



ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV NA SLOVENSKU

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Obsah

1. Schválené a platné právne predpisy v Slovenskej republike v súvislosti so situáciou na Ukrajine .	2
2. Zamestnávanie cudzincov – štátnych príslušníkov tretích krajín	4
2.1 Zamestnávanie cudzincov – štátnych príslušníkov tretích krajín v súvislosti so situáciou na Ukrajine	4
3. Vplyv situácie na Ukrajine na zamestnávateľov v Slovenskej republike	5

1. Schválené a platné právne predpisy v Slovenskej republike v súvislosti so situáciou na Ukrajine

Národná rada Slovenskej republiky schválila dňa 25. februára 2022 v skrátrenom legislatívnom konaní **zákon č. 55/2022 Z. z. o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine** (ďalej len ako „zákon o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine“), ktorý nadobudol účinnosť dňa **26. februára 2022**. Predmetným zákonom sa menia a dopĺňajú viaceré zákony - zákon č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva, zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle, zákon č. 69/2018 Z. z. o kybernetickej bezpečnosti, zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy.

Zákonom o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine sa okrem iného upravilo aj **poskytovanie príspevku za ubytovanie odídencu**. V súvislosti s § 36a zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „zákon o azyle“) vláda môže rozhodnúť o poskytovaní príspevku za ubytovanie odídencu, a to prostredníctvom obce, v ktorej sa ubytovanie poskytuje. Nárok na takýto príspevok bude mať osoba, ktorá v obci vlastní nehnuteľnosť slúžiacu na bývanie, ak poskytne ubytovanie odídencom a predloží obci zmluvu o poskytnutí bývania odídencom, pričom príspevok sa poskytuje za každý deň ubytovania. Do budúcnosti sa taktiež plánuje legislatívne upraviť oslobodenie od dane pre tie firmy či hotely, ktoré tiež poskytnú ubytovanie, rovnako sa plánuje aj príspevok pre samosprávy.

Zmenou a doplnením zákona č. 69/2018 Z. z. o kybernetickej bezpečnosti sa upravilo aj tzv. blokovanie. Národný bezpečnostný úrad rozhoduje aj o blokovaní škodlivého obsahu alebo škodlivej aktivity, ktorá smeruje do alebo z kybernetického priestoru SR a zabezpečuje vykonanie tohto rozhodnutia alebo vykonáva blokovanie na základe žiadosti.

Zákonom o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine sa ale predovšetkým novelizoval aj zákon o azyle a zmenil a doplnil sa § 29 ods. 2, v zmysle ktorého: ***Vláda v súlade s rozhodnutím Rady Európskej únie vyhlási poskytovanie dočasného útočiska a zároveň určí začiatok, podmienky a skončenie poskytovania dočasného útočiska a vyčlení finančné prostriedky na úhradu výdavkov spojených s poskytovaním dočasného útočiska; vláda môže vyhlásiť poskytovanie dočasného útočiska aj bez rozhodnutia Rady Európskej únie.***

V zmysle poslednej novely zákona o azyle sa teda v zmysle vyššie uvedeného stanovila vláde SR možnosť vyhlásiť poskytovanie tzv. dočasného útočiska pre občanov Ukrajiny a ich rodinných príslušníkov, ktorí utekajú zo svojej krajiny z dôvodu ozbrojeného vojnového konfliktu vyvolaného Ruskou federáciou a z dôvodu ktorého potrebujú okamžitú ochranu a pomoc.

Zaroveň v súlade s § 30 zákona o azyle platí, že konanie o poskytnutie dočasného útočiska sa **začína vyhlásením cudzinca na policajnom útvare (najčastejšie na policajnom útvare priamo na hraničnom priechode**, t.j. pri vstupe na územie SR na príslušnom policajnom útvare v mieste hraničného priechodu, prípadne na útvare cudzineckej polície po vstupe na územie SR na policajnom útvare príslušnom podľa miesta, kde sa osoba zdržiava) o tom, že žiada o poskytnutie dočasného útočiska na území Slovenskej republiky. Za cudzinca, ktorý ešte nenadobudol plnoletosť, toto vyhlásenie podáva jeho zákonný zástupca alebo súdom ustanovený opatrovník, pričom maloletá osoba musí byť pri podávaní vyhlásenia prítomná.

Konanie o poskytnutie dočasného útočiska sa **nezačne**, ak vláda nevyhlásila poskytovanie dočasného útočiska, ak vyhlásenie urobí cudzinec, ktorý je žiadateľom o udelenie azylu, azylantom, cudzincom, ktorému sa poskytla doplnková ochrana, odídencom alebo cudzincom, ktorý má na území Slovenskej republiky poskytnutý prechodný alebo trvalý pobyt alebo je stále cudzincom žiadajúcim o poskytnutie dočasného útočiska alebo ak sa zistí, že vyhlásenie podala maloletá osoba.

Poskytovanie dočasného útočiska zaniká

- a) uplynutím času určeného rozhodnutím vlády,
- b) smrťou odídencu,
- c) ak odídenc požiadal o udelenie azylu alebo o poskytnutie doplnkovej ochrany alebo sa mu na území Slovenskej republiky udelil prechodný alebo trvalý pobyt,
- d) písomným vyhlásením odídencu o vzdaní sa poskytovania dočasného útočiska,
- e) ak odídecovi udelil azyl alebo poskytol doplnkovú ochranu z dôvodu vážneho bezprávia iný členský štát EÚ,
- f) ak odídecovi udelil pobyt bez časového obmedzenia iný štát,
- g) ak odídecovi poskytol dočasného útočisko iný štát alebo
- h) zrušením.

Vláda SR na zasadnutí dňa 28. februára 2022 v nadväznosti na zákon o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine **schválila** *Návrh na vyhlásenie poskytovania dočasného útočiska podľa § 29 ods. 2 zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov štátnym občanom Ukrajiny a ich rodinným príslušníkom* a **vyhlásila tak poskytovanie dočasného útočiska od 1. marca 2022** v súlade so zákonom o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine. Dočasné útočisko sa má poskytovať **do 31. decembra 2022**. Právny stav je teda momentálne taký, že lehota na poskytovanie dočasného útočiska je v súčasnosti stanovená od 1. marca 2022 do 31. decembra 2022 s tým, že poskytovanie dočasného útočiska sa môže aj zmeniť - uznesením bude možné aj predčasne **ukončiť** jeho poskytovanie, ak pominú dôvody na jeho poskytovanie, ako aj **predĺžiť**, a to aj opakovane. Žiadne ďalšie lehoty teda momentálne stanovené nie sú.

V prípade udelenia dočasného útočiska budú mať osoby udelený **legálny tolerovaný pobyt** a doklad „odídencu“. Dočasné útočisko sa vzťahuje na štátnych občanov Ukrajiny a ich príbuzných bez ukrajinskej štátnej príslušnosti (manžel alebo maloleté dieťa štátneho občana Ukrajiny, ale aj rodič maloletého dieťaťa, ktoré je štátnym občanom Ukrajiny). Svoju totožnosť osoby musia preukázať akýmkoľvek dokladom s fotografiou (napríklad vodičským preukazom, platným aj neplatným cestovným dokladom, ID kartou) a rodným listom. Udelenie dočasného útočiska nie je podmienené splnením žiadnej ďalšej podmienky, t.j. po overení totožnosti a po preukázaní ukrajinského štátneho občianstva je udeľované automaticky.

Platí, že poskytovanie dočasného útočiska sa nevzťahuje na tých Ukrajincov, ktorí majú na Slovensku prechodný alebo trvalý pobyt, na žiadateľov o azyl, na ľudí, ktorí majú udelený azyl alebo doplnkovú ochranu.

Vláda ďalej v súvislosti so situáciou na Ukrajine schválila napríklad aj:

- Návrh na vyčlenenie príslušníkov Ozbrojených síl Slovenskej republiky na zabezpečenie výkonu kontroly hraníc, ochrany štátnej hranice v súvislosti s bezpečnostnou situáciou na Ukrajine,
- Návrh na zabezpečenie financovania úloh Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v prípade prílevu veľkého množstva osôb, ktoré na naše územie vstupujú zo susedného štátu, v ktorom boli bezprostredne pred príchodom vystavené ohrozeniu počas vnútroštátneho alebo medzinárodného ozbrojeného konfliktu (investície pre technické zabezpečenie, optické prepojenie, infraštruktúry na hranici, rekonštrukcie budov azylových zariadení, rozšírenie ubytovacích kapacít, a pod.),
- Návrh na vyčlenenie finančných prostriedkov na urýchlenú humanitárnu pomoc Slovenskej republiky pre Ukrajinu v súvislosti s ruskou vojenskou inváziou,
- Návrh na vydanie súhlasu vlády Slovenskej republiky s darovaním materiálu Ukrajine,
- Návrh na vyhlásenie mimoriadnej situácie v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny.

2. Zamestnávanie cudzincov – štátnych príslušníkov tretích krajín

Zamestnávanie cudzincov, teda štátnych príslušníkov tretích krajín (t.j. mimo EÚ), s miestom výkonu práce na území Slovenska, ako aj podmienky takéhoto zamestnávania, či práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, upravuje **zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „*zákon o službách zamestnanosti*“).

Podľa § 21 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti **zamestnávateľ môže zamestnávať len štátneho príslušníka tretej krajiny**, ktorý

- a) je držiteľom modrej karty EÚ,
- b) má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
- c) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- d) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,
- e) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak alebo
- f) spĺňa podmienky podľa § 23a.

Platí, že zamestnávateľ nesmie z celkového počtu zamestnancov zamestnávať viac ako 30 % štátnych príslušníkov tretích krajín. Zamestnávateľ tiež musí pri takomto zamestnávaní spĺňať viaceré podmienky.

Zamestnávateľ, ktorý chce zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, je napríklad povinný **písomne nahlásiť** príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode sa nachádza (resp. Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny) **voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku**. Táto povinnosť sa nevzťahuje na voľné pracovné miesta, ktoré sú nahlasované do informačného systému verejnej správy prevádzkovanom na ústrednom portáli verejnej správy. Platí, že za nesplnenie tejto povinnosti hrozí zamestnávateľovi pokuta.

Zamestnávateľ má aj povinnosti voči cudzineckej polícii. Je napríklad povinný do troch pracovných dní **písomne oznámiť policajnému útvaru nenastúpenie do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny** s udeleným prechodným pobytom na účely zamestnania, ak zamestnávateľ vydal príslub na zamestnanie. Zamestnávateľ je povinný oznámiť polícii aj **skončenie pracovného pomeru** štátneho príslušníka tretej krajiny.

2.1 Zamestnávanie cudzincov – štátnych príslušníkov tretích krajín v súvislosti so situáciou na Ukrajine

V súvislosti s prebiehajúcim ozbrojeným vojnovým konfliktom v krajine, susediacej so Slovenskom, a s poskytovanou pomocou zo strany Slovenska pre ľudí, utekajúcich pred týmto konfliktom, je (a do budúca určite bude) potrebné vyriešiť aj podmienky pre prácu a zamestnávanie.

V zmysle § 8 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti je **znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie** na účely tohto zákona uchádzač o zamestnanie, ktorým je štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktorému bol **udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana**.

Podľa § 21 ods. 1 rovnakého zákona **zamestnávateľ môže zamestnávať len štátneho príslušníka tretej krajiny**, ktorý

- g) je držiteľom modrej karty EÚ,
- h) má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
- i) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- j) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,
- k) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak alebo
- l) **spĺňa podmienky podľa § 23a.**

Podľa § 23a ods. 1 písm. h), i) a k) zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ môže **automaticky (t.j. bez povinnosti nahlásenia voľného pracovného miesta)** zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je **žiadateľom o udelenie azylu** a vstup na trh práce mu umožňuje osobitný predpis, ktorému **bol udelený azyl** a ktorému sa poskytlo **dočasné útočisko** v zmysle zákona o azyle.

Ako už bolo vyššie spomenuté, vláda v súvislosti so situáciou na Ukrajine schválila **poskytovanie dočasného útočiska od 1. marca 2022**. Inštitút dočasného útočiska je najjednoduchším spôsobom, ako poskytnúť obyvateľom Ukrajiny okamžitú pomoc a ochranu pred dôsledkami ozbrojeného konfliktu, zároveň by mal pomôcť odbúrať administratívu a v tomto prípade zbytočnú byrokráciu. Azylové konania často trvajú aj viac mesiacov, udelenie tohto inštitútu by malo byť **rýchlejšie**. V prípade udelenia dočasného útočiska budú mať občania Ukrajiny, prichádzajúci na Slovensko, udelený **legálny tolerovaný pobyt** a doklad „odídencia“.

Ľuďom, ktorí majú udelené dočasné útočisko, tento štatút umožní napríklad poskytovanie zdravotnej starostlivosti na Slovensku, ale predovšetkým tiež **rýchly a neobmedzený prístup na trh práce, čo znamená, že v prípade záujmu sa môžu začať ihneď zamestnať a uplatniť sa na trhu práce** bez nadbytočnej byrokracie, čo je výhodou tak pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa. Práca sa dá nájsť napríklad cez portál www.profesia.sk či www.istp.sk. Uvedené môžeme porovnať so statusom žiadateľa o azyl, ktorý počas konania o udelenie azylu pracovať legálne v zmysle právnych predpisov nesmie.

Upozorňujeme ale na **oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa** – zamestnávateľ je aj v tomto prípade povinný oznámiť začatie, skončenie i zmenu pracovného pomeru štátneho príslušníka tretej krajiny príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny do 7 dní.

Slovenský trh práce by mohol prijať okolo 80 000 až 100 000 pracovníkov.

3. Vplyv situácie na Ukrajine na zamestnávateľov v Slovenskej republike

V súvislosti s ozbrojeným konfliktom bola dňa 24. februára 2022 vyhlásená na Ukrajine všeobecná mobilizácia, ktorá má byť v platnosti 90 dní. Uvedené znamená, že zamestnanci s ukrajinským štátnym občianstvom, pracujúci na území Slovenska, budú musieť v prípade doručenia povolávacieho rozkazu opustiť Slovensko a ísť bojovať. Uvedené má prirodzene negatívny vplyv na podnikateľské prostredie a na zamestnávateľov.

Podľa štatistík Inštitútu sociálnej politiky **pracovalo na Slovensku k januáru 2022 okolo 18 870 Ukrajincov**. Najviac (cca 8900 ľudí) je zamestnaných vo výrobe ako operatéri a montéri strojov a

zariadení. Podľa štatistík Úradu cudzineckej a hraničnej polície sa na Slovensku k 31. decembru 2021 nachádzalo celkovo 56 480 štátnych príslušníkov Ukrajiny, pričom 49 131 z nich tu malo prechodný pobyt, 7 346 trvalý pobyt a traja z nich tolerovaný pobyt. Jedná sa o približne polovicu všetkých cudzích štátnych príslušníkov z tretích krajín s legálnym pobytom na Slovensku.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“) na viacerých miestach spomína brannú povinnosť, výkon mimoriadnej služby, povolávací rozkaz, vojnu, vojnový stav, a pod. V zmysle Zákonníka práce by sa ale uvedené ustanovenia mali dotýkať len tých zamestnancov, ktorí sú **slovenskými občanmi**.

V zmysle § 64 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nesmie dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu.

Ustanovenie § 136 ods. 1 Zákonníka práce upravuje konkrétnejšie **prekážku v práci na strane zamestnanca**. Platí, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas** na výkon verejných funkcií, **občianskych povinností** a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Podľa § 137 ods. 4 je **občianska povinnosť** najmä **činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny a vojnového stavu alternatívnu službu**.

Plnenie brannej povinnosti alebo pravidelné cvičenie či plnenie úloh ozbrojených síl patria medzi prekážky v práci na strane zamestnanca v súlade s § 139 Zákonníka práce:

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(2) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne do určeného vojenského útvaru ozbrojených síl na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(3) Ak má zamestnanec nastúpiť na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, patrí mu jeden deň pracovného voľna.

(4) Na cestu z miesta, kde zamestnanec vykonal pravidelné cvičenie alebo kde plnil úlohy ozbrojených síl, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienok ustanovených v odseku 3.

(5) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(6) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 2 až 4 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa prvej vety po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(7) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl.

(8) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 zamestnávateľovi uhradí príslušný okresný úrad v sídle kraja.

(9) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odsekov 2 až 4 zamestnávateľovi uhradí vojenský útvar ozbrojených síl, v ktorom zamestnanec vykonával pravidelné cvičenie alebo plnil úlohy ozbrojených síl.

Z vyššie uvedených ustanovení Zákonníka práce, ako aj z ustanovenia § 5 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že **tieto ustanovenia sa vzťahujú len na občanov Slovenskej republiky** v prípade plnenia brannej povinnosti, výkonu pravidelných cvičení či plnení úloh ozbrojených síl **vnútroštátne** v rámci SR. Aj vyššie popísaná prekážka v práci, ako aj výkon občianskych povinností, obe upravené Zákonníkom práce, sa vzťahujú len na slovenských občanov. V zmysle § 5 ods. 1 Zákonníka práce: *Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.*

V zmysle Zákonníka práce ale platí, že **zamestnávateľ so zamestnancom sa môžu dohodnúť na priaznivejších a výhodnejších pracovných podmienkach**, ako je priamo v právnych predpisoch upravené (v súlade s § 1 ods. 6 Zákonníka práce: *V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.*)

Preto dávame do pozornosti napríklad ustanovenie § 141 Zákonníka práce, ktoré upravuje **dôležité osobné prekážky v práci**. Ustanovenie § 141 ods. 1 a ods. 2 neupravujú ako dôležitú osobnú prekážku v práci povolávací rozkaz či vyhlásenie vojny v inej krajiny, ale v súlade s § 141 ods. 3 Zákonníka práce **zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi**

- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 (napr. vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca, narodenie dieťaťa, úmrtie rodinného príslušníka, svadba, a pod.) s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- b) **pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,**
- c) **pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,**
- d) **pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.**

Z uvedeného vyplýva, že úpravu a zoznam dôležitých osobných prekážok v práci v zmysle § 141 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce možno v zmysle ods. 3 rozšíriť napríklad aj o prekážku v práci týkajúcu sa vojny v inom štáte či doručenia povolávacieho rozkazu.

Zároveň platí, že ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Zároveň je zamestnanec povinný prekážku v práci aj jej trvanie hodnoverným spôsobom preukázať (v súlade s § 144 Zákonníka práce), ak mu je dôvod prekážky známy.

Ak si zamestnanec nesplní povinnosť oznámiť zamestnávateľovi existenciu prekážky v práci vopred alebo bez zbytočného odkladu po jej skončení, nezakladá to samo osebe oprávnenie zamestnávateľa vyhodnotiť neprítomnosť zamestnanca v práci ako neospravedlnenú. Pre určenie toho, či je absencia ospravedlnená alebo nie, je rozhodujúce, či prekážka v práci skutočne existovala a či jej existenciu zamestnanec zamestnávateľovi čo aj len dodatočne preukázal.

Ak zamestnanec prekážku v práci vopred alebo bez zbytočného odkladu zamestnávateľovi neoznámil, môže zamestnávateľ danú situáciu hodnotiť ako:

- menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo
- závažné porušenie pracovnej disciplíny (výnimočne).

Neoznámenie osobnej prekážky v práci môže byť kvalifikované zamestnávateľom ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ sa so zamestnancom **môže dohodnúť na pracovnom voľne s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy** v prípade, ak zamestnanec s ukrajinským štátnym občianstvom dostane povolávací rozkaz do vojny, prebiehajúcej v jeho rodnej krajine.

Čo sa týka praktických formalít - je vhodné, aby zamestnávateľ v tomto prípade vyhotovil jednoduchý dokument (dohodu), v ktorom potvrdí, že zamestnancovi poskytol pracovné voľno na jeho vlastnú žiadosť z príslušného dôvodu. Zamestnávateľ so zamestnancom by sa zároveň mali dohodnúť na tom, či pracovné voľno bude poskytnuté s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.

Pracovné voľno zamestnanca s náhradou mzdy:

V prípade poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy je vhodné dohodnúť sa aj na splatnosti tejto náhrady mzdy, prípadne či sa zamestnancovi budú poskytovať preddavky na náhradu mzdy. Predmetná dohoda zamestnávateľa a zamestnanca by mala byť založená do osobnej zložky zamestnanca, vedenej u zamestnávateľa.

Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca. Priemerný zárobok zamestnanca zisťuje zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 134 Zákonníka práce, a to zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je „*kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.*“

Pracovné voľno zamestnanca bez náhrady mzdy:

V prípade, že zamestnanec bude čerpať tzv. neplatené voľno (bez náhrady mzdy) jeden a viac dní, za toto obdobie sa mu prerušuje sociálne a zdravotné poistenie, ktoré si následne sám môže doplácať ako dobrovoľne poistená osoba, nakoľko sa už v tom čase nepovažuje za zamestnanca a v súlade s ustanovením § 26 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov dochádza k prerušeniu poistenia.

Zamestnávateľovi v tomto prípade vznikajú oznamovacie povinnosti, t. j. je povinný oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni zmenu platiteľa poistného a príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne oznámiť prerušenie nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti zamestnanca, a to do ôsmich dní od tohto prerušenia. Voči zdravotnej poisťovni má zamestnávateľ oznamovaciu povinnosť do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom došlo k zmene platiteľa poistného. Obdobie, počas ktorého ani zamestnávateľ, ani zamestnanec neplatí poistné na zdravotné poistenie, bude zúčtované poistencovi v ročnom zúčtovaní zdravotného poistenia.

Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Ak zamestnávateľovi odíde zamestnanec (alebo viac zamestnancov) z dôvodu, že idú bojovať na Ukrajinu, zamestnávateľ môže využiť napríklad agentúrne zamestnávanie, outsourcing (výkon činností v zmysle kontraktu) alebo pracovný pomer na dobu určitú pre nových zamestnancov, ktorými bude vykrývať stratu pracovných síl.

Zdroje:

zákon č. 55/2022 Z. z. o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine

zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov

Návrh na vyhlásenie poskytovania dočasného útočiska podľa § 29 ods. 2 zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov štátnym občanom Ukrajiny a ich rodinným príslušníkom

zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov

zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

www.epi.sk

https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/docasne-utocisko-od-1-3-2022-pristup-na-trh-prace-k-vzdelaniu-ukrajincov?utm_source=notifikacia&utm_medium=notifikacia_2022-03-02&utm_id=Wednesday

<https://rokovania.gov.sk/RVL/Negotiation>

<https://www.mfsr.sk/sk/media/tlacove-spravy/velka-pomoc-ludom-z-ukrajiny.html>

<https://www.dnes24.sk/na-slovensku-pracuje-takmer-20-tisic-ukrajincov-co-by-znamenalo-ich-odchod-ci-priliv-utecencov-410854>

<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/zamestnavanie-cudzincov/>

<https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2022/03/legal-and-practical-guide-for-ukrainian-refugees-to-slovakia>

<https://www.socpoist.sk/aktuality-za-obdobie-neplateného-volného-dlh-v-socialnej-poistovni-vzniknut-nemože/1794s67572c>