

ZÁKONNÍK PRÁCE OD 1.1.2023

Novela Zákonníka práce účinná od 1. januára 2023 prináša **3** zmeny v oblasti pracovného práva, ktoré sa dotýkajú rôznych pracovnoprávných oblastí:

1. Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je nájomcom bytu štátom podporovaného nájomného bývania na základe nájomnej zmluvy podľa osobitného predpisu, príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, v sume najviac 4 eurá na meter štvorcový podlahovej plochy bytu, najviac však v sume 360 eur za kalendárny mesiac, ak je zamestnanec v pracovno-právnom vzťahu so zamestnávateľom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie za kalendárny mesiac podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. U zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril pracovný pomer v priebehu kalendárneho mesiaca, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom počtu kalendárnych dní od začatia pracovného pomeru k poslednému dňu kalendárneho mesiaca a počtu kalendárnych dní v danom mesiaci. Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Ak má súčasne zamestnanec uzatvorený pracovný pomer s viacerými zamestnávateľmi, zamestnanec si môže za kalendárny mesiac požiadať o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie len u jedného zamestnávateľa.

Ak byt štátom podporovaného nájomného bývania užívajú viacerí zamestnanci, ktorí sú nájomcami príslušného bytu štátom podporovaného nájomného bývania, môže o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie požiadať len jeden z nich.

Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiadala.

Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie je splatný najneskôr posledný deň mesiaca nasledujúcom po mesiaci, za ktorý sa príspevok poskytuje.

Zákonom o štátnej podpore nájomného bývania sa zavádza nový inštitút a to príspevok na štátom podporované bývanie. Ide o fakultatívny inštitút, takže zamestnávateľ ho môže poskytnúť dobrovoľne, nemá ho povinnosť poskytnúť.

2. Dohoda o pracovnej činnosti

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac

a) 10 hodín týždenne alebo

b) 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b; na tieto účely sa dohoda o pracovnej činnosti označuje ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce

a) sa do rozsahu pracovnej činnosti započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce,

b) priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.

Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov okrem dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, ktorú 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.

Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

Cieľom tejto právnej úpravy je zjednodušenie zamestnávania a zníženie mzdových nákladov zamestnávateľa v súvislosti so zamestnávaním pracovníkov, ktorí vykonávajú sezónne práce v poľnohospodárstve a v cestovnom ruchu. Rieši sa tým nedostatok pracovníkov v týchto oblastiach. Zníženie mzdových nákladov spočíva v zakotvení výnimky z platenia poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti, ktoré sa má dosiahnuť prostredníctvom tzv. odvodovej odpočítateľnej položky, ktorá sa uplatní pri výkone sezónnej práce.

Základný rozdiel medzi Dohodou o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce a ostatnými dohodami (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov) spočíva v skutočnosti, že podmienka výnimočnosti sa na tento druh nebude vzťahovať pretože rozhodujúci bude charakter vykonávaných prác. Väčšinou totiž pôjde o spoluprácu krátkodobého charakteru, ktorá bude vykonávaná podľa potreby fluktuácie zamestnancov.

Sezónna práca: je práca, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje 8 mesiacov v kalendárnom roku.

3. Stravovanie zamestnancov

Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ poskytuje stravovacia poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.

Touto právnou úpravou sa zavádza obligatórnosť elektronickej formy stravovacej poukážky, ktorá je povinná od 1.1.2023 s výnimkou tých prípadov, kedy sa elektronická stravovacia poukážka nemôže z objektívnych dôvodov použiť na pracovisku alebo v jeho blízkosti, t. j. stravovacie zariadenie, ale napr. aj obchod, bufet nebude prijímať elektronické stravovacie poukážky.