

Zmeny v pracovno-právnej a mzdovej legislatíve od roku 2021

28.1.2021

Obsah

- zhrnutie roku 2020, vplyv na 2021
- minimálna mzda
- nový štátny sviatok 28.10.
- „podnikateľské kilečko“
- ďalšie zmeny v 2021– schválené
- očakávané zmeny ZP od 1.3.2021
- očakávané zmeny Kurzarbeit od 2022

Čo sa udialo v roku 2020?

- koronakríza - organizácia práce
- GDPR
- homeoffice
- možnosť nariadiť prácu z domu
- náhrady mzdy v krízovej situácii
- Prvá pomoc a Prvá pomoc plus
- pandemické ošetrovné, pandemické nemocenské
- doba určitá



GDPR: čo priniesol rok 2020 a výzvy v roku 2021 | Securion

Minimálna mzda od 1.1.2021 1/5

Mechanizmus stanovovania minimálnej mzdy – zákon č. 375/2019 Z.z. (zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde)

1. rokovanie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov: 1.4. – 15.7.
2. Hospodárska a sociálna rada: 31.8.
3. vzorec na výpočet mesačnej minimálnej mzdy = 57% priemernej mesačnej nominálnej mzdy zam-ca v hospodárstve SR za kalendárny rok 2 roky predchádzajúce roku 2021 (t.j. za rok 2019 - zmena z. 294/2020 Z.z., lebo pôvodne v zákone 60%)

Minimálna mzda od 1.1.2021 2/5

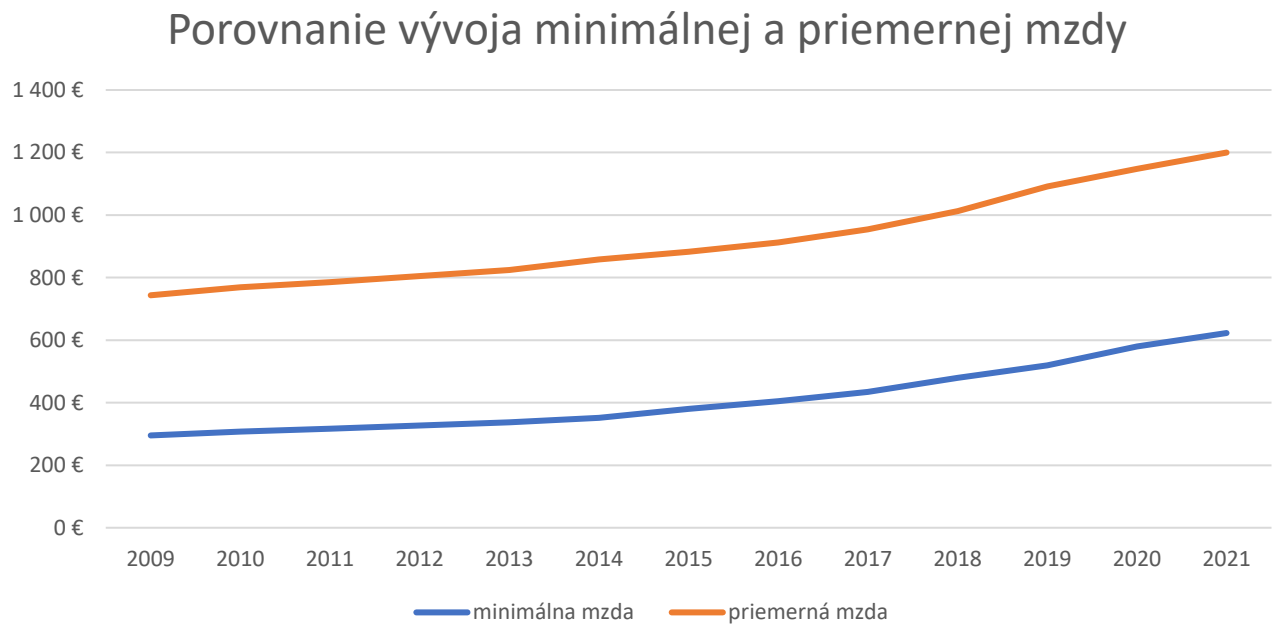
Schválením novely 294/2020 zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde sa s účinnosťou od 1. januára 2021 zmenil spôsob určovania minimálnej mzdy.

§ 9b (prechodné ustanovenia) pre rok 2021 je suma:

- mesačnej minimálnej mzdy **623 eur** po zaokrúhlení na celé eurá nahor. Je to 57% zo sumy priemernej mzdy zverejnenej Štatistickým úradom za rok 2019 a dosiahla sumu 1092 eur.
- minimálnej mzdy za každú odpracovanú hodinu zamestnancom je **3,580 eura** (v prípade ustanoveného týždenného pracovného času 40 hodín týždenne).
- minimálna suma je **záväzná aj pre dohody** o práci mimo pracovného pomeru.

Minimálna mzda od 1.1.2021

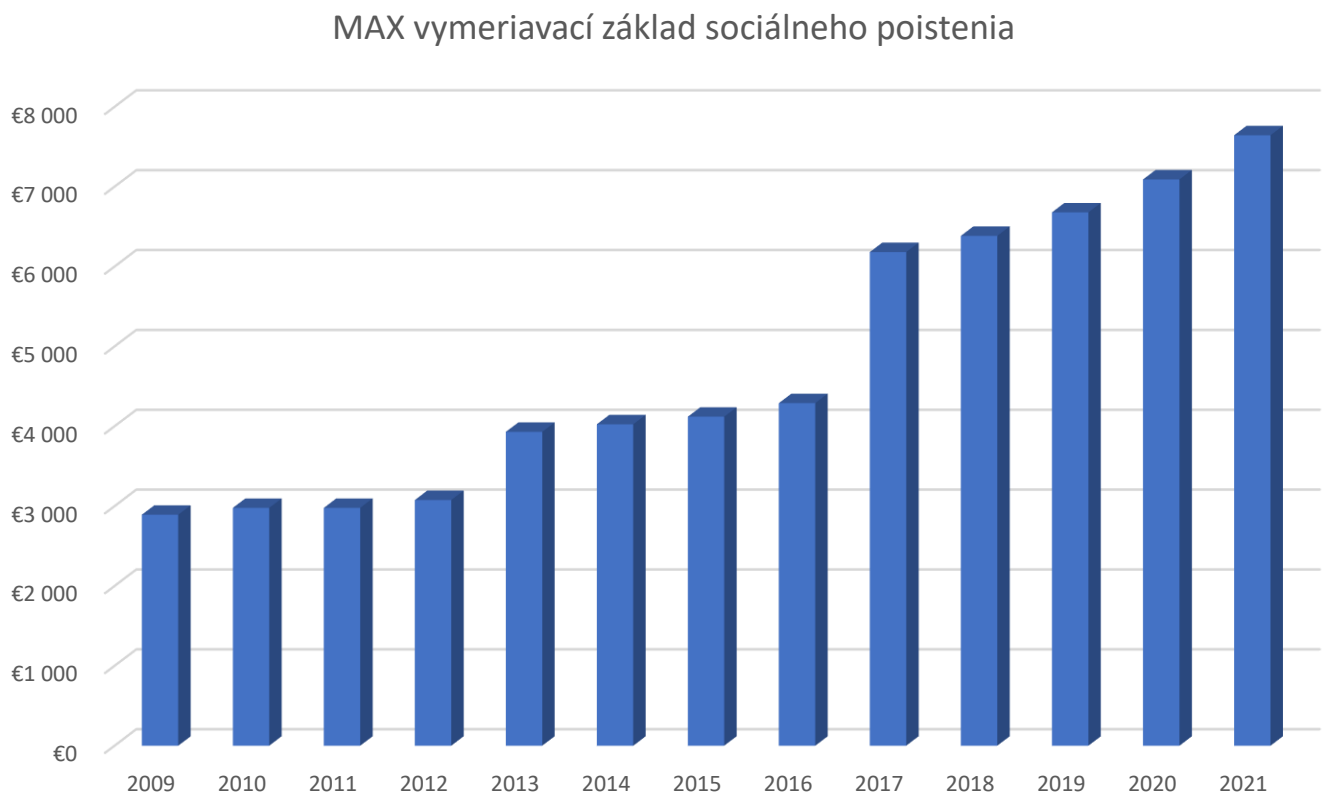
Vývoj minimálnej mzdy



rok	minimálna mzda	priemerná mzda
2009	**296 €**	744 €
2010	308 €	769 €
2011	317 €	786 €
2012	327 €	805 €
2013	338 €	824 €
2014	352 €	858 €
2015	380 €	883 €
2016	405 €	912 €
2017	435 €	954 €
2018	480 €	1 013 €
2019	520 €	1 092 €
2020	580 €	* 1 148 €
2021	**623 €**	-

* odhad

Vývoj maximálnych vymeriavacích základov Sociálneho poistenia



rok	MAX VZ SP
2009	**2 892 €**
2010	2 978 €
2011	2 978 €
2012	3 076 €
2013	3 930 €
2014	4 025 €
2015	4 120 €
2016	4 290 €
2017	6 181 €
2018	6 384 €
2019	6 678 €
2020	7 091 €
2021	**7 644 €**

Minimálna mzda od 1.1.2021 4/5

Odvodové zaťaženie zamestnávateľa 2020 a 2021

Druh poistenia	odvod zamestnávateľa v €		Rozdiel v €
	rok 2020	rok 2021	
mesačná minimálna mzda	580,00 €	623,00 €	43,00 €
nemocenské poistenie 1,4%	8,12 €	8,72 €	0,60 €
invalidné poistenie 3,0%	17,40 €	18,69 €	1,29 €
starobné poistenie 14,0%	81,20 €	87,22 €	6,02 €
poistenie v nezamestnanosti 1,0%	5,80 €	6,23 €	0,43 €
úrazové poistenie 0,8%	4,64 €	4,98 €	0,34 €
garančné poistenie 0,25%	1,45 €	1,55 €	0,10 €
rezervný fond solidarity 4,75%	27,55 €	29,59 €	2,04 €
sociálne poistenie celkom 25,2%	**146,16 €**	**156,98 €**	**10,82 €**
zdravotné poistenie 10%	**58,00 €**	**62,30 €**	**4,30 €**
POISTENIE ZAMESTNÁVATEĽA CELKOM 35,2%	**204,16 €**	**219,28 €**	**15,12 €**

elanor

Minimálna mzda od 1.1.2021 5/5

Celková cena práce zamestnávateľa 2020 a 2021

Položka	rok 2020	rok 2021	rozdiel v €
mesačná minimálna mzda	580,00 €	623,00 €	43,00 €
odvody zamestnanca (13,4%)	77,72 €	83,48 €	5,76 €
odvody zamestnávateľa (35,2%)	204,16 €	219,28 €	15,12 €
CENA PRÁCE	**784,16**	**842,28**	**58,12**

Minimálne mzdové nároky od 1.1.2021

Minimálne mzdové nároky od 1. 1. 2021					
Stupeň náročnosti	Koeficient mzdy	Minimálna mesačná mzda	Minimálna hodinová mzda 40 h/t	Minimálna hodinová mzda 38,75 h/t	Minimálna hodinová mzda 37,5 h/t
1.	1	623	3,580	3,695	3,819
2.	1,2	739	4,247	4,384	4,530
3.	1,4	855	4,914	5,073	5,242
4.	1,6	971	5,580	5,760	5,952
5.	1,8	1087	6,247	6,449	6,663
6.	2	1203	6,914	7,137	7,375

- Výpočet minimálnej mesačnej mzdy podľa stupňa náročnosti práce:

  (580 € x príslušný koeficient náročnosti práce) + 43€

- Minimálne mzdové nároky budú uverejnené každý rok v Zbierke zákonov SR do 1.11. predchádzajúceho príslušnému kalendárnemu roku (od roku 2021 pre rok 2022).

Mzdové zvýhodnenia 2020 a 2021

Mzdové zvýhodnenie	Rok 2020 (€)	Rok 2021 (€)
za prácu v sobotu	1,6665	1,79*
za prácu v nedeľu	3,333	3,58*
za nočnú prácu	1,3332	1,43*
za nočnú rizikovú prácu	1,6665	1,79
za sťažený výkon práce	0,6666	0,72
za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku	3,333	3,58
za neaktívnu pracovnú pohotovosť mimo pracoviska	0,6666	0,72
za sviatok (len dohoda o práci mimo PP)	3,333	3,58

ZMENA: Zrušenie viazanosti niektorých mzdových zvýhodnení na minimálnu mzdu (zmena ZP = fixná sadzba)

* U zamestnávateľa s pravidelným výkonom práce v čase nároku na zvýhodnenie možno za istých podmienok dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia

Nový štátny sviatok od roku 2021

Schválená novela č. 326/2020 Z.z. zákona č. 241/1993 Z.z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v znení neskorších predpisov, ktorou sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. s účinnosťou od 1.1.2021 zavádza nový sviatok 28. október – Deň vzniku samostatného česko-slovenského štátu (§1, písm.e).

28. október nie je dňom pracovného pokoja, ani sviatkom podľa osobitného predpisu (Zákonník práce) – čiže zamestnanci v tento deň pracujú a nemajú nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§2, bod 3):

„Štátny sviatok podľa § 1 písm. e) nie je dňom pracovného pokoja podľa odseku 1 ani sviatkom podľa osobitného predpisu“ (t.j. Zákonník práce).

§94 Zákonníka práce, ods. 1:

„Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“

„Podnikateľské kilečko“ SCHVÁLENÉ 1/4

Zmena niektorých oznamovacích povinností SP

Zákona č. 198/2020 - 114 opatrení – tzv. „prvé podnikateľské kilečko“ na zníženie povinností zamestnávateľov. Platnosť rozložená na obdobie od 21.7.2020 až do 1.1.2023.

S personálnou agendou a spracovaním miezd súvisia nasledovné právne predpisy:

- novela zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorej novelizované ustanovenia v čl. X nadobúdajú účinnosť dňa 21.7.2020, dňa 1.1.2021 a dňa 1.1.2023
- novela zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorej novelizované ustanovenia v čl. XIII nadobudli účinnosť dňa 21.7.2020,
- novela zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorej novelizované ustanovenia v čl. XXII nadobudli účinnosť dňa 21.7.2020.

Sociálna poisťovňa je povinná sprístupniť elektronicky zamestnávateľovi (bez súhlasu dotknutej osoby):

- obdobie, kedy bol zamestnanec uznaný za **dočasne práceneschopného**,
- obdobie potreby osobného a celodenného **ošetrovania** alebo z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti (vrátane OČR počas krízovej situácie),
- obdobie, počas ktorého sa zamestnancovi poskytuje **materské.**

„Podnikateľské kilečko“ SCHVÁLENÉ 2/4

Zmena niektorých oznamovacích povinností do SP

- **odhlásiť sa ako zamestnávateľ** z registra vedeného Sociálnou poisťovňou do 8 dní po skončení zamestnávania posledného zamestnanca od 1.1.2021 **odpadá** (zákon č. 198/2020 Z.z.)
- **ruší** sa povinnosť:
  - **oznamovať zmenu osobných údajov –** mena a priezviska vrátane všetkých predošlých priezvisk, dátumu a miesta narodenia, stavu, zmenu trvalého pobytu. (Tieto povinnosti **zostávajú v prípade zamestnanca**, ktorý **na území SR nemá trvalý alebo prechodný pobyt**. Nahlásiť zmenu je potrebné do 8 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto zmene zamestnávateľ dozvedel.)
  - **oznamovať** Sociálnej poisťovni **začiatok a skončenie** čerpania **materskej dovolenky** alebo **rodičovskej dovolenky** zamestnancom. Ale zostáva povinnosť **oznámiť prerušenie** nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti do ôsmich dní od tohto prerušenia.

„Podnikateľské kilečko“ SCHVÁLENÉ 3/4

- Povinnosť oznamovanie voľných pracovných miest zostáva, ale nesplnenie povinnosti nebude sankcionované.
- Zrušenie povinnosti oznamovať UVZ údaje týkajúce sa zamestnancov v druhej kategórii.

Nemení sa:

- Rekreačný príspevok – povinný nad 49 zamestnancov (Zákonník práce § 152 a)
- Športový príspevok – dobrovoľný (Zákonník práce § 152 b)

„Druhá šanca“ zamestnávateľa od 1.1.2021 4/4

Ak si fyzická a právnická osoba včas nesplní niektoré zákonné povinnosti, ale splní si ich dodatočne v ďalšej **sedemdňovej lehote** po skončení pôvodnej zákonnej lehoty, Sociálna poisťovňa jej pokutu v súlade s § 239 tretej vety písm. b) zákona o sociálnom poistení neuloží.

Ide o zákonné povinnosti : § 142 ods.7, §154 ods.3, §227 ods.2, §227a, §228 – 234, §238, §244, §279, §225i ods.10, §225j ods.12, zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Napríklad:

- **prihlásenie, odhlásenie** zamestnanca do registra poistencov **RLFO**
- **predkladanie výkazu** poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac
- predkladanie **ELDP**
- **dohody** o brigádnickej práci študentov, dohody o vykonanie práce alebo *dohody* o pracovnej činnosti – **uplatnenie** si tzv. **odvodovú výnimku** podľa § 227a zákona o sociálnom poistení
- ak zamestnanec neoznámi Sociálnej poisťovni **ukončenie dočasnej pracovnej neschopnosti do troch dní** odo dňa skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, ak dočasná pracovná neschopnosť trvala viac ako desať dní podľa § 227 zákona o sociálnom poistení.

Ďalšie zmeny od 1.1.2021 SCHVÁLENÉ 1/5

Zákon o dani z príjmov:

- **ruší sa** daňová úľava na kúpeľnú starostlivosť (v RZD za rok 2020 možné uplatniť)
- **zjednodušuje sa** ustanovenie § 5 ods.7 písm. m) – oslobodenie od dane – **nepeňažné plnenie za účelom zabezpečenia dopravy zamestnanca** na miesto výkonu práce a späť podľa §19 ods. 2, písm. s) v úhrne najviac **60 eur** mesačne (zamestnávateľ už nemusí evidovať výšku prispievania zamestnanca);

  §19 ods.2, písm. s): „výdavky zamestnávateľa na miesto výkonu práce a späť z dôvodu, že verejným poskytovateľom pravidelnej dopravy nie je doprava preukázateľne vykonávaná vôbec alebo v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa a zamestnávateľ na tento účel využíva motorové vozidlá zatriedené do kódu klasifikácie produktov 29.10.3

- **zmena** v úprave **daňového bonusu na dieťa od 1.1.2021 a 1.7.2021**

Ďalšie zmeny od 1.1.2021 SCHVÁLENÉ 2/5

DAŇOVÝ BONUS NA DIEŤA ZA OBDOBIE:

1.1. 2021 – 30.6.2021

Dieťa do 6 rokov vrátane	Dieťa nad 6 rokov do 25 rokov vrátane
46,44 €	23,22 €

1.7.2021 – 31.12.2021

Dieťa do 6 rokov vrátane	Dieťa nad 6 do 15 rokov vrátane	Dieťa nad 15 rokov do 25 rokov vrátane
46,44 €	39,47 €	23,22 €

Ďalšie zmeny od 1.1.2021 SCHVÁLENÉ 3/5

- fyzická osoba, ktorá **denne prekračuje hranice do SR za účelom výkonu závislej činnosti** (zdroj je na území SR) – je daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou na SR (rozhraničovacie kritéria pri určovaní daňovej rezidencie)
- pribudla povinnosť viesť v evidencii **identifikačné číslo na daňové účely** u daňovníka s trvalým pobytom v členskom štáte EU, ak mu bolo pridelené (§39, ods. 2, písm. b) + povinný údaj na mzdovom liste – zahraniční zamestnanci budú nahlasovať u SK zamestnávateľa svoj identifikátor z krajiny trvalého pobytu (na účely identifikácie príjmov pri medzinárodnej výmene informácií na zabránenie daňových únikov pri nepriznávaní príjmov zo zahraničia)

Ďalšie zmeny od 1.1.2021 SCHVÁLENÉ 4/5

- **peňažné plnenie pri príležitosti letných dovoleniek a vianočných sviatkov už nebude oslobodené od povinnosti odvodov a dane z príjmov -** nárast celkovej ceny práce

- zamestnávateľ je povinný komunikovať so zdravotnou poisťovňou už iba elektronicky (novela zákona č. 580/2004 Z.z.)

- **identifikačné číslo právneho vzťahu** – IČPV – jedinečný identifikátor jednotlivých právneho vzťahu pridelený Sociálnou poisťovňou pri prihlásení zamestnanca na konkrétny poistný vzťah (novela č. 317/2018 Z.z.; povinnosťou používať v komunikácii so SP od 14.1.2021)

Ďalšie zmeny od 1.1.2021 SCHVÁLENÉ 5/5

- pandemické ošetrovné úprava od 11.1.2021 (vypláca Sociálna poisťovňa)
- úrazový príplatok pre Covid 19 (vypláca Sociálna poisťovňa) novela zákona o Sociálnom poistení 330/2020 Z.z. účinná od 21.11.2020

Cieľ: **optimalizovať rozdiel medzi príjmom zo zárobkovej činnosti pred vznikom choroby z povolania a nemocenského,** resp. náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca počas trvania choroby, kladie si za účel zmenšiť rozdiel v príjme zamestnanca spôsobený chorobou alebo úrazom, ktoré vznikli pri výkone zárobkovej činnosti pre zamestnávateľa povinne úrazovo poisteného.

Nárok na úrazový príplatok má fyzická osoba, definovaná v § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení, ak je počas krízovej situácie uznaná za dočasne **práceneschopnú z dôvodu ochorenia COVID-19**, ktoré vzniklo pri výkone činnosti uvedenej v § 17 ods. 2, kde **je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť činnosti plnenia pracovných úloh alebo pracovných činností** (potvrdzuje zamestnávateľ na tlačive Oznámenie poistnej udalosti COVID-19 dostupnom na webe Sociálnej poisťovne).

Suma úrazového príplatku je 25% DVZ pre úrazové dávky.

Aktuality od 27.1.2021 – vyhláška č. 14/2021 UVZ

Vo vestníku vlády SR bola vydaná dňa 21.1.2021 vyhláška č. 14/2021 UVZ SR, ktorá **od 27.1.2021 05:00 hod. do uplynutia 2.2.2021** z dôvodu ochrany života a zdravia všetkým zamestnávateľom, v pracoviskách a iných priestoroch zamestnávateľa **nariaďuje zakázať vstup zamestnancom**, okrem zamestnancov podľa § 2 ods. 2, na tieto pracoviská a do iných priestorov zamestnávateľa (§2, ods. 1).

(§2 ods. 2): zákaz vychádzania na cestu do a zo zamestnania podľa § 2 ods. 1 sa nevzťahuje na:

a) osobu, ktorá sa preukáže potvrdením o **negatívnom výsledku RT-PCR testu** alebo potvrdením o negatívnom výsledku antigénového testu certifikovaného na území európskej únie na ochorenie COVID-19 vykonaného v období od 18. januára,

b) osobu, ktorá **prekonala ochorenie COVID-19** a má o jeho prekonaní doklad nie starší ako tri mesiace,

c) osobu, ktorá sa preukáže, že jej **bolo diagnostikované ochorenie COVID-19** v období od 2. novembra 2020 do 17. januára 2021, 2 vyhláška úradu verejného zdravotníctva slovenskej republiky č. 43/2020 v. V. SR, ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia k povinnostiam poskytovateľov zdravotnej starostlivosti a poskytovateľov sociálnych služieb. Čiastka 8/2021 vestník vlády slovenskej republiky strana 41

d) osobu **zaočkovanú** proti ochoreniu COVD-19 **aj druhou dávkou** vakcíny a od tohto očkovania uplynulo aspoň 14 dní,

e) **dieťa do desiatich rokov** veku,

Aktuality od 27.1.2021 – vyhláška č. 14/2021 UVZ

f) osobu, ktorej **zdravotný stav** alebo zdravotná kontraindikácia **neumožňuje** vykonanie testu na ochorenie COVID-19,

g) osobu, ktorej bolo diagnostikované stredne ťažké alebo ťažké **mentálne postihnutie**,

h) osobu dispenzarizovanú so závažnou poruchou **autistického** spektra,

i) osobu dispenzarizovanú pre ťažký, vrodený alebo získaný **imunodeficit**,

j) **onkologických pacientov** po chemoterapii alebo transplantácii, ktorí majú leukopéniu alebo osoby s onkologickou liečbou alebo inou liečbou ovplyvňujúcou imunitný systém (napr. Biologickou liečbou) z dôvodu rizika z omeškania pravidelného podania liečby, rádioterapie alebo inej plánovanej liečby napr. onkológom, hematológom alebo rádiológom plánovanej liečby,

k) osobu, ktorá bola počas dní 18. januára 2021 až 26. januára 2021 v **izolácií** v domácom prostredí alebo karanténnom ubytovacom zariadení alebo bola **uznaná za dočasne práceneschopnú z dôvodu karantény svojím všeobecným lekárom** pre dospelých alebo všeobecným lekárom pre deti a dorast a **nemusela sa podrobiť testu na ochorenie COVID-19.**

Zamestnávateľ je oprávnený požadovať od zamestnanca vstupujúceho na pracovisko alebo do iných priestorov zamestnávateľa **predloženie príslušného dokladu**, ktorý preukazuje niektorú zo skutočností podľa § 2 ods. 2; do tohto dokladu je zamestnávateľ **oprávnený nahliadnuť.**

V prípade, keď zamestnávateľ **zakáže** zamestnancovi vstup na pracovisko alebo do iných priestorov zamestnávateľa podľa § 2 ods. 1, pričom zamestnanec nevie preukázať, že spĺňa niektorú z výnimiek podľa § 2 ods. 2, je toto **odopretie vstupu** považované za odopretie vstupu z dôvodu, že **zamestnanec nespĺňa požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§5 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).**

Aktuality od 27.1.2021 – vyhláška č. 14/2021 UVZ

- ak sa zamestnanec **testovania na Covid-19 zúčastní počas pracovnej zmeny**, jeho neprítomnosť v práci na čas testovania a čas cesty tam a späť je možné považovať za prekážku v práci na strane zamestnanca podľa §141 ods.2 písm. a) Zákonníka práce – pracovné voľno s náhradou mzdy
- ak sa zamestnanec **testovania na Covid-19 nezúčastní** na zákl. vlastného rozhodnutia (a nespĺňa inú z výnimiek), je povinný dodržať zákaz vychádzania (t.j. nemôže sa dostaviť na pracovisko)

Možnosti riešenia neprítomnosti zamestnanca na pracovisku:

- ❑ neprítomnosť na pracovisku sa považuje za **prekážku v práci na strane zamestnanca z dôvodu všeobecného záujmu** ako plnenie občianskej povinnosti pri opatreniach proti prenosným chorobám (§137, ods. 4, písm. d ZP) – pracovné voľno bez náhrady mzdy (ak z KZ alebo dohody medzi zam-com a zam-ľom nevyplýva inak); dopady na zam-ca: prerušenie soc. poistenia, samoplatiteľ v ZP a doplatiť ZP
- ❑ práca z domácnosti zamestnanca (tzv. homeoffice)
- ❑ nariadenie dovolenky na žiadosť zamestnanca
- ❑ čerpanie náhradného voľna
- ❑ poskytnutie pracovného voľna, ktoré si zamestnanec dodatočne odpracuje

Národný inšpektorát práce odporúča citlivo posudzovať každý jednotlivý prípad, aby výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov nebol v rozpore so zákonom, dobrými mravmi a na škodu zamestnanca.

Ďalšie zmeny od 1.4.2021 SCHVÁLENÉ 1/2

Nová nemocenská dávka - tehotenské

Nová nemocenská dávka (vypláca Sociálna poisťovňa):

- **tehotenské** – nárok od začiatku 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu (t.j. od 13 týždňa tehotenstva) v sume 15% denného vymeriavacieho základu (DVZ), minimálne 10% Max DVZ, ak žena bola nemocensky poistená najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch. Žena stratí nárok na vyplácanie tehotenskej dávky dňom skončenia tehotenstva.
- **tehotenské štipendium** - Pre nepracujúce tehotné študentky vysokých škôl a plnoleté tehotné študentky stredných škôl, ktorým nevznikne nárok na priznanie tehotenského ako nemocenskej dávky, sa má od začiatku 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu zaviesť tehotenské štipendium v sume 200 eur.

Ďalšie zmeny od 1.4.2021 SCHVÁLENÉ 2/2

Zmeny pri poskytovaní ošetrovného

Platnosť zmien pri poskytovaní ošetrovného **bola posunutá od 1.4.2021**.

- **Krátkodobé** ošetrovné bude predĺžené na **14 kalendárnych dní**. Prerušenie povinného poistenia nastane 15. dňom trvania OČR. (zákon 461/2003 § 42 odst. 4)
- Rozšíril sa okruh osôb, ktoré je možné ošetrovať o osoby v priamom príbuzenskom vzťahu – ako sú vnuci a starí rodičia a súrodenci navzájom.

- **Dlhodobé** ošetrovné - možnosť ošetrovania blízkych príbuzných po hospitalizácii v trvaní najmenej 5 dní s následnou potrebou ošetrovania pacienta v domácom prostredí najmenej 30 dní, ale aj pre tých, ktorí sú paliatívnymi pacientmi. **Trvanie ošetrovania max. 90 dní** s možnosťou, aby sa príbuzní vystriedali v starostlivosti. (zákon 461/2003 § 39 odst. 4)

V prípade viacerých očr v roku, ktorých dôvodom budú rôzne choroby bude možnosť čerpať ošetrovné x krát po 90 dni

Očakávané zmeny ZP od 1.3.2021 1/5

§ 52 - Domácka práca/ Telepráca

- Definícia: práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, ale vykonáva sa pravidelne v rozsahu celého ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca.
- Domácka práca/Telepráca vs. Homeoffice
  - ❑ Domácka práce/telepráca (pravidelne = písomná dohoda)
  - ❑ Homeoffice (ako príležitostná práca z domácnosti zamestnanca = súhlas /dohoda)
- Organizácia pracovného času – samorozvrhovanie /dohoda so zamestnávateľom
- Povinnosť zamestnanca – informovať bezodkladne zamestnávateľa o technických problémoch, kt. mu znemožňujú prácu (napr. výpadok internetu)
- Právo zamestnanca „na odpojenie“

- Nové povinnosti zamestnávateľa :
  - uhrádzať zvýšené náklady zamestnanca, ak využíva vlastné vybavenie (výdavky opodstatnené a zdokumentované)
  - zabezpečovať ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci (ale: zamestnanec si sám určuje miesto výkonu práce)

Očakávané zmeny ZP od 1.3.2021 2/5

§152 - Finančný príspevok na stravovanie

- Nebude možné uplatniť u všetkých zamestnávateľov.
- Právo výberu len u zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom zmluvnom stravovacom zariadení.
- Finančný príspevok – bez dane a odvodov
- Interný predpis:
  - ❑ akým spôsobom sa realizuje výber zamestnanca,
  - ❑ lehota na výber zo strany zamestnanca,
  - ❑ minimálna doba viazanosti výberom (max 24 mesiacov)

- Nový §250 p - prechodné obdobie do 31.12.2021 – ak zamestnávateľ uzatvoril zmluvy o sprostredkovaní stravovania (formou stravovacích poukážok) pred 1.3.2021, zamestnanec má možnosť výberu najneskôr od 1.1.2022.

Očakávané zmeny ZP od 1.3.2021 3/5

§ 40 – zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa

- §40 nová definícia – zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa: zamestnanec, ktorý sa osobne stará o **vlastné dieťa** vrátane **striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov** a tiež zamestnanec, ktorý sa osobne stará o **dieťa zverené mu do starostlivosti** nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu.
- § 103 - alikvotný rozsah výmery dovolenky (podľa počtu dní starostlivosti o dieťa) – účinnosť od 1.1.2022
- Nárok na zvýšený nárok na dovolenku zamestnanca do 33 rokov z dôvodu starostlivosti o dieťa – zamestnanec musí písomne oznámiť a preukázať
- Nemá nárok rozvedený zamestnanec, ak dieťa zveril súd druhému rodičovi
- Platí povinnosť zamestnanca oznamovať zmenu včas

Očakávané zmeny ZP od 1.3.2021 4/5

§ 227 – Dohoda o brigádnickej práci študentov

- za fyzickú osobu, ktorá má štatút **žiaka strednej školy** považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31.10. toho istého kalendárneho roka – preukázať doklad o riadnom ukončení štúdia
- za fyzickú osobu, ktorá má štatút **študenta dennej formy vysokoškolského štúdia** sa považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia 1. stupňa do 31.10. toho istého kalendárneho roka – preukázať doklad o riadnom ukončení štúdia
- práca na základe dohody o brigádnickej práci študenta možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku a zároveň je študentom dennej formy štúdia

Očakávané zmeny ZP od 1.3.2021 5/5

§ 230 – Odborová organizácia

- za odborovú organizáciu koná odborový orgán určený jej stanovami
- odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a o tom, kto za ňu koná a predložiť mu zoznam členov príslušného odborového orgánu (§230 ods. 1 ZP)
- podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že **všetci členovia príslušného odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom**, ak sa odborová organizácia so zamestnávateľom nedohodne inak (§230 ods. 2 ZP)
- výnimka: neuplatňuje sa na člena príslušného odborového orgánu počas 6 mesiacov odo dňa skončenia jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa

Očakávané zmeny od r. 2022 1/2

Ostatné plánované zmeny

Koncepcia skrátenej práce (**Kurzarbeit**/Short-time work) - uznesenie vlády č. 673 z 21. októbra 2020 - predložilo MPSVaR návrh zákona na riešenie dôsledkov krízových situácií (v r. 2020 riešenie „Prvá pomoc“ a Prvá pomoc+“) – pasívne opatrenie trhu práce – **poskytovanie nárokovej podpory,** účelovo jednoznačne určenej - **náhrady mzdy zamestnanca**, v období zákonom určených mimoriadnych, neočakávaných a ďalších situáciách, **vonkajších faktorov** a okolností vyššej moci, **ktoré nie je možné ovplyvniť**, pričom má **dočasný charakter**, čím dochádza k významne negatívnym vplyvom na pracovné miesta trhu práce, alebo na podnikanie, vedúcich k ich ohrozeniu až zániku.

- Základom bude založenie nového poistného fondu v rámci Sociálnej poisťovne (fond udržania zamestnanosti). Zvažuje sa možnosť, aby poistenie v nezamestnanosti bolo presunuté do tohto fondu, aby sa nezvyšovalo odvodové zaťaženie zamestnávateľov.

Kurzarbeit	ČR	Rakúsko Kurzarbeiterhilfe	Nemecko Kurzarbeitergeld	Slovensko - návrh
Štátny príspevok	60-100 % z HM	80-90 % z ČM	60-87 % z ČM	Max 60 % z ČM

https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/kurzarbeit-porovnanie.pdf

Očakávané zmeny od r. 2022 2/2

Ostatné plánované zmeny

Obmedzenie činnosti zamestnávateľa – je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa v takom rozsahu, že zamestnávateľ nemôže najmenej 1/3 zamestnancov prideľovať prácu v rozsahu najmenej 10% ustanoveného týždenného pracovného času.

Tabuľka vpravo skutočnosť pred pandémiou a navrhované možnosti riešenia na Slovensku po začatí pandémie a príklad určenia náhrady pri 100% výpadku práce po prijatí zákona o skrátenej koncepcii práce.

Zamestnanec		Kurzarbeit - 100% výpadok práce	
Hrubá mzda	1 100,00 €	Štát (60% z ČM)	504,90 €
Čistá mzda	841,50 €	Zamestnávateľ (20% z ČM)	168,30 €
Cena práce	1 487,20 €	Čistá mzda po znížení	673,20 €

Slovensko

(Príspevok na podporu udržania pracovných miest - § 50k)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Zamestnávateľ, ktorý najmenej tri mesiace pred podaním žiadosti o poskytnutie príspevku udržal pracovné miesta aj v prípade pretrvávajúcich vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov, na základe ktorých po dohode s úradom práce na prechodné obdobie obmedzí svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom prideľovať prácu v rozsahu najmenej 6 % a najviac 40 % ustanoveného týždenného pracovného času.	Oprávnení žiadatelia sú A) zamestnávatelia, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť alebo obmedziť svoju činnosť rozhodnutím Úradu verejného zdravotníctva SR. B) Zamestnávatelia, ktorí udržia pracovné miesta aj v prípade prerušenia alebo obmedzenia svojej činnosti počas vyhlásenej mimoriadnej situácie.
Výška	Mesačná výška príspevku je 50 % z náhrady mzdy poskytnutej zamestnancovi, najviac 60 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárnemu roku.	A) 80% mzdy (mesačne najviac vo výške €1100 na zamestnanca) B) 80% mzdy (mesačne najviac vo výške € 880 na zamestnanca) alebo paušálny príspevok na úhradu časti mzdových nákladov na každého zamestnanca v závislosti od poklesu tržieb.
Max. trvanie	12 mesiacov (z toho však v úhrne najviac 120 dní, v ktorých bola zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy. Ak bola dohoda o poskytnutí príspevku uzatvorená na kratšie obdobie ako 12 mesiacov, úhrn počtu dní, za ktoré sa poskytne príspevok, sa pomerne kráti).	
Financovanie	Verejné zdroje	Verejné zdroje,

https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/kurzarbeit-porovnanie.pdf

www.elanor.sk edita.assadova@elanor.sk +421 907 228 742
www.elanor.sk andrea.lazanova@elanor.sk +421 2 208 395 68
Elanor Slovakia, spol. s r.o., Miletičova 23, 821 09 Bratislava

elanor

Precíznosť a odhodlanie

