



Novela Zákonníka práce účinná od 1. novembra 2022

JUDr. Renáta Matejová



Dňa 4. októbra 2022 bol v NR SR schválený návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Cieľom vládneho návrhu zákona, 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 je najmä vykonanie transpozície **smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami**, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

Zásadné zmeny, ktoré novela priniesla:

- **zákaz pre zamestnávateľa zakazovať zamestnancom výkon inej zárobkovej činnosti mimo určeného pracovného času (súbežné zamestnanie)**
- **stanovenie minimálnej dĺžky úložnej lehoty zásielky v prípade doručovania písomností poštovým podnikom**
- **poskytovanie informácií zo strany zamestnávateľa zamestnancovi**
- **zmena v posudzovaní nadväzujúcich pracovných pomerov**
- **sprešnenie náležitostí pracovnej zmluvy, ďalší obsah pracovnej zmluvy**
- **zavedenie novej informačnej povinnosti zamestnávateľa ohľadom poskytovania informácií o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, ak ich neobsahuje pracovná zmluva**
- **dohodnutie skúšobnej doby v prípade pracovného pomeru na dobu určitú**
- **informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania**
- **prechod na inú formu zamestnania**
- **zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu výkonu práce v inom štáte a tiež z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu EÚ**
- **zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania**
- **smrť zamestnanca a určenie dňa skončenia pracovného pomeru**

- nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru
- nová možnosť zamestnávateľa vykonať jednostranne zrážku zo mzdy zamestnanca v súvislosti so stravovaním
- úprava pracovného času a formy výkonu práce
- zavedenie pojmu „otcovská dovolenka“
- minimálna predvídateľnosť práce
- odmena rozhodcu v spore o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa
- ponuka členstva v odborovej organizácii a spôsob oslovenia zamestnanca o možnosti získať členstvo v odborovej organizácii, poskytnutie informácií o činnosti odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa
- prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022

1. Zákaz pre zamestnávateľa zakazovať zamestnancom výkon inej zárobkovej činnosti mimo určeného pracovného času (súbežné zamestnanie)

Nové znenie § 13 odsek 6 znie:

Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

KOMENTÁR:

Cieľom navrhovaného ustanovenia je vyjadrenie skutočnosti, že zamestnávateľ by nemal zakazovať pracovníkovi, aby sa zamestnal aj u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času určeného s uvedeným zamestnávateľom ani ho kvôli tomu nijako znevýhodňovať.

Uvedené obmedzenie však nemá vplyv na prípadné obmedzenia ustanovené zákonom: napr. zákaz konkurenčnej činnosti (§ 83).

2. Stanovenie minimálnej dĺžky úložnej lehoty zásielky v prípade doručovania písomností poštovým podnikom.

V § 38 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.“

KOMENTÁR:

V súčasnosti Zákonník práce neupravuje dĺžku uloženia zásielky na pošte. Uvedené vyplýva z poštových podmienok – 18 dní. Navrhuje sa ustanoviť minimálnu dĺžku úložnej lehoty zásielky v prípade doručovania písomností poštovým podnikom vzhľadom na rozdielnu prax uplatňovania tohto ustanovenia a rozdielne názory súdov na otázku možnosti jej skrátenia podľa poštových podmienok. Cieľom je na jednej strane ustanoviť istotu pre zamestnanca a na druhej strane ustanoviť istotu pre zamestnávateľa a nájsť vhodný balans medzi ich záujmami.

3. Poskytovanie informácií zo strany zamestnávateľa zamestnancovi

Vkladá sa nový § 38a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 38a

Forma poskytovania informácií

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo ...



Celý článok je k dispozícii pre predplatiteľov našich služieb. Získajte tento a ďalšie odborné komentáre od našich autorov. Viac informácií na www.cus.sk

CUS – Centrum účtovníkov Slovenska

www.cus.sk

