

## **Komentár k novele Zákonníka práce zákonom č. 66/2020 Z. z.**

*(noveľa je účinná od 4. 4. 2020)*

Za desiatu časť sa vkladá nová jedenásta časť, ktorá znie:

### **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 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.

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

## Výklad k § 250b

### I. Osobitosť právnej úpravy a jej prednosť pred ustanoveniami ostatných častí ZP

1. Novelou č. 66/2020 Z. z. sa v reakcii na šírenie ochorenia COVID-19 a vyhlásenie mimoriadnej situácie a núdzovej situácie (sčasti) vložila osobitná časť ZP – ide o novú, jedenástu časť ZP. Vzhľadom na to, že ZP neobsahuje osobitné ustanovenia pre prípad krízy (niektoré ustanovenia sú v osobitných predpisoch, napr. ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu, zákon č. 179/2011 Z. z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov), nešlo sa cestou prechodného ustanovenia, ale vytvorenia osobitej časti, ktorú bude možné aktivovať aj v budúcnosti. Možno predpokladať, že situácia, ktorá nastala v roku 2020, podnieti zákonotvorcov aj zákonodarcov a sociálnych partnerov zamyslieť sa nad opatreniami, ktoré bude možné v prípade krízy automaticky aktivovať (bez potreby urýchlenej novelizácie ZP).

2. Nová časť ZP upravuje niektoré pravidlá, ktoré majú **prednosť** pred pravidlami ostatných častí ZP (t. j. prvá až desiatu časť), a to:

- ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo
- ak je vyhlásený núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu.

Nová časť ZP ustanovuje, resp. dopĺňa aj niektoré nové pravidlá, ktoré ešte ZP nemá (napr. izolácia ako dôležitá osobná prekážka v práci, zákaz výpovede zamestnancovi na OČR).

Vzhľadom na dôsledky, aké bude mať táto situácia na svet práce aj po skončení krízového stavu, upravuje sa aj ponechanie týchto pravidiel (z povahy vecí len niektorých z nich, napr. opatrenia na uzatvorenie prevádzok môžu byť odvolané, a teda môže odpadnúť potreba práce

z domu) **aj dva mesiace po skončení mimoriadnej situácie, núdzového stavu, výnimočného stavu** (napr. osoba ešte bude v karanténe alebo bude sa rozhodovať o nábehu výroby a organizovať pracovný čas, určovať dovolenka).

3. Nová právna úprava platí odo dňa nadobudnutia účinnosti novely ZP (neplatí teda spätne), t. j. od 4. 4. 2020.

4. Novelou ZP sa nemenia celé inštitúty pracovného času, dovolenky, prekážok v práci, ale len vybrané časti. Napr. znenie § 250b ods. 3 ZP sa týka len § 90 ods. 9 ZP, znenie § 250b ods. 4 ZP sa týka len posledných dvoch viet § 111 ods. 5 ZP, znenie § 250b ods. 6 ZP sčasti zasahuje do § 142 ods. 3 ZP (sčasti aj ods. 1).

## II. Práca z domácnosti

5. V ods. 2 sa upravuje práca z domácnosti ako možnosť zamestnávateľa prikázať zamestnancovi prácu z domácnosti (t. j. vlastne obrátene „zakázať“ mu prítomnosť na pracovisku) a možnosť zamestnanca pracovať z domácnosti (t. j. právo nebyť na pôvodnom pracovisku).

6. Novela ZP reaguje na dve skutočnosti:

a) Množiac sa požiadavky zamestnancov, aby v čase krízy (v tomto prípade ide šírenie ochorenia COVID-19 v roku 2020) nemuseli do práce dochádzať [napr. obavy z nákazy cestou verejnými dopravnými prostriedkami (vlak, autobus), prípadne je to obava spoluzamestnancov z prítomnosti osoby, ktorá využíva verejnú dopravu, na pracovisku] a nemuseli vykonávať prácu v prostredí s vyššou koncentráciou osôb (osobitne priestory open space v administratívnych budovách), ak to nie je nevyhnutné.

Tejto požiadavke možno vyhovieť len sčasti, pretože mnohé činnosti nie je možné vykonávať doma (napr. priemyselná výroba, doprava tovaru). Tam, kde možno vykonávať prácu z domu, nie je v čase krízy dôvod, aby zamestnávateľ odopieral takýto výkon práce z domu (osobitne, ak opatrenia vlády SR a Ústredného krízového štábu smerovali k zníženiu koncentrácie osôb na jednom mieste, k pravidlu sociálneho sa dištancovania a udržiavania primeraného odstupu osôb od seba a pod.).

b) Požiadavky zamestnávateľov, aby do svojich priestorov „nemuseli“ vpúšťať zamestnancov, u ktorých je určité riziko, že nakazia iné osoby, ak takýto zamestnanec odmieta vykonávať prácu z domu – osobitne sa to prejavovalo v čase začiatku krízy, keď nebolo jasné, ako pristupovať k osobám, ktoré nie sú v karanténe, nemali ochorenie, ale u ktorých bolo riziko prenosu ochorenia (napr. zatvorená škôlka, pretože sa v nej vyskytlo ochorenie – dieťa zamestnanca nemalo ochorenie, malo však karanténne opatrenie, ale rodič dieťaťa ho výslovne nemal určené, alebo napr. manželka kamionistu, ktorý pracuje v doprave a cezhranične vozí tovar, pričom on má z karantény výnimku a pod.).

7. Opatrenie v ods. 2 sa použije len v zúženom rozsahu, a to za podmienky „počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození

verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu“. To znamená, že ak takéto opatrenie už bude odvolané celkom alebo sčasti, u zamestnávateľov, na ktorých sa opatrenie už nebude vzťahovať, sa neuplatní § 250b ods. 2 ZP.

8. V § 250b ods. 2 ZP sa použilo spojenie „práca z domácnosti“. Už v procese prípravy bola položená otázka, prečo nemá ísť o domácku prácu, a teda neaplikovať § 52 ZP, resp. neurobiť zmenu vo vzťahu k tomuto ustanoveniu. Práca z domu/domácnosti a domácka práca nie je to isté, hoci v princípe by sa právna úprava dala sčasti zjednotiť. V prípade práce z domácnosti je dôležité, že miesto výkonu práce je „domácnosť zamestnanca“, t. j. opačne povedané, nie je to obvyklé pracovisko zamestnanca (v tomto kontexte spravidla prevádzka zamestnávateľa, napr. v administratívnej budove – v open space). Na účely § 250b ods. 2 ZP ide teda o dočasnú zmenu miesta výkonu práce, a to prikázanú (zo strany zamestnávateľa) alebo „vynútenú“ (zo strany zamestnanca). Ostatné pracovné podmienky v tomto ohľade nie sú dôležité, pretože opatrenie reaguje na zabránenie koncentrácie osôb na jednom mieste. V prípade § 52 ZP je rozhodujúcim aspektom samoorganizácia práce (pracovného času zamestnancom), hoci hypoteticky sa dá hovoriť aj o domáckej práci bez samoorganizácie pracovného času (v takom prípade je ale časť § 52 ods. 1 ZP – výnimky – bezpredmetná). V prípade § 52 ZP je pre aplikáciu výnimiek v ods. 1 (napr. prekážky v práci na ošetrovanie/vyšetrovanie, mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, v sobotu, v nedeľu, vo sviatkov atď.) podstatné, že si zamestnanec sám určuje organizáciu pracovného času (t. j. kedy – v aký čas a v aké dni – bude pracovať). Toto na účely § 250b ods. 2 ZP nebolo potrebné riešiť. Ustanovenie § 250b ods. 2 ZP môže byť skombinované aj s § 52 ZP, ale potom je otázne, prečo zamestnávateľ vlastne musel pristúpiť k príkazu na výkon práce z domácnosti a, naopak, prečo zamestnávateľ mal problém s prácou zamestnanca v domácnosti, ale nemal by problém s tým, že zamestnanec si bude sám organizovať svoj pracovný čas.

Na účely § 250b ods. 2 ZP sa použil pojem „domácnosť“. Samozrejme, prax napadne, prečo bol použitý práve tento pojem a nie pojem bydlisko, miesto prechodného pobytu alebo miesto trvalého pobytu. Problémom uvedených pojmov je skutočnosť, že by pôsobili „zužujúco“. Realita často nezodpovedá tomu, kde sa zamestnanec skutočne zdržuje a kde býva (napr. zamestnanec si ponecháva svoj pobyt v inej časti SR alebo v inej časti Bratislavy, ako skutočne býva). Pojem „domácnosť“ teda znamená miesto, kde sa zamestnanec zdržiava, býva, kde utvára domácnosť (napr. aj spoločnú). Pojem domácnosť je určitým rozšírením slova „doma“ – „domácnosť“. Pojem „domácnosť“ nie je neznámy ani súkromnému právu (pozri § 115 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v z. n. p. – spoločná domácnosť).

V tejto súvislosti sa môže objaviť otázka, kto identifikuje domácnosť. Túto skutočnosť musí identifikovať (oznámiť) zamestnanec. Príkaz zamestnávateľa smeruje k príkazu práce z domácnosti, ale úlohou/povinnosťou zamestnávateľa nie je identifikovať, kde zamestnanec skutočne býva, ale naopak, jeho záujmom je zamestnanca nemať na pracovisku. V tomto ohľade sa preto ani nepoužilo spojenie použité v § 52 ZP „doma alebo na inom dohodnutom mieste“, pretože ustanovenie ods. 2 znamená na jednej strane právo zamestnávateľa „preložiť“ zamestnancov na výkon práce mimo pracoviska, ale na druhej strane nedáva právo zamestnávateľovi určiť výkon práce z akéhokolvek miesta, pretože potom by to znamenalo

bezbrehú disponibilitu zamestnanca zamestnávateľovi (takéto opatrenie regulujú osobitné predpisy vo väzbe na uložené povinnosti, pokiaľ ide o núdzový stav, prikázanú prácu, hospodársku mobilizáciu).

9. Ďalším aspektom príkazu na prácu z domácnosti (resp. aj požiadavky na prácu z domácnosti) je jeho formálna stránka. Je zjavné, že v prípade výkonu práce z domácnosti ide o dočasnú zmenu miesta výkonu práce (zamestnanec nepracuje na pracovisku – na mieste výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve, ale na inom mieste). Zákonník práce rieši síce možnosť výkonu práce aj na inom ako dohodnutom mieste výkonu práce, ale len v rámci pracovnej cesty (§ 57 ZP) alebo cez zmeny – vyslanie (§ 5 ZP), dočasné pridelenie (§ 58 ZP). V tomto prípade sa zasahuje do podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 ZP). Za bežnej situácie musí ísť o dohodu (§ 54 ZP). V tomto prípade ide o jednostrannú situáciu. Aj takáto jednostranná situácia však vyžaduje určitú mieru právnej istoty – že príkaz bol daný, kto ho dal, či ho dala oprávnená osoba, odkedy a dokedy platí a pod. Samotný vyslovený príkaz ako taký je právne relevantnou formou – pretože ZP nič viac nepožaduje (žiadne náležitosti formy ani obsahu). Z tohto hľadiska však vždy možno odporučiť aspoň písomné vyhotovenie podpísaného príkazu (a jeho zaslanie e-mailom, napr. do služobného e-mailu alebo služobnej elektronickej schránky na dokumenty, prípadne aj z relevantného telefónneho čísla formou SMS). Z hľadiska obsahu príkazu tento musí byť dostatočne určitý, aby smeroval k tomu, že zamestnávateľ prikazuje (určuje) výkon práce z domácnosti zamestnanca, že tento príkaz platí na určité časové obdobie (resp. do odvolania/do rozhodnutia orgánov o zrušení stavu) a musí ho urobiť relevantná osoba za zamestnávateľa (pozri § 9 ZP).

10. Pokiaľ ide o časovú platnosť príkazu, z povahy vecí tento platí, pokiaľ trvajú opatrenia. Odvolaním opatrení zaniká aj aplikovateľnosť § 250b ods. 2 ZP. Zákonník práce neobmedzuje zamestnávateľa z hľadiska časovej platnosti (účinnosti) takéhoto príkazu. V niektorých prípadoch bude mať význam určenie príkazu práce z domácnosti len voči konkrétnej osobe, a to od – do. Príkaz môže byť aj bez presného časového obmedzenia a môže platiť do odvolania. Ak zamestnávateľ odvolá príkaz (a ešte platí stav predvídaný v § 250b ods. 2 ZP), zamestnanec musí prísť vykonávať prácu na pracovisko (stále má však aj on právo uplatniť možnosť vykonávania práce z domácnosti, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa).

11. V prípade zamestnanca ide síce o právo zamestnanca, ale de facto je to žiadosť (pozri analógiu s § 164 ZP), kde zamestnanec síce oznamuje, že uplatňuje výkon práce z domácnosti, ale zamestnávateľ má právo uviesť vážne prevádzkové dôvody, ktoré takýto výkon práce neumožňujú (ako celok alebo v niektoré dni). Toto právo zamestnanec nemôže realizovať tak, že zamestnávateľovi oznámi, že odo dňa XY bude vykonávať prácu z domácnosti a do práce už nepríde. V takejto žiadosti/oznámení (*odporúča sa v záujme svojej ochrany aj písomná forma, napr. naskenovaný dokument zaslaný e-mailom; ak sa zamestnanec nachádza na pracovisku, tak odovzdanie žiadosti/oznámenia proti podpisu*) oznamuje aj miesto, kde má domácnosť, a mal by uviesť odkedy (prípadne dokedy) žiada (oznamuje) o prácu z domácnosti.

Právno-teoretickou, ale určite aj praktickou otázkou môže byť aj skutočnosť, že zamestnávateľ prikáže prácu z domácnosti len sčasti, napr. z piatich pracovných dní len tri dni, alebo

zamestnanec oznámi, že bude pracovať z domácnosti iba v piatky. V tejto súvislosti sa možno domnievať, že v prípade zamestnávateľa je to možné, ak je to postup odôvodnený, napr. rotácia zamestnancov na pracovisku (vždy niekto musí byť prítomný na pracovisku pre vykonanie základných úkonov). V prípade zamestnanca je to sporné, pretože zákon priznal zamestnancovi právo na výkon práce z domácnosti za účelom jeho komplexnej ochrany, a nie urobenia si predĺženého víkendu (predĺženie pobytu v domácnosti o piatok/pondelok).

12. Pokiaľ ide o dôvody prikázania práce z domácnosti, cieľom zákonodarcu je zníženie počtu osôb na pracoviskách na nevyhnutné minimum, resp. možnosť zamestnávateľa nepustiť na pracovisko rizikových zamestnancov aj proti vôli takýchto zamestnancov. Musí ísť o prácu, ktorej povaha umožňuje jej vykonávanie z domácnosti (spravidla práca na počítači, ale nepochybne aj niektoré manuálne práce – napr. šitie, ak nevyžaduje zložité zariadenia).

13. V praxi sa objavujú aj otázky ohľadom technického zabezpečenia práce, napr. otázka, či zamestnávateľ musí dať zamestnancovi vlastný počítač, preplatiť mu náklady na internet a pod. Platí síce, že náklady podnikania nemôže zamestnávateľ prenášať na zamestnanca, ale ak si zamestnanec platí internet a rozsah prenosu dát na výkon práce postačuje, nie je dôvod, aby zamestnávateľ preplácal náklady na internet, pretože z dôvodu výkonu práce z domácnosti takýto nárast nákladov nenastal. Pri počítačovom vybavení je to komplikovanejšie. Aj tu sa však treba zaoberať otázkou, že ak má zamestnanec vlastný počítač, či to predstavuje taký náklad, aby ho zamestnávateľ musel znášať (kríza trvá len obmedzený čas, zamestnanec na počítači vykonáva aj iné ako pracovné veci). Možno sa domnievať, že spravidla nie. Ak sa však na výkon práce vyžadujú osobitné nástroje (napr. rýchlejší počítač, rýchlejší internet, lepšia webkamera a pod. – uvedené náklady musí znášať zamestnávateľ). Túto časť výkladu nemožno ponechať bez jednej zásadnej poznámky – v praxi zamestnávateľ väčšinou nemôže pripustiť, aby zamestnanec narábala s dokumentmi na nezabezpečenom počítači (napr. citlivé dáta zamestnávateľa, klientov a pod. ), a preto takéto technické vybavenie zamestnancovi poskytuje.

14. Ak ide o právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, toto právo je podmienené dvoma skutočnosťami – povaha práce to musí umožňovať a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody. U povahy práce platí to, čo bolo uvedené v predchádzajúcom texte. Pokiaľ ide o vážne prevádzkové dôvody, tu ide napr. o potrebu prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku – ak by bolo potrebné vykonať zásah na mieste, napr. resetovať zariadenie, preberať písomnosti, prípadne osobitné predpisy (napr. je zamestnancom uložená pracovná povinnosť podľa osobitného predpisu a pod.). Môže ísť aj o situáciu, keď zamestnanec nemá dostatočné technické vybavenie na prácu z domácnosti, napr. nemá pridelený pracovný počítač s dostatočným zabezpečením pre ochranu dát. Tu treba povedať, že vo všetkom treba hľadať balans a proporcionalitu. Napríklad ak práci z domácnosti bránia len nepodstatné technické detaily, ktoré sa dajú odstrániť (napr. aj alternatívnymi spôsobmi), zamestnávateľ nemôže brániť výkonu práce z domácnosti s poukazom na ne a musí vyvinúť úsilie na ich odstránenie. Ak by však práca z domu vyžadovala podstatné náklady (napr. investície do technológií), možno uvažovať spôsobom, že ide o vážny prevádzkový dôvod. Posudzovanie sa bude diať vždy v konkrétnom prípade, a teda nemožno paušalizovať, čo je primerané a čo nie. Cieľ je však jasný, a to minimalizácia pracovnej sily na pracovisku a koncentrácie osôb.

### III. Organizácia pracovného času

15. V § 250b ods. 3 ZP sa upravuje jeden aspekt organizácie pracovného času, a to oznamovanie rozvrhu pracovných zmien vopred. Ide o vzťah k § 90 ods. 9 ZP, ktorý sa aplikuje za bežnej situácie. Zákonodarcu v tomto ustanovení reaguje na skutočnosť, že k zastavovaniu a obmedzovaniu činnosti zamestnávateľa často dochádza zo dňa na deň. Napríklad cez víkend dôjde k rozhodnutiu o obmedzení (zákaze) činnosti určitej skupiny prevádzok alebo, naopak, sa rozhodne o zrušení obmedzení (napr. pozri STK, galantérie a pod.), prípadne sa zmení možnosť organizácie činnosti takejto prevádzky z hľadiska dní (napr. povinné zatvorenie maloobchodných prevádzok v nedeľu).

V prípade bežnej situácie je zjavné, že z dôvodu ochrany zamestnanca zamestnávateľ musí plánovať organizáciu pracovného času v určitom dlhšom časovom období. V tomto prípade je však problém v tom, že na rozhodovanie zamestnávateľa vplývajú aj ďalšie faktory. Napríklad zamestnávateľ použije nástroje ako prekážka v práci, čerpanie dovolenky, konto pracovného času, úpravy rozvrhu a pod. V tomto ohľade má „naplánovaný“ určitý týždeň. Z rozhodnutia orgánu dôjde k povoleniu určitej činnosti v sobotu s účinkom od pondelka. Ak má zamestnanec naplánovanú dovolenku – odplánovanie je so súhlasom zamestnanca (keďže využiteľnosť dovolenky je sporná v čase krízy, zamestnanec pravdepodobne bude súhlasiť s výkonom práce a nastúpi do práce v pondelok). V prípade prekážky v práci, ak je zostavený rozvrh pracovných zmien (hoci fiktívny, pretože reálne sa nepracuje), ZP neustanovuje, aký čas vopred sa zamestnancom musí oznamovať výkon práce – de facto ak prekážka v práci odpadne, zamestnanec musí prísť vykonávať prácu, pretože mal predpokladať, že taká situácia by mohla nastať. Ak však zamestnávateľ upravil organizáciu pracovného času (napr. odplánoval zmeny, aby ušetril časť fondu pracovného času do budúcnosti, a teda nemá zamestnancov na prekážke v práci), nemôže určiť výkon práce (s výnimkou práce nadčas) skôr než 7 dní vopred. Novela ZP ustanovuje, že to môže byť dva dni vopred, pričom sa so zamestnancom môže dohodnúť aj na kratšej dobe.

16. Ustanovenie § 250b ods. 3 ZP má prednosť pred § 90 ods. 9 ZP, na základe ktorého *„Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.“*, a v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní ho nahrádza. Týmto ustanovením nie sú dotknuté ďalšie ustanovenia ZP o organizácii pracovného času [napr. § 90 ods. 4 ZP – napr. robenie rozvrhov pracovného času po dohode so zástupcami zamestnancov, obdobne ani ustanovenia o nadčasoch, o rozvrhovaní zmien (§ 86 – § 88) a pod.].

### IV. Dovolenka za kalendárny rok

17. V § 250b ods. 4 ZP sa upravuje jeden aspekt dovolenky – určovanie čerpania dovolenky vopred. Jeden z najčastejších praktických poznatkov z krízy je skutočnosť, že zamestnávateľia pristupovali k určovaniu čerpania dovoleniek zamestnancov (často bez dodržania pravidla 14 dní vopred). Na jednej strane možno takýto postup zamestnávateľa považovať za nesprávny, na druhej strane v čase krízy má význam riešiť aj niektoré aspekty organizácie čerpania dovolenky. V ods. 4 sa teda rieši oznamovanie čerpania dovolenky vopred.

18. Pred výkladom tejto časti novely ZP však treba uviesť, že pokiaľ ide o situáciu, keď zamestnávateľ z dôvodov, ktoré zaťažujú jeho stranu, nemôže zamestnancom pridelovať prácu, ZP ustanovuje riešenie (prikázaný spôsob riešenia), a to je prekážka v práci na strane zamestnávateľa (ktorá je zamestnávateľom platená). Z tohto hľadiska „sanovať“ prekážku v práci na strane zamestnávateľa dovolenkou je postup, ktorý za bežnej situácie vyvoláva otázky ohľadom súladu postupu zamestnávateľa so zákonom. Faktom však je, že ak zamestnanec má dovolenku, napr. ešte z predchádzajúceho kalendárneho roku, a u zamestnávateľa nastala prekážka v práci z dôvodu vis maior (vyššej moci), možno si položiť otázku, prečo by zamestnávateľ nemohol časť takejto situácie pokryť aj určením čerpania dovolenky (ak so zamestnancom už predtým nebol dohodnutý na inom postupe, napr. spojení dovolenky v lete). Na túto situáciu zamestnávateľ v praxi nahliada aj ekonomicky (*dovolenka sa prepláca 100 % priemerného zárobku zamestnanca a prekážka 80 % či 60 % priemerného zárobku zamestnanca – ak zamestnávateľ nemá zdroje, je rozdiel platiť 60%/80 % alebo 100 % osobitne v prípade, ak štát v situácii, ktorá nastáva v roku 2020, chce refundovať náhradu mzdy pri prekážkach v práci*). Aj v tomto krízovom prípade teda treba hľadať minimálne balans (napr. určenie čerpania len určitého rozsahu dovolenky), pretože naďalej platí pravidlo § 111 ods. 1 ZP, že zamestnávateľ má prihliadať pri určovaní čerpania dovolenky aj na oprávnené záujmy zamestnanca. V tejto situácii časť zamestnávateľov pristúpila k určeniu časti čerpania dovolenky so zachovaním istej časti dovolenky. (*Určenie celej výmery dovolenky, napr. v mesiacoch marec, apríl a máj, sa javí v rozpore so zákonom, pretože zamestnávateľ vôbec neprihliadol na potreby zamestnanca a preniesol ekonomické riziko podnikania na zamestnanca – navyše ak zamestnávateľ bude musieť mať odstavku, napr. na prelome roka, a zamestnanec už nebude mať dovolenku, bude to musieť riešiť prekážkou v práci na strane zamestnávateľa – výnimkou by bol prípad prepúšťaných zamestnancov, u ktorých je to jediný čas na dočerpanie dovolenky, hoci tiež technicky zamestnávateľ rieši svoju prekážku dovolenkami. Pozn.: V prípade hlbšej analýzy si možno položiť aj otázku rovnakého zaobchádzania, t. j. že časť zamestnancov má určenú prekážku v práci a časť zamestnancov má dovolenku, a teda v rovnakej situácii, akou je prekážka v práci na strane zamestnávateľa, sa postupuje rozdielne.*)

19. Novela ZP v § 250b ods. 4 ZP zasahuje len do jedného pravidla, pokiaľ ide o určovanie čerpania dovolenky (čo je § 111 ZP), a to je doba oznamovania čerpania dovolenky vopred, pričom ide o dovolenku za aktuálny kalendárny rok (v roku 2020 o dovolenku za rok 2020) a za predchádzajúci kalendárny rok (v roku 2020 o dovolenku za rok 2019). V ostatných prípadoch (staršia dovolenka) sa novelou ZP pravidlá neupravili, pretože tie rieši § 113 ods. 2 až 5 ZP.

### **Dovolenka za aktuálny kalendárny rok**

Ustanovenie § 250b ods. 4 ZP nahrádza pravidlo ustanovené v § 111 ods. 5 ZP, na základe ktorého sa skraca doba oznamovania čerpania dovolenky vopred z najmenej 14 dní vopred (ustanovených § 111 ods. 5 ZP) na najmenej sedem dní vopred, pričom sa ponecháva možnosť so zamestnancom dohodnúť sa aj inak, v podstate zo dňa na deň. Vzhľadom na to, že ide o osobitné pravidlo, ktoré platí v krízovej situácii, nie je potrebné v zákone výslovne uvádzať, že skrátenie je možné dohodnúť vo výnimočnom prípade. V záujme jednoty terminológie sa v



§ 250b ods. 4 ZP použilo slovo „obdobie“, čím sa legislatívno-technicky „odkopírovalo“ znenie § 111 ods. 5 ZP, ale z hľadiska určenia času ide o „dobu“. Ide o kalendárne dni, nie o pracovné dni.

### **Dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok**

Pokiaľ ide o dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok (v roku 2020 o dovolenku z roku 2019), základné pravidlo ZP je to, že dovolenka sa má čerpať v kalendárnom roku, za ktorý sa priznáva. Prenesenie dovolenky do ďalšieho kalendárneho roka sa má diať len v obmedzených prípadoch (nemalo by to byť pravidlo, napr. zamestnancovi sa čerpanie nemohlo určiť z dôvodu prekážky v práci na jeho strane, napr. dočasná pracovná neschopnosť, ktorá trvala časť roka; alebo zamestnávateľ z objektívnych dôvodov neurčil čerpanie dovolenky, napr. výpadok zamestnancov a zamestnanec si preto nemohol vyčerpať naplánovanú dovolenku). Z tohto dôvodu novela ZP „zrýchľuje“ použiteľnosť tejto dovolenky. Čerpanie dovolenky sa musí oznámiť najmenej 2 dni vopred. Ide o kalendárne dni, nie o pracovné dni.

### **Staršia dovolenka**

Ak ide o staršiu dovolenku (v roku 2020 dovolenka z roku 2018 a staršia), § 113 ods. 3 až 5 ZP, napr. dovolenka prenesená z roku 2018 z dôvodu čerpania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (ktorá týmto osobitným ustanovením nie je dotknutá), táto sa už v zmysle uvedených ustanovení **má čerpať po skončení prekážky v práci** (*k čomu spravidla v praxi aj dochádza, pretože zamestnanca na jeho mieste niekto zastupuje – pozri § 48 ods. 4 ZP*), a teda zamestnanec musí počítať s tým, že ak sa prekážka skončí a zamestnávateľ postupuje podľa § 113 ods. 3 až 5 ZP, čerpanie dovolenky bude určené v tento čas.

20. Vzhľadom na to, že § 250b ods. 4 ZP sa nedotýka iných ustanovení o dovolenke, tieto ustanovenia nie sú dotknuté, napr. ani ustanovenia o právach zástupcov zamestnancov (napr. pri hromadnom čerpaní dovolenky, rovnako ani práva, ktoré majú z kolektívnej zmluvy) a ani pravidlo, podľa ktorého *„Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca (§ 111 ods. 1 ZP).“*

## **V. Prekážky v práci na strane zamestnanca**

21. V § 250b ods. 5 ZP sa upravujú niektoré skutočnosti, pokiaľ ide o inštitút prekážok v práci na strane zamestnanca. Primárne ide o dôležité prekážky v práci – ošetrovanie chorého člena rodiny, starostlivosť o dieťa z dôvodu zatvorených škôlok a škôl, ako aj karanténne opatrenie (a izolácia).

22. Novela ZP spresňuje, že dôležitou osobnou prekážkou v práci (z hľadiska zaradenia ide o prekážku podľa § 141 ods. 1 ZP) je aj izolácia [pre vysvetlenie pojmu pozri § 2 ods. 1 písm. m) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. p. (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“), podľa ktorého *„izolácia je oddelenie osôb chorých na prenosné ochorenie počas ich infekčnosti od iných osôb na účely zamedzenia šíreniu prenosného ochorenia“*]. Rovnako je dôležitou osobnou prekážkou v práci aj karanténne opatrenie [pre vysvetlenie pojmu pozri § 2 ods. 1

písm. n) zákona o ochrane verejného zdravia, podľa ktorého „karanténne opatrenia sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad“]. S tým je spojené aj ospravedlnenie neprítomnosti v práci.

23. Na základe § 250b ods. 4 ZP platí, že zamestnanci, ktorí majú dôležitú osobnú prekážku:

- z dôvodu karanténneho opatrenia (zákon o ochrane verejného zdravia),
- z dôvodu izolácie (zákon o ochrane verejného zdravia),
- z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu [§ 39 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p. (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) alebo
- z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu (§ 39 zákona o sociálnom poistení)

majú na účely § 64 ZP (zákaz výpovede) a § 157 ZP (návrat do práce; pozn.: zamestnanec po skončení karantény (karanténneho opatrenia) už je pokrytý § 157 ods. 3 ZP) postavenie zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný.

#### **Okruh osôb podľa § 39 zákona o sociálnom poistení**

*(1) Poistenec má nárok na ošetrovné, ak osobne a celodenne*

*a) ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo*

*b) sa stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku, alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, ak*

*1. dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia,<sup>50)</sup>*

*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 podľa osobitného predpisu<sup>50)</sup> alebo*

*3. fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia<sup>50)</sup> alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.*

50) § 2 ods. 1 písm. m) a n) a § 12 ods. 2 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z.

24. Vzhľadom na štruktúru § 64 ZP uvedené znamená:

**Pokiaľ ide o § 64 ods. 1 ZP:**

V prípade týchto zamestnancov ide o aplikáciu ochrany pred skončením pracovného pomeru

zo strany zamestnávateľa výpoveďou, ako by išlo o zamestnanca podľa § 64 ods. 1 písm. a) – podľa § 64 ods. 1 zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

*a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,*

**Pokiaľ ide o § 64 ods. 2 ZP:**

Ide o prípad, kedy zamestnanec dostal výpoveď skôr ako nastala skutočnosť, ktorá ho chráni pred výpoveďou. Takáto skutočnosť mohla nastať pred 4. 4. 2020.

Zamestnanec nadobudne v zmysle novely ZP ochranu a od 4. 4. 2020 bude na neho platiť ustanovenie § 64 ods. 2 ZP. Ak takáto skutočnosť nastala 4. 4. 2020 alebo neskôr, tak zamestnanec je už chránený zákazom výpovede. A bola napríklad výpoveď daná 30. 3., výpovedná doba začne plynúť 1. 4. Ak mala uplynúť 30. 4., v tento deň neuplynie (pracovný pomer sa neskončí, ale trvá naďalej), ale uplynie až vtedy, keď sa skončí ochranná doba (skončí sa prekážka v práci) s výnimkou, ak zamestnanec na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

**Pokiaľ ide o § 64 ods. 3 ZP:**

Tento ods. § 64 ZP stanovuje výnimky zo zákazu výpovede (napr. porušenie pracovnej disciplíny), a teda ak nastane jeden z týchto dôvodov, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď.

Ak by zamestnávateľ počkal na skončenie tejto prekážky v práci a potom dá zamestnancovi výpoveď, možno túto situáciu vyhodnotiť ako diskrimináciu zamestnanca, ak motiváciou správania zamestnávateľa bola skutočnosť, že zamestnanec využil svoje právo podľa ZP a mal ospravedlnenú prekážku v práci.

## **VI. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa**

25. V prípade § 250b ods. 6 ZP ide o vzťah k ustanoveniu § 142 ZP, primárne však ide o výšku (%) náhrady mzdy v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Zároveň sa spresňuje vymedzenie šírky prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

26. V praxi sa objavili aj otázky, prečo zamestnávateľ má platiť prekážku v práci, prípadne či ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ak opatrenia, ako napr. zákaz alebo obmedzenie určitej činnosti, boli urobené príslušnými orgánmi štátu (verejnej správy), aby sa predišlo šíreniu ochorenia COVID-19, a teda či nejde o prípad vis maior (vyššia moc), na ktorý sa nevzťahuje § 142 ZP. V novele ZP sa spresňuje, že „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.“ Zákoník práce teda výslovne ustanovuje, že ak nastane popísaná situácia, ide o prekážku v práci na strane

zamestnávateľa. Zároveň v prípade takejto prekážky v práci môže byť náhrada mzdy najmenej vo výške 80 % priemerného zárobku zamestnanca a nie vo výške 100 %.

Zákonník práce pokrýva:

- celkovú nemožnosť alebo čiastočnú nemožnosť zamestnanca vykonávať prácu (*t. j. z dôvodu zatvorenia prevádzky zamestnanec nemôže vykonávať prácu vôbec alebo rozsah jeho činnosti je limitovaný, napr. redukovaný počet objednávok, a teda je vyťažený len na 50 %, prevádzka má skrátené otváracie hodiny a pod.*),
- dôvodom je zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu – pozri opatrenia Úradu verejného zdravotníctva na základe zákona o ochrane verejného zdravia (*napr. obchody, ktoré musia byť zatvorené, alebo prevádzky, kde bol zistený prípad choroby a museli sa zatvoriť*) alebo
- dôvodom je zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (*napr. pokles obratu – chýbajú zákazníci, nie sú zákazky, napr. továreň nemusela byť zatvorená, ale nemá pre koho vyrábať, ale aj obchody, ktoré síce zatvorili fyzickú predajňu, ale online predaj im nepokryje náklady*).

Praxou sú kladené otázky hlavne ohľadom časti vety „pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu“, či pre použiteľnosť postačuje len vyhlásenie mimoriadnej situácie alebo nie. Nemožnosť pridelovať prácu zo strany zamestnávateľa (hoci je zamestnanec pripravený vykonávať prácu) je vždy prekážka v práci na strane zamestnávateľa. Cieľom § 250b ods. 6 ZP je vyjadriť, že situácia, ktorá nastala, napr. uzatvorenie prevádzky rozhodnutím verejného orgánu, nie je vis maior (vyššia moc) a niekde mimo regulácie, ale prekážkou na strane zamestnávateľa. V tejto súvislosti zároveň zákon ustanovil „zniženu“ náhradu mzdy na úrovni 80 %. Ak by sa zamestnávateľ nekvalifikoval na situáciu podľa § 250b ods. 6 ZP, pôjde o prekážku v práci podľa § 142 ods. 1 – 3 ZP. Napríklad v prípade, ak by zamestnávateľovi zhorel server a na výmenu by potreboval jeden deň, nie je tam príčinná súvislosť s mimoriadnou situáciou (núdzovým stavom), a preto ide o prestoj podľa § 142 ods. 1 ZP.

Ustanovenie § 250b ods. 6 ZP upravuje teda dve situácie:

1. rozhodnutie o zatvorení/obmedzení činnosti orgánom verejnej správy (napr. Úrad verejného zdravotníctva) či už plošne alebo individuálne (*napr. išlo o konkrétnu škôlku, kde mala zamestnankyňa COVID-19*) alebo
2. de facto o „pokles obratu“, t. j. prevádzka môže fungovať, ale nie sú zákazníci, napr. strojárská firma vyrába súčiastky, ktoré nikto nepotrebuje, pretože sa nevyrába. Táto spoločnosť uzatvorila činnosť „vlastným rozhodnutím“ (*v úvodzovkách, pretože nemala na výber*) vo väzbe na činnosti iných, ktoré sú dôsledkom mimoriadnej situácie. Ak nejaká spoločnosť nevyrába už niekoľko mesiacov, tam je nejaká príčinná súvislosť s mimoriadnou situáciou sporná. Slovo „dôsledkom“ vyjadruje príčinnú súvislosť, pričom ten dôsledok možno vykladať širšie ako reťaz následkov, t. j. mimoriadna situácia vyvolala

obmedzenia, ktoré sekundárne majú následky – uzatvorenie/obmedzenie činnosti reštaurácií (úradné) má za následok znížený dopyt po jedle/nápojoch v tomto segmente, pričom tieto dodávajú určité subjekty a tie z tohto dôvodu znížili objem výroby.

Uvedené ustanovenie v princípe vymedzuje vážny prevádzkový dôvod. Jeho vzťah (ako ustanovenie *lex specialis*) je skôr k § 142 ods. 3 ZP ako k ods. 1 ZP (pretože tam ide o prestoj, ktorý je spravidla veľmi krátkodobý), ale § 250b ods. 6 ZP sa výslovne k tomu nevyjadruje.

27. Pred účinnosťou novely ZP (teda do 3. 4.) platilo základné pravidlo o náhrade za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 a ods. 3 ZP – 100 % priemerného zárobku zamestnanca. Výnimkou bola situácia, ak má zamestnávateľ podľa § 142 ods. 4 ZP 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.

Od účinnosti novely ZP (4. 4. 2020), a teda nie spätne sa:

- spodná hranica náhrady mzdy znižuje na 80 % priemerného zárobku zamestnanca,
- dohody podľa § 142 ods. 4 ZP nie sú dotknuté, t. j. naďalej platia existujúce dohody a možno uzatvárať nové dohody podľa § 142 ods. 4 ZP,
- náhrada mzdy nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.

28. V praxi sa v prípade § 142 ZP a rovnako to bude aj v prípade § 250b ods. 6 ZP rieši náhrada mzdy ako hodinová náhrada mzdy, pretože pri prekážke v práci ide o výpadok v hodinách (vypadne celý alebo časť mesačného fondu pracovného času). V roku 2020 je hodinová minimálna mzda vo výške 3,333 eura. Ak napríklad v mesiaci prekážka v práci trvala 80 hodín, poskytne sa náhrada mzdy najmenej v sume 80 % priemerného zárobku zamestnanca x 80 hodín (pre výpočet priemerného hodinového zárobku pozri § 134 ZP). Ak náhrada mzdy v prípade prekážky v práci v hodinovom vyjadrení vyšla nižšia ako 3,333 eura, musí sa upraviť tak, aby bola najmenej 3,333 eura/hodina.

Prax kladie aj otázku, či v prípade zamestnancov so skráteným pracovným časom (zo zákona napr. na 37,5 hodiny/týždenne – pozri § 85 ods. 5 až 7 ZP) je táto suma vyššia (prepočítaná pomerom 40/37,5 hodiny, a teda zvýšená – pozri § 2 ods. 4 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde). Na uvedené možno odpovedať, že v tomto prípade nejde o mzdu ako takú, ale o náhradu mzdy, pričom cieľom je, aby sa nepodliezala hranica minimálnej mzdy ustanovená právnym predpisom (rok 2020 – nariadenie vlády SR). Pre prekážky v práci nie je relevantný celkový fond pracovného času, počas ktorého prekážka v práci v mesiaci trvala (celý alebo časť), navyše ten môže byť rôznorodý v závislosti od mesiacov (a koncentrácie práce). Aplikuje sa teda iba suma 3,333 eura/hodina, rovnako ako je to pri mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu podľa § 123 ZP. V tejto súvislosti je dôležité, ak výpadok práce trval po celý mesiac, identifikovať celkový rozsah prekážky v práci (v hodinách) a za tento čas vyplatiť náhradu mzdy, pričom táto nemôže byť nižšia ako v prepočte 3,333 eura/hodina (rok 2020).

V prípade výpadku práce len v časti mesiaca sa osobitne vypočíta dosiahnutá mzda za tento mesiac (mesačná mzda sa kráti, hodinová mzda zodpovedá odpracovaným hodinám) a vo zvyšku sa určí rozsah prekážky v práci (v hodinách) a za tento čas sa vyplatí náhrada mzdy, pričom táto nemôže byť nižšia ako v prepočte 3,333 eura/hodina (rok 2020).

29. V prípade subjektov hospodárskej mobilizácie (pozri zákon č. 179/2011 Z. z.), kde bola uložená pracovná povinnosť, sa zníženie náhrady mzdy na 80 % priemerného zárobku podľa § 250b ods. 6 ZP na zamestnancov nevzťahuje, t. j. minimum je 100 % priemerného zárobku zamestnanca. Zároveň ale naďalej platí aj v tomto prípade § 142 ods. 4 ZP.