**Novela ZÁKONNÍKA PRÁCE účinná od 1.11.2022**

**Či ste už zamestnávateľ, zamestnanec alebo dohodár, každého z nás sa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce viac či menej dotýka. Dňa 1.11.2022 nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce pod číslom zákona 350/2022 Z. z. Aby sme pomohli zorientovať sa v spleti novely Zákonníka práce všetkým naším čitateľom spracovali sme pre Vás sumár zmien ktorými Zákonník práce prechádza od 1.11.2022.**

1. **Skúšobná doba pri pracovnom pomere na dobu určitú.**

Novela Zákonníka práce zaviedla pravidlo **pre dĺžku skúšobnej doby pri pracovnom pomere na dobu určitú.** U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba **dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru**. Obmedzenie skúšobnej doby maximálne na tri mesiace a u vedúceho zamestnanca maximálne na šesť mesiacov však naďalej platí.

1. **Skončenie pracovného pomeru v dôsledku uplatňovania práv zamestnanca**

Nie je neobvyklé, že sa zamestnanci boja uplatniť svoje práva, prípadne podať sťažnosť alebo oznámiť kriminalitu a inú protispoločenskú činnosť, aby ich v dôsledku toho ich zamestnávateľ neprepustil alebo neznevýhodňoval v zamestnaní.

Toto by sa mohlo zmeniť schválením novely Zákonníka práce, nakoľko táto umožňuje zamestnancovi sa v prípade skončenia pomeru zo strany zamestnávateľa v pracovnoprávnom spore odvolať na to, že k skončeniu pracovného pomeru došlo kvôli aktívnemu uplatňovaniu práv zamestnancom.

Ak dôjde v pracovnoprávnom spore k takémuto oznámeniu, zamestnanec je povinný predložiť dôkaz o tom, že si uplatňoval svoje práva, v dôsledku čoho s ním následne zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer alebo ho inak znevýhodňoval.

Ak zamestnanec pri pracovnoprávnom spore oznámi, že pracovný pomer skončil kvôli porušeniu jeho práva, napríklad požadoval príplatok za nadčasy či trval na podmienkach dohodnutých v pracovnej zmluve, firma bude musieť jeho tvrdenia preukázateľne vyvrátiť.

Dôkazné bremeno bude teda na jej pleciach, nebude sa ho môcť len tak zbaviť. Zamestnancovi stačí, ak predloží dôkaz o tom, že od zamestnávateľa požadoval splnenie svojich nárokov napríklad aj elektronicky.

1. **Výkon inej zárobkovej činnosti**

Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času. Avšak, ak chce zamestnanec popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, môže tak urobiť až po udelení písomného súhlasu zamestnávateľom.

Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti, považuje sa súhlas za udelený. Súhlas sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

1. **Prechod na inú formu zamestnania**

Aby zamestnanci, ktorí majú pracovný pomer na dobu určitú mohli požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami, sa do zákona novelou pridalo ustanovenie, ktoré zamestnancovi umožňuje požiadať zamestnávateľa o prechod na inú formu zamestnania, napr. na pracovný pomer na dobu neurčitú.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, **ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba**, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď **do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti;** to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti.

U zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinnosť na žiadosť odpovedať **najneskôr do troch mesiacov odo dňa podania žiadosti** a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

1. **Otcovská dovolenka**

Zavedením inštitútu **otcovskej dovolenky patrí otcovi nárok v rozsahu 14 kalendárnych dní** a to v období najneskôr šiestich týždňov od narodenia dieťaťa. Po novom tak otcovia môžu stráviť 2 týždne s dieťaťom po jeho narodení doma.

Počas tohto obdobia a po splnení podmienok budú mať otcovia nárok na tzv. „otcovské“. Je to dávka, ktorú vyplatí Sociálna poisťovňa, pričom v podstate je to čerpanie časti materskej (ak má na ňu otec nárok).

Podmienky na získanie otcovského sú nasledovné:

\* byť aktívne nemocenský poistený alebo byť v ochrannej lehote po skončení nemocenského poistenia v deň, od ktorého si uplatňuje nárok na tzv. „otcovské“,

\* získať 270 dní nemocenského poistenia za posledné dva roky

\* starať sa o dieťa

 Ak je otec samostatne zárobkovo činná osoba alebo nemocensky poistený, nesmie mať nedoplatky v Sociálnej poisťovni.

1. **Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy**

V pracovnej zmluve sa po novom dohodnú len všeobecné podstatné náležitosti a pri ostatných pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania bude mať zamestnávateľ právo voľby, či informáciu o nich poskytne zamestnancovi samostatne v písomnej forme (či už listinne alebo ako elektronický dokument), alebo ich dohodne v pracovnej zmluve ako ďalšie pracovné podmienky.

**Okrem identifikačných údajov zamestnávateľa a zamestnanca podľa novely Zákonníka práce, postačuje ak sú obsahom pracovnej zmluvy tieto podstatné náležitosti :**

**\* druh práce a jeho stručná charakteristika,**

**\* miesto alebo miesta výkonu prácu, príp. pravidlo, podľa ktorého miesto určuje zamestnanec,**

**\* deň nástupu do práce,**

**\* mzdové podmienky.**

Okrem toho bude zamestnanec a zamestnávateľ môcť dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré budú mať záujem.

O ostatných podmienkach má zamestnávateľ právo rozhodnúť sa, akou formou zamestnancovi tieto informácie poskytne. Ďalšie informácie môže poskytnúť samostatne v inom písomnom dokumente alebo ich zakomponuje priamo do pracovnej zmluvy.

1. **Zmeny v dohodách o práci mimo pracovného pomeru**

Nielen zamestnanci musia dobre poznať svoje pracovné podmienky, ale aj dohodári. Pre jedného zamestnávateľa možno vykonávať prácu na dohodu o vykonaní práce, ktorá nepresiahne 350 hodín v kalendárnom roku. Na základe dohody o pracovnej činnosti zase možno vykonávať prácu najviac 10 hodín týždenne.

Táto novela Zákonníka práce pre dohodárov upravuje minimálnu predvídateľnosť, teda zamestnávateľ **bude povinný dohodárovi pri uzatvorení dohody poskytnúť písomnú informáciu o dňoch a časových úsekoch, počas ktorých môže požadovať vykonávanie práce a informáciu o lehote, v ktorej bude informovaný o požiadavke na výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.**

Zamestnávateľ môže zrušiť dohodárovi plánovaný nástup na výkon práce, musí to však dohodárovi oznámiť v rovnakej lehote, ako mu oznamuje začiatok práce. „Ak si zamestnávateľ túto lehotu neustriehne, dohodárovi bude patriť náhrada odmeny najmenej v sume 30 % odmeny, ktorú by dosiahol, ak by prácu vykonal.

1. **Odberná lehota zásielky**

Zväčša sa stretávame s tým, že zamestnávateľ doručuje výpoveď zamestnancovi osobne, ak nie je osobne doručenie možné, nezastihne na pracovisku či ani na inom známom mieste, spravidla až vtedy nastupuje doručenie poštou.

Súčasný Zákonník práce neupravuje lehoty uloženej zásielky na pošte, ak ju zamestnanec jednoducho neprevezme. Úložná lehota zásielky a možnosť jej skrátenia vyplýva z poštových podmienok. Štandardne je to 18 dní, ale zamestnávatelia často skracovali lehotu aj na tri dni.

Legislatíva po novom v Zákonníku práce určuje, že firma **nebude môcť určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako 10 dní.** To má prispieť k právnej istote ako na strane zamestnávateľov, tak i zamestnancov.

1. **Rozšírenie zrážok zo mzdy**

Zákonník práce stanovuje, aké zrážky môže zamestnávateľ strhnúť zo mzdy zamestnanca bez toho, aby ho o tom informoval.

 **Rozširuje sa okruh postihnuteľných súm o nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na príspevok na stravovanie.**

Od 1. novembra už v týchto prípadoch nebude potrebné so zamestnancami uzatvárať dohodu o zrážke zo mzdy.