



NEWSLETTER

ELEKTRONICKÁ KOMUNIKÁCIA SO ZAMESTNANCAMI

PRAKTICKÉ PRÍKLADY OHĽADOM
NOVELY ZÁKONNÍKA PRÁCE

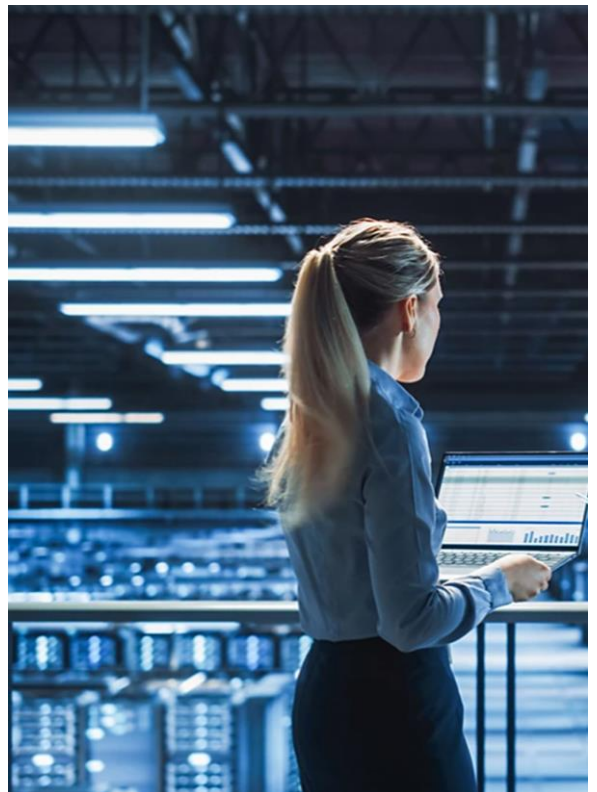
Nedávna novela Zákonníka práce v dvoch ohľadoch príjemne prekvapila zamestnávateľov zvyknutých skôr na opačný trend, teda na sprísňovanie ochrany zamestnancov a rastúcu byrokráciu.

Pravidlá elektronickej komunikácie oficiálne zavedené

Prvou pozitívnou zmenou je priblíženie zákona k praxi zavedením jasných **pravidiel elektronickej komunikácie**. Podľa aktuálneho znenia Zákonníka práce tak zamestnávatelia môžu v množstve prípadov poskytovať informácie zamestnancom v elektronickej forme, čím sa odbúrala zbytočná administratívna záťaž spojená s „paperwork“.

Podmienok, za ktorých je elektronické doručovanie možné, je naozaj len niekoľko. Jednou z týchto podmienok je napr., aby mal zamestnanec k elektronickej podobe informácie prístup.

Možno len odporúčať, aby si zamestnávatelia priamo do pracovnej zmluvy alebo do dodatku k pracovnej zmluve priamo ustanovili vyhlásenie zamestnanca, že berie na vedomie, že spĺňa predpoklady elektronickeho doručovania informácií. Ak sa teda zamestnávateľ rozhodne poskytovať informácie zamestnancom elektronicou formou, je potrebné myslieť na podmienky, ktorých splnenie sa vyžaduje, a to ešte pred elektronickým informovaním.



Kontroly zo strany Inšpektorátu práce, či Sociálnej poisťovne takmer nikdy neprichádzajú náhodne. V drvivej väčšine prípadov ich vyvolá podnet bývalého či súčasného zamestnanca. Je preto dôležité zaistiť, aby na takéto podnety neexistoval dôvod.

Nová možnosť zamestnávateľa jednostranne meniť pracovné podmienky

Ešte významnejšia je zmena týkajúca sa obsahu pracovnej zmluvy. Štruktúra pracovnej zmluvy sa zjednodušila. Oproti minulosti, kedy sa obsah pracovnej zmluvy delil na tzv. podstatné a pravidelné náležitosti a tzv. náhodilé zložky, od 01.11.2022 sa povinne musia dohodnúť v pracovnej zmluve len štyri podstatné náležitosti (druh práce a jeho charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu a mzdové podmienky).



Pri ostatných pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania má zamestnávateľ voľbu, či ich zahrnie do pracovnej zmluvy (kedy by sa dali meniť len so súhlasom zamestnanca, formou zmeny pracovnej zmluvy), alebo či ich poskytne vo forme písomnej informácie, ktorú môže zamestnávateľ meniť jednostranne.

Písomnou informáciou totiž zamestnávateľ deklaruje existenciu pracovných podmienok, ktoré u neho platia a oznamuje ich zamestnancovi, ktorý ich zmeny musí akceptovať.

Táto zmena priniesla zamestnávateľom aj možnosť jednostranne meniť niektoré „pravidlá hry“

Okrem zníženia administratívnej záťaže, kedy podľa predchádzajúcej právnej úpravy sa pri zmene podmienok vyžadovalo uzatvorenie dodatku k pracovnej zmluve, táto zmena priniesla zamestnávateľom aj možnosť jednostranne meniť niektoré „pravidlá hry“. Nie je preto prekvapením, že zamestnávatelia aktuálne upravujú svoje „vzorové“ pracovné zmluvy, aby z tejto legislatívnej zmeny pre seba vytiažili čo najviac.

Novela umožňuje zamestnávateľovi jednostranne určovať/meniť miesto výkonu práce (ak ich bolo určených viac) alebo výmeru dovolenky, ako aj spôsob rozvrhnutia pracovného času, čo znamená, že zamestnávateľ môže rátať s väčšou flexibilitou zamestnancov a naopak, zamestnanci na ňu budú musieť byť pripravení pri plánovaní svojich mimopracovných aktivít.

„Zamestnávateľ môže rátať s väčšou flexibilitou zamestnancov a naopak, zamestnanci na ňu budú musieť byť pripravení.“

Pokiaľ máte záujem zrevidovať svoju pracovnoprávnu dokumentáciu, nastaviť nové procesy, ktoré Vám zjednodušia agendu týkajúcu sa oblasti pracovného práva alebo vypracovať dokumenty na mieru, obráťte sa na:

Autorky článku



Eva Belková

BSO PARTNER

Direct +421 2 5710 6677

belkova@bdoslovakia.com



Kristína Drábiková

SENIOR ASSOCIATE

Direct +421 2 5920 8611

drabikova@bdoslovakia.com



ADRESA KANCELÁRIE BDO V BRATISLAVE

BDO Services, spol. s r.o.
Pribinova 10, 811 09 Bratislava, Slovak Republic

IČO: 35 716 401

DIČ: SK2020250441

BDO Services, spol. s r.o.

Obchodný register Okresného súdu Bratislava I, oddiel: Sro, vložka č. 14535/B

BDO