



Online konferencie (🎧)

Legislatívna TOUR 2020/21

KROS Academy

Novela Zákonníka práce účinná
od 1. 3. 2021

OKOM PRÁVNÍKA ZAOSTRENÉ NA AKTUÁLNU LEGISLATÍVNU TÉMU

Pripravovaná novela Zákonníka práce od 1.marca 2021

Základné zmeny:

- Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa
- Domáca práca
- Pružný pracovný čas
- Stravovanie zamestnancov
- Brigádnická práca študentov
- Pôsobnosť odborovej organizácie na pracovisku

Všetky zmeny :

- § 40 ods. 11 zavedenie nového pojmu „zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa“
- § 45 ods. 2 skúšobná doba, predĺženie skúšobnej doby o neodpracovanú dobu v pracovnej smene,
- § 52 domácka práca a telepráca,
- § 89 zmena v podmienkach dojednania pružného pracovného času,
- § 103 ods. 2 doplnenie podmienok určenia nároku na zvýšenú výmeru dovolenky u zamestnancov mladších ako 33 rokov veku pri ukončení trvalej starostlivosti o dieťa,
- § 118 ods. 2 doplnenie výkladu pojmu „mzda“ o príspevkov na stravovanie,
- § 134 ods. 6 a 9 úprava podmienok náhrady škody 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,
- § 152 ods. 1 a 2 úprava podmienok vzniku nároku na zabezpečenie stravovania zamestnancov,

Pripravovaná novela Zákonníka práce od 1. marca 2021

- § 152 ods. 5 úprava výšky výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby,
- § 152 ods. 6 a 7 nová právna úprava s podmienkami poskytovania finančného príspevku na stravovanie, pre ktorý sa môže zamestnanec rozhodnúť,
- § 152ods. 8 nová právna úprava výšky finančného príspevku na stravovanie,
- § 188 gramatická úprava podmienok určenia výšky náhrady škody,
- § 223 ods. 2 doplnenie ustanovení, ktoré sa vzťahujú aj na zamestnávanie formou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- § 227ods. 1 nová úprava pojmov osôb so štatútom žiaka strednej školy a študenta denného vysokoškolského štúdia prvého stupňa,
- § 228ods. 2 nová právna úprava obsahu dohody o brigádnickej práci študentov,
- § 230 ods. 1 a 2 zavedenie podmienky reprezentatívnosti pri zastupovaní zamestnancov odborovou organizáciou,
- § 252p ZP - prechodné ustanovenie účinné od 1. marca 2021 na účely nakladania so zmluvami o zabezpečení stravných poukážok platnými ku dňu účinnosti novelizácie Zak. práce a k určeniu postupu pri aplikácii § 230ods. 1 a 2 v podmienkach existujúcich odborových organizáciách u zamestnávateľov.

Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa

§ 40 ods. 11 Zákonníka práce

Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa, 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.

- Časové hľadisko (pravidlo časovej proporcionality) a vzťah na ust. § 103 ods. 2 Zákonníka práce
- Oznamovacia povinnosť vzniku a zániku
- Praktické usmernenia



Domáca práca

Pozitívna definícia: Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva **pravidelne** 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.

Negatívna definícia: 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.

Aplikačné problémy:

- definícia domácnosti,
- právo zamestnanca na home office,
- právo nariadiť home office zo strany zamestnávateľa.

Povinnosti zamestnávateľa:

- rozvrhnutie pracovného času,
- dohoda so zamestnancom,
- zabezpečenie pracovných prostriedkov a zvýšenie nákladov zamestnanca.

Odchýlky od Zákonníka práce:

- rozvrhnutie pracovného času,
- prestoje,
- osobné prekážky na strane zamestnanca,
- mzda na nadčas, mzdové zvýhodnenie, mzdová kompenzácia.

Povinnosti zamestnanca:

- informačná povinnosť o technických problémoch.

Zásada zákazu znevýhodnenia zamestnanca.



Pružný pracovný čas

§ 89 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

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**.

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.“.



Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ:

- 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**,
- určí **primeranú lehotu** na výber zo strany zamestnanca a minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 12 mesiacov,
- podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže **ustanoviť vo vnútornom predpise**.

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.

Praktický príklad:

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

ako váš zamestnávateľ sa na vás obraciame s požiadavkou o doplnenie dotazníka vo veci výberu medzi stravovacou poukážkou (tzv. gastrolístok) a finančným príspevkom na stravovanie, ktorý má byť účelovo viazaný na stravovanie v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce. V zmysle usmernenia spoločnosti odporúčame finančný príspevok na stravovanie, z dôvodu nižšej administratívnej záťaže spoločnosti

Do uskutočnenia výberu alebo v prípade nevyjadrenia sa v lehote z vašej strany poskytuje zamestnancom finančný príspevok na stravovanie. Lehota na výber je do a výberom ste viazaný na 12 mesiacov od ukončenia lehoty na výber.

Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu ustanovíme vo vnútornom predpise spoločnosti

Na základe vyššie uvedeného súhlasíte s finančným príspevkom na stravovanie alebo žiadate stravovaciu poukážku (tzv. gastrolístok) ?



Brigádnická práca študentov

§ 227 ods. 1 Zákonníka práce

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.

- Prezumpcia zachovania štatútu



Pôsobnosť odborovej organizácie na pracovisku

§ 230 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. **Za odborovú organizáciu koná príslušný odborový orgán určený jej stanovami.** Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa **a o tom, kto za ňu koná** a predložiť mu zoznam členov **príslušného** odborového orgánu.

(2) Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že **všetci** členovia príslušného odborového orgánu sú v **pracovnom pomere** so zamestnávateľom, ak sa odborová organizácia so zamestnávateľom **nedohodne inak**. Podmienka podľa druhej vety sa neuplatňuje na člena príslušného odborového orgánu počas šiestich mesiacov odo dňa skončenia jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa.

- Prepojenosť odborovej organizácie.



Softvér pre ľudí



www.kros.sk



[firma.kros](https://www.facebook.com/firma.kros)



[kros.sk](https://www.instagram.com/kros.sk)



0917 xxx xxx



priezvisko@kros.sk