



e- Užitočné informácie

4/2022

Odborový zväz pôšt a logistiky

Zmeny v Zákonníku práce od 1.11.2022

Dňa 4.10.2022 schválila NR SR rozsiahlu novelizáciu Zákonníka práce (ZP), ktorá je uverejnená v Zbierke zákonov SR pod číslom 350/2022 Z .z.

Zákon nadobudol účinnosť **1.11.2022**.

Do Zákonníka práce boli prenesené dve smernice Európskeho parlamentu a Rady(EU) a to:

Smernica č.2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a

Smernica č.2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

Najdôležitejšie zmeny v Zákonníku práce :

Základné zásady ZP boli v čl. I doplnené o zásadu, že pracovné podmienky a podmienky zamestnávania majú byť transparentné – aby zamestnanec vedel, za akých podmienok bude vykonávať prácu a **predvídateľné** – aby zamestnanec vedel, kedy a v akom rozsahu bude vykonávať prácu.

Doplňa sa a mení znenie niektorých ustanovení **§ 13** –

Zamestnávateľ **nesmie** uložiť zamestnancovi **povinnosť mlčanlivosti o jeho pracovných podmienkach, vrátane mzdových podmienok** a o podmienkach zamestnávania. Tiež nesmie zamestnancovi **zakázať výkon inej zárobkovej činnosti** mimo zamestnávateľom určeného pracovného času, okrem prác, ktoré majú k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. (Ak v pracovnej zmluve sú tieto údaje uvedené ,podľa § 44 odsek 2) sú tieto ustanovenia neplatné.)

Ak sa **zamestnanec sťažuje zamestnávateľovi** pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, pre nedodržanie pracovných podmienok , pre porušenie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu., **zamestnávateľ je povinný na sťažnosť písomne odpovedať**, urobiť nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho dôsledky.

Zamestnanec sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany, ak sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli porušené. Ak v pracovnoprávnom spore oznámi súdu, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z dôvodu, že si uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, **zamestnávateľ musí preukázať, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.**

V § 38 odsek 2) sa upresňuje, že u písomnosti zasielanej zamestnancovi na poslednú adresu doporučenou zásielkou s doručenkou označenou „do vlastných rúk“ nesmie zamestnávateľ určiť kratšiu odbernú lehotu ako **10 dní**.

Vo vložení **§ 38a sa upresňuje forma poskytovania informácií** zamestnávateľom zamestnancovi tak, že ak sa informácia podľa ZP alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej podobe forme alebo v listinnej podobe, zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak má zamestnanec k elektronickej podobe prístup, môže ju uložiť, a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak ZP alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný odpovedať písomne.

§ 40 sa dopĺňa o **odsek 12)** podľa ktorého **trvanie pracovného pomeru na účely ZP** zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

Mení sa ustanovenie **§ 43 – Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy**, okrem iných náležitostí pracovná zmluva musí obsahovať **miesto výkonu práce** (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo **miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec**.

V § 45 – skúšobná doba sa vkladá **nový odsek 2)** podľa ktorého u zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutého trvania pracovného pomeru.

Vkladá sa **nový § 47a – Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania**, ktorý je v súlade so zásadou transparentnosti pracovnoprávnych vzťahov. V odseku 1) sa ustanovuje, ktoré informácie o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne poskytnúť, ak ich neobsahuje pracovná zmluva. Zároveň sa ustanovuje, že ak sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravujú kolektívnou zmluvou, **súčasťou informácie je aj označenie príslušnej kolektívnej zmluvy a jej zmluvných strán**.

V súvislosti so zavedením inštitútu otcovskej dovolenky sa v **§ 48 odsek 4), písm. a)** sa rozširuje okruh dôvodov pre ktoré možno naďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú o pojem „**otcovská dovolenka**“.

Vkladá sa nový **§ 49b – Prechod na inú formu zamestnania**. Podľa **odseku 1)** ak požiada zamestnanec s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá viac ako 6 mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas, **zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti**. Zároveň sa spresňuje, že ak ide o opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú, do dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu sa na účely odseku 1) započítava aj dĺžka trvania predchádzajúceho pracovného pomeru.

Zmenu pracovnej zmluvy (predtým dohoda o zmene pracovných podmienok) je podľa **§ 54** zamestnávateľ povinný vyhotoviť písomne a jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.

Vkladajú sa nové **§§ 54a a 54b** ktoré upravujú zmeny pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu výkonu práce v inom štáte, resp. z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu EU.

Vkladá sa nový **§ 54c – Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania**, podľa ktorého ak sa zmenia pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, o ktorých zamestnávateľ v zmysle zákona informoval zamestnanca, zamestnávateľ je o zmenách povinný informovať zamestnanca bezodkladne, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

V **§ 64 – Zákaz výpovede sa v odseku 1) písm. d)** rozširuje o okruh osôb, ktoré sú v ochrannej dobe o zamestnanca v dobe od oznámenia predpokladaného nástupu na **otcovskú dovolenku** podľa § 166 odsek.3), najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky.

Na zamestnanca na **otcovskej dovolenke** sa podľa **§ 64, odsek 3), pís. a) bod 2.** nevzťahuje zákaz výpovede, pokiaľ sa podľa § 63, odsek 1), písm. a/, bod 2. zamestnávateľ premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce.

So zamestnancom na **otcovskej dovolenke** podľa **§ 68 odsek 3)** nemôže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer.

V ustanovení **§ 72** sa mení znenie druhej vety tak, že **zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe** s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke **len písomne, vo výnimočných prípadoch**, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí **skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.**

Upresňuje sa v **76 – Odstupné a v § 76a – Odchodné určenie dátumu skončenia pracovného pomeru u zamestnanca, ktorý zomrel.** Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, pre účely **odstupného** sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca. Pre účely **odchodného** sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca.

Podľa doplneného **§ 77 ZP**, v ktorom sa určuje doba na **súdne uplatnenie neplatnosti výpovede** zo strany zamestnanca, zamestnanec, ktorému plynie ochranná doba podľa § 64 odsek 1, písm. a) ZP môže podať žalobu na súd v lehote **2 mesiacov** od uplynutia ochrannej doby, najneskôr však do 6 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

V **§ 109, odsek 2)** sa upresňuje, že sa dovolenka zamestnancovi nekráti za obdobie **otcovskej dovolenky**. Výraz „rodičovskej dovolenky“ sa vypúšťa.

Z ustanovenia **§ 110 sa vypúšťa odsek 2)** (pozri zmenu § 40, odsek 12).

V **§ 112, odsek 2)** sa okruh zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nemôže určiť čerpanie dovolenky dopĺňa o zamestnanca na **otcovskej dovolenke**.

V **113 odsek 3)** sa dopĺňa o zamestnanca na **otcovskej dovolenke**.

Mení sa znenie **§ 114, tretia veta**, v zmysle ktorého **sa dovolenka prerušuje** aj nástupom na materskú dovolenku alebo **otcovskú dovolenku**. Výraz „rodičovskej dovolenky (§166,odsek 1) sa vypúšťa.

V **§ 130, odsek 2)** sa **prvá veta o výplatných termínoch** dopĺňa o odkaz na § 47a, ods.1) písm. d) (povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca o splatnosti a výplate mzdy vrátane výplatných termínov, pokiaľ nie sú obsiahnuté v pracovnej zmluve).

§ 131 sa odsek 2) dopĺňa o písm. j) v zmysle ktorého môže zamestnávateľ, aj bez súhlasu zamestnanca, **zraziť** z jeho mzdy **nevyúčtované preddavky** na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo finančný príspevok na stravovanie.

§ 141, odsek 1) sa dopĺňa okruh osôb, ktorým zamestnávateľ **ospravedlní** zamestnanca v práci počas jeho **dočasnej neprítomnosti** v práci o zamestnanca na **otcovskej dovolenke**. Rovnako **ospravedlní neprítomnosť zamestnanca** v práci počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimopracovného času zamestnanca.

V **§ 149, odsek 5)** sa spresňuje, že štát uhradzuje náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom BOZP na základe **dohody s príslušným združením odborových zväzov**.

V **§ 157, ods.1)** sa rozširuje okruh **dôležitých osobných prekážok v práci**, po návrate z ktorých je zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko, ide o návrat z **otcovskej dovolenky**, **z osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny** podľa osobitného predpisu alebo **o osobnú a celodennú starostlivosť** podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ je podľa **§ 164, odsek 2)** povinný vyhovieť žiadosti tehotnej ženy a ženy alebo muža ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, o **kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu** určeného týždenného pracovného času, alebo v odôvodnených prípadoch **o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce**, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. **Odmietnutie žiadosti musí zamestnávateľ písomne odôvodniť**.

V **§ 164** vkladá nový **odsek 3)** v zmysle ktorého zamestnávateľ je povinný **písomne** v primeranej lehote **odpovedať**, ak nevyhovie žiadosti ženy alebo muža trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako 8 rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 odsek 2) **na účely starostlivosti o dieťa**.

Ustanovenia **§ 164, odsekov 2) a 3)** sa vzťahujú aj na zamestnanca, ktorý sa stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna.

V súvislosti so zavedením inštitútu „otcovská dovolenka“ nový nadpis **nad § 166** znie **Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka**.

K dôležitej zmene dochádza v **dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**.

Do ustanovenia **§ 223** bol vložený nový **odsek 3)**, v zmysle ktorého, **ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov**, na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa primerane vzťahujú aj ustanovenia o mieste výkonu práce, o neplatnosti tej časti dohody, ktorou sa zamestnanec zaviazal k mlčanlivosti o pracovných podmienkach vrátane mzdových a ktorou sa zamestnancovi zakazuje výkon zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času, tiež sa na takého zamestnanca vzťahujú ustanovenia o povinnosti zamestnávateľa o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania.

Vkladá sa nový **§ 223a – Minimálna predvídateľnosť práce**, toto ustanovenie v súlade so zásadou predvídateľnosti pracovných podmienok podľa čl. I ZP ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody

o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti **písomnú informáciu** o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce a o lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

Zamestnanec **nie je povinný** vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s údajmi uvedenými v písomnej informácii.

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako zamestnávateľom písomne oznámená lehota, **zamestnancovi patrí náhrada odmeny**, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej **v sume 30 %** odmeny.

V § 230a – Spor o pôsobenie odborovej organizácie sa odseku 5) upresňuje, že v spore o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa **odmenu rozhodcu** uhrádza zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť o pôsobení odborovej organizácie.

Vkladá sa nový § 230b, v zmysle ktorého **odborová organizácia**, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, **má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia členstva v nej**. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Ak ku dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný v lehotách uvedených v tomto ustanovení ZP poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa.

Odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa má právo primeraným spôsobom informovať o svojej činnosti spôsobom dohodnutým so zamestnávateľom. Ak dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný umožniť odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom **.zverejňovať** oznamy o svojej činnosti. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, môže zamestnávateľ odborovej organizácii vyhradiť priestor v tomto systéme.