

NASTÁVAJÚCE ZMENY V PRACOVNOM PRÁVE

4. februára 2021 bola schválená novela Zákonníka práce (ZP). Majoritná časť jej ustanovení nadobudne účinnosť 1. marca 2021.

Cieľom novely ZP je najmä reagovať na aktuálne pracovnoprávne otázky, ako sú výkon práce z domácnosti zamestnanca, možnosť výberu medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie a postavenie zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa. Doplnený bol aj nový výpovedný dôvod pre výpoveď zo strany zamestnávateľa – dôchodkový vek zamestnanca.

I. Finančný príspevok na stravovanie

Zamestnávateľia, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo inom zmluvnom stravovacom zariadení, musia dať zamestnancom na výber medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie. Do času uplatnenia voľby zamestnanca patrí právo výberu zamestnávateľovi. Takýmto výberom je zamestnanec viazaný po dobu 12 mesiacov. Nová úprava môže mať za následok, že gastrolístky na Slovensku fakticky skončia.

Finančný príspevok sa nepovažuje za mzdu a teda nepodlieha dani z príjmov a odvodom.

II. Nový výpovedný dôvod

Zamestnávateľ bude môcť po novom dať zamestnancovi výpoveď aj v prípade, ak zamestnanec dovŕši 65 rokov veku a súčasne aj vek, ktorý mu zakladá nárok na starobný dôchodok. Zamestnanec, ktorý bude prepustený na základe tohto výpovedného dôvodu, bude mať nárok na odstupné.

III. Domácka práca a telepráca

Dochádza k novej úprave domáckej práce a telepráce. Spresňuje sa definícia telepráce, v rámci ktorej pri použití informačných technológií dochádza aj pravidelne k prenosu dát na diaľku, čo ju odlišuje od domáckej práce.

Na výkon domáckej práce a telepráce sa naďalej vyžaduje dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom obsiahnutá priamo v pracovnej zmluve.

V pracovnej zmluve je možné dohodou určiť rozsah, v akom sa bude domácka práca/telepráca vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, t. j. práca môže byť vykonávaná čiastočne doma a čiastočne na pracovisku.

Zamestnancovi a zamestnávateľovi sa dáva tiež možnosť dohodnúť sa, či si zamestnanec bude pracovný čas rozvrhovať v rámci celého týždňa sám alebo sa domácka práca/telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase. Doterajšia právna úprava definovala domácku prácu a teleprácu len ako prácu vykonávanú v pracovnom čase, ktorý si zamestnanec rozvrhoval sám.

Ak si zamestnanec bude pracovný čas rozvrhovať sám, uplatnia sa na jeho pracovný pomer na rozdiel od predošlej úpravy aj ustanovenia o prestojoch, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ. Zamestnávateľ má navyše povinnosť zamestnancovi uhradiť preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca súvisiace s používaním vlastných zariadení, ako napríklad tlačiareň.

NASTÁVAJÚCE ZMENY V PRACOVNOM PRÁVE

Zamestnanec bude mať právo byť off-line, teda právo počas svojho nepretržitého odpočinku (ak nemá nariadenú pohotovosť alebo prácu nadčas), počas dovolenky, sviatku a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domácej práce/telepráce. Ak zamestnanec odmietne vykonať prácu v takomto čase, nemožno to považovať za nesplnenie povinnosti zamestnanca.

Pod domácku prácu alebo teleprácu naďalej nespadá práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma. Na takúto prácu sa však uplatnia niektoré opatrenia súvisiace s domáckou prácou/telepracou, napr. právo byť off-line.

IV. Pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa

Odborová organizácia bude povinná zamestnávateľa informovať aj o tom, kto za ňu koná.

Všetci členovia odborového orgánu musia byť súčasne aj zamestnancami zamestnávateľa, u ktorého odborová organizácia pôsobí. Výnimkou je obdobie šiestich mesiacov odo dňa skončenia pracovného pomeru člena odborového orgánu, prípadne sa zamestnávateľ a odborová organizácia môžu dohodnúť odchylné od tohto ustanovenia (t. j. vzájomne sa dohodnúť aj na pôsobení externých členov odborového orgánu).

V súvislosti s touto novou podmienkou sa prijíma aj úprava, ktorá reguluje spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa, ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia pochybnosť o tom, či sú členovia odborovej organizácie aj zamestnancami.

V. Ďalšie drobné úpravy ZP

- Dochádza k vymedzeniu pojmu zamestnanec trvale starajúci sa o dieťa na účely ZP – významným definičným znakom je starostlivosť o nepľnoleté dieťa. Zamestnanec sa dostáva do tohto postavenia až písomným oznámením predmetnej skutočnosti zamestnávateľovi. Postavenie mu zaniká rovnakým spôsobom a zánik má povinnosť oznámiť bezodkladne.
- Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, patrí zvýšenie dovolenky nad rámec základnej výmery dovolenky v pomernom rozsahu.
- Spresňuje sa ustanovenie o prekážkach v práci na strane zamestnanca počas skúšobnej doby. V prípade, ak zamestnanec pre prekážku na jeho strane neodpracuje celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň. Podľa pôvodného znenia sa skúšobná doba predlžovala len o čas prekážok, čo viedlo k aplikačným problémom.
- Osoby staršie ako 15 rokov, ktorým ešte neskončila povinná školská dochádzka, budú môcť vykonávať aj iné ľahké práce, nie len účinkovanie na kultúrnych a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach a reklamných činnostiach.
- Dohodu o brigádnickej práci študenta budú môcť uzatvárať aj študenti po ukončení stredných škôl a prvého stupňa denného štúdia vysokých škôl do zápisu na príslušný ďalší stupeň vysokoškolského štúdia (t. j. počas prázdnin).

NASTÁVAJÚCE ZMENY V PRACOVNOM PRÁVE

- Aplikácia ustanovení o pracovných podmienkach mladistvých zamestnancov (povolený charakter prác, zákaz práce nadčas, v noci a pracovnej pohotovosti a práce zakázané mladistvým zamestnancom) sa po novom bude vzťahovať aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- Pri uzatvorení dohody o vykonaní práce sa vypustila povinnosť uzavrieť ju deň pred dňom začatia výkonu práce.

bpv Braun Partners s.r.o.
Europeum Business Center
Suché mýto 1
SK-811 03 Bratislava

Tel.: (+421) 233 888 880
Fax: (+421) 220 910 844
www.bpv-bp.com
bratislava@bpv-bp.com

Tento materiál slúži len ako všeobecná informácia o aktuálnych témach, nejedná sa o poradenstvo. Nezohľadňujú sa v ňom žiadne zvláštne okolnosti, finančná situácia alebo zvláštne požiadavky adresátov. Jeho adresáti by si preto mali vždy vyžiadať príslušné profesionálne služby k uvedeným informáciám.

Aj napriek dôkladnému zostaveniu tohto materiálu nemôže spoločnosť bpv Braun Partners s.r.o., o.z., jej partneri, spolupracovníci či spolupracujúci advokáti a daňoví poradcovia zaručiť presnosť a úplnosť informácií tu obsiahnutých a nepreberá akúkoľvek zodpovednosť za jednanie alebo zdržanie sa konania na základe informácií obsiahnutých v tomto materiálu.