



**UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**



Šafárikovo nám. 6, P. O. BOX 313, 810 00 Bratislava I

PRÁVNE STANOVISKO

**týkajúce sa neúčasti zamestnanca na teste na ochorenie COVID-19 s následkom
prejavujúcim sa v obmedzení jeho pohybu**

(pracovnoprávne následky)

Dátum: 28. 10. 2020

Zadávatel': Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
Nevádzová 5
821 01 Bratislava

Spracovateľ': Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Šafárikovo nám. č. 6
P.O.BOX 313
810 00 Bratislava



Na základe uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 678 z 22. októbra 2020 došlo k zavedeniu zákazu vychádzania v období od 24. októbra 2020 do 01. novembra 2020. Na základe uvedeného uznesenia sa osobám v regiónoch, kde počas dní 24. októbra 2020 a 25. októbra 2020 prebehlo štátne testovanie na ochorenie COVID-19, uložil zákaz cesty do a zo zamestnania pre tie osoby, ktoré sa nepreukážu potvrdením o negatívnom teste na COVID-19. Potvrdenie môže byť zo štátneho testovania formou antigénového alebo PCR testu alebo zo súkromného laboratória formou PCR testu. Možno analogicky predpokladať, že obdobné uznesenie bude prijaté pre celé územie Slovenskej republiky v období od 02. novembra 2020 do 08. novembra 2020 ako následný krok po celoštátnom testovaní. Zamestnanci, ktorí nebudú mať potvrdenie o negatívnom teste na COVID-19 v predpísanej forme, musia automaticky rešpektovať 10 dňový zákaz vychádzania a nemôžu vykonávať prácu na pracovisku. V praxi môžu v súvislosti s uvedeným nastať viaceré situácie, z ktorých za najproblematickejšie považujeme nasledujúce dve:

1. situácia – Zamestnanec sa nezúčastní testovania na ochorenie COVID – 19 a zamestnávateľ mu ani iným spôsobom nenariadi účasť na testovaní

Nakoľko je testovanie osôb v zmysle uznesenia vlády dobrovoľné, zamestnanci sa nemusia ísť dať otestovať, no musia znášať následok v podobe 10 dňového zákazu vychádzania. Za predpokladu, že sa zamestnanec rozhodne nepodstúpiť testovanie na ochorenie COVID-19, nebude môcť vykonávať prácu na pracovisku po dobu 10 dňového zákazu vychádzania. Táto situácia je v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákonník práce“) riešiteľná rôznymi spôsobmi.

Ak to druh práce umožňuje, zamestnávateľ má v zmysle ustanovenia § 250b ods. 1 písm.

a) zákonníka práce možnosť nariadiť zamestnancovi na dané obdobie výkon práce z domu. V zmysle ustanovenia § 250 b ods. 1 písm. b) zákonníka práce má zároveň zamestnanec právo na výkon práce z domu, ak to umožňuje druh práce a zamestnávateľovi v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody. Na výkon práce z domu teda nie je potrebná dohoda medzi zamestnancom



a zamestnávateľom, postačuje, ak to druh práce umožňuje resp. výkonu práce z domu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Druhou možnosťou je nariadenie čerpania dovolenky zamestnancovi zamestnávateľom. V zmysle ustanovenia § 250b ods. 4 zákonníka práce zamestnávateľ nariaďuje zamestnancovi čerpanie tzv. „tohto ročnej“ dovolenky najneskôr 7 dní vopred. Čerpanie tzv. „prenesenej“ dovolenky z minulého roka nariaďuje zamestnávateľ zamestnancovi najmenej 2 dni vopred. Zamestnávateľ a zamestnanec sa však môžu dohodnúť na skrátení notifikačných dôb, pokojne aj na jeden deň. Je to však podmienené súhlasom oboch strán.

Ak nie je možné ani vykonávať prácu z domu ani čerpať dovolenku, nemožnosť zamestnanca prísť do práce je podľa nášho názoru prekážkou v práci z dôvodu výkonu občianskej povinnosti, konkrétne pri opatreniach proti prenosným chorobám, v zmysle ustanovenia § 137 ods. 4 písm. d) zákonníka práce. Ide o prekážku v práci, pri ktorej zamestnávateľ musí ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca na pracovisku, avšak zamestnancovi počas trvania predmetnej prekážky v práci nepatrí náhrada mzdy v zmysle citovaného ustanovenia zákonníka práce. Zamestnanec má teda tzv. „neplatené voľno“, počas ktorého za neho zamestnávateľ neodvádza v zmysle ustanovenia § 26 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej aj ako „zákon o sociálnom poistení“) poistné na sociálne poistenie a v zmysle ustanovenia § 11 ods. 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení (ďalej aj ako „zákon o zdravotnom poistení“) neodvádza za zamestnanca ani poistné na zdravotné poistenie. Zamestnanec je počas predmetnej prekážky v práci povinný hradiť za seba zdravotné poistenie sám v zmysle ustanovenia § 11 ods. 1 zákona o zdravotnom poistení. Sociálne poistenie je v tomto prípade dobrovoľné a zamestnanec si ho môže ale nemusí platiť v zmysle ustanovenia § 14 ods. 2 a ustanovenia § 15 ods. 5 zákona o sociálnom poistení.

2. situácia – Zamestnávateľ nariadi zamestnancom absolvovanie testu na COVID – 19

Zamestnávateľ môže v zmysle ustanovenia § 6 ods. 1 písm. a) a ods. 7, ustanovenia § 8 ods. 1 s prepojením na ustanovenie § 12 ods. 2 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov v súvislosti s ustanovením § 81 písm. a) a ustanovením § 148 ods. 1 zákonníka práce a v súvislosti s ustanovením § 30 ods. 1 písm. a) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších



UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE PRÁVNICKÁ FAKULTA



Šafárikovo nám. 6, P. O. BOX 313, 810 00 Bratislava I

predpisov nariadiť zamestnancom absolvovanie testovania na ochorenie COVID-19 (nemôže nariadiť zúčastniť sa konkrétneho celoštátneho testovania). V zmysle uvedených právnych predpisov sa zamestnanec musí na základe pokynu zamestnávateľa takéhoto testovania zúčastniť. Ak zamestnávateľ nariadil testovanie zamestnancov, zamestnanec musí mať skutočnú možnosť toto testovanie absolvovať bez ohrozenia svojho života a zdravia (to znamená, nie je porušením nariadenia zamestnávateľa, ak zamestnanec odmietne testovanie v nevhodných hygienických podmienkach; napr. testovanie viacerých osôb v relatívne menšej miestnosti). K testovaniu môže prísť niektorým z tu uvedených spôsobov: a) zamestnávateľ sám zabezpečí vhodné testovanie vo vlastných priestoroch, b) zamestnávateľ zabezpečí vhodné testovanie prostredníctvom zdravotníckeho zariadenia, c) testovanie je relatívne ľahko dostupné prostredníctvom verejného zabezpečovaného testovania, d) zamestnanec si zabezpečí testovanie sám na náklady zamestnávateľa (to ale zamestnanec môže ale nemusí urobiť).

Ak sa zamestnanec napriek nariadeniu zamestnávateľa testovania na ochorenie COVID-19 nezúčastní, je stále možné aby bolo využité čerpanie dovolenky prípadne výkon práce z domu (viď. situácia č. 1) počas 10 dňového zákazu vychádzania.

Ďalej je možné, aby zamestnávateľ v zmysle ustanovenia §141 ods. 3 zákonníka práce poskytol zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, pracovné voľno bez náhrady mzdy alebo pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec neskôr odpracuje. O uvedené musí zamestnanec požiadať a zamestnávateľ zváži, či mu voľno podľa ustanovenia §141 ods. 3 zákonníka práce poskytne alebo nie. Ide teda o iné prekážky v práci, ktoré sú závislé od vôle zmluvných strán. Dovoľujeme si však upozorniť, že zamestnanec na nich nemá právny nárok a ich čerpanie je možné len na základe žiadosti zamestnanca a súhlasu zamestnávateľa.

Ak však využitie vyššieho uvedeného nie je možné, môže zamestnávateľ určiť, že počas 10 dňového zákazu vychádzania ide zo strany zamestnanca o neospravedlnené prekážky v práci, tzv. „absencia“, a to v zmysle ustanovenia § 81 písm. b) v súvislosti s ustanovením § 144a ods. 2 písm. f) zákonníka práce. Počas absencie zamestnávateľ neodvádza za zamestnanca poistné na sociálne poistenie v zmysle ustanovenia § 26 ods. 1 písm. c) zákona o sociálnom poistení ani na zdravotné poistenie v zmysle ustanovenia § 11 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení. Zamestnanec zároveň nemá nárok na mzdu ani na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 144a ods. 2 písm. f) v súvislosti s ustanovením § 118 ods. 1 zákonníka práce. Za čas absencií



môže zamestnávateľ v zmysle ustanovenia § 109 ods. 3 zákonníka práce krátiť zamestnancovi dovolenku.

Zamestnávateľ môže vyhodnotiť neospravedlnenú neúčast' zamestnanca v práci ako porušenie pracovnej disciplíny, a to v zmysle ustanovenia § 81 písm. b) zákonníka práce. Môže ísť o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny, a to v závislosti od toho, ako závažný dopad má na výkon činnosti zamestnávateľa neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci. Mieru závažnosti porušenia pracovnej disciplíny zákonník práce neupravuje.

V prípade menej závažného porušenia pracovnej disciplíny môže byť zamestnanec upozornený na porušenie pracovnej disciplíny písomne s tým, že ak sa bude porušenie opakovať v najbližších šiestich mesiacoch, môže byť jeho pracovný pomer ukončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) zákonníka práce. V prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ pristúpiť dokonca k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom v zmysle ustanovenia § 68 zákonníka práce.

Sme toho názoru, že nakoľko ide o novú situáciu vyvolanú nebezpečným nákazlivým vírusovým ochorením, ktorá ohrozuje zdravie a životy celého ľudstva, zamestnávateľ by nemal voči zamestnancom postupovať príliš tvrdo. V zmysle článku 40 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky má každý právo na ochranu zdravia. Ak by zamestnávateľ zamestnancom nariadil testovanie na ochorenie COVID-19 a zamestnanci by sa ho neúčastnili pre napr. nedostatočné kapacitné možnosti alebo z dôvodu nezabezpečenia testovania bezpečným spôsobom a následne by boli zamestnancom zo strany zamestnávateľa udelené absencie vedúce ku skončeniu pracovného pomeru, nemožno vylúčiť, že by súdy v prípade sporov o neplatné skončenie pracovného pomeru vzali do úvahy mimoriadne okolnosti a rozhodli o neplatnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Dovoľujeme si zamestnávateľov upozorniť, že pokiaľ zamestnancom nariaďa testovanie na ochorenie COVID-19, nemôžu im nariadiť testovanie na celoštátnom bezplatnom testovaní, zamestnanci sa môžu rozhodnúť otestovať sa v súkromnom zariadení. V prípade, že by sa zamestnanci nemohli z kapacitných alebo iných dôvodov zúčastniť na celoštátnom testovaní ani testovaní v súkromnom laboratóriu a zamestnávateľ vydal pokyn, na základe ktorého sa musia zamestnanci otestovať, bude zamestnávateľ povinný zabezpečiť pretestovanie



**UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**



Šafárikovo nám. 6, P. O. BOX 313, 810 00 Bratislava I

zamestnancov sám na vlastné náklady, a to bezpečným spôsobom tak, aby nedošlo k ohrozeniu ich života a zdravia.

Zároveň si dovoľujeme si zamestnávateľov upozorniť, že ak nariadenia zamestnancom testovanie na ochorenie COVID-19 a zamestnanci sa dajú testovať v súkromných laboratóriách formou PCR testu, zamestnávateľ im bude povinný uhradiť náklady na takéto testy v zmysle ustanovenia § 6 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Autori:

Mgr. Denisa Nevická, PhD.

doc. JUDr. Eduard Burda, PhD,

Mgr. Andrea Szakács, PhD.,

JUDr. Lenka Freel, PhD.

doc. JUDr. Eduard Burda, PhD.

dekan fakulty