

## Čo nám priniesla novela Zákonníka práce účinná od 01.03.2021

Novelizovaný Zákonník práce je zverejnený v Zbierke zákonov pod číslom 76/2021 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Novela Zákonníka práce priniesla niekoľko legislatívnych zmien, avšak nie všetky tieto zmeny nadobudnú účinnosť dňom 01.03.2021. Platia určité výnimky, ktoré uvádzam nižšie.

### Od 1. marca 2021 nenadobudnú účinnosť nasledovné ustanovenia

- ☒ vek 65 rokov alebo dôchodkový vek ako výpovedný dôvod; účinnosť od 1.1.2022
- ☒ dovolenka - osoba trvalo sa starajúca o dieťa; účinnosť od 1.1.2022 ( z dôvodu, aby sa výpočet dovolenky posudzoval za celý kalendárny rok )
- ☒ elektronizácia stravovacích poukážok; účinnosť od 1.1.2023 ( z dôvodu, aby sa spoločnosti a aj zamestnávateľa pripravili na elektronizáciu stravovacích poukážok )
- ☒ prechodné ustanovenie do 31.12.2021 na umožnenie výberu medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom ( z dôvodu, aby sa zamestnávateľa a aj zamestnanci mohli pripraviť na uskutočnenie výberu medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom )

## 1. VÝKON LAHKÝCH PRÁČ

Výkon prác fyzickej osoby vo veku 15 rokov a výkon prác fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky.

### Ust. §-u 11 ods. 4 Zákonníka práce

Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky **je zakázaná**. Tieto fyzické osoby **môžu vykonávať ľahké práce**, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri

- a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- b) športových podujatiach,
- c) reklamných činnostiach.

V súvislosti s možnosťou vykonávania ľahkých prác, ktoré svojim charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť a ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku sa do **ust. §-u 11 ods. 4 Zákonníka práce doplnilo písm. d)**, ktorého znenie je nasledovné:

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

Týmto ustanovením sa sledoval ten cieľ, aby fyzické osoby staršie ako 15 rokov s neukončenou povinnou školskou dochádzkou mohli vykonávať aj iné činnosti neuvedené v písmenách a) až c) § 11 ods. 4 Zákonníka práce.

Nadalej platí, že výkon ľahkých prác uvedených v odseku 4 **povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva.** V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odoberie povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

## **2. ZAMESTNANEC TRVALE SA STARAJÚCI O DIEŤA**

**Doplnenie objasnenia pojmu „ zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely Zákonníka práce - § 40 ods. 11 Zákonníka práce ( doplnené ustanovenie ).**

**Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu.**

Pre to, aby zamestnanec bol považovaný za zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa na účely Zákonníka práce, musí si zamestnanec splniť zákonom stanovenú povinnosť a tou je **písomné oznámenie zamestnávateľovi**, že sa stará o dieťa vlastné, dieťa, ktoré je v osobnej striedavej starostlivosti oboch rodičov na základe rozhodnutia súdu a aj vtedy, ak ide o zamestnanca, ktorý si osvojil dieťa resp. má dieťa v osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu. **Až na základe písomného oznámenia je zamestnanec považovaný za zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa.**

V prípade, že nastane skutočnosť, že sa zamestnanec **prestane trvale starať o dieťa je povinný** taktiež túto skutočnosť bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi. Zamestnanec sa v zmysle Zákonníka práce nebude považovať za zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa **dňom, keď nastala skutočnosť skončenia trvalej starostlivosti o dieťa a nie dňom, keď zamestnanec túto skutočnosť oznámil zamestnávateľovi.**

## **3. PREDĹŽENIE SKÚŠOBNEJ DOBY**

Zmena sa dotkla ust. §-u 45 ods. 2 Zákonníka práce: **Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby ( teda nie predĺženej skúšobnej doby ) neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.**

Pre porovnanie uvádzam aj predchádzajúcu právnu úpravu tohto ustanovenia.

§ 45 ods. 2 ZP: *Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.*

V tomto prípade mohol nastať problém, keď zamestnancovi vznikla prekážka v práci na jeho strane počas dohodnutej skúšobnej doby, pričom táto netrvala počas celej pracovnej zmeny, zákon neupravoval, v akom rozsahu sa predlžuje čas trvania tejto prekážky v práci.

#### **4. DOMÁCKA PRÁCA A TELEPRÁCA**

Novo sa definuje domácka práca a telepráca ( § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce ).

**Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne a v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o**

- a) domácku prácu,
- b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.

Predmetná novela vymedzuje aj definíciu, čo sa za domácku prácu alebo teleprácu nepovažuje.

**§ 52 ods. 2 Zákonníka práce; 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 druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11.**

Zároveň sa novelou upravil aj pojem domácnosť, čo sa považuje za domácnosť pre účely výkonu domáckej práce alebo telepráce.

**§ 52 ods. 3 Zákonníka práce – za domácnosť zamestnanca sa na účely odsekov 1 a 2 považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa.**

Zákon stanovuje povinnosť uzavrieť dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom na výkon domáckej práce alebo telepráce.

**§ 52 ods. 4 Zákonníka práce; na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve.**

Dojednanie pracovných podmienok v súvislosti s výkonom domáckej práce alebo telepráce musí tvoriť obsah pracovnej zmluvy.

**§ 52 ods. 5 Zákonníka práce; v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. V pracovnej zmluve možno dohodnúť**

**aj rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca.**

Zo zákona je prípustná dohoda o rozvrhnutí pracovného času – zamestnanec si rozvrhne pracovný čas v celom rozsahu sám alebo zamestnancovi bude rozvrhovať pracovný čas zamestnávateľ.

**§ 52 ods. 6 Zákonníka práce; Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa, alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase.**

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

- ⇒ neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom 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 §-u 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce

*Poznámka: § 141 ods. 2 písm. d) ZP - ide o prekážku v práci v prípade úmrtia rodinného príslušníka, vtedy zamestnancovi patrí*

*1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,*

*2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,*

*3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,*

- ⇒ 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.

Dodatočné povinnosti zamestnávateľa pri domáckej práci/telepráci sú nasledovné:

**§ 52 ods. 8 Zákonníka práce; zamestnávateľ prijme pri domáckej práci alebo telepráci vhodné opatrenia, najmä**

- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce **okrem prípadov**, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické vybavenie a programové vybavenie,
- b) zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie,
- c) **uhrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce,**
- d) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení,
- e) predchádza izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a umožní mu vstup na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami,
- f) umožňuje zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu alebo teleprácu prístup k prehľbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Dodatočné povinnosti zamestnanca pri domáckej práci/telepráci sú nasledovné:

**§ 52 ods. 8 Zákonníka práce;** zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.

**Právo na odpojenie sa (§ 52 ods. 10 Zákonníka práce )**

**Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni**, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci **nepoužívať pracovné**

**prostriedky slúžiace na výkon domácej práce alebo telepráce.** Zamestnávateľ **nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti**, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.

#### **Zásada rovnakého zaobchádzania ( § 52 ods. 11 Zákonníka práce )**

Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

### **5. DOČASNÉ PRIDELENIE**

V § 58a ods. 1 sa na konci pripája táto veta: **„Pri dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou dohodnutom bezodplatne sa ustanovenie druhej vety neuplatní; tým nie je dotknutá náhrada nákladov preukázateľne vynaložených na pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a na podmienky zamestnávania zamestnanca.“**

Novelou sa zaviedla výnimka z dočasného pridelenia medzi ovládanou a ovládajúcou osobou ( § 58a ods. 1 Zákonníka práce ).

§ 58a ods. 1 Zákonníka práce - zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. **Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru. Toto ustanovenie neaplikuje zamestnávateľ v prípade existencie pracovného pomeru medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou.**

### **6. NOVÝ VÝPOVEDNÝ DÔVOD – DÔCHODKOVÝ VEK 65 ROKOV A NÁROK NA DÔCHODOK**

**Účinnosť od 1. januára 2022.**

Ust. §-u 63 ods. 1 sa doplní o **nový výpovedný dôvod, ktorým je dosiahnutie veku 65 rokov a vznik nároku na starobný dôchodok.** V súvislosti s doplnením tohto výpovedného dôvodu do Zákonníka práce sa spája viac zmien v jednotlivých paragrafových ustanoveniach.

Zmeny sa dotknú

- **ust. §-u 60 ods. 2 Zákonníka práce ( dopĺňa sa písm. f),**
- **ust. §-u 63 ods. 1 Zákonníka práce ( dopĺňa sa písmeno f),**
- **ust. §-u 63 ods. 2 Zákonníka práce**
- **ust. §-u 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce**

## **Dohoda o skončení pracovného pomeru**

**Ust. §-u 60 ods. 2 Zákonníka práce** – dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c), **f)**.

Zamestnávateľ a zamestnanec musia uviesť v dohode o skončení pracovného pomeru dôvod skončenia pracovného pomeru v prípade uplatnenia skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý dovŕšil vek 65 rokov a vznikol mu nárok na starobný dôchodok.

## **Výpoveď daná zamestnávateľom**

**Ust. §-u 63 ods. 1 Zákonníka práce sa dopĺňa ďalším výpovedným dôvodom – písm. f), ktorý znie:**

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

### **f) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok**

**Ponuková povinnosť – v tomto prípade sa nerealizuje.**

V ust. §-u 63 ods. 2 sa za slová „skončiť pracovný pomer,“ vkladajú slová „alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f),“.

2. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, **alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f)**, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

## **Nárok na odstupné – ust. §-u 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce**

V ust. §-u 76 ods. 1 a 2 sa slová „a) alebo písm. b)“ nahrádzajú slovami „a), b) alebo písm. f)“.

**Odstupné pri výpovedi a pri dohode v súvislosti s uplatnením nového výpovedného dôvodu ( § 76 Zákonníka práce )**

§ 76 ods. 1 Zákonníka práce – odstupné, keď je uplatnená **výpoveď zo strany zamestnávateľa**.

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), **alebo písm. f)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

§ 76 ods. 2 Zákonníka práce – odstupné, keď je uzavretá **dohoda o skončení pracovného pomeru**.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) **alebo písm. f)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

## **7. Vzdelávanie zamestnancov – dohoda o zvýšení kvalifikácie, dohoda o prehĺbení kvalifikácie**

V § 155 ods. 6 písm. b) sa slová „a) a b)“ nahrádzajú slovami „a), b) alebo písm. f)“.

**Ust. §-u 155 ods. 6 písm. b) sa mení nasledovne:**

**Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak**



b) sa pracovný pomer skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) **alebo písm. f)** alebo dohodou z tých istých dôvodov,

## **8. PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS – posúdenie pracovného času zamestnanca na pracovnej ceste**

Novelizované ust. §-u 89 ods. 1, 2 znie nasledovne:

1. Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.
2. Ustanovenie odseku 1 **sa neuplatní**, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť ďalšie prípady, v ktorých sa ustanovenie odseku 1 neuplatní.

V 2 odseku sa stanovujú výnimky v prípade, že **zamestnanec absolvuje pracovnú cestu v rozsahu základného pracovného času**. Zrušenie pružného pracovného času má význam vtedy, ak pracovná cesta z hľadiska jej začiatku a konca zasahuje do voliteľného pracovného času. Aj v tomto prípade je možná aj iná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom ( napr. skorší príchod zamestnanca z pracovnej cesty nemusí automaticky znamenať to, že zamestnanec si musí na pracovisku odpracovať celú pracovnú zmenu ), nakoľko je aj možnosť vyrovnať tento pracovný čas v pružnom pracovnom období. Zároveň sa umožňuje, aby zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (pozn. pružný pracovný čas sa zavádza po dohode s nimi) určil ďalšie prípady, kedy sa pružný pracovný čas neuplatní (napr. ak školenie na pracovisku zasahuje aj do voliteľného pracovného času).

## **8. DOVOLENKA ZAMESTNANCA, KTORÝ SA TRVALO STARÁ O DIEŤA**

(§ 103 ods. 2 Zákonníka práce – doplnené pravidlo)

**Účinnosť 1.1.2022**

§ 103 ods. 2 ZP (doplnené): „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**.

Z hľadiska pravidla časovej proporcionality (pro rata temporis), ak zmena nastáva až v priebehu určitej doby (v tomto prípade v priebehu kalendárneho roka, pretože ide o dovolenku za kalendárny rok) je potrebné zmenu v rozsahu práva (výmery) posudzovať v pomernom rozsahu. **Z tohto dôvodu sa navrhuje toto pravidlo priamo vymedziť v zákone, pričom rozsah výmery jeden týždeň sa počíta ako podiel počtu kalendárnych dní v kalendárnom roku a počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v kalendárnom roku**.

## **9. MZDA - negatívne vymedzenie pojmu mzda (§ 118 ods. 2 ZP - doplnenie)**

V § 118 ods. 2 sa za slovo „odchodné,“ vkladajú slová „príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8,“.

Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

**Za mzdu sa nepovažuje najmä** náhrada mzdy, odstupné, odchodné, **príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8**, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

## **10. PRIEMERNÝ ZÁROBOK NA PRACOVNOPRÁVNE ÚČELY**

Zmena sa dotkla ust. §-u 134 – vypustil sa odsek 6, doterajšie odseky 7 až 11 sa označujú ako odseky 6 až 10. V § 134 ods. 9 sa slová „odsekov 1 až 9“ nahrádzajú slovami „odsekov 1 až 8“.

Predmetné ustanovenie odseku 6 je od 01.03.2021 vypustené - ak sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

## **11. STRAVOVANIE**

Čo sa týka zabezpečenia stravovania pre zamestnancov, zamestnávateľ je povinný **umožniť zamestnancom výber medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie.**

Zmena sa dotkla aj výšky poplatku za sprostredkované stravovacie služby, ktorý sa znižuje z 3 % na **2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.**

### **Ust. §-u 152 Zákonníka práce**

- 1.** Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto

povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, **a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný príspevok na stravovanie ( ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“)**. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. **Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie** má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť **ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie**.
3. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne **2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke**.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak
  - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
  - b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2,
  - c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
  - d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.
5. Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, **je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím**

**finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie alebo poskytnúť finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise.** Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.

6. **Suma finančného príspevku na stravovanie** je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem sumy podľa prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu.
7. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
  - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
  - b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
  - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

#### **Jednotlivé prípady, kedy poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok**

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie **vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,**
- b) zamestnávateľ **nemôže** zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby ( formou gastrolístkov ),
- c) zamestnanec na základe **lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára** zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,

- d) **ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu** a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce

**Kedy vzniká povinnosť zamestnávateľovi umožniť zamestnancovi vybrať si medzi zabezpečením stravovania formou stravovacích poukážok alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.**

- ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa,
- ak nejde o prípady podľa odseku 6 ( jedná sa o vyššie uvedené prípady ).

Zakaždým má prednosť podnikové stravovanie, iba ak nie je zabezpečené podnikové stravovanie, musí sa zamestnancom umožniť výber stravovania okrem prípadov stanovených v odseku 6, keď sa poskytuje finančný príspevok.

**Zamestnanec má právo zvoliť si zabezpečenie stravovania formou stravovacích poukážok alebo poskytovaním finančného príspevku na stravovanie.** Zákon v tomto smere odporúča, aby zamestnávateľ vydal **vnútorný predpis**, v ktorom bližšie stanoví podmienky týkajúce sa uskutočnenia výberu zamestnanca a celý rad povinností vzťahujúcich sa na zamestnávateľa v súvislosti so zabezpečením stravovania formou gastrolístkov alebo poskytovania finančného príspevku. Pravidlá si nastavuje zamestnávateľ podľa jeho potrieb.

Zamestnanec si môže uskutočniť VÝBER STRAVOVANIA a to či už formou gastrolístkov alebo poskytovaním finančného príspevku, ktorým je viazaný počas nasledujúcich 12 mesiacov. **Doba 12 mesiacov sa počíta odo dňa, ku ktorému sa výber zamestnanca viaže.** Deň, ku ktorému sa výber stravovania viaže nie je automaticky považovaný za deň výberu stravovania zamestnanca, napr. v podniku sa výber nastavuje k 1.1. príslušného kalendárneho roka ( podľa podmienok stanovených vo vnútornom predpise ) ale výber zamestnanec uskutoční už v novembri ( zamestnanec oznámi zamestnávateľovi akou formou sa bude stravovať od 1.1. nasledujúceho kalendárneho roka ).

Do uskutočnenia výberu stravovania zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie vo výške stanovenej v ods. 8.

Výška finančného príspevku na stravovanie závisí od toho, či zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 ( 55 % hodnoty jedla najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu ). Ak takých zamestnancov nemá, potom predstavuje suma finančného príspevku najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu. Nad'alej zostáva

zachovaný príspevok na stravovanie podľa osobitného predpisu ( plnenie zo sociálneho fondu ).

### **Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2021 – vložené ust. § 252p**

Zamestnávateľ, ktorý pred 1. marcom 2021 alebo v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, **nie je povinný postupovať podľa § 152 ods. 7 v znení účinnom od 1. marca 2021 do skončenia účinnosti tejto zmluvy, najdlhšie však do 31. decembra 2021.**

V rámci tohto obdobia si zamestnávateľ musí vyriešiť zmluvný vzťah o zabezpečení stravovacích poukážok pre zamestnancov a zároveň si bude zisťovať záujem zamestnancov, teda či majú záujem naďalej zabezpečiť stravovanie formou stravovacích poukážok resp. si zvolia poskytovanie finančného príspevku.

**Elektronická forma stravovacej poukážky (§ 152 ods. 4 ZP) – navrhovaná účinnosť od 1.1.2023.** Zamestnávateľ poskytne stravovaciou poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.

## **12. ROZSAH A SPÔSOB NÁHRADY ŠKODY**

Us. §-188 – doplnilo sa slovo „výšky“

Pri určení **výšky** škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.

## **13. DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU**

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 43 ods. 4 druhej vety, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124, šiestej časti a **§ 173 až 175.**

Doplnilo sa ust. §-u 173 až 175 – ide o zamestnávanie mladistvých zamestnancov. Zamestnávateľ nielen v pracovnom pomere ale aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru musí mladistvých zamestnancov zamestnávať len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých. Platí zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti a mladiství zamestnanci nesmú byť zamestnávaní prácami, ktoré sú pre nich zakázané.

## Dohoda o vykonaní práce

V ust. §-u 226 ods. 2 Zákonníka práce sa vypustila posledná veta – písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

Novelizované ustanovenie §-u 226 ods. 2 ZP: Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

## Dohoda o brigádnickej práci študentov – štatút študenta

§ 227 ods. 1 Zákonník práce – vložila sa nová druhá a tretia veta: Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku. **Za fyzickú osobu, ktorá má štatút žiaka strednej školy, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka.**

§ 228 ods. 2 Zákonníka práce:

Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. **Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov je potvrdenie o štatúte žiaka strednej školy alebo štatúte študenta dennej formy vysokoškolského štúdia; to neplatí v prípade podľa § 227 ods. 1 druhej vety a tretej vety. Štatút žiaka strednej školy a štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa § 227 ods. 1 druhej vety a tretej vety sa preukazuje dokladom o riadnom ukončení štúdia.** Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

## 14. PÔSOBENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE NA PRACOVISKU

K zmene dochádza v ust. §-u 230 ods. 2 Zákonníka práce

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

## **15. SPOR O PÔSOBENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE U ZAMESTNÁVATEĽA** **§ 230a ods. 1 až 7 Zákonníka práce**

Spor o pôsobenie odborovej organizácie vzniká vtedy, ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, **pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ktorá ho písomne informovala o začatí svojho pôsobenia. 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.

Rozhodca informuje strany sporu a zamestnávateľa, ak zamestnávateľ nie je stranou sporu, o prijatí riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

**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.

**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.**

**Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena, na ktorej sa strany sporu dohodnú.** Ak sa strany sporu nedohodnú na odmene podľa prvej vety, **rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena 500 eur. Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, odmenu uhrádza táto odborová organizácia, inak odmenu rozhodcu uhrádza druhá strana sporu.**

**V období 12 mesiacov odo dňa, keď rozhodca oznámil podľa odseku 4, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, sa táto odborová organizácia nepovažuje za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u tohto zamestnávateľa.**

**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 prijíma, na posudzovanie rozhodcu sa primerane vzťahujú odseky 2 až 4. Rozhodcovi patrí za posúdenie podľa prvej vety odmena 1000 eur; odmenu uhrádza odborová organizácia.**



V Banskej Bystrici, dňa 22.02.2021

Výklad k novele Zákonníka práce účinnej od 01. marca 2021 vyhotovila JUDr. Renáta Matejová