

Newsletter

Zmeny zákonníka práce

Vážený klient,

dovoľte, aby sme Vás informovali o zmenách, ktoré prináša novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len ako „ZP“ alebo aj „Zákonník práce“). Národná rada SR schválila novelu ZP dňa 04.02.2021 a účinnosť nadobúda dňom 01.03.2021.

I. Zmeny súvisiace s postavením zamestnanca

- a) Doteraz platná úprava § 11 Zákonníka práce umožňovala osobám mladším ako 15 rokov a osobám, ktoré neukončili povinnú školskú dochádzku vykonávať len tzv. ľahké práce, a to len v rámci kultúrnych a umeleckých predstavení, športových podujatí a reklamných činností. **Novela zákona rozširuje uvedený okruh činností o pomerne široký pojem „iné činnosti“, pokiaľ ide o osobu staršiu ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky.**
- b) Novým pojmom je aj **„zamestnanec trvale starajúci sa o dieťa“**, pod ktorým zákon rozumie zamestnanca osobne starajúceho sa o neplnoleté dieťa. Uvedené postavenie vzniká zamestnancovi dňom písomného oznámenia zamestnávateľovi o trvalej starostlivosti o dieťa.

II. Skúšobná doba

Novelou zákona dochádza k **predĺženiu skúšobnej doby v prípade, ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre vlastnú prekážku v práci celú pracovnú zmenu.** V takom prípade sa skúšobná doba predlžuje o jeden kalendárny deň. Dôvodom na predĺženie skúšobnej doby bol vznik situácií, kedy si zamestnávateľ nemohol po istý čas vyskúšať zamestnanca, ako aj čas, po ktorý si zamestnanec nemohol vyskúšať pracovné miesto.

III. Domácka práca a telepráca

Udalosti z pandémie sťaženého obdobia posledného roka si vyžiadali modernizáciu právnej úpravy domáckej práce a telepráce. S cieľom odlišenia od pracovnej cesty alebo prác vykonávaných u klienta **musí domácka práca a telepráca spĺňať niekoľko znakov:**

- **ide o prácu, ktorá sa môže vykonávať aj na pracovisku zamestnávateľa, ale prenáša sa do domácnosti zamestnanca,**
- **práca je pravidelne vykonávaná z domácnosti** zamestnanca (pravidelnosťou sa nerozumejú výnimočné udalosti, za ktorých je nevyhnutné v daný deň pracovať z domu ako napr. starostlivosť o dieťa alebo technické problémy na pracovisku).

Pokiaľ ide o **odlíšenie samotných pojmov „domácka práca a telepráca“, v prípade telepráce** má význam nielen to, že **sa na výkon práce používa informačná technológia**, ale aj to, že táto technológia sa na diaľku pravidelne prepája so zamestnávateľom/jeho zákazníkmi, t.j. dochádza k toku údajov. V opačnom prípade (**pri domáckej práci**) je **informačná technológia (napr. tablet na kreslenie) len jedným z nástrojov na výkon domáckej práce.**

K výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa dochádza dohodou zamestnávateľa a zamestnanca, kedy je miestom výkonu práce spravidla domácnosť zamestnanca (alebo miesto určené dohodou). **Na základe novelizovaného znenia zákona musí byť dohoda o domáckej práci alebo telepráci písomne ustanovená v pracovnej zmluve.**

Podstatný **rozdiel** oproti práci vykonávanej na pracovisku zamestnávateľa spočíva **v spravovaní pracovného času**, ktorý si môže zamestnanec po dohode so zamestnávateľom rozvrhovať sám, prípadne vykonávať prácu v pružnom pracovnom čase. V prípade dohody o rozvrhnutí pracovného času zamestnancom sa však neuplatňujú ustanovenia ZP o nepretržitom odpočinku, prestojoch, náhrade mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci (okrem úmrtia rodinného príslušníka), ustanovenia o práve na mzdu za prácu nadčas, za prácu počas sviatkov a víkendov, za prácu v noci, ani za sťažený výkon práce.

Zamestnancovi vznikajú pri domácej práci a telepráci aj ďalšie **práva a povinnosti**:

- bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch v prípade nefunkčnosti pracovného vybavenia, ako aj o iných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu;
- právo počas odpočinku, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domácej práce alebo telepráce; odmietnutie vykonať prácu počas tejto doby nesmie zamestnávateľ posudzovať ako nesplnenie povinnosti;
- nesmie sa zvýhodniť alebo obmedziť voči porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Dohoda o domácej práci alebo telepráci prináša aj **povinnosti na strane zamestnávateľa**, ktorými sú najmä:

- zabezpečenie technického vybavenia, ktoré je nevyhnutné na výkon domácej práce alebo telepráce zamestnanca, pokiaľ nevyužíva zamestnanec po dohode vlastné vybavenie (v takom prípade je zamestnávateľ povinný uhrádzať zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastných zdrojov);
- zabezpečenie ochrany spracúvaných a používaných údajov;
- informovanie zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení;
- predchádzanie izolácii zamestnanca od ostatných zamestnancov a umožnenie vstupu na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami;
- umožnenie prístupu zamestnanca k prehľbovaniu kvalifikácie rovnako, ako v prípade výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

IV. Stravovanie zamestnancov

Pre zamestnancov sa ustanovuje **možnosť výberu medzi stravovacou poukážkou (tzv. stravným lístkom) a finančným príspevkom na stravovanie**. Možnosť výberu nepatrí zamestnancom, ktorí majú zabezpečené stravovanie v stravovacom zariadení zamestnávateľa alebo v inom dohodnutom stravovacom zariadení.

Ak došlo zo strany zamestnávateľa pred 31.03.2021 alebo v období od tohto dátumu do konca roka 2021 k uzatvoreniu zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok, nie je povinný do skončenia účinnosti uzatvorenej zmluvy (najneskôr však do 31.12.2021) postupovať podľa vyššie uvedených zmien, teda poskytnúť do 31.12.2021 zamestnancom možnosť výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom.

V. Práca mladistvých zamestnancov na dohodu

Pôsobnosť obmedzení pri prácach vykonávaných mladistvými zamestnancami sa rozširuje aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Mladiství zamestnanci tak aj v rámci práce na dohodu môžu vykonávať len práce, ktoré neohrozujú ich rozvoj, mravnosť a pri ktorých im je zabezpečená zvýšená starostlivosť. Rovnako platí pre mladistvých aj zákaz práce nadčas, práce v noci, pracovnej pohotovosti, ako aj zákaz vybraných druhov prác, ktoré svojou povahou kladú zvýšené fyzické či psychické nároky na zamestnanca podľa § 175 ZP (banícke práce, razenie tunelov, práce s psychickými zvláštnosťami a pod.).

Zavádza sa prezumpcia zachovania štatútu študenta / žiaka od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole alebo prvom stupni štúdia na vysokej škole (v dennom štúdiu), a to do 31. októbra toho istého kalendárneho roka.

VI. Pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa

Obmedzuje sa pôsobnosť odborových organizácií tak, aby na pracovisku zastupovali odborovú organizáciu iba osoby, ktoré sú zároveň v pracovnom pomere so zamestnávateľom.

V prípade vzniku pochybností o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, rieši prípadné spory o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú. Ak k dohode o rozhodcovi strany nedospejú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek z nich ministerstvo práce.

VII. Ďalšie zmeny

a) Rozšírenie výpovedných dôvodov

Zamestnávateľ je oprávnený dať zamestnancovi výpoveď výlučne na základe zákonom ustanovených dôvodov. **Novela zákona zavádza nový výpovedný dôvod voči zamestnancovi, ktorý dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok.**

b) Dovolenka zamestnanca trvalo sa starajúceho o dieťa

Zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa má nárok na dovolenku v dĺžke trvania najmenej 5 týždňov. **Novelou zákona sa ustanovuje spôsob výpočtu pre prípad, že sa zamestnanec začal alebo prestal starať o dieťa až v priebehu roka.** Pomerné zvýšenie dovolenky nad základný rámec sa v uvedenom prípade vypočíta podielom počtu dní starostlivosti o dieťa a počtu dní kalendárneho roka.

c) Pracovná cesta

Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, kedy je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu a zamestnávateľ je na tento účel povinný ustanoviť začiatok a koniec pracovnej zmeny. Uvedené sa však **neuplatní, ak trvanie pracovnej cesty nepresahuje základný pracovný čas.**

VIII. Záver

Novela zákonníka práce reaguje na problémy aplikačnej praxe, ktorými sú najmä otázky osobitosti výkonu práce z domácnosti, výber medzi stravovacími poukázkami a finančným

príspevkom na stravovanie, výpovedný dôvod pre dosiahnutie veku zamestnanca 65 rokov a ďalšie zmeny uvedené vyššie.

V prípade akýchkoľvek ďalších otázok sa na nás neváhajte obrátiť.



Vydala

Prosman a Pavlovič advokátska kancelária, s.r.o.

Hlavná 31, 917 01 Trnava

Slovenská Republika

Zodpovedný za obsah

JUDr. Tomáš Pavlovič

Všetky informácie nájdete aj na www.prosman-pavlovic.sk