PragmaSys education partner **Vzdelávacia agentúra PragmaSys s.r.o**

IČO: 47 632 470, IČDPH: SK2024011484, Zápis: Okresný súd Trenčín, oddiel Sro, číslo 29998/R

www.pragmasys.sk , education@pragmasys.sk , 0905 652 031

Zmeny v Zákonníku práce od 1.11.2022

Zákaz výkonu inej zárobkovej činnosti.

Zamestnávateľ nemôže svojmu zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti v čase, ktorý sa neprekrýva s pracovným časom určeným zamestnávateľom. To znamená, že ak zamestnanec má podľa pracovnej zmluvy dohodnutý pracovný čas napr. v rozmedzí 8:00 – 16:00, jeho zamestnávateľ mu nebude môcť zakázať mimo týchto hodín podnikať.

Nové ustanovenie nemá vplyv na **zákaz konkurenčnej činnosti**, ktorý platí aj naďalej. Zamestnanec tak môže vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa.

Ochrana zamestnanca

Novela včlenila **zákaz prenasledovania, ako aj iného postihu** za podanie sťažnosti na iného zamestnanca alebo priamo na zamestnávateľa, či pokiaľ by zamestnanec podal podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti a pod.

Aby bola Zákonníkom práce upravená ochrana vymožiteľná, umožňuje zamestnancovi **obrátiť sa na súd**. Pokiaľ by došlo k tak hraničnej situácii, že by zamestnanec dostal výpoveď z pracovného pomeru, bude to práve zamestnávateľ, ktorý bude musieť dokazovať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iného dôvodu než preto, že bol voči nemu podaný podnet či sťažnosť. Pôjde teda o situácie, keď výpovedný dôvod bude zakrývať skutočný motív odôvodňujúci ukončenie pracovného pomeru.

Doručovanie písomností

Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru, alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi **do vlastných rúk**. V prípade doručovania poštovou zásielkou je bežná úložná lehota 18 dní. Zamestnávatelia si však mali tendenciu predmetnú lehotu skracovať, pričom Zákonník práce ich žiadnym spôsobom nelimitoval.

Novela Zákonníka reaguje a ukladá **všeobecnú minimálnu dĺžku úložnej lehoty v prípade doručovania písomností poštovým podnikom, a to 10 dní**. Ak by napríklad zamestnávateľ chcel prostredníctvom poštového podniku doručiť zamestnancovi výpoveď, pričom by výpovedná lehota mala začať plynúť už od prvého dňa nasledujúceho mesiaca, bude musieť počítať minimálne **s 10 dňami uloženia zásielky** za účelom prevzatia zamestnancom.

Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

: - identifikácia zamestnanca a zamestnávateľa,

- druh práce a jeho stručná charakteristika - pri zmene druhu práce je potrebné zmeniť pracovnú zmluvu;

- 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 - doplnilo sa, že je možné dohodnúť viac pracovných miest - táto možnosť bola prípustná aj doteraz, len nebola uvedená v § 43,

- deň nástupu do práce -

- mzdové podmienky - aj keď sú mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, je potrebné ich uviesť aj v pracovnej zmluve, naďalej ale platí, že v tomto prípade stačí uviesť v pracovnej zmluve odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy. Mzdové podmienky je možné okrem toho uviesť aj nepriamo odkazom na príslušné ustanovenia Zákonníka práce alebo od 1.11.2022 odkazom na príslušné ustanovenia osobitného predpisu.

Ruší sa povinnosť uvádzať v pracovnej zmluve

- výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky , dĺžku výpovednej doby .

Zamestnávateľovi **povinnosť informovať zamestnanca** o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania:

1. v lehote **do 7-mich dní od vzniku pracovného pomeru** minimálne v rozsahu:

- spôsobu určovania miesta výkonu práce alebo určenia hlavného miesta výkonu práce,

- ustanoveného týždenného pracovného času, údajov o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času,
- splatnosti mzdy a výplaty mzdy vrátane výplatných termínov;

2. v lehote **do 4 týždňov od vzniku pracovného pomeru** minimálne v rozsahu:

- výmery dovolenky a spôsobu jej určenia,
- pravidiel skončenia pracovného pomery, dĺžky výpovednej doby alebo spôsobu jej určenia, termínu na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- práva na odbornú prípravu, ak sa poskytuje a jej rozsahu.

To samozrejme nevylučuje, že tieto informácie nebudú už priamo uvedené v pracovnej zmluve, čím by bola informačná povinnosť zamestnávateľa v uvedenom rozsahu splnená.

Skúšobná doba v pracovnom pomere na dobu určitú

Skúšobnú dobu možno všeobecne dohodnúť najviac na 3 mesiace, u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti najviac 6 mesiacov, pričom ju nemožno predlžovať, s výnimkou prekážok v práci na strane zamestnanca. Je nevyhnutné dohodnúť ju písomne, inak je neplatná.

Novela Zákonníka práce od 1. 11. 2022 zavádza pravidlo, že u zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba **dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru**.

Odstupné a odchodné v prípade smrti zamestnanca

Peňažné nároky zamestnanca smrťou spravidla nezanikajú. Až do výšky **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú postupne priamo na jeho pozostalých (manžel, deti, rodičia, ak so zamestnancom žili v čase smrti v spoločnej domácnosti).

Do týchto nárokov je potrebné zahrnúť aj odstupné alebo odchodné. Pokiaľ by zamestnanec, ktorému vznikol nárok na odstupné, zomrel napríklad pred uplynutím výpovednej doby znamenalo by to, že pracovný pomer skončil smrťou a nie výpoveďou. Preto novela upravuje, že pre takúto situáciu sa na účely odstupného bude za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou prípadne dohodou považovať už deň smrti zamestnanca.

Rovnako tak v prípade odchodného sa v zmysle novely bude v prípade smrti zamestnanca považovať za deň skončenia pracovného pomeru deň smrti zamestnanca. **Odchodné** tak bude patriť **pozostalým zamestnanca**.

Náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodne so zamestnancom aj:

- miesto výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky,
- dobu výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky.

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

- mena, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť
- údaj o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách,
- údaj o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky.

Zamestnávateľ poskytne informáciu pred odchodom zamestnanca na výkon práce do štátu mimo územia Slovenskej republiky.

Zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť informáciu , ak doba výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.

Dohoda o práci mimo pracovného pomeru

Na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pri ktorých **priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, sa primerane vzťahujú** ustanovenia upravujúce náležitosti pracovnej zmluvy a informačné povinnosti zamestnávateľa o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania zamestnancov v pracovnom pomere.

Doba na poskytnutie informácií (do siedmich dní, resp. do štyroch týždňov) začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa predchádzajúcej vety.

Za účelom zaistenia minimálnej predvídateľnosti práce je zamestnávateľ **povinný poskytnúť** zamestnancovi pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o
a.) dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
b.) lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá **nesmie byť kratšia ako 24 hodín**.

Zákonník práce ustanovuje **povinnosť** zamestnávateľa pri zmene oznámených údajov poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch **najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny**.

Informáciu zamestnávateľ poskytuje **v listinnej podobe**. Zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť aj **v elektronickej podobe**, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí.
Ak zamestnávateľ bude požadovať od zamestnanca výkon práce v rozpore s písomnou informáciou alebo v rozpore s jej oznámenou zmenou, Zákonník práce zbavuje zamestnanca povinnosti takto požadovanú prácu vykonať.

Ak dôjde k zrušeniu výkonu práce po lehote, za nedodržanie lehoty Zákonník práce trestá zamestnávateľa **sankciou** v podobe nároku zamestnanca na finančnú kompenzáciu. Zamestnancovi patrí v uvedenom prípade náhrada odmeny najmenej v sume 30 % odmeny, ktorú by zamestnanec dosiahol, ak by sa práca vykonala.

Postup v zmysle vyššie uvedených povinností sa **neuplatňuje**, ak :
a.) zamestnávateľ začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určuje po dohode so zástupcami zamestnancov, oznamuje to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné, a rozvrhnutie pracovného času oznamuje zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň,
b.) zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo
c.) priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Analogicky sa uvedený postup neuplatňuje ani vtedy, ak rámce, v ktorých môže zamestnanec očakávať výkon práce, sú priamo dohodnuté v príslušnej dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

V zmysle prechodných ustanovení Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovnoprávny vzťah vznikol pred 1. novembrom 2022 a ktorého priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, písomnú informáciu o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce, ak zamestnanec o túto informáciu požiada a ak mu zamestnávateľ túto informáciu už neposkytol podľa predpisov účinných do 31. októbra 2022. Zamestnávateľ poskytne požadovanú informáciu do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti zamestnanca

Otcovská dovolenka a ochrana rodiča

Zákonník práce s účinnosťou od 1. novembra 2022 zavádza pojem „**otcovská dovolenka**“. Nejde o nový inštitút pracovného práva, týmto pojmom sa nahrádza pojem „rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1“, ktorá patrí mužovi, ak sa stará o narodené dieťa. Pravidlá vzťahujúce sa na materskú a otcovskú dovolenku sú v zásade upravené rovnako.

Novelou Zákonníka práce sa však nad rámec doterajšej právnej úpravy ustanovuje mužovi na otcovskej dovolenke zvýšená ochrana pred prepustením zo zamestnania v určitých špecifických prípadoch.

Od **1. novembra 2022:**

a. zamestnávateľ **nesmie** dať zamestnancovi **výpoveď** v ochrannej dobe, za ktorú sa považuje aj doba **od oznámenia** predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku zamestnancom, najskôrvšak šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky,

b. zamestnávateľ **môže skončiť** pracovný pomer **v skúšobnej dobe** s mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré **nesúvisia** so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je **neplatné**.

Zákonník práce 2023

Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Od 1.1.2023 sa v Zákonníku práce zavádza osobitná "kategória" tohto druhu dohody s názvom "DPČ na výkon sezónnej práce", ktorú bude môcť zamestnávateľ uzatvoriť so zamestnancom len na výkon sezónnej práce.

Podľa § 228a ods. 1 Zákonníka práce na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac:

- 10 hodín týždenne - kedy ide o "štandardnú" dohodu o pracovnej činnosti"
- alebo 520 hodín v kalendárnom roku, ak pôjde o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b Zákonníka práce - kedy ide o "dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce".

Pod pojmom sezónna práca sa rozumie výkon pracovnej činnosti, ktorá: je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje 8 mesiacov v kalendárnom roku. Druhy sezónnej práce vykonávané v sektore poľnohospodárstva, v sektore cestovného ruchu, v potravinárstve a v lesnom hospodárstve, na základe ktorých bude môcť zamestnanec vykonávať zárobkovú činnosti na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, sú taxatívne vymenované v prílohe č. 1b Zákonníka práce.

Základné charakteristiky DPČ na výkon sezónnej práce :

- dohoda musí byť po takýmto názvom aj označená
- rozsah prác nesmie presiahnuť 520 hodín v kalendárnom roku, pričom výkon sezónnej práce v hodinách pre toho istého zamestnávateľa sa bude spočítavať
- dohodu možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov a priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín
- zamestnávateľ má povinnosť uzatvoriť dohodu písomne, inak je neplatná.

Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

V dohode o pracovnej činnosti musia byť uvedené povinné náležitosti, ku ktorým patrí:

- dohodnutá práca, kedy môže ísť len o sezónne práce taxatívne vymenované v prílohe č. 1b Zákonníka práce
- dohodnutá odmena za vykonanú prácu, pričom odmena za vykonanú prácu je podľa § 228a ods. 5 Zákonníka práce splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala,
- dohodnutý rozsah pracovného času, kedy priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín, doba, na ktorú sa dohoda uzatvára (dohodu možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov).

V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na 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 sa písomná výpoveď doručila.

Zamestnanec, ktorý bude vykonávať pracovnú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, bude od vzniku tohto právneho vzťahu povinne poistený na všetky poistenia zamestnanca [nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie (starobné a invalidné poistenie) a poistenie v nezamestnanosti].

Keďže bude nemocensky poistený, bude sa považovať aj za zamestnanca na účely poskytovania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Nová odvodová odpočítateľná položka DPČ na výkon sezónnej práce

Od 1.1.2023 bude zavedený nový typ výnimky z platenia poistného z príjmu plynúceho z dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Bude sa uplatňovať najviac vo výške 50% jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu spred dvoch rokov [§ 138b zákona - výnimka z platenia poistného na starobné poistenie a na poistenie v nezamestnanosti].

V roku 2023 si tak bude môcť zamestnanec, ako aj jeho zamestnávateľ pracujúci na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnych prác, ponížiť dosiahnutý mesačný príjem pre odvody o sumu **605,50 eur.**

Zmena v odvodovej odpočítateľnej položke pri DBPŠ a dohôd dôchodcov

Od. 1.1.2013 sa zavádza odvodová odpočítateľná položka, ktorá nahrádza doterajšiu odvodovú výnimku u študentov a u dôchodcov .

Bude sa uplatňovať najviac vo výške 200 € platenia poistného na :

- starobné
- invalidné poistenie
- poistného do rezervného fondu solidarity.

Študenti a dôchodcovia (pracujúci na dohodu o brigádnickej práci študentov, a dôchodcovia pracujúci na dohodu o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti) budú z dohody, v rámci ktorej si uplatnia odvodovú odpočítateľnú položku, dôchodkovo poistení nepretržite, nielen ak prekročia príjem 200,00, eur mesačne.

Ak dohodár si chce uplatňovať právo na odvodovú odpočítateľnú položku od 1.1.2023 (na už existujúcu dohodu pred 1.1.2023), je potrebné, aby si uplatnil tento nárok znovu do 31.12.2022.

Z tohto dôvodu je zamestnávateľ povinný od 1.1.2023 prihlásiť do registra poistencov na dôchodkové poistenie už aj dohodárov s uplatnenou výnimkou .

Na prihlásenie bude môcť zamestnávateľ použiť kódy :

- **7 a 8 pri DBPŠ,**
- **3 a 4 pri DVP**
- **5 a 6 pri DPČ** .

Od 1.1.2023 už zamestnávateľ nebude sledovať prekročenie hraničnej sumy príjmu vo výške 200 € za kalendárny mesiac a podávať tak prihlášku alebo odhlášku z dôvodu vzniku, alebo zániku dôchodkového poistenia.

Všetky dohody, budú mať pri vykazovaní poistného za obdobie po 31.12.2022 vykázané dôchodkové poistenie .

Od 1.1.2023 tak kódy 33, 44, 55, 66, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 22 strácajú svoju platnosť;

ich použitie zostane zachované len pre prípady, keď bude zamestnancovi zúčtovaný príjem za obdobie pred 1.1.2023 a pre dodatočné splnenie oznamovacích povinností za obdobie do 31.12.2022.

Zmena oproti stavu platného do 31.12.2022 spočíva v tom, že dohodár nebude mať už povinnosť predložiť zamestnávateľovi písomné čestné vyhlásenie, že si chce úľavu uplatniť, nakoľko zamestnávatelia si budú sledovať uplatnenie úľavy v registri, ktorý je Sociálna poisťovňa povinná viesť.

Zamestnávateľ bude mať povinnosť oznámiť sociálnej poisťovni začiatok a koniec uplatňovania úľavy na RLFO-zmena.

Oznamovaciu povinnosť musí zamestnávateľ splniť najneskôr v prvý pracovný deň bezprostredne nasledujúci po dni, v ktorom dohodár písomne informoval zamestnávateľa o uplatnení/ukončení uplatňovania úľavy.

Zamestnávateľ bude povinný plniť si túto povinnosť na tlačive RLFO, ktoré sa dopĺňa o dve nové políčka: "Dátum oznámenia uplatnenia OOP dohodárom" a "Dátum oznámenia ukončenia uplatnenia OOP dohodárom".

Sociálna poisťovňa je povinná viesť evidenciu uplatňovaných odvodových odpočítateľných položiek na základe údajov zasielaných zamestnávateľom prostredníctvom tlačiva RLFO.

Sociálna poisťovňa bude na základe tejto evidencie sprístupňovať zamestnávateľovi informáciu o nemožnosti uplatnenia úľavy, ak je už uplatnená v rovnakom čase pri inej dohode .