

06.11.2020

Flexibilnejší homeoffice aj finančný príspevok na stravovanie

Modernizáciu právnej úpravy vykonávania práce z domu aj možnosť pre zamestnancov vybrať si medzi gastrolístkami a finančným príspevkom na stravovanie prináša novela Zákonníka práce, ktorú 3. novembra 2020 schválila vláda. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v nej okrem toho upravuje aj prácu študentov či kritérium reprezentatívnosti pri pôsobení odborov u zamestnávateľa.

Úprava podmienok pre „homeoffice“

Navrhovanými zmenami v novele Zákonníka práce pri domácej práci a telepráci vychádzame v ústrety súčasným trendom digitalizácie práce, keď je jednoduchšie prenášať prácu z kancelárie do domácnosti. Keďže Zákonník práce sa v tejto oblasti nemenil už dlhšiu dobu, pristúpilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR k zmodernizovaniu a spresneniu súčasnej právnej úpravy. **Výsledkom bude vyššia flexibilita pre zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí sa napr. budú môcť dohodnúť, že zamestnanec si vyberie, z akého miesta bude vykonávať prácu, pretože sa v zmluve nedohodne fixné miesto.**

Novela presnejšie vymedzuje, že o domácku prácu alebo teleprácu ide v prípade, ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca. Pravidelnosť však neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného týždenného pracovného času. Môže to byť napr. aj jeden, dva dni v týždni.

Za domácku prácu alebo teleprácu sa teda nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa z domácnosti, ak to povaha práce umožňuje. O takúto prácu teda nejde napr. v prípade, že zamestnanec dočasne vykonáva prácu z domácnosti pre technické príčiny na pracovisku, mimoriadnu potrebu v daný deň starať sa o dieťa a pod.

Tak, ako už platí aj v súčasnosti, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť resp. poskytnúť zamestnancovi pracovné prostriedky na výkon domácej práce/telepráce. Ak túto povinnosť nevie splniť, môže sa so zamestnancom dohodnúť, že bude používať vlastné prostriedky. Zamestnávateľ sa však touto dohodou nezbujuje svojej povinnosti v oblasti bezpečnosti v zmysle osobitných predpisov v oblasti ochrany osobných údajov.

Ak zamestnanec po dohode so zamestnávateľom bude pri domácej práci resp. telepráci využívať vlastné zariadenie, zamestnávateľ mu uhrádza podľa podmienok dohodnutých v pracovnej alebo v kolektívnej zmluve preukázateľne zvýšené výdavky spojené s jeho používaním.

Novelou sa zároveň zabezpečí, aby výkon práce z domácnosti nezasahoval do súkromného života zamestnanca a to ustanovením tzv. práva na odpojenie sa. Ide o právo zamestnanca nevykonávať prácu mimo pracovného času ak nejde o prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť. Zamestnanec tak nemusí pracovať po skončení pracovnej doby, počas nepretržitého odpočinku v týždni, dovolenky, sviatku a prekážky v práci. Zamestnávateľ to nesmie posúdiť ako porušenie pracovnej disciplíny.

Gastrolístok alebo hotovosť

V súlade s Programovým vyhlásením vlády na roky 2020 - 2024 pristúpilo ministerstvo k úprave podmienok poskytovania stravného zamestnancov. **Po novom si bude môcť zamestnanec vybrať medzi stravovacou poukážkou (tzv. gastrolístok) a finančným príspevkom na stravovanie.** Možno to bude však len v prípade, ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom (zmluvnom) stravovacom zariadení. Takýto finančný príspevok bude oslobodený od odvodov a daní.

Výška finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Zamestnávateľ si bude môcť upraviť podrobnejšie pravidlá pre výber zamestnanca a to napr. vo vnútornom predpise.

Starostlivosť o dieťa

V Zákonníku práce spresňujeme, kto je zamestnancom trvalo starajúcim sa o dieťa pre účely uplatňovania príslušných práv v Zákonníku práce. V praxi sa napr. vynárali otázky, kedy má zamestnanec nárok na viac dní dovolenky, ak sa stará o dieťa. Zamestnancom trvale sa starajúci o dieťa bude zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neploleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neploleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

Rovnako na základe podnetov z praxe spresňujeme, kedy vzniká zamestnancovi, ktorý v kalendárnom roku nedovŕši 33 rokov, týždeň dovolenky navyše z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa. Ak sa zamestnanec začne starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, dovolenka sa mu zvýši v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Práca študentov

V súčasnosti môže zamestnávateľ uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov len ak má študent štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia. Žiak strednej školy však stráca štatút nasledujúci deň po úspešnom ukončení štúdia. Vysokoškolské štúdium sa skončí absolvovaním štúdia podľa príslušného študijného programu. Absolventi tak majú problém po ukončení štúdia do času zápisu na príslušný stupeň vysokej školy vykonávať prácu na dohodu o brigádnickej práci študentov, hoci plánujú pokračovať v štúdiu. **Preto v Zákonníku práce navrhujeme zaviesť prezumpciu zachovania štatútu žiaka alebo študenta do 31. októbra. Z toho vyplýva, že študent, ktorý ukončí štúdium a plánuje v ňom pokračovať na ďalšom stupni, bude môcť počas prázdnin brigádovať a uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu o brigádnickej práci študentov.** Takto sa na neho vzťahuje výnimka z platenia poistného na dôchodkové poistenie do výšky 200 eur.

Pôsobenie odborov na pracovisku

V praxi sa stretávame s tým, že zamestnancov na pracovisku zastupujú osoby, ktoré nemajú žiadnu previazanosť so zamestnancami, v niektorých prípadoch sú pochybnosti, či vôbec u zamestnávateľa majú nejakú členskú základňu. Keďže informácia o členstve v odboroch je dôverná a zamestnávateľ nemá právo ju od zamestnanca požadovať, zamestnávateľ si nevie overiť, či príslušná odborová organizácia skutočne chce zastupovať na pracovisku zamestnancov alebo jej prítomnosť na pracovisku má inú motiváciu. **Navrhujeme preto, aby zamestnancov na pracovisku zastupovali ako príslušný odborový orgán iba osoby, ktoré sú u neho zamestnané.** Zamestnanci budú mať istotu, že ich v rokovaniach zastupuje relevantná odborová organizácia, ktorej členovia sú zároveň ich kolegami a rozumejú situácii v zamestnaní. Platí však, že zamestnávateľ sa môže s odborovou organizáciou dohodnúť aj inak a túto podmienku nebude vyžadovať.

Novela Zákonníka práce už smeruje do Národnej rady SR. Po schválení v parlamente a podpise prezidentkou by mala platiť od 1. marca 2021.