

Novela Zákonníka práce č. 76/2021 Z.z.

1. § 11 odsek 4 písm.d)

Práca fyzickej osoby vo veku 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej dochádzky je zakázaná, s výnimkou výkonu ľahkých prác, ktoré boli v ZP presne definované, ustanovenie pre fyzické osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky rozšírilo o "ďalšie činnosti".

2. § 40 ods. 11

Z dôvodu potrieb aplikačnej praxe ide o nové ustanovenie, ktoré dopĺňa pojmy uvedené v § 40 o pojem zamestnanca, ktorý sa trvale stará o nepľnoleté dieťa.

3. § 45. ods.2

Spresňuje sa ustanovenie, ktorým sa zo zákona predlžuje skúšobná doba tak, že ak zamestnanec neodpracoval pracovnú zmenu, ktorú mal podľa rozvrhu pracovných zmien odpracovať v príslušný pracovný deň, skúšobná doba sa mu predĺži o kalendárny deň.

4. § 52

Ide o nové, modernizované ustanovenie o domácej práci a telepráci, ktoré vychádza z Rámcovej dohody sociálnych partnerov na úrovni EÚ o telepráci, ktorá nebola prenesená do smernice EÚ, ale má byť presadzovaná prostredníctvom národných sociálnych partnerov do právnej úpravy. Vychádza aj z Dohovoru MOP č. 177 z roku 1966 o práci z domu.

Ustanovenie obsahuje definíciu tak domácej práce ako aj telepráce, v praxi často dochádza k odlišovaniu pojmov domácka práca/telepráca a home office, ktorý však právna úprava SR nepozná. Pojmy domácka práca/telepráca a home office sú v podstate synonymami.

Upozorňujeme, že jedným zo základných princípov je skutočnosť, že takáto práca musí byť dohodnutá, t. j. nie je možné, aby zamestnávateľ jednostranne prikazoval jej výkon a naopak, ani zamestnanec nemôže sám rozhodovať, kde bude miesto výkonu jeho práce.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť/poskytnúť zamestnancovi pracovné prostriedky na výkon domácej práce/telepráce. Ak však túto povinnosť nevie splniť, môže sa so zamestnancom dohodnúť o použití vlastného prostriedku zamestnanca na pracovné účely. Z hľadiska zabezpečenia ochrany osobných údajov je potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ sa dohodou nezbaňuje tejto povinnosti a túto zodpovednosť nemôže preniesť na zamestnanca. Novelou sa zároveň spresňujú povinnosti

zamestnávateľa uhrádzať zamestnancovi jeho zvýšené výdavky súvisiace s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia, náklady na elektrinu, pripojenie na internet atď. Všetky výdavky a ich úhrada musí byť uzatvorená dohoda, ktorá zároveň musí obsahovať aj spôsob ich preukazovania, túto povinnosť má zamestnanec.

Zároveň upozorňujeme na ustanovenie formy práva na odpojenie sa zamestnanca, teda jeho právo nevykonávať prácu mimo pracovného času, bola to jedna z našich zásadných pripomienok k návrhu novej právnej úpravy. Dôležité je aj ustanovenie o zákaze diskriminácie týchto zamestnancov v porovnaní so zamestnancami, ktorí vykonávajú prácu na pracovisku.

5. § 58a ods.1

V súčasnosti platí, že zamestnávateľ môže dočasne prideliť zamestnanca na výkon práce k druhému zamestnávateľovi iba v prípade objektívnych prevádzkových dôvodov a odpracovaní najmenej troch mesiacov. Podľa novej právnej úpravy bude medzi prepojenými osobami pridelovanie zamestnancov jednoduchšie.

6. § 60 ods.2

Dopĺňa sa výpovedný dôvod § 63 ods. 1 písm. f).

7. § 63 ods. 1 písm. f)

Do pracovnoprávnej úpravy skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa zavádza nový výpovedný dôvod, a to možnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku a veku určeného na nárok na starobný dôchodok. Obe tieto podmienky musia byť splnené súčasne.

8. § 63 ods. 2

Dopĺňa sa výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. f).

9. § 76 ods. 1 a 2

Zamestnanec, s ktorým bude skončený pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. f) bude mať nárok na odstupné.

10. § 89

Z dôvodu potrieb aplikačnej praxe sa spresňuje ustanovenie o pružnom pracovnom čase, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zároveň sa umožňuje, aby

zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určil ďalšie prípady, kedy sa pružný pracovný čas neuplatní (napr. ak školenie na pracovisku zasahuje aj do voliteľného pracovného času).

11. § 103 ods. 2

Ide o proporcionálny výpočet dovolenky zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa a počas roka dôjde k zmene tejto starostlivosti.

12. § 106 ods. 3

Doplnená legislatívna skratka.

13. § 118 ods. 2

Doplnené o príspevok na stravovanie, ktorý sa nepovažuje za mzdu.

14. § 120 ods. 8

Doplnená legislatívna skratka.

15. § 134 od. 6

Vypustené ustanovenie z dôvodu, že nemá súvis s predmetom zákona, ktorý upravuje postavenie zamestnancov.

16. § 134 ods. 9

Zmena v súvislosti s vypustením ods. 6 v § 134.

17. – 22. §152

Ide o novú a zásadnú zmenu v stravovaní zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý nebude zabezpečovať stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo stravovacom zariadení iného zamestnanca, musí umožniť zamestnancom výber medzi poskytnutím stravných lístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ je povinný rešpektovať vôľu zamestnanca, ten ale nebude môcť meniť svoje rozhodnutie kedykoľvek, ale najskôr po uplynutí 12 mesiacov. Finančný príspevok bude súčasťou čistej mzdy zamestnanca a jeho výška bude zhodná s výškou príspevku na stravovanie inou formou.

Zároveň sa znižuje maximálny poplatok za sprostredkované stravovacie služby pri nákupe stravných lístkov z 3 % na 2 % z hodnoty lístka. Od 1.1. 2023 budú musieť

mať stravné lístky elektronickej podoby, v papierovej podobe môže zamestnanec dostať lístok len ak použitie elektronickej podoby nebude možné.

23. § 155 ods. 6

Doplnený výpovedný dôvod § 63 ods. 1 písm. f).

24. § 188

Spresenie z dôvodu, že sa určuje výška škody na veci, t. j. jej vyjadrenie v peniazoch.

25. § 223 ods. 2

Ustanovenie o zákaze prác a pracovísk mladistvých je potrebné premietnuť aj pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

26.-29. § 226 - § 228

Ustanovenie rieši spornú otázku ohľadom možnosti vykonávania práce fyzickou osobou – bývalým žiakom strednej školy a bývalým študentom prvého stupňa vysokej školy, ak chce vykonávať prácu na dohodu o brigádnickej práci študentov.

30. § 230 ods. 2

Doplnené ustanovenie o odborovej organizácii, na základe ktorého bude môcť odborová organizácia zastupovať zamestnancov na pracovisku len vtedy, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere budú členovia tejto organizácie. Zamestnávateľ nemá prístup k zoznamu členov odborovej organizácie, s výnimkou členov príslušného odborového orgánu.

31. § 230a

Nové ustanovenie ZP, ktorým sa bude riešiť pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie. Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa bude riešiť rozhodca, na ktorom sa strany dohodnú, prípadne rozhodca určený ministerstvom práce. Rozhodcovi za riešenie sporu patrí odmena, na ktorej sa strany dohodnú, ak k dohode nedôjde, patrí mu odmena vo výške 500 eur.

32. § 252p

Ide o prechodné ustanovenie k novele ZP.

Predmetná novela ZP v čl. II novelizovala aj **zákon č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov** a v čl. VIII. **zákon č. 103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni (zákon o tripartite).**

V zákone o kolektívnom vyjednávaní bolo zrušené rozširovanie kolektívnych zmlúv na zamestnávateľov, u ktorých nepôsobí odborová organizácia a v zákone o tripartite sa zásadným spôsobom zmenilo pôsobenie zástupcov v tripartite. Reprezentatívne združenie zastupujúce zamestnancov v tripartite bolo doposiaľ len združenie odborových zväzov s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov. Nová právna úprava umožňuje účasť v tripartite aj združeniam odborových zväzov, ktoré majú menej členov ako 100 000, a to z dôvodu, že zamestnancov musia v tripartite zastupovať tri združenia odborových zväzov. V praxi to bude znamenať, že aj keď bude mať odborové združenie oveľa nižší počet členov, ako sa vyžadovalo podľa súčasnej právnej úpravy, môže mať v tripartite svoje zastúpenie.