

## Novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinná od 1.5.2018

### (zákon č. 63/2018 Z. z.)

Najdôležitejšie zmeny zavedené novelou :

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **100 %** jeho priemerného zárobku.

Zavádza sa mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, kedy zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu patrí mzdové zvýhodnenie :

- od **1.5.2018 do 30.4.2019** vo výške **najmenej 25%** minimálnej mzdy a od **1.5.2019** vo výške **najmenej 50%** minimálnej mzdy,
- **výnimka** : u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31.12 predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov nižšie mzdové zvýhodnenie a to od **1.5.2018 do 30.4.2019** vo výške **najmenej 20%** minimálnej mzdy a od **1.5.2019** vo výške **najmenej 45%** minimálnej mzdy
- s vedúcim zamestnancom možno dohodnúť v pracovnej zmluve mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu.

Zavádza sa mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, kedy zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu patrí mzdové zvýhodnenie :

- od **1.5.2018 do 30.4.2019** vo výške **najmenej 50%** minimálnej mzdy a od **1.5.2019** vo výške **najmenej 100%** minimálnej mzdy,
- **výnimka** : u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31.12 predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov nižšie mzdové zvýhodnenie a to od **1.5.2018 do 30.4.2019** vo výške **najmenej 40%** minimálnej mzdy a od **1.5.2019** vo výške **najmenej 90%** minimálnej mzdy
- s vedúcim zamestnancom možno dohodnúť v pracovnej zmluve mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu.

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie **od 1.5.2018 do 30.4.2019 najmenej 30 %** minimálnej mzdy za hodinu a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu vo výške **najmenej 35%** minimálnej mzdy a od **1.5.2019 najmenej 40%** minimálnej mzdy za hodinu a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu vo výške **najmenej 50%** minimálnej mzdy.

Výnimka : u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť (ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce) v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31.12. predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov nižšie mzdové zvýhodnenie a to od **1.5.2018 do 30.4.2019** vo výške **najmenej 25%** minimálnej mzdy a od **1.5.2019** vo výške **najmenej 35%** minimálnej mzdy.

Novelizuje sa aj §223 týkajúci sa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (**dohodári**). Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami sa vzťahujú ustanovenia §122a (príplatok za sobotu) §122b ((príplatok za nedeľu) §123 (príplatok za nočnú). Zároveň dohodárom patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu hodinovej minimálnej mzdy.

Zároveň sa novelizuje §17 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ako aj §140 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Štátnym a verejným zamestnancom patrí príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu v zmysle cit. zákonov **najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenie podľa §122a ods. 1 a §122b ods. 1 ZP** (príplatky za sobotu a nedeľu).

Tiež sa novelizuje §16 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ako aj §139 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Štátnym a verejným zamestnancom patrí príplatok za prácu v noci v zmysle cit. zákonov **najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods. 1 ZP** (príplatok za nočnú prácu).

Novela ZP zavádza možnosť pre zamestnávateľa poskytovať zamestnancom peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov (tzv. 13 a 14 plat). 13 plat by sa vyplácal v mesiaci jún a 14 plat v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Obdobnú úprava zavádza aj novela §20 zákona č. 553/2003 Z. z. a §142 zákona č. 55/2017 Z. z. pre štátnych a verejných zamestnancov.

Možnosť poskytovania 13 a 14 platu sa následnej premieta do novelizácie zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov a zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení.

Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu. Osobitným predpisom je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V zmysle novelizovaného §62 zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy. Podľa §119 ods. 3 ZP základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Zamestnávateľ môže zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotreby práce len na základe objektívneho posúdenia (objektívnych skutočností) požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca. Zamestnávateľ nesmie uplatňovať normy spotreby práce, v dôsledku ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov. Úprava nadväzuje na zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,

v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

Stanovuje sa zaokrúhľovanie príspevku zamestnávateľa na stravovania na najbližší eurocent nahor.

§121 ZP upravujúci mzdu za prácu nadčas sa dopĺňa „V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno výnimočne dohodnúť, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas“. V zmysle ZP náhradné voľno za prácu nadčas zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Mzda za prácu nadčas sa však zúčtováva vo výplate za mesiac, v ktorom bola nadčasová práca vykonaná a vykázaná. Novela zavádza možnosť odlišného postupu, a to že táto mzda sa zúčtuje neskôr a to až keď sa bude čerpať náhradné voľno. Táto úprava sa následne premieta aj do novelizácie §134 ZP (výpočet priemerného zárobku).

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia odsekov 2, 3, 5 až 10 ZP (napr. zamestnanec - ukrajinec zamestnávateľa - spoločnosti usadenej na Ukrajine počas jeho dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území SR).

Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 (dni pracovného pokoja) zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti. Dôvodom novely bola potreba zabezpečiť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v určitých typoch činností aj počas sviatku.