

Posledná novela zákonníka práce je účinná od 1. marca 2021. Jej najvýznamnejšie zmeny sa týkajú týchto ustanovení:

§ 40 ZP – definuje pojem zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa, Toto definovanie súvisí s nárokom na dovolenku v rozsahu 5 týždňov pred dovŕšením 33 rokov veku. Ide o zamestnanca, ktorý sa stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov. Na dovolenku má nárok aj zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu.

Postavenie zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa vzniká dňom, keď písomne túto skutočnosť oznámil zamestnávateľovi a zaniká dňom, keď sa prestane trvale starať o dieťa. Zamestnanec je povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi aj zánik trvalej starostlivosti o dieťa, a to bez zbytočného odkladu. Ak sa zamestnanec začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, patrí mu zvýšenie dovolenky v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

§ 45 ZP – upravuje predĺženie skúšobnej doby, ktorá musí byť dohodnutá písomne. Maximálna dĺžka skúšobnej doby sú tri mesiace u vedúcich zamestnancov šesť mesiacov. Novelou sa odstránil doterajší výkladový problém, či je alebo nie je možné započítavať do predĺženia skúšobnej doby, aj neodpracované časti zmeny pre prekážku na strane zamestnanca. **Skúšobná doba sa predlžuje len o čas prekážok na strane zamestnanca v rozsahu pracovnej zmeny (dňa), nie časti zmien(dňa).** Za jednodňovú prekážku v práci na strane zamestnanca sa skúšobná doba predlžuje o jeden deň.

§ 52 ZP – novela podrobnejšie upravuje definovanie domáckej práce a telepráce. O takúto prácu ide vtedy, ak to nie je príležitostná práca, ale práca, ktorá by sa mohla vykonávať na pracovisku, ale vykonáva sa pravidelne z domácnosti zamestnanca, alebo dohodnutého iného miesta. Musí byť dohodnutý aj pracovný čas a zamestnanec nebude povinný mimo tohto pracovného času používať zamestnávateľom určené pracovné prostriedky ako sú maily alebo prijímanie telefonických hovorov. Zároveň je umožnené, aby sa so zamestnancom dohodlo, že časť pracovného času bude vykonávaná z pracoviska a časť z domácnosti.

Domácku prácu alebo teleprácu je nutné dohodnúť si so zamestnancom v pracovnej zmluve. 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. Ak si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa spravuje týmto zákonom s tým, že sa:

- neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,
- 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.

Zamestnávateľ je povinný prijať 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, ako aj uhrádzať výdavky zamestnanca spojené s užívaním vlastného vybavenia.

Od aplikácie § 52 ZP je potrebné odlišovať v súčasnosti aplikovaný režim tzv. home office, teda práce z domácnosti na základe § 250b ZP, ktorý sa uplatňuje v čase mimoriadnej situácie a platí ešte dva mesiace po jej skončení. Tieto ustanovenia sa uplatňujú prednostne pred inými ustanoveniami Zákonníka práce. Ide o možnosť prikázať zamestnancovi prácu z domácnosti, ak ide o činnosť, u ktorej to dohodnutý druh práce umožňuje.

§ 89 ZP - spresňuje, že **pružný pracovný čas sa neuplatňuje počas vyslania zamestnanca na pracovnú cestu**, nakoľko v zmysle § 7 zákona o cestovných náhradách podmienky realizácie pracovnej cesty, vrátane jej začiatku, určenia dopravného prostriedku a ukončenia stanovuje zamestnávateľ.

§ 152 ZP – upravuje najvýraznejšiu zmenu z pohľadu zamestnanca. Zamestnávateľ, ktorý nebude zabezpečovať stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, musí umožniť zamestnancom výber medzi poskytnutím stravných lístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec nebude môcť svoje rozhodnutie zmeniť skôr ako po uplynutí 12 mesiacov. **Výber zamestnanca medzi stravovacím lístkom a finančným príspevkom nemusí byť umožnený tam, kde má zamestnávateľ uzatvorenú dohodu o zabezpečení stravovania s inou právnickou osobou. Zamestnanec sa však nemôže rozhodnúť len do 31.12.2021, od 1.1.2022 túto možnosť má.** Suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, ak zabezpečuje stravovanie alebo 55% stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Naďalej platí, že zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec z prostriedkov sociálneho fondu. Príspevok bude pripočítaný k čistej mzde zamestnanca, nakoľko nepodlieha daňovým a odvodovým povinnostiam. Zároveň sa znižuje maximálny poplatok (provízia) za sprostredkované stravovacie služby pri nákupe stravných lístkov z 3 % na 2 % z hodnoty stravného lístku.

§ 230a ZP – rieši spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Zamestnávateľ má oprávnenie vyzvať odborovú organizáciu, či jej členovia sú zamestnancami v pracovnom pomere u tohto zamestnávateľa. V danom prípade ide o spor o pôsobenie odborovej

organizácie, ktorý rieši rozhodca na ktorom sa dohodnú alebo rozhodca, ktorého určí
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

3.3.2021

JUDr. Gabriela Gajdošová