

accace

News Flash

15. apríla 2020



**Posledná novela Zákonníka práce
účinná od 4.4.2020**

Posledná novela Zákonníka práce účinná od 4.4.2020

Zákonom č. 66/2020 Z. z., **ktorý nadobudol účinnosť dňa 4.4.2020**, bol novelizovaný zákon č. 311/2001 Z. z. v znaní neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Ide o vládny návrh zákona, ktorým sa v zmysle dôvodovej správy **sleduje najmä udržanie pracovných miest** a možnosť flexibilnejšieho reagovania zamestnávateľa na dynamické zmeny, ktoré ovplyvňujú organizáciu práce. Osobitné ustanovenia Zákonníka práce, ktoré majú platiť v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a aj dva mesiace po jeho skončení, boli systematicky začlenené do jeho jedenástej časti.

Nižšie stručne uvádzame zmeny, ku ktorým dochádza.

Právo nariadiť prácu z domu

Zavádza sa právo zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, ktorých povaha to dovoľuje.

Rovnako sa ustanovuje právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Rozvrhnutie pracovného času

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň (pred novelou platilo pravidlo, že zamestnávateľ je povinný rozvrhnutie pracovného času oznámiť najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň).

Čerpanie dovolenky po novom

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi **najmenej sedem dní vopred**, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2 Zákonníka práce (dovolenka, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať v kalendárnom roku), **najmenej dva dni vopred** (predtým platilo pravidlo, že čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň štrnásť dní vopred). Toto

obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

Neprítomnosť zamestnanca v práci

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 Zákonníka práce (tzv. „ochranná doba“, počas ktorej nie je možné, až na niektoré výnimky, skončiť so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa) posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného.

Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 Zákonníka práce posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej

neschopnosti a zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko.

Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo

výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Týmto ustanovením však nie sú dotknuté už existujúce dohody o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce).

V prípade, že budete mať akékoľvek otázky, neváhajte **kontaktovať našu advokátsku kanceláriu Accace Legal na emailovej adrese: Legal.SK@accace.com.**

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

Katarína Matejčíková

Senior Associate

E-mail: Katarina.Matejcikova@accace.com

Tel.: + 421 2 325 53 000



O Accace

Spoločnosť Accace bola založená v Bratislave v roku 2006 a počas svojho pôsobenia si vybudovala pozíciu jedného z najvýznamnejších hráčov na trhu outsourcingových a poradenských služieb v regióne strednej a východnej Európy.

Služby v ostatných krajinách sveta Accace poskytuje prostredníctvom vlastných pobočiek a spoľahlivých partnerov patriacich pod značku Accace Circle. Accace Circle tak celosvetovo poskytuje rovnako kvalitné profesionálne služby a najefektívnejšie procesy, ktoré spravuje jednotne v rámci zdieľanej online platformy.

Viac na www.accace.sk

