

ZÁKONNÍK PRÁCE

ZMENY OD 1. 11. 2022



Európske smernice prinášajú do Zákonníka práce viac rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a predvídateľnejšie a transparentné pracovné podmienky. Najnovšia novelizácia prináša nové pojmy a povinnosti.

Prinášame vám prehľad najzásadnejších zmien.

ZÁKAZ INEJ ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI

- zamestnávateľ nebude môcť zamestnancovi zakázať v jeho voľnom čase inú zárobkovú činnosť,
- nie je tým dotknuté obmedzenie pre činnosti, ktoré majú konkurenčný charakter (§ 83 ZP).

DORUČOVANIE

- určuje sa, že odberná lehota zásielok „do vlastných rúk“ zamestnanca môže byť najmenej 10 dní.
-



ELEKTRONICKÉ POSKYTOVANIE INFORMÁCIÍ

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť informácie v zmysle pracovnoprávných predpisov aj elektronickou formou len ak:

- má druhá strana k elektronickej podobe informácie prístup,
- môže si ju uložiť a vytlačiť,
- zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo prijatí,
- a zákon neustanovuje inak.

Dôležité: ide o poskytovanie informácií v pracovnoprávných vzťahoch napr. o podmienkach vyslania, informácie o podmienkach zamestnávania, odpovede na sťažnosti a podobne. Nevzťahuje sa na uzavretie, zmenu, skončenie pracovnoprávných vzťahov alebo ak zákon listinnú formu prikazuje.

PODSTATNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNEJ ZMLUVY A INFORMAČNÁ POVINNOSŤ O PRACOVNÝCH PODMIENKACH

Pracovná zmluva musí obsahovať podstatné náležitosti, bez ktorých by pracovný pomer nevznikol. Zamestnávateľ má však povinnosť informovať zamestnanca aj o ostatných pracovných podmienkach. Tu už má voľbu – buď ich uvedie priamo do zmluvy alebo ich poskytne vo forme písomnej informácie (listinne alebo elektronicky).

1. Spresňuje sa rozsah podstatných náležitostí pracovnej zmluvy:

- pracovná zmluva musí obsahovať identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca,
- druh práce a jeho stručná charakteristika,
- miesto/miesta výkonu práce (obec alebo jej časť),
- deň nástupu,
- mzdové podmienky (možné aj formou odkazu na kolektívnu zmluvu).

V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj ďalšie podmienky.

2. Informačné povinnosti zamestnávateľa o pracovných podmienkach

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca o jeho pracovných podmienkach:

- najneskôr do 7 dní od vzniku pracovného pomeru o:
 - spôsobe určenia miesta výkonu práce a určenie hlavného výkonu práce (ak je ich viac),
 - ustanovenom týždennom čase a pravidlách jeho rozvrhovania vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia (§ 86 – 87a), rozsahu a času poskytnutia prestávok, nepretržitého odpočinku,
 - výške ohodnotenia a pravidlách pre nadčas vrátane výšky mzdového zvýhodnenia, splatnosti mzdy a výplatnom termíne,



- najneskôr do 4 týždňov od vzniku pracovného pomeru o:
 - výmere dovolenky alebo spôsob jej určenia,
 - podmienkach a výpovedných lehotách pri skončení pracovného pomeru, lehote na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia,
 - práve na odbornú prípravu, ak sa poskytuje,
- informácie možno poskytnúť aj formou odkazu na ustanovenie Zákonníka práce/kolektívnu zmluvu,
- písomne alebo elektronicky,
- informačná povinnosť platí pre pomery uzavreté pred 1. 11. 2022 iba ak o to zamestnanec požiada.

3. Uzavretie a zmena pracovnej zmluvy pri výkone práce mimo územia SR (pozor nejedná sa o vyslanie):

Medzi podstatné náležitosti takejto pracovnej zmluvy je potrebné uviesť aj:

- miesto výkonu práce v zahraničí,
- dobu výkonu práce v zahraničí.

Zamestnávateľ musí poskytnúť zamestnancovi pred odchodom do zahraničia informáciu o:

- mene, v ktorej sa bude vyplácať jeho mzda alebo jej časť,
- iných plneniach spojených s výkonom práce v cudzom štáte,
- údajmi, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a akým spôsobom.

Informáciu nie je potrebné poskytnúť ak doba výkonu práce v zahraničí nepresiahne 4 po sebe nasledujúce týždne.

ZMENA PRACOVNÝCH PODMIENOK Z DÔVODU VYSLANIA ZAMESTNANCA NA VÝKON PRÁČ PRI POSKYTOVANÍ SLUŽIEB V INOM ČLENSKOM ŠTÁTE EÚ

Zamestnávateľ bude naďalej povinný pred odchodom/vyslaním zamestnanca uzavrieť so zamestnancom dohodu o vyslaní a informovať ho o pracovných podmienkach vyslania.

- Dohodu o vyslaní musí zamestnávateľ uzavrieť vždy (listinne) a musí obsahovať:
 - deň začatia a skončenia vyslania,
 - druh práce počas vyslania a jeho stručnú charakteristiku,
 - miesto výkonu práce počas vyslania,
 - mzdové podmienky počas vyslania,



- zamestnávateľ je ďalej zamestnávateľ povinný pred vyslaním poskytnúť zamestnancovi písomnú (listinne alebo elektronicky) informáciu o podmienkach platných pre štát vyslania a to najmä:
 - spôsob určenia miesta výkonu práce,
 - ustanovený pracovný čas a spôsob jeho rozvrhnutia vrátane predpokladaných pracovných dní,
 - vyrovnávacieho obdobia, nepretržitého odpočinku a práce nadčas,
 - výmera dovolenky a spôsob jej určenia,
 - splatnosť mzdy a mena, v ktorej sa bude mzda vyplácať,
 - pravidlá skončenia pracovného pomeru,
 - práva na odbornú prípravu,
 - údaje o náhrade cestovných výdavkov, ubytovania, stravného a iných súvisiacich výdavkov,
 - či a ako bude vykonaná repatriácia zamestnanca,
 - odkaz na web členského štátu informujúci o pracovných podmienkach krajiny.

DĹŽKA SKÚŠOBNEJ LEHOTY

Zavádza sa úmernosť dĺžky skúšobnej doby:

- dĺžka skúšobnej doby nesmie byť dlhšia ako polovica doby trvania pracovného pomeru (doby určitej), čím však nie je dotknutá maximálna dĺžka skúšobnej doby 3/6 mesiacov.

PRECHOD ZAMESTNANCA NA INÚ FORMU ZAMESTNANIA

Zavádza sa nová povinnosť písomne odpovedať na žiadosť zamestnanca o prechod na inú formu zamestnania:

- vzťahuje sa na žiadosti zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere najmenej 6 mesiacov a nie sú v skúšobnej dobe,
- predmetom žiadosti musí byť prechod z doby určitej na neurčitý čas alebo z kratšieho úväzku na riadny,
- zamestnávateľ musí na žiadosť písomne odpovedať (odôvodnenie) do 1 mesiaca od prijatia žiadosti (zamestnávateľ s menej ako 50 zamestnancami až do 3 mesiacov).

OTCOVSKÁ DOVOLENKA

Pre otcovskú dovolenku platia rovnaké práva a povinnosti ako pre materskú dovolenku matiek:

- je v trvaní 28 týždňov, u osamelého muža 31 týždňov, pri narodení dvoch a viac detí 37 týždňov,
- jej vznik oznamuje muž písomne najmenej 1 mesiac pred nástupom,
- na otcovskú dovolenku sa vzťahujú pravidlá zákazu výpovede,
- nekráti sa nárok na dovolenku a neurčuje jej čerpanie,
- považuje sa za ospravedlnenú neprítomnosť v práci bez náhrady mzdy a nezapočítava sa do doby trvania pracovného pomeru,
- na otcovskú dovolenku sa vzťahujú rovnaké pravidlá pri návrate do zamestnania (zaradenie na pôvodné miesto) – ustanovenie sa rozšírilo aj na zamestnancov pri návrate z OČR.



Súbežne so Zákonníkom práce sú pre otcovskú dovolenku definované nasledovné zmeny v zákone o sociálnom poistení:

- priznáva sa nárok na dávku „materské“ otcovi v trvaní 2 týždne počas prvých 6 týždňov od narodenia dieťaťa,
- počas týchto 2 týždňov je možný súbeh čerpania materského matkou aj otcom,
- toto obdobie bude započítané do obdobia prípadnej otcovskej dovolenky muža.

INÉ ZMENY V SÚVISLOSTI S TEHOTENSTVOM A STAROSTLIVOSŤOU O DIEŤA

Žiadosť o zmenu pracovných podmienok:

- zamestnávateľ je povinný vyhovieť tehotnej žene a osobe starajúcej sa o deti mladšie 15 rokov pri žiadosti o kratší pracovný čas, iné určenie pracovného času (napr. kratší pracovný čas, home office a pod.) alebo návrat k pôvodným podmienkam zamestnania,
- zamietnutie žiadosti musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej lehote:

- spresňuje sa, že zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobne dobe s tehotnou ženou, matkou do deviateho mesiaca od pôrodu, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len výnimočne a nie v súvislosti s tehotenstvom a starostlivosťou o dieťa,
- skončenie musí náležite písomne odôvodniť inak je neplatné.

Zmena v OČR:

- mení sa veková hranica dieťaťa pre účel OČR z 10 rokov na dovŕšených 11 rokov (resp. 18 rokov pri nepriaznivom zdravotnom stave), kedy má zamestnanec nárok na neplatené voľno (OČR).

VÝKON ZRÁŽOK A STRAVOVANIE ZAMESTNANCA

Zrážku preddavku na stravovanie zamestnancov bude možné po novom vykonať jednostranne bez potreby predchádzajúcej písomnej dohody so zamestnancom.

DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÝ POMER

Zavádza sa povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pri uzatvorení dohody alebo jej zmene písomnú informáciu (môže byť aj elektronicky) o:

- dňoch a časoch, kedy zamestnávateľ môže vyžadovať vykonávanie práce,
 - lehote (ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín), kedy bude zamestnanec informovaný o začiatku výkonu práce.
-



Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak je v rozpore s touto písomnou informáciou.

Ďalej platí:

- ak zamestnávateľ zruší výkon práce zamestnanca po lehote oznámenia pracovnej zmeny, patrí zamestnancovi náhrada odmeny v sume najmenej 30 % odmeny.

Povinnosť informovať zamestnanca o dňoch a časoch pracovnej zmeny sa neuplatní, ak:

- je rozvrhnutie pracovného času určené v kolektívnej zmluve,
- je rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľ oznamuje podľa § 90 ods. 9,
- si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas,
- priemerný týždenný čas zamestnanca nepresiahne tri hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov.



**Asociácia
priemyselných
zväzov
a dopravy**

Bližšie informácie

Paulína Pokorná
špecialista na pracovnoprávne vzťahy
paulina.pokorna@asociaciapz.sk
0903 523 614

asociaciapz.sk