a lehotu na vydanie rozhodnutia bez predchádzajúceho súhlasu odvolacieho orgánu počas mimoriadnej situácie, výnimočného stavu alebo núdzového stavu. O takomto predĺžení príslušný úrad iba upovedomuje účastníkov konania, ktorí nedisponujú žiadnym prostriedkom na zvrátenie tohto stavu. V praxi sa jedná najmä o stavebné úrady a katastrálne úrady.

- § 142h zák. č. 50/1976 Zb. Stavebný zákon
Počas mimoriadnej situácie, výnimočného stavu alebo núdzového stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 stavebný úrad
 - a) vykonáva ústne pojednávanie a miestnu ohliadku len v nevyhnutnom rozsahu,*
 - b) môže predĺžiť lehotu na vykonanie úkonu a lehotu na vydanie rozhodnutia bez predchádzajúceho súhlasu odvolacieho orgánu; stavebný úrad je povinný o predĺžení lehoty na vykonanie úkonu a lehoty na vydanie rozhodnutia s uvedením dôvodu upovedomiť všetkých účastníkov konania,*
 - c) vybaví bez zbytočného odkladu podanie, pri ktorom môže vykonať úkony na základe písomne predloženého návrhu, ktorý poskytuje dostatočný podklad na posúdenie podania bez osobného kontaktu s účastníkmi konania.*

Záver

Podľa nášho názoru identifikované dopady vyhlásenej mimoriadnej situácie na postavenie zamestnancov sú významné a v spojení so skutočnosťou, že **cieľ vyhlásenia mimoriadnej situácie**, a to „*utvoriť podmienky na prijatie nevyhnutných opatrení na zamedzenie a zmiernenie následkov mimoriadnej udalosti v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky*“ **sa javí ako naplnený**. Toto konštatovanie opierame o skutočnosť, že členovia vlády a predsedovia ostatných ústredných štátnych orgánov štátnej správy v ostatnom období neprijímajú opatrenia civilnej ochrany obyvateľstva na zamedzenie ohrozenia života zdravia a majetku.

Na základe uvedených skutočností **sú podľa nášho názoru naplnené všetky dôvody na zrušenie vyhlásenej mimoriadnej situácie**. Tento názor podporuje aj prijatá právna úprava Lex Corona a Lex Ukrajina, keď vo väčšine právnych noriem prijaté zmeny sú v platnosti nielen počas mimoriadnej situácie, ale ich platnosť končí až uplynutím 2 kalendárnych mesiacov po jej ukončení. Zároveň členom vlády a predsedom ostatných ústredných orgánov štátnej správy bolo uložené prijímať opatrenia, ktoré umožnia zrušiť mimoriadnu situáciu v čo najkratšom čase. Napriek uvedeným skutočnostiam k zrušeniu mimoriadnej situácie trvajúcej od 11.03.2020, kedy bola vyhlásená Uznesením vlády č. 111 mimoriadna situácia v súvislosti s ohrozením verejného zdravia II. stupňa z dôvodu ochorenia COVID-19 a následne od 26.2.

2022 (Uznesenie vlády č. 142, ktorým bola vyhlásená mimoriadna situácia v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie SR) do dnešného dňa nedošlo.