

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

Vážený klient,	Dear Client,
radi by sme Vás informovali, že dňa 2.04.2020 Národná rada SR schválila návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a niektoré ďalšie zákony. Účinnosť nadobudne po podpise prezidentky dňom vyhlásenia v Zbierke zákonov.	We would like to inform you that on 2 April 2020, the National Council of the Slovak Republic approved a bill amending the Labour Code and certain other acts. It shall enter into force upon the signature by the President on the day of its declaration in the Collection of Laws.
Táto novela upravuje odchýlky od štandardných ustanovení Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov od ich skončenia.	This amendment comprehensively regulates deviations from the standard provisions of the Labour Code during an extraordinary situation, emergency, or state of emergency and for within two months of their termination.
1. Nariadenie práce z domu	1. Ordering work from home
Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť zamestnancovi prácu z domu, ak to povaha jeho práce umožňuje.	The employer is entitled to order the employee to work from home if the character of his/her work allows so.
Rovnako, aj zamestnanec má právo vykonávať svoju prácu z domu, ak to povaha jeho práce umožňuje a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa.	Likewise, an employee shall have the right to perform work from home if the character of his/her work so permits and there are no serious operational reasons on the part of the employer preventing such manner of performing of work.
2. Náhrada mzdy vo výške 80% priemerného zárobku	2. Wage compensation of 80% of average earnings
Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ktorá je dôsledkom rozhodnutia príslušného orgánu alebo vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, patrí mu náhrada mzdy vo výške 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy. Ustanovenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť v takýchto prípadoch náhradu mzdy vo výške zodpovedajúcej minimálne	If an employee is unable to perform work due to obstacles to work on the part of the employer as resulting from a decision of the competent authority or a declaration of an extraordinary situation, emergency, or state of emergency, they shall be entitled to 80% of their average earnings, in any case not less than minimum wage. The provision of § 142 par. 4 of the Labour Code, according to which the employer can agree with the employees' representatives in such cases on a wage compensation equal to at least 60% of the average earnings, remains unaffected.

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

60% priemerného zárobku, tým nie je dotknuté.	
3. Rozvrhnutie pracovného času	3. Scheduling of Working Time
Zamestnávateľ môže flexibilnejšie oznamovať pracovné zmeny, nakoľko podľa novely zákona postačuje, ak zmeny oznámi 2 dni dopredu (štandardne musí zamestnávateľ oznamovať rozvrh 1 týždeň vopred). Po dohode so zamestnancami môže byť táto doba aj kratšia.	The employer should be able to notify the working shifts more flexibly. According to the bill, it should be sufficient to notify the shifts 2 days in advance (the standard being that the employer notifies the schedule 1 week in advance). Upon agreement with employees, this period may be even shorter.
4. Určenie čerpania dovolenky	4. Determination of drawing of paid holiday
Lehota na oznámenie čerpania dovolenky zo strany zamestnávateľa sa skracuje na 7 dní (oproti štandardným 14 dňom). V prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z minulého roka stačí oznámenie 2 dni vopred. So súhlasom zamestnanca môžu byť tieto lehoty skrátené.	The advance period in which the employer must notify the drawing of paid holiday to the employee should be reduced from 7 days (compared to the standard 14 days). For unused holidays carried over from last year, a notice of 2 days in advance shall be sufficient. These periods may be shortened with the agreement of the employee.
5. Neprítomnosť zamestnancov z dôvodu karantény alebo izolácie	5. Absence of employees due to quarantine or isolation
Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci ak mu v práci bráni dôležitá osobná prekážka, ktorou je karanténa alebo izolácia, prípadne starostlivosť o chorého člena rodiny alebo o dieťa. Zamestnávateľ takémuto zamestnancovi nevypláca náhradu mzdy. Počas tejto prekážky v práci zamestnávateľ nesmie dať takémuto zamestnancovi výpoveď (zamestnanec je na účely ochrany považovaný za dočasne práceneschopného). Po skončení tejto prekážky je zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca na rovnaké pracovisko, ak to nie je možné, tak na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.	The employer is obliged to excuse an absent employee if he/she is prevented from working due to an important personal obstacle – quarantine or isolation, or care for a sick family member or child. To such employee, the employer shall not provide wage compensation. For the duration of this obstacle, the employer may not give notice to such employee (for the purpose of protection against dismissal, the employee is considered temporarily incapable of work). Upon expiry of the obstacle, the employer is obliged to assign the employee to the same workplace or, if this is not possible, to another job corresponding to the employment contract.
6. Zmena zákona o bezpečnosti a ochrane	6. Amendment to the Act on Occupational

zdravia pri práci (ZoBOZP)	Health and Safety (OHS Act)
<p>Navrhovanou zmena ZoBOZP zamestnávateľovi počas mimoriadnej situácie odpadáva povinnosť oboznamovať nového/preradeného zamestnanca s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochranu zdravia pri práci. Lehoty na splnenie niektorých povinností počas krízového obdobia spočívajú, ak nie je možné objektívne splniť príslušné povinnosti. Nesmie však dôjsť k ohrozeniu zdravia a života zamestnanca. Uvedené povinnosti sa musia splniť v zásade len čo to bude možné, najneskôr do 1 mesiaca odo dňa skončenia krízovej situácie.</p>	<p>The proposed amendment to the OHS Act eliminates, for the duration of the state of emergency, the duty of the employer to familiarise the new/re-assigned employee with occupational health and safety regulations. During the crisis situation, the deadlines for fulfilling certain obligations shall be put on hold if it is not possible to fulfil the respective obligation objectively. However, the health and life of the employee must not be endangered. These obligations must, in principle, be fulfilled as soon as possible and no later than 1 month after the end of the crisis situation.</p>
<p>7. Novela zákona o sociálnom poistení</p>	<p>7. Amendment to the Social Insurance Act</p>
<p>V zmysle novely sa predlžuje podporné obdobie na poberanie dávky v nezamestnanosti, ktoré by uplynulo počas krízovej situácie o 1 mesiac. Vláda má počas trvania krízovej situácie a v období dvoch mesiacov po jej skončení právo upravovať podmienky vyplácania dávky v nezamestnanosti.</p> <p>Novela taktiež priznáva nárok na ošetrovné aj osobám, ktoré sú nemocensky poistené a ktorým sa končí rodičovská dovolenka počas krízovej situácie a potreba o zabezpečenie celodennej a osobnej starostlivosti trvá.</p>	<p>This amendment extends the support period for receiving unemployment benefits, which would expire during a crisis situation, by 1 month. The Government may regulate the conditions for the payment of unemployment benefits during the crisis situation and for the period of two months after the end of the crisis.</p> <p>The amendment also grants entitlement to nursing benefits to persons who are sickness-insured whose parental leave ends during a crisis situation and the need to provide full-time and personal care remains.</p>
<p>8. Novela zákona o službách zamestnanosti</p>	<p>8. Amendment to the Employment Services Act</p>
<p>Touto novelou sa dopĺňa predchádzajúca novela tohto zákona, ktorou sa zaviedol príspevok na podporu udržania zamestnanosti. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku, ktorými sú najmä splnenie daňových a odvodových povinností zamestnávateľa, neporušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, sa bude preukazovať čestným vyhlásením žiadateľa.</p>	<p>This amendment supplements the previous amendment to this Act, which introduced a contribution to support the maintenance of employment. Fulfillment of the conditions for granting the contribution, which are in particular the fulfillment of the employer's tax and levy obligations, and non-infringement of the prohibition on illegal employment, will be proved by the</p>

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

U zamestnávateľa, ktorému sa príspevok poskytuje a ktorý musí byť zapísaný do registra partnerov verejného sektora, sa do 31.12.2020 bude táto povinnosť považovať za splnenú.

applicant's affidavit. For the employer to whom the contribution is to be granted and which must be registered in the public sector partner register, this obligation shall be deemed to have been fulfilled by 31.12.2020.