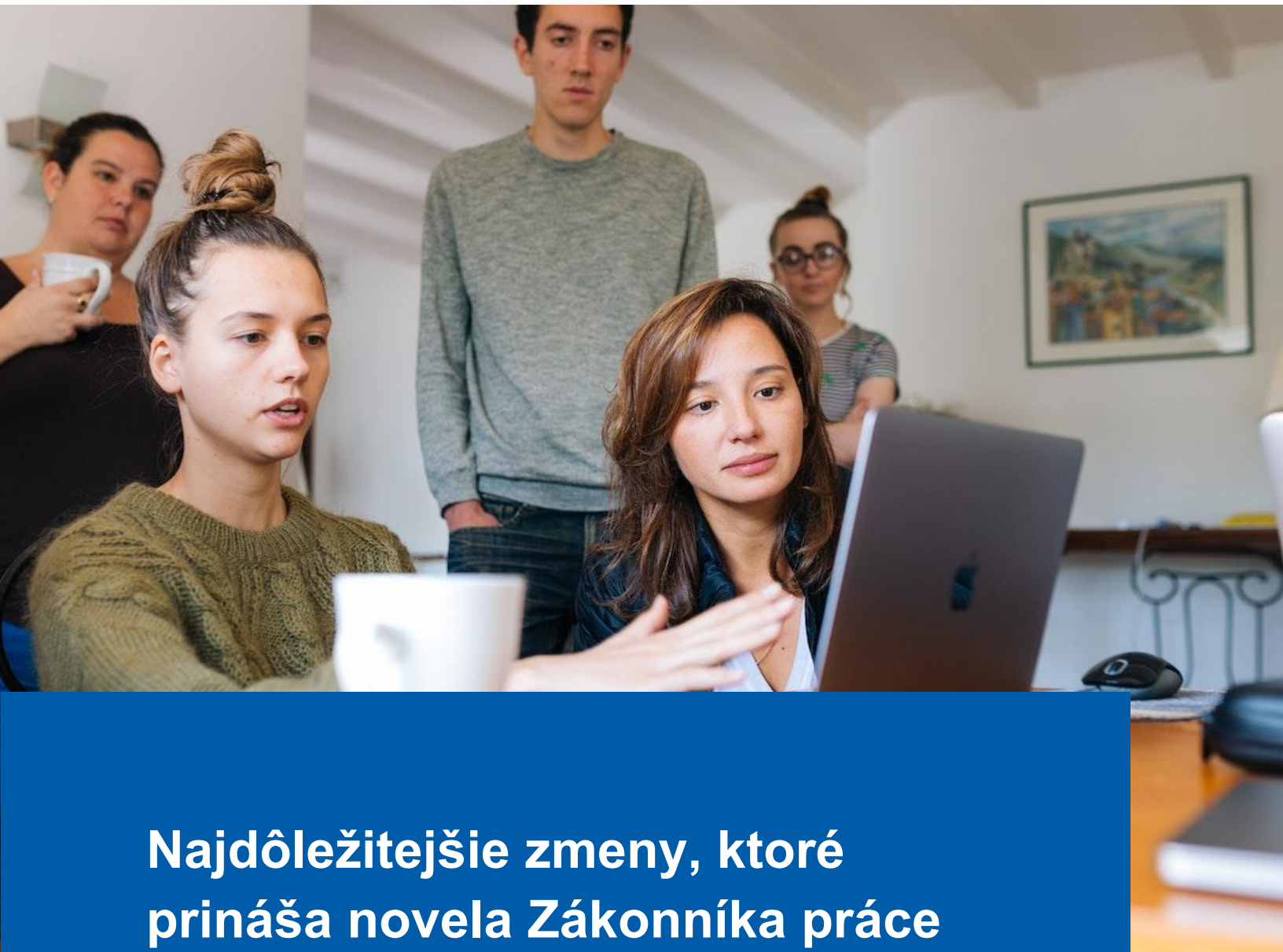


News Flash

18. október, 2021



**Najdôležitejšie zmeny, ktoré
prináša novela Zákonníka práce**

Najdôležitejšie zmeny, ktoré prináša novela Zákonníka práce

4.10.2022 schválil parlament pomerne rozsiahlu novelu Zákonníka práce, ktorá prináša viacero zmien, reagujúc na **európske smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach** a o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

Zhrnuli sme pre vás tie najvýznamnejšie.

Otcovská dovolenka

Zmenou, ktorá rezonovala najviac už odkedy bol návrh novely ohlásený, je zavedenie tzv. otcovskej dovolenky. Nielenže sa novelou zavádza nový typ dovolenky pre otcov, ale rozširuje sa o nich aj okruh osôb chránených za splnenia zákonom stanovených podmienok pred výpoveďou.

Od 1.11.2022 bude mať otec v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa nárok na otcovskú dovolenku v trvaní **28 týždňov**, osamelý otec v trvaní 31 týždňov a otec, ktorému sa narodí dve a viac detí, v trvaní 37 týždňov. Treba však podotknúť, že sa jedná len o akési upresnenie a doplnenie doterajšej úpravy, pretože aj doposiaľ platilo, že nárok na rodičovskú dovolenku patrí od narodenia dieťaťa aj otcovi, ak sa stará o narodené dieťa.

Pracovné podmienky

V zmysle novely majú byť od 1.11.2022 pracovné podmienky nie len spravodlivé a uspokojivé, ale aj **transparentné a predvídateľné**. Vo svojej podstate to znamená, že zamestnanec musí mať dostatok informácií o tom, aby vedel, za akých podmienok a v akom rozsahu bude vykonávať svoju prácu. S tým úzko súvisí aj zavedenie informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Náležitosti pracovnej zmluvy a poskytovanie informácií

Vzhľadom na roztrieštenosť doterajšej úpravy náležitostí pracovnej zmluvy novela prináša zmenu v tom, že zavádza povinnosť uviesť v pracovnej zmluve len všeobecné podstatné náležitosti, ktoré vymedzuje § 43 ods. 1

Zákonníka práce, prípadne údaje o kratšom pracovnom čase a dobe určitej, bez ktorých by pracovná zmluva nevznikla.

Pokiaľ ide o ostatné náležitosti, ktorými je napríklad spôsob určovania miesta výkonu práce v prípade viacerých, rozvrhovanie pracovného času, výmera dovolenky, splatnosť mzdy a výplatné termíny, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či ich uvedie v pracovnej zmluve alebo poskytne zamestnancovi **vo forme písomnej informácie** (resp. v elektronickej podobe, ak je to možné v zmysle zákona) alebo **odkazom na príslušné ustanovenia Zákonníka práce**.

Pokiaľ nie sú informácie obsiahnuté priamo v pracovnej zmluve, zákon stanovuje lehotu 7 dní alebo 4 týždne v závislosti od typu informácií, ktoré majú byť poskytnuté. V prípade, že sa tieto podmienky zmenia, zamestnávateľ je o tom povinný informovať zamestnanca bezodkladne, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti tejto zmeny.

Pokiaľ o takéto informácie požiada zamestnanec, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1.11.2022, zamestnávateľ je povinný mu tieto informácie poskytnúť do jedného mesiaca od obdržania žiadosti, ak neboli súčasťou pracovnej zmluvy. Takáto právna úprava otvára cestu k tomu, aby zamestnávateľ niektoré pracovné podmienky menil jednostranne bez potreby uzatvorenia dodatku k pracovnej zmluve so zamestnancom.

Prechod na inú formu zamestnania

Novinkou, ktorú novela zavádza, je že pokiaľ zamestnanec s pracovným pomerom na dobu určitú alebo na kratší pracovný čas, ktorého

pracovný pomer trvá aspoň šesť mesiacov a uplynula mu skúšobná doba, požiada o prechod na pracovný pomer na dobu neurčitú alebo ustanovený týždenný pracovný čas, zamestnávateľ je povinný mu **do jedného mesiaca** (v prípade, ak zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, tak **do troch mesiacov**) poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď na jeho žiadosť.

Predĺženie lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru

Nadalej platí všeobecné pravidlo, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru je potrebné uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Avšak v prípade, že sa pracovný pomer predlžuje o plynutie ochranné doby, zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote **dvoch mesiacov** odo dňa uplynutia posledného dňa ochranné doby, najneskôr však **do šiestich mesiacov** odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochranné dobe.

Zrážky zo mzdy

Zákonník práce v § 131 stanovuje, ktoré zrážky zo mzdy môže zamestnávateľ vykonať bez dohody so zamestnancom. Už dlhšiu dobu bolo zamestnávateľmi kritizované, že v tomto výpočte nie je zahrnutá aj zrážka vo vzťahu k zaplateným preddavkom na stravné. Podľa doposiaľ platnej právnej úpravy by mali zamestnávatelia vo vzťahu ku každej zrážke zo mzdy týkajúcej sa stravného uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zrážke, čo bolo pre zamestnávateľov administratívne náročné a v praxi málo využívané.

Zákonodarca preto rozšíril okruh postihnutelných súm aj o **nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie**. Od 1.11.2022 preto už v týchto

prípadoch nebude potrebné so zamestnancami uzatvárať dohodu o zrážke zo mzdy.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Podmienka transparentnosti sa premieta aj do vzťahov s tzv. dohodármi, ktorých bude zamestnávateľ povinný **informovať o dňoch a časových úsekoch**, v ktorých môže od zamestnanca požadovať vykonávanie práce. Taktiež nebude viac možné požadovať od týchto osôb, aby sa v prípade potreby čo najskôr dostavili na pracovisko, pretože novela zavádza lehotu minimálne **24 hodín vopred**, kedy bude zamestnávateľ povinný zamestnanca informovať o tom, že mu bude pridelená pracovná úloha. Aj v tomto prípade bude o akejkolvek zmene potrebné zamestnanca informovať písomne najneskôr v deň jej účinnosti. V prípade, že zamestnávateľ nesplní tieto podmienky, zamestnanec bude oprávnený **odmietnuť** vykonanie takejto práce. Na druhej strane, ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote kratšej ako 24 hodín vopred, zamestnancovi bude patriť **náhrada odmeny**, ktorú by inak dosiahol, najmenej v sume 30% odmeny.

Doručovanie

Doručovanie zásielok medzi zamestnancom a zamestnávateľom bolo predmetom diskusií už dlhšiu dobu, a to najmä z toho dôvodu, že v prípade doručovania prostredníctvom pošty neboli stanovené presné podmienky, ale len odkaz na osobitný predpis. Keďže v prípade doporučených zásielok si odosielateľ mohol aj skrátiť odbernú lehotu, prípadne označiť zásielky poznámkou „Neukladať“, najmä prípady, kedy v dôsledku takéhoto doručovania došlo k skončeniu pracovného pomeru, končili často na súde. Novela preto zaviedla pravidlo, že v prípade skrátenia odbernej lehoty zásielky, táto **nesmie byť kratšia ako 10 dní**.

Gastrokarty

Táto zmena síce nebola zavedená poslednou novelou Zákonníka práce, no pripomíname ju z dôvodu blížiacej sa účinnosti staršej novely, ktorá riešila stravovanie zamestnancov.

V zmysle tejto novely bude zamestnávateľ **od 1.1.2023** povinný zamestnancom poskytovať stravovacie poukážky už len v elektronickej

forme, s výnimkou prípadov, kedy zamestnanec nemá objektívnu možnosť gastrokarty v okolí svojho pracoviska využiť. Preto viac nebude možné v prípade, ak si zamestnanec zvolí stravovacie poukážky a nie finančný príspevok, rozhodovať sa, či zamestnávateľ objedná papierové stravné lístky alebo gastrokarty.

Upozornenie

Berte prosím na vedomie, že tento newsletter obsahuje všeobecné informácie a usmernenia týkajúce sa danej problematiky a teda nepredstavuje odborné poradenstvo poskytnuté v konkrétnej situácii. Informácie uvedené v newsletteri môžu byť po jeho zverejnení predmetom ďalšieho vývoja a zmien. Spoločnosť Accace nepreberá zodpovednosť a neručí za prípadné riziká a škody spôsobené konaním na základe informácií uvedených v newsletteri

Prihláste sa na odber noviniek!

Odoberať novinky!

Kontakt

Simona Klučiarová

Senior Associate

E-Mail: simona.kluciarova@accace.com

Tel: +421 232 553 000



O Accace Slovensko

Spoločnosť Accace vznikla v roku 2006 v Bratislave. Accace Slovensko zamestnáva už viac ako 120 odborníkov a poskytuje služby spracovania účtovníctva, mzdovej a HR agendy, daňové a transakčné poradenstvo, právne a korporátne služby, či poradenstvo pre startupy. Za viac 15 rokov sme si vybudovali stabilnú pozíciu lídra v oblasti BPO služieb na Slovensku. Pravidelne sa umiestňujeme v rebríčku TOP10 poradenských spoločností magazínu TREND. Právne služby poskytuje naša vlastná advokátska kancelária Accace Legal. V rámci skupiny Accace združujeme viac ako 600 odborníkov a poskytujeme služby pre viac ako 2 000 klientov. Nájdete nás v Bratislave, Košiciach a Trenčíne.

O Accace Circle

Celosvetovo pôsobí Accace pod značkou Accace Circle. Ide o biznis komunitu partnerov – profesionálnych poradcov a poskytovateľov BPO služieb. S globálnym zastúpením v takmer 40 krajinách a tímom viac ako 2000 odborníkov, Accace Circle poskytuje služby viac ako 10 000 klientom, najmä stredným a veľkým medzinárodným spoločnostiam zo zoznamu Fortune 500. Celosvetovo Accace Circle spracováva okolo 170 000 výplatných pásov mesačne.

Viac na www.accace.sk a www.circle.accace.com

