



Váš list číslo/zo dňa Naše číslo Vybavuje/linka Bratislava
2/2019 doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M. 22. 02. 2019

Vec: Právne stanovisko k potrebe zamestnancov prezliekať sa do pracovného odevu

Vážené kolegyne, kolegovia,
v nadväznosti na Vaše otázky a dopyty súvisiace s prezliekaním sa do pracovného odevu pred a po začatí Vašej pracovnej zmeny, si Vám dovoľujeme poskytnúť nasledujúce právne stanovisko.

Potreba prezliekania sa pred a po začiatku pracovnej zmeny zamestnancom môže vyplývať buď z vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa alebo mať priamu previazanosť s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. V závislosti od tejto skutočnosti sa bude posudzovať aj prípadné započítanie predmetného času potrebného na to, aby sa zamestnanec prezliekol alebo vyzliekol z pracovného odevu do/ civilného odevu. V prípade, že ide len o súčasť pracovnej disciplíny zamestnanca, ktorej obsahom je stanovená povinnosť zo strany zamestnávateľa, že zamestnanec má vykonávať v pracovnom odevu, ktorý mu poskytuje zamestnávateľ a tento pracovný odev nepredstavuje ani osobný ochranný pracovný prostriedok, takýto čas sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca, pretože sa použije ustanovenie § 85 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 81 písm. b) Zákonníka práce. Podľa § 85 ods. 1 Zákonníka práce sa za pracovný čas zamestnanca považuje časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Podľa § 81 písm. b) Zákonníka práce je jednou z povinností zamestnanca byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. V tomto prípade predto obliekanie sa do ľudovo povedané „montérok“ nemožno považovať za časový úsek, ktorý spadá do právneho rámca posudzovania pracovného času zamestnanca a zamestnanec je povinný tieto úkony vykonať pred začiatkom a po skončení pracovnej zmeny zamestnanca.

V prípade, ale ak si zamestnanec na klasický pracovný odev musí priobliecť osobitnú časť odevu charakterizovanú ako osobný ochranný pracovný prostriedok, tento čas by sa mal

MODERNÉ ODBORY AIOS SCHAEFFLER SKALICA



započítavať do pracovného času zamestnanca, lebo jeho použitie má bezprostredný súvis s ochranou života a zdravia zamestnanca. V takýchto prípadoch ale zástupcovia zamestnancov v zmysle § 90 ods. 10 Zákonníka práce spravidla dohadujú osobitné započítanie takéhoto času do pracovného času zamestnanca, ako je tomu aj v prípade spoločnosti Schaeffler Skalica s.r.o.

Ustanovenie, ktoré sa stalo základom všetkých podnetov a dopytov, t. j. § 220 ods. 2 Zákonníka práce, v ktorom sa uvádza, že prezliekanie sa je úkonom realizovaným v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh zamestnanca, je v tejto situácii nepoužiteľné, pretože jeho použitie je možné len v oblasti zodpovednostných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ak napr. príde ku vzniku pracovného úrazu, poškodeniu vecí zamestnanca alebo zamestnávateľa a pod.. Jeho použitie v oblasti posudzovania pracovného času zamestnanca je v rozpore s logickým i systematickým výkladom ustanovení Zákonníka práce.

V nadväznosti na uvedené, sa tak prezliekanie sa do pracovného odevu (montérky), ktorý poskytuje zamestnávateľ, nepovažuje za pracovný čas zamestnanca.