

Na čo máte právo počas pandémie



Peter Štrpka

Autor: Denisa Federáková
Foto: iStock.com

BRATISLAVA - Home office, OČR, PN-ky - korona kríza zasiahla hlavne pracovný život každého Slováka. Na čo ale máte právo, keď zostávate doma, prípadne ak nie ste schopní platiť účty za nájom, či nedostávate výživné včas? Nový čas zozbieral najčastejšie otázky, a o odpovede požiadal advokáta Petra Štrpku, autora projektu advokátpomahaaju.sk. Projekt vznikol v spolupráci so Slovenskou advokátskou komorou a jeho cieľom je spojiť advokátov z celého Slovenska, ktorí majú možnosť pomôcť bežným ľuďom v súvislosti s ochorením COVID-19. Zdravotníkom aj verejnosti darovali dokopy už viac ako 100-tisíc rúšok či respirátorov.

RODINA

1. Môže jeden z rodičov dieťa prestať vyplácať v čase koronakrízy výživné? Nie, nemôže. Doposiaľ prijaté opatrenia nemajú žiadny vplyv na vyživovacia povinnosť rodičov voči deťom a na povinnosť rodiča platiť výživné na dieťa. Aj naďalej teda platí, že ak povinný rodič výživné neplatí riadne a včas, môže oprávnený rodič podať návrh na vykonanie exekúcie. Ak neplatí viac ako dva mesiace, môže sa dokonca dopúšťať trestného činu zanedbania povinnej výživy. V prípade neplatenia výživného môže vzniknúť aj nárok na náhradné výživné, ktorý sa uplatňuje na príslušnom úrade práce, sociál-



nych vecí a rodiny.

2. Čo ak mi partner momentálne nechce dovoliť stretávanie s dieťaťom, hoci ho mám určené súdom? Aj v súčasnej korona kríze je potrebné dorozhodovať všetky súdne rozhodnutia, ktorými je upravený styk rodiča s dieťaťom. Rodičia by však aj v tejto situácii mali predovšetkým dbať o najlepší záujem dieťaťa. V prípade pretrvávajúceho zamedzovania styku s dieťaťom je možné domáhať sa plnenia súdom určeného styku s dieťaťom cestou podania návrhu na nariadenie výkonu rozhodnutia, ktorým bol upravený styk s dieťaťom.

3. Ak poberám OČR z dôvodu, že moje dieťa je doma, lebo školy

nie je možné, aby prenajímateľ „vysťahoval“ nájomcu z bytu svojpomocne.

4. Mám v byte nájomníka, ktorý momentálne nevie platiť nájom. Môžem hov tejto situácii legálne vysťahovať? Vystáňovať (resp. vypratať) nájomcu z bytu pre omeškanie s platením nájomného možno len po splnení zákonom stanovených podmienok. Pred samotným vypratím je potrebné nájomný vzťah ukončiť. Nájom možno skončiť buď dohodou zmluvných strán alebo výpoveďou. Prenajímateľ môže podať výpoveď z dôvodu omeškania nájomcu s platením nájomného, len ak nájomca nezaplatil nájomné alebo úhradu za plnenia poskytované s užívaním bytu za dlhší čas ako tri mesiace a v prípade krátkodobého nájmu bytu (t. j. nájom dohodnutý najdlhšie na 2 roky a trvajúci vrátane jeho predĺženia najviac 6 rokov) za dlhší čas ako dva mesiace. Výpovedná lehota pri „štandardnom nájme“ je 3 mesiace a začína

nie je možné, aby prenajímateľ „vysťahoval“ nájomcu z bytu svojpomocne.



5. Čo môžem urobiť, ak nie som schopný platiť účty, no nechcem sa dostať do problémov? V prípade neschopnosti uhrádzať svoje záväzky v prvom rade kontaktujte svojich veriteľov s vysvetlením problému a požiadajte ich o odklad splatnosti alebo o postupné splácanie dlhu formou splátkového kalendára. V prípade schválenia odkladu splatnosti alebo splátkového kalendára trvajte na písomnej dohode. Každopádne, neodporúčame vyhýbať sa veriteľom a „nič nerobiť“, pretože takýmto postupom sa vystavujete riziku novej exekúcie, čím sa váš dlh môže navýšiť o úroky z omeškania a o náklady veriteľa spojené s vymáhaním pohľadávky (najmä nemalé trovy súdnych konaní).

6. Som malý podnikateľ a neviem v súčasnej krízovej situácii prepúšťať za obvyklých podmienok? Legislatívne zmeny prijaté v súvislosti so súčasnou pandemiou sa nijako nedotkli podmienok prepúšťa-

nia zamestnancov. Naďalej platí, že na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou zo strany zamestnávateľa musí existovať niektorý z výpovedných dôvodov daných Zákonom o pracovnej zmluve. Jedinou legislatívnu zmenou týkajúcou sa prepúšťania je rozšírenie zákazu výpovede zo strany zamestnávateľa. Na základe uvedenej legislatívnej zmeny zamestnávateľ nesmie počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov nasledujúcich po ich odvolaní prepustiť zamestnanca výpoveďou v dobe, keď mu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia a ani zamestnanca na OČR.

PRÁCA

7. Zamestnávateľ ma na pracovisku nepotrebuje, pretože na zabezpečenie chodu prevádzky mu postačuje menší počet zamestnancov. Môže mi nariadiť čerpanie dovolenky zo dňa na deň? Počas krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní je zamestnávateľ oprávnený nariadiť zamestnancom čerpanie dovolenky najmenej 7 dní vopred a dovolenku prenesenú z predchádzajúceho kalendárneho roka dokonca najmenej 2 dni vopred. Zamestnávateľ je pri nariadení dovolenky povinný rešpektovať plán dovoleniek určený so súhlasom zástupcov zamestnancov (odborov), ak u neho pôsobia. Nič však zamestnávateľovi nebráni, aby sa aj v čase krízovej situácie dohodol s odborami na zme-



nie dovolenky individuálne.

8. Čo ak zamestnanec prekážka v práci na strane zamestnávateľa nesúhlasí s náhradou mzdy vo výške 80 % jeho zárobku? Prekážka v práci na strane zamestnávateľa je stav, počas ktorého zamestnávateľ nie je objektívne schopný pridelať zamestnancom prácu. Od 4. 4. 2020 môže zamestnávateľ, ktorého činnosť bola počas krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní zastavená alebo obmedzená, na základe rozhodnutia orgánu verejnej moci zo zákona jednostranne rozhodnúť o poskytovaní náhrady mzdy zamestnancom počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa vo výške 80 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však vo výške minimálnej mzdy. Súhlas zamestnanca sa teda v tomto prípade nevyžaduje, t. j. prípadný nesúhlas zamestnanca nemá vplyv na oprávnenie zamestnávateľa rozhodnúť o prijatí tohto opatrenia, ak sú k tomu splnené zákonom stanovené predpoklady.

9. Je zamestnanec počas tejto krízovej situácie viac chránený Zákonom o práci? Čiastočne áno.

Zamestnávateľ počas trvania krízovej situácie a v období dvoch mesiacov nasledujúcich po ich odvolaní nesmie skončiť pracovný pomer výpoveďou vo vzťahu k zamestnancom, ktorému bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia a ani vo vzťahu k zamestnancom na OČR. Ďalším zvýhodnením zamestnanca je, že počas krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní je zamestnávateľ povinný povoliť zamestnancom vykonávanie práce z domu vo forme tzv. home office, ak zamestnancom druh práce umožňuje vykonávať prácu doma a ak u zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré by home office znemožňovali. Aj počas home office je zamestnanec povinný riadne si plniť svoje pracovné povinnosti a za vykonanú prácu mu patrí mzda. Začiatok a koniec pracovného času si však počas dňa rozvrhuje sám.

10. Čo všetko mi musí zamestnávateľ zabezpečiť pri práci z domu? Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom vhodné pracovné prostriedky (napr. osobný počítač, pripojenie na internet a pod.), bez ktorých zamestnanec nie je schopný vykonávať svoju prácu doma a tieto prostriedky aj udržiavať v primeranom stave. Zamestnávateľ by mal zamestnancom zabezpečiť aj nevyhnutné základné kancelárske pomôcky, ktoré potrebuje pri svojej práci. V súvislosti s výkonom práce môžu zamestnancom vzniknúť aj náklady na zvýšené poplatky za odber elektrickej energie, alebo náklady na zabezpečenie internetového pripojenia v požadovanej kvalite. Zamestnanec má právo na ich vyplatenie vo výške, na ktorej sa so zamestnávateľom dohodol. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom na vyplatení týchto nákladov vopred nedohodli a zamestnanec trvá na ich náhrade, je povinný zvýšenie výdavkov zamestnávateľovi preukázať.

11. Mám nárok na stravné lístky, ak keď ma zamestnávateľ poslal na homeoffice alebo som na OČR s dieťaťom? V prípade home office má zamestnanec nárok na stravné, ak v rámci

pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Po dobu OČR zamestnanec nárok na poskytnutie stravných lístkov nevzniká, pretože zamestnanec počas OČR prácu nevykonáva. Nárok na stravné aj počas OČR však môže zamestnanec nad rámec zákona vyplývať z kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou pôsobiace u zamestnávateľa.

12. Mám právo odmietnuť nastúpiť do zamestnania, ak mi zamestnávateľ nevie zabezpečiť ochranné prostriedky k mojej práci? Podľa toho, o aký druh práce ide. Ako zamestnanec máte právo prerokovať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou. Ak máte dôvodnú pochybnosť o dostatočnej ochrane zdravia pri práci, odporúčame na to zamestnávateľa upozorniť. Ak zamestnávateľ ani po upozornení nápravu nevykoná a naďalej sa dôvodne domnievate, že je bezprostredne a vážne ohrozený váš život alebo zdravie, máte právo odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia. Využitie tohto práva je však vždy nutné posudzovať individuálne so zreteľom na všetky okolnosti konkrétneho prípadu, pretože k naplneniu podmienky dôvodnosti, bezprostrednosti a vážnosti nedochádza automaticky v každom jednom prípade.

13. Môže mi zamestnávateľ zo dňa na deň oznámiť zmenu môjho rozvrhu pracovných zmien, ak potrebujem, aby som zastúpil kolegu, ktorý náhle skončil v karanténe? Počas krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní platí, že zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom rozvrh pracovného času platný najmenej na týždeň aspoň dva dni vopred. Zamestnávateľ sa však môže so zamestnancom dohodnúť aj na skrátení tejto doby, a to napríklad aj tak, že zamestnancom bude oznamovať rozvrhnutie pracovného času zo dňa na deň.

FINANCIE

4. Mám v byte nájomníka, ktorý momentálne nevie platiť nájom. Môžem hov tejto situácii legálne vysťahovať? Vystáňovať (resp. vypratať) nájomcu z bytu pre omeškanie s platením nájomného možno len po splnení zákonom stanovených podmienok. Pred samotným vypratím je potrebné nájomný vzťah ukončiť. Nájom možno skončiť buď dohodou zmluvných strán alebo výpoveďou. Prenajímateľ môže podať výpoveď z dôvodu omeškania nájomcu s platením nájomného, len ak nájomca nezaplatil nájomné alebo úhradu za plnenia poskytované s užívaním bytu za dlhší čas ako tri mesiace a v prípade krátkodobého nájmu bytu (t. j. nájom dohodnutý najdlhšie na 2 roky a trvajúci vrátane jeho predĺženia najviac 6 rokov) za dlhší čas ako dva mesiace. Výpovedná lehota pri „štandardnom nájme“ je 3 mesiace a začína

plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola výpoveď doručená nájomcovi. S ohľadom na plynutie výpovednej lehoty je potrebné upozorniť na skutočnosť, že ak nájomca preukáže, že bol ku dňu doručenia výpovede v hmotnej núdzi z objektívnych dôvodov, výpovedná lehota sa predlžuje o ochrannú lehotu, ktorá trvá 6 mesiacov. Výpovedná lehota pri krátkodobom nájme nesmie byť kratšia ako 15 dní a začína plynúť už dňom nasledujúcim po dni, v ktorom bola výpoveď doručená nájomcovi.

Ak nájomca byt ku dňu skončenia nájmu nevypracuje, môže prenajímateľ podať žalobu o vypratanie na súd a na základe rozsudku o vypratání následne podať návrh na vykonanie exekúcie vypratáním bytu. V rámci právnych mantinelov teda v zásade

