

TÉMA: Aké zmeny priniesla novela Zákonníka práce a ostatných predpisov, účinná od 01. 03. 2021?

Novela - zákon č. 76/2021 Z. z.

Parlament 01. 02. 2021 schválil novelu Zákonníka práce a ostatných predpisov, ktoré sa týkajú pracovného práva. Prinášame Vám prehľad zmien.

Zmena domáckej práce a telepráce

COVID-19 si vynútil zmenu vymedzenia tzv. „home-office“. Problematike sa venuje § 52 ZP.

O domácku prácu alebo teleprácu pôjde v prípade, že sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jej časti z domácnosti.

Stále ostáva v platnosti, že za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že to druh práce umožňuje.

Novela Zákonníka práce po novom definuje aj **domácnosť**. Podľa § 52 ods. 3 sa za domácnosť zamestnanca na účely tohto zákona považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. **Nemusí ísť iba o bydlisko zamestnanca**, môže to byť aj iné miesto, ktoré si zamestnanec určí.

Domácku prácu alebo teleprácu je nutné dohodnúť si so zamestnancom **v pracovnej zmluve**. § 52 ods. 5 vyslovene stanovuje, že titulom konkrétnych podmienok „home-officu“ je pracovná zmluva. V pracovnej zmluve sa určí aj miesto výkonu domáckej práce alebo telepráce, taktiež v akom rozsahu bude táto práca vykonávaná z domácnosti a v akom rozsahu na pracovisku, ak nebude vykonávaná v plnom rozsahu len z domácnosti. Taktiež je možné dohodnúť, že zamestnanec si sám rozvrhne pracovný čas v rámci celého týždňa alebo sa bude domácka práca alebo telepráca vykonávať v pružnom pracovnom čase.

Ak si pri domáckej práci alebo telepráci zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami (§ 52 ods.7 Zákonníka práce):

- neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času,

- nepreržitom dennom odpočinku a nepreržitom odpočinku v týždni,
- neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ,
 - zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d),
 - zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Zároveň bude podľa § 52 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ povinný prijať vhodné opatrenia, ako napríklad zabezpečiť a udržiavať technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce, okrem prípadov, kedy zamestnanec po dohode so zamestnávateľom používa vlastné vybavenie, zabezpečiť ochranu údajov, informovať zamestnanca o obmedzeniach používania technického a programového vybavenia, predchádzať izolácii zamestnanca od ostatných zamestnancov a iné.

Zamestnávateľ je povinný uhrádzať výdavky zamestnanca spojené s užívaním vlastného vybavenia, náradia a pod. podľa dohody v kolektívnej alebo pracovnej zmluve.

Zamestnanec bude mať **právo na odpojenie** počas jeho odpočinku, kedy mu nie je nariadená pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, prípadne počas čerpania dovolenky, sviatku a pod.. Zároveň platí, že to nesmie byť vyhodnotené ako nesplnenie si svojich povinností, ak v tomto čase odmietne vykonať prácu na žiadosť zamestnávateľa (*príklad – nemôže Vás zamestnávateľ nútiť odpisovať na e-maily mimo stanoveného pracovného času*).

Rozšírenie výpovedných dôvodov

Novela priniesla stručnú ale zásadnú zmenu. Do výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 bolo doplnené písmeno f). Podľa daného písmena ak kumulatívne dovíšite 65 rokov a vek určený na nárok na starobný dôchodok, zamestnávateľ Vám z tohto dôvodu môže dať výpoveď.

Nové pravidlo sa zároveň rozširuje aj na ostatné relevantné ustanovenia ZP. **Zaujímavá je interpretácia odstupného v tomto kontexte. Podľa nového pravidla sa nárok na odstupné rozširuje aj na výpovedný dôvod podľa písmena f).**

Podľa môjho právneho názoru, ak zamestnanec dostane výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. f) ZP má nárok na odstupné v zmysle §76 ZP ale zároveň aj na odchodné podľa §76a ZP, nakoľko taký zamestnanec pravdepodobne ukončuje pracovný pomer prvý krát a vznikol mu nárok na starobný dôchodok.

Novela definuje – kto je zamestnancom trvalo starajúcim o dieťa

V zmysle nového § 40 ods. 11 ZP ste zamestnancom trvale starajúcim sa o dieťa ak:

ALEBO

sa osobne staráte o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov

sa osobne staráte o neplnoleté dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu.

Nezabudnúť!

Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety.

Zmenu je potrebné hlásiť bezodkladne!

Prečo je to dôležité? Od roku 2020 majú rodičia, ktorí sa trvale starajú o dieťa, nárok na 5 týždňov dovolenky. Definícia však v ZP nefigurovala a táto skutočnosť spôsobovala aplikačné problémy.

Zároveň sa doplnilo pravidlo (§ 103 ods. 2 ZP):

„Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.“

Zásadné zmeny týkajúce sa odborov

Základnou mantrou pravidla je novelizované ustanovenie ZP § 230 ods. 2:

„Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie.“

Po novom – odborová organizácia je relevantná pre pôsobenie u zamestnávateľa ak sa medzi jej členmi nachádzajú zamestnanci v pracovnom pomere u daného zamestnávateľa. Spôsob určenia tejto skutočnosti je ďalej rozpracovaný v novom § 230a ZP – spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

Kedy môže taký spor nastať? Ak má zamestnávateľ alebo iná odborová organizácia, ktorá už na pracovisku pôsobí, pochybnosti o tom, že medzi členmi novej odborovej organizácie sú zamestnanci zamestnávateľa. Uvedené sa preto môže stať aj prostriedok ochrany pre Vás – môžete poukázať na pochybnú novú organizáciu u Vášho zamestnávateľa.

Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa rieši rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo strán sporu ho určí ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie podľa osobitného predpisu, ak rozhodca súhlasí s prijatím riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa

Čo je vlastne obsahom sporu?

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere. Odborová organizácia je povinná poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí sú jej členmi, a ich členstvo v odborovej organizácii preukázať. Strany sporu sú povinné rozhodcovi poskytnúť ďalšiu potrebnú súčinnosť. Neposkytnutie súčinnosti podľa prvej vety až tretej vety ide na ťarchu strany sporu, ktorá ju neposkytla. Rozhodca je povinný zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri riešení sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. **Rozhodca do 30 dní od prijatia riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa oznámi stranám sporu a zamestnávateľovi, ak nie je stranou sporu, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie.**

Toto rozhodnutie platí 12 mesiacov, odo dňa vyhlásenia rozhodnutia. T.j. počas týchto 12 mesiacov sa predmetná organizácia (ak sa tak rozhodlo) nepovažuje za odborovú organizáciu pôsobiacu u zamestnávateľa.

Rozhodcovi za tento spor prináleží odmena 500,- EUR, ak sa nedohodnú sporové strany inak. Ak sa ukáže, že odborová organizácia nemá u zamestnávateľa zamestnancov, platí odmenu táto organizácia. V opačnom prípade predkladateľ.

Spor predpokladá aj „odvolanie“

Odborová organizácia, ktorá podľa oznámenia rozhodcu podľa odseku 4 nemá medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov, **môže jedenkrát počas 12 mesiacov** od dňa tohto oznámenia požiadať rozhodcu zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie ministerstvo práce podľa osobitného predpisu, o opätovné posúdenie, či má medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov. Ak rozhodca žiadosť podľa prvej vety prijme, na posudzovanie rozhodcu sa primerane vzťahujú odseky 2 až 4. **Rozhodcovi patrí za posúdenie podľa prvej vety odmena 1000 eur; odmenu uhradza odborová organizácia.**

Novelizácia týkajúca sa stravovania (gastrolístky)

Danej téme sa venovala podrobne kolegyňa **Ing. Mária Kováčová** v predchádzajúcich bleskovkách – [Výklad nájdete TU](#).

Ďalšie zmeny v ZP

Rozšírenie definície práce študentov v zmysle § 11 ods. 4 písm. d) ZP

Doplnenie: „*iných činnostiach neuvedených v písmenách a) až c), ak ide o fyzickú osobu staršiu ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky.*“.

Predĺženie skúšobnej doby o prekážku v práci na strane zamestnanca

Podľa zmeneného § 45 odseku 2 ZP sa skúšobná doba predlžuje o jeden deň a to v prípade, že zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu. To napríklad znamená, že ak je zamestnanec v skúšobnej dobe, odmietne sa ísť testovať na COVID-19 a v zmysle stanoviska NIP¹ sa toto konanie bude považovať za prekážku v práci na strane zamestnanca z dôvodu všeobecného záujmu, a to plnenie občianskej povinnosti v zmysle § 137 Zákonníka práce, tak sa predlžuje skúšobná doba o 1 deň. Samozrejme vyššie popísaná situácia nie je dôvodom prečo ustanovenie bolo novelizované, treba mať však na pamäti, že aj to môže byť dôsledkom.

Flexibilnejšie pridelovanie zamestnancov medzi prepojenými osobami - §58a ods. 1 ZP

V súčasnosti platí, že prvý zamestnávateľ môže dočasne prideliť zamestnanca na výkon práce k druhému zamestnávateľovi iba v prípade, ak nastali u prvého zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody a ak tento zamestnanec odpracoval u svojho zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

ZMENA.

Pri **bezodplatnom** pridelení zamestnanca medzi prepojenými osobami nemusí byť splnená podmienka objektívnych prevádzkových dôvodov na strane pôvodného zamestnávateľa a ani podmienka trvania pracovného pomeru so zamestnancom najmenej tri mesiace.

Zrušenie poslednej vety § 226 ods. 2 – Dohody o vykonaní práce

Zrušenie: „*Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.*“

Z toho vyplýva, že dohoda o vykonaní práce sa môže uzatvoriť aj v dni začatia výkonu práce.

Zmena § 89 pružný pracovný čas počas pracovnej cesty

Podľa aktuálnej právnej úpravy sa pružný pracovný čas neuplatní v prípade nariadenej pracovnej cesty zamestnanca. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný určiť zamestnancovi začiatok a koniec pracovnej zmeny. Takáto striktná právna úprava narážala v praxi často na aplikačné problémy.

Podľa Novely sa tieto obmedzenia neuplatnia v prípade, **ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času** alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak.

¹ Stanovisko NIP: <https://www.ip.gov.sk/moznosti-zamestnavateľa-pri-celoplosnom-testovaní/>

Zásadná zmena v Zákone o kolektívnom vyjednávaní

(§7, §7a, §9, §9a Zákona o kolektívnom vyjednávaní sa vypúšťajú)

V zákone o kolektívnom vyjednávaní sa vypúšťajú ustanovenia o rozširovaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a to bez náhrady. Nebude tak už dochádzať k automatického rozšíreniu sektorovej zmluvy na subjekty, ktoré podľa zákona spĺňajú podmienky. Vracia sa tak úprava platná do 31. 12. 2018. I keď daný krok nezasiahne OZ DLV zásadne, existujú mnohé odborové organizácie, ktoré situáciu pocítia.

Na reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, o ktorej bolo zverejnené oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Zbierke zákonov pred 01. 03. 2021, sa vzťahujú predpisy účinné do 28. 02. 2021.

Zásadná zmena Zákona o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni

Ako bolo avizované, zásadné zmeny sa uskutočnili aj na úrovni tripartity.

V zákone 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) sa upravuje definícia reprezentatívnej zamestnávateľskej a reprezentatívnej odborovej organizácie.

Upravuje sa postup pri posudzovaní reprezentatívnosti, procesné fungovanie Rady a činnosť jej sekretariátu. (§3, ods. 2 a 3 Zákona o tripartite)

Zjednodušene: súčasťou tripartity ako zástupca zamestnancov, má byť združenie odborových zväzov, ktoré zastupuje viac ako 100 000 odborárov.

Ak je týchto združení menej ako 3 (toto je realita dnes – také združenie je len Konfederácia odborových zväzov SR), zákon umožňuje doplnenie najreprezentatívnejších združení odborových zväzov aj s menej ako 100 000 členmi a to tak, aby v tripartite figurovali 3 subjekty za stranu zástupcov zamestnancov.

Zákon vytvára aj priestor pre spor o určenie reprezentatívnosti.

Spracoval:

Mgr. Matúš Jarolín
Právnik OZ DLV