

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

Vážený klient,	Cher 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.	Nous avons le plaisir de vous informer que le 2.04.2020 le Conseil national de la République slovaque a approuvé la proposition de loi qui modifie et complète le Code du travail et d'autres lois. La prise d'effet aura lieu après la signature par le Président le jour de l'annonce dans le recueil des lois.
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.	Cet amendement adapte de manière complexe les dérogations aux dispositions standards du Code du travail dans le temps de la situation exceptionnelle, de l'état d'urgence ou de l'état d'exception, et durant deux mois après qu'il aura pris fin.
1. Nariadenie práce z domu	1. Ordre de travailler de la maison
Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť zamestnancovi prácu z domu, ak to povaha jeho práce umožňuje.	L'employeur est autorisé à ordonner à l'employé le travail de la maison, si le contenu de son travail lui permet.
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.	De même l'employé a le droit d'exercer son travail de la maison si le contenu de son travail le lui permet et qu'il n'est pas empêché par une raison grave d'exploitation du côté de l'employeur.
2. Náhrada mzdy vo výške 80% priemerného zárobku	2. Compensation salariale à hauteur de 80% de la rémunération moyenne
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	Si l'employé ne peut pas exercer le travail pour la raison de l'obstacle au travail du côté de l'employeur, qui est la conséquence de la décision de l'autorité compétente ou de la déclaration de situation exceptionnelle, de l'état d'urgence ou de l'état d'exception, il a droit à une rémunération de 80% de sa rémunération moyenne, mais au moins dans le montant du salaire minimum. L'article § 142 al. 4 du

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť v takýchto prípadoch náhradu mzdy vo výške zodpovedajúcej minimálne 60% priemerného zárobku, tým nie je dotknuté.	Code du travail, d'après lequel l'employeur peut avec le représentant des salariés convenir dans de tels cas d'une compensation salariale dans un montant correspondant à au moins 60% de la rémunération moyenne, n'est pas touché.
3. Rozvrhnutie pracovného času	3. Répartition du temps de travail
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.	L'employeur peut annoncer de manière plus flexible les changements de relève de travail ; l'amendement au Code du travail prévoit entre autres qu'il sera suffisant que le changement soit annoncé 2 jours à l'avance (ordinairement il doit les annoncer 1 semaine à l'avance). Par accord avec l'employé, le délai peut être raccourci.
4. Určenie čerpania dovolenky	4. Détermination de la prise de congés
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.	Le délai pour annoncer la prise de congés du côté de l'employeur est raccourci à 7 jours (contre ordinairement 14 jours). En cas de congés restant de l'année précédente, le délai est de 2 jours à l'avance. Avec l'accord de l'employé ce délai peut être raccourci.
5. Neprítomnosť zamestnancov z dôvodu karantény alebo izolácie	5. Absence de l'employé pour raison de quarantaine ou de confinement
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 pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa	L'employeur a l'obligation d'excuser l'absence de l'employé au travail s'il est empêché par un obstacle personnel sérieux au travail, tel que quarantaine ou confinement, éventuellement soin d'enfant ou de membre de famille malade. Dans ce cas, l'employeur ne paye pas de compensation salariale à un tel employé. Pendant le temps de cet obstacle au travail l'employeur ne peut pas remettre un licenciement à un tel employé (dans un but

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

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.	de protection contre le licenciement du côté de l'employeur, l'employé est considéré comme en incapacité temporaire de travail). Après la fin de cet obstacle l'employeur est tenu de redonner à l'employé le même poste de travail, et si cela n'était pas possible, un autre poste de travail correspondant à son contrat de travail.
6. Zmena zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ZoBOZP)	6. Changement à la loi sur la sécurité et la protection de la santé au travail (« loi HSCT »)
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.	L'amendement proposé à la loi HSCT allège les obligations de l'employeur pendant la situation exceptionnelle, d'informer les employés nouveaux/reclassés des prescriptions pour assurer la sécurité et la protection de la santé au travail. Les délais pour accomplir toute obligation d'après cette loi pendant le temps de crise ne s'écoulent pas, s'il n'est pas possible objectivement d'accomplir les obligations applicables. Cela ne signifie pas cependant qu'il puisse entraîner de menace sur la santé et la vie des employés. Les obligations ci-dessus doivent être exécutées autant qu'il est possible, au plus tard un mois à compter de la fin de la situation de crise.
7. Novela zákona o sociálnom poistení	7. Amendement à la loi sur l'assurance sociale
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 upravovať podmienky vyplácania dávky v nezamestnanosti.	Au sens de l'amendement, est allongé la durée de couverture pour recevoir les allocations-chômage, qui expirerait d'un mois pendant la situation de crise. Pendant la durée de la situation de crise et pendant un délai de deux mois après qu'elle aura pris fin, le gouvernement adaptera les conditions de paiement des allocations-chômage.
Novela taktiež priznáva nárok na ošetrovné aj osobám, ktoré sú nemocensky poistené a ktorým sa končí rodičovská dovolenka	De même l'amendement reconnaît le droit à la prise en charge des frais médicaux pour les personnes qui bénéficient d'une

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

počas krízovej situácie a potreba o zabezpečenie celodennej a osobnej starostlivosti trvá.	assurance maladie, dont les congés parentaux se finissent pendant le temps de la situation de crise, et dont le besoin de soins journaliers et en personne continue.
8. Novela zákona o službách zamestnanosti	8. Amendement à la loi sur les services d'emploi
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. 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.	L'amendement complète l'amendement précédent à cette loi qui introduisait une contribution au maintien de l'emploi. L'accomplissement des conditions pour accorder la contribution, notamment l'accomplissement par l'employeur de ses obligations fiscales et liées au versement des cotisations et l'absence de violation de l'interdiction du travail illégal, sera établi par une déclaration sur l'honneur du demandeur. Pour l'employeur à qui est fournie la contribution et qui doit être inscrit sur le registre des partenaires du secteur public, cette obligation sera considérée comme remplie jusqu'au 31.12.2020.