

SLOVENSKO: ZMĚNA ZÁKONÍKU PRÁCE

Dne 1. 11. 2022 vstupuje na Slovensku v platnost novela zákoníku práce, která transponuje směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU a o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a osob s pečovatelskými povinnostmi.

V souvislosti s přijatou novelou doporučujeme, aby byly budoucí pracovní smlouvy upraveny tak, aby zaměstnavatel mohl využívat širší diskreční pravomoci, např. při určování pracovní doby.

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Rozsah podstatných náležitostí pracovní smlouvy se mění. Předchozí prvky pracovní smlouvy (výplatní termíny, pracovní doba, dovolená a délka výpovědní doby) již nemusí být součástí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen o nich zaměstnance písemně informovat. Pokud nejsou součástí pracovní smlouvy, může je zaměstnavatel v případě potřeby dodatečně jednostranně změnit. Pracovní smlouva musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele a zaměstnance. Povinnými náležitostmi pracovní smlouvy zůstávají:

- a) druh práce a její stručný popis,
- b) místo výkonu práce (obec, část obce nebo jinak určené místo) nebo místa výkonu práce, je-li jich více, nebo pravidlo, že místo výkonu práce určí zaměstnanec,
- c) datum zahájení prací,
- d) mzdové podmínky (které mohou být uvedeny odkazem na kolektivní smlouvu).

Informace o pracovních podmínkách

Informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci se zavádí v následující rozsahu:

- způsob určení místa výkonu práce nebo určení hlavního místa výkonu práce, je-li v pracovní smlouvě sjednáno více míst výkonu práce;
- stanovenou týdenní pracovní dobu, způsob a pravidla rozvržení pracovní doby, včetně předpokládaných pracovních dnů a vyrovnávacího období, rozsah a dobu poskytování přestávek, nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, pravidla pro práci přesčas, včetně odměny za práci přesčas;
- výši dovolené a způsob jejího určení;
- výplatu mzdy a výplatu mzdy, včetně výplatních termínů;
- pravidla pro skončení pracovního poměru, délku výpovědní doby nebo způsob jejího určení, pokud není v době poskytnutí informace známa, lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru;
- právo na případné školení poskytované zaměstnavatelem a rozsah tohoto školení.

Zaměstnavatel poskytne tyto informace písemně, pokud nejsou obsaženy přímo v pracovní smlouvě. Pokud jsou součástí pracovní smlouvy, je k jejich změně nutný dodatek k pracovní smlouvě. Naopak, pokud jsou pouze předmětem informování ze strany zaměstnavatele, může je zaměstnavatel jednostranně změnit s následnou informační povinností vůči zaměstnanci (nejpozději v den účinnosti změny).

Informace lze poskytnout také odkazem na příslušná ustanovení zákoníku práce nebo kolektivní smlouvy.

SLOVENSKO: ZMĚNA ZÁKONÍKU PRÁCE

Poskytování informací zaměstnavatelem může probíhat i elektronicky, pokud má zaměstnanec přístup k elektronické podobě informací, může si je uložit a vytisknout. Zaměstnavatel uchovává důkaz o odeslání nebo přijetí elektronické zprávy.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci informace o místě výkonu práce nebo způsobu jejího určení, pracovní době, splatnosti a výplatě mzdy do 7 dnů od vzniku pracovního poměru a informace o pravidlech pro čerpání dovolené a ukončení pracovního poměru do 4 týdnů od vzniku pracovního poměru.

Přiměřenost zkušební doby u pracovního poměru na dobu určitou

Zkušební doba nesmí přesáhnout polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Omezení délky zkušební doby na 3 měsíce (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců) zůstává zachováno.

Dodávka - Dodací lhůta

Minimální lhůta pro vyzvednutí poštovních zásilek musí být 10 dní. Standardní lhůta je 18 dní, ale na žádost podanou na poště ji lze zkrátit.

Srážky ze mzdy - stravování

Dohoda o srážkách ze mzdy již nebude nutná pro srážky nevyplacených záloh na příspěvek na stravování a účelově vázaný příspěvek na stravování; ty lze srážet bez samostatné dohody o srážkách ze mzdy.

Výkon jiné výdělečné činnosti zaměstnancem

Výslovně se stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci zakázat vykonávat jinou výdělečnou činnost mimo pracovní dobu (předchází zákaz činnosti, která je vůči zaměstnavateli konkurenční, zůstává zachován). Jakékoli ujednání obsahující takový zákaz by bylo neplatné.

Pokračující pracovní poměr

Do doby trvání pracovního poměru se započítávají předchozí (bezprostředně navazující) pracovní poměry mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem (tj. i zaměstnání na jiných pozicích).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel je povinen při uzavírání dohody o provedení práce, dohody o brigádnické práci studentů a dohody o pracovní činnosti poskytnout písemné informace obsahující dny a časové úseky, kdy může být zaměstnanec povinen práci vykonávat, a lhůtu, ve které má být zaměstnanec o výkonu práce informován (nejméně 24 hodin předem). Pokud zaměstnavatel zruší práci v kratší době, má zaměstnanec nárok na minimálně 30 % odměny. Výše uvedené se nevztahuje na dohody s týdenní pracovní dobou do 3 hodin (průměr za 4 po sobě jdoucí týdny).

SLOVENSKO: ZMĚNA ZÁKONÍKU PRÁCE

Převedení na jinou formu zaměstnání - povinnost písemně odpovědět na žádost

Zavádí se povinnost zaměstnavatele písemně reagovat na žádost zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců (a není již ve zkušební době), o přechod z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou nebo o přechod z pracovního poměru na zkrácený pracovní úvazek na stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel není povinen žádosti vyhovět, ale je povinen na ni písemně odpovědět a uvést důvody.

Otcovská dovolená

Zaměstnancům na otcovské dovolené bude poskytnuta zvýšená ochrana před jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, podobně jako je tomu u zaměstnankyň v souvislosti s mateřskou dovolenou.

Upřesnění lhůty pro podání žaloby na neplatnost pracovního poměru

Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru musí být podána nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Tato doba se prodlužuje pouze z důvodu uplynutí ochranné lhůty v souvislosti s pracovní neschopností zaměstnance, nejdéle však o 6 měsíců ode dne ukončení pracovního poměru.

Ochrana zaměstnance před propuštěním za výkon jeho práv

Pokud zaměstnanec v pracovněprávním sporu sdělí, že k ukončení pracovního poměru došlo z důvodu aktivního uplatňování práv zaměstnance vůči zaměstnavateli, např. že zaměstnanec požadoval proplacení přesčasů, bude muset zaměstnavatel toto tvrzení zaměstnance vyvrátit důkazy. Stačí, když zaměstnanec doloží, že požadoval, aby zaměstnavatel splnil jeho nároky.

V případě dotazů Vám budeme rádi k dispozici.

bpv Braun Partners s.r.o.
Europeum Business
Center
Suché mýto 1
SK-811 03 Bratislava

Tel.: (+421) 233 888 880
Fax: (+421) 220 910 844
www.bpv-bp.com
bratislava@bpv-bp.com

Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezhledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím.

Ipřespečlivésestavenítohotomateriálunemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.