



Legal Alert

Január 2020

Weinhold Legal

Novinky z oblasti pracovného práva v roku 2020

Národná rada Slovenskej republiky schválila niekoľko noviel zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“) a jeho vykonávacích predpisov; zmeny týkajúce sa nároku na dovolenku, príspevku na športovú činnosť dieťaťa zamestnanca a minimálnej mzdy sú účinné už od 1. januára 2020 a novela o vysielaní zamestnancov nadobudne účinnosť 30. júla 2020.

Dlhšia dovolenka pre zamestnanca starajúceho sa o dieťa

Dňa 19. novembra 2019 bol v Zbierke zákonov Slovenskej republiky vyhlásený zákon č. 380/2019 Z. z. (ďalej len „**Novela 1**“), ktorým sa mení Zákonník práce.

Novela 1 predlžuje základnú výmeru dovolenky zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa, na najmenej päť týždňov bez ohľadu na vek zamestnanca.

Novela 1 je účinná od 1. januára 2020.

Dobrovoľný príspevok zamestnávateľa na športovú činnosť dieťaťa zamestnanca

Dňa 16. októbra 2019 bol v Zbierke zákonov Slovenskej republiky vyhlásený zákon č. 319/2019 Z. z. (ďalej len „**Novela 2**“), ktorým sa dopĺňa Zákonník práce a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55% oprávnených výdavkov, t.j. preukázaných výdavkov zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa v športovej organizácii zapísanej v registri právnických osôb v športe podľa zákona č. 440/2015 Z. z. o športe („**Športová organizácia**“), najviac v sume 275 EUR

za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.

Na účely poskytnutia príspevku musí dieťa byť:

- ▶ vlastným dieťaťom zamestnanca, dieťaťom zvereným mu do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iným dieťaťom žijúcim so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok a
- ▶ príslušníkom Športovej organizácie najmenej po dobu šiestich mesiacov pred podaním žiadosti o príspevok.

Podľa Novely 2 k zákonu č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, je príspevok oslobodený od dane a je daňovým výdavkom.

Novela 2 je účinná od 1. januára 2020.

Minimálna mzda v roku 2020

Vláda Slovenskej republiky vydala dňa 2. októbra 2019 nariadenie vlády č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzde na rok 2020.

S účinnosťou od 1. januára 2020 sa zvýšila minimálna mesačná mzda z 520 EUR na 580 EUR pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a minimálna hodinová mzda sa zvýšila z 2,989 EUR na 3,333 EUR za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Nové pravidlá vysielania zamestnancov

Dňa 14. októbra 2019 bol v Zbierke zákonov Slovenskej republiky vyhlásený zákon č. 307/2019 Z. z. (ďalej len „**Novela 3**“), ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Novela 3 zavádza zmeny týkajúce sa vysielania zamestnancov („**hostujúci zamestnanec**“) zamestnávateľa („**hostujúci zamestnávateľ**“) usadeného v inom členskom štáte Európskej únie alebo v členskom štáte Dohody o

európskom hospodárskom priestore („iný členský štát EÚ“) pracovať v rámci poskytovania služieb z územia iného členského štátu EÚ do Slovenskej republiky (ďalej len „**vysielanie**“). Hlavným cieľom novely 3 je splniť povinnosť transponovať smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovanie služieb.

V nasledujúcom texte sú zhrnuté hlavné zmeny, ktoré prináša Novela 3.

- ▶ Pracovné podmienky hosťujúcich zamestnancov, ktoré sa riadia slovenskými právnymi predpismi a príslušnou kolektívnou zmluvou, ak je prijatá, („**Slovenské pracovné právo**“), budú rozšírené napr o.:
 - mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, v noci, vo sviatok, v sobotu a nedeľu,
 - podmienky ubytovania,
 - náhradu výdavkov na stravné a ubytovanie pri pracovnej ceste alebo ceste na obvyklé miesto výkonu práce v Slovenskej republike, pričom porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom hosťujúcemu zamestnancovi podľa práva štátu, z ktorého je hosťujúci zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb možno započítať do tejto náhrady.
- ▶ Zákonník práce bude rozlišovať medzi vyslaním:
 - krátkodobým – vyslanie v trvaní do 12, príp. 18 (ak bolo príslušné odôvodnené predĺženie oznámené Národnému inšpektorátu práce (“**NIP**”) hosťujúcim zamestnávateľom pred uplynutím 12 mesiacov vyslania) mesiacov, kedy sa Slovenské pracovné právo uplatní na pracovné podmienky hosťujúceho zamestnanca v obmedzenom rozsahu tzv. “tvrdého jadra” (§ 5 ods. 2 Zákonníka práce), t.j. najmä vo vzťahu k úprave dĺžky pracovnému času, dovolenky, odmeňovania, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pod. a
 - dlhodobým – vyslanie, ktoré presiahlo dĺžku krátkodobého vyslania, kedy sa Slovenské pracovné právo uplatní na pracovné podmienky hosťujúceho zamestnanca v rozšírenom rozsahu, t.j. uplatní sa celé Slovenské pracovné právo s výnimkou právnej úpravy založenia, vzniku, skončenia a zániku pracovnoprávneho vzťahu, výkonu inej zárobkovej činnosti a obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. V prípade dlhodobého vyslania sa tak okrem “tvrdého jadra” budú na hosťujúcich zamestnancov vzťahovať napr. aj ustanovenia Zákonníka práce o

prekážkach v práci, náhrade škody, materskej / rodičovskej dovolenke, atď., ďalších pracovnoprávnych predpisov, príp. kolektívnej zmluvy.

- ▶ Na účely rozlíšenia medzi krátkodobým / dlhodobým vyslaním, ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, doba vyslania zahŕňa aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; výkon tej istej práce na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesta ich výkonu a povahu poskytovanej služby.
- ▶ Spresnenie oznamovacích povinností hosťujúceho zamestnávateľa voči NIP v súvislosti s vyslaním, napr. vo vzťahu k nahradeniu hosťujúceho zamestnanca iným hosťujúcim zamestnancom, ktoré budú oznamované NIP na formulári stanovenom NIP, ktorý bude dostupný na jeho webovej stránke.
- ▶ Pre dočasné pridelení zamestnancov Novela 3 zavádza informačné povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči hosťujúcemu zamestnávateľovi o:
 - pracovných podmienkach, vrátane mzdových, a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca hosťujúceho zamestnávateľa,
 - zámere vyslať hosťujúceho zamestnanca do iného členského štátu EÚ v dostatočnom predstihu.

Novela 3 nadobudne účinnosť 30. júla 2020.

Na účely posúdenia doby vyslania sa vyslanie, ktoré začalo pred 30. júlom 2020, bude považovať za začaté 30. júla 2020.

Informácie uvedené v tomto bulletine sú prezentované na základe nášho najlepšieho presvedčenia a poznatkov získaných v čase, keď bol tento text daný do tlače. Avšak konkrétne informácie vzťahujúce sa k témam uvedeným v tomto bulletine by mali byť konzultované skôr, než na ich základe bude urobené akékoľvek rozhodnutie.

Informácie uvedené v tomto bulletine súčasne nemožno chápať ako vyčerpávajúci popis relevantnej problematiky a všetkých možných dôsledkov. Ďalej si dovoľujeme poznamenať, že na niektoré záležitosti uvádzané v tomto bulletine môžu existovať rôzne právne názory. Je teda možné, že v budúcnosti prevládne iný právny názor, ako ten, čo je uvedený v texte.

Za účelom získania ďalších informácií kontaktujte, prosím, partnera / manažéra, s ktorým ste zvyčajne v spojení, alebo nižšie uvedených advokátov tímu Weinhold Legal:



Tomáš Čermák
vedúci advokát
tomas.cermak@weinholdlegal.com



Karin Konečná
advokát
karin.konecna@weinholdlegal.com