

Zmena druhu práce a práca z domu v súvislosti s koronavírusom

Stav pred prijatím opatrení v súvislosti s koronavírusom

Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu, ktorú má dohodnutú v pracovnej zmluve. Povinnou náležitosťou pracovnej zmluvy je druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika. Povinnou náležitosťou pracovnej zmluvy je aj miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto).

Vykonávať práce iného druhu, alebo na inom mieste je zamestnanec povinný len v prípadoch, o ktorých hovorí Zákonník práce (§ 55). Týmto prípadom je napr., ak je to nevyhnutné podľa rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami, ak je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu alebo ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov. V prípade uzatvorenia zamestnávateľa, aj keby to bolo z dôvodu opatrenia ÚVZ SR, nejde o ani jeden z týchto dôvodov.

Ak zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu zodpovedajúcu druhu činnosti podľa pracovnej zmluvy a na mieste dohodnutom v pracovnej zmluve (a nejde o vyslanie na pracovnú cestu), ale mal by pre neho iný druh práce alebo prácu na inom mieste, takúto prácu nemôže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť. Zákonník práce ale nevyklučuje, že by sa zamestnanec a zamestnávateľ nemohli dohodnúť na inom druhu práce alebo na inom mieste výkonu práce (napr. home office). Ak nejde o krátkodobú dočasnú zmenu, možno odporučiť zakotvenie tejto zmeny do pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ by mal mať na pamäti, že iný druh práce alebo iné miesto výkonu práce ako je uvedené v pracovnej zmluve môže zamestnanec kedykoľvek odmietnuť.

Pracovnú zmluvu samozrejme nie je možné meniť ústnou dohodou, ani jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa, iba dohodou o zmene pracovnej zmluvy, ktorú podpisujú obe strany. V pracovnej zmluve je možné uviesť viacero druhov práce, ale len jedno miesto výkonu práce. Zároveň v dohodnutých podmienkach možno dohodnúť aj príležitostnú prácu doma a podmienky jej vykonávania. V súvislosti s dohodnutím alebo doplnením nového druhu práce do pracovnej zmluvy treba upozorniť, že na zamestnanca sa vzťahuje stupeň náročnosti práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Ak zamestnanec odmietne výkon iného druhu práce, ako je uvedené v pracovnej zmluve, má na to právo, s výnimkou prípadov uvedených v § 55.

Pokiaľ ide o **odmietnutie práce z domu v súvislosti epidémiou koronavírusu**, tu je situácia komplikovanejšia. Podľa Zákonníka práce (čl. 3 a čl. 8) zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov. Zároveň platí, podľa § 47 ods. 3, že zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

- a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
- b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

Podľa môjho názoru, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť (ak má tú možnosť) v súvislosti s opatreniami proti koronavírusu, za účelom ochrany zamestnancov pri práci, že zavedie prácu z domu. Ak by zamestnávateľ nariadil z dôvodu ochrany zdravia prácu na doma a zamestnanec by to odmietol a

zároveň by odmietol vykonávať prácu na pracovisku, domnievam sa, že by nebolo možné u zamestnanca toto posudzovať ako odmietnutie práce z dôvodov podľa § 47 ods. 3, čiže by išlo o neospravedlnenú neprítomnosť v práci.

Ak ide o prácu z domu, pričom v pracovnej zmluve nie je dohodnuté miesto výkonu práce doma, nejde o domácku prácu. (Domácka práca má výnimky týkajúce sa napr. práce nadčas, príplatkov za sobotu, nedeľu, nočnú prácu a pod.)