

## SLOVENSKO: NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Dňa 01.11.2022 nadobúda účinnosť novela Zákonníka práce, ktorá transponuje smernice EU o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v EU a o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

V súvislosti s prijatou novelou odporúčame upraviť v budúcnosti uzatvárané pracovné zmluvy s cieľom využiť širšiu dispozičnú právomoc zamestnávateľa napr. pri určovaní pracovného času.

### Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

Mení sa rozsah náležitostí pracovnej zmluvy. Doterajšie náležitosti pracovnej zmluvy (výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby) už nemusia byť súčasťou pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ má povinnosť o nich zamestnanca písomne informovať. Ak nie sú súčasťou pracovnej zmluvy, môže ich zamestnávateľ následne prípadne jednostranne meniť. Pracovná zmluva musí obsahovať identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. Povinnými náležitosťami pracovnej zmluvy ostávajú:

- a) druh práce a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky (môžu byť uvedené odkazom na kolektívnu zmluvu).

### Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

Zavádza sa informačná povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi v nasledovnom rozsahu:

- spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce;
- ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas;
- výmera dovolenky a spôsob jej určenia;
- splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov;
- pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru
- právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom ak takúto zamestnávateľ poskytuje a jej rozsah.

Zamestnávateľ bude tieto informácie poskytovať písomne, ak ich neobsahuje priamo pracovná zmluva. Ak sú súčasťou pracovnej zmluvy, na ich zmenu bude potrebný dodatok pracovnej zmluvy. Naopak, ak sú iba predmetom informácie zo strany zamestnávateľa, tento ich môže jednostranne meniť s následnou informačnou povinnosťou voči zamestnancovi (najneskôr ku dňu účinnosti zmeny).

Informácie je možné poskytnúť aj odkazom na príslušné ustanovenia Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy.

Poskytovanie informácií zamestnávateľom je možné vykonať aj elektronicky, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť. Zamestnávateľ je povinný uchovávať doklad o odoslaní alebo prijatí elektronickej správy.

## SLOVENSKO: NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi informácie o mieste výkonu práce, alebo spôsobe jeho určenia, pracovnom čase, splatnosti a výplate mzdy do 7 dní od vzniku pracovného pomeru a informácie o dovolenke a pravidlách pre skončenie pracovného pomeru do 4 týždňov od vzniku pracovného pomeru.

### Primeranosť skúšobnej doby pri pracovnom pomere na dobu určitú

Skúšobná doba nesmie presiahnuť polovicu dohodnutej doby trvania pracovného pomeru. Obmedzenie dĺžky skúšobnej doby na 3 mesiace (u vedúcich zamestnancov na 6 mesiacov) zostáva zachované.

### Doručovanie - Odberná lehota zásielky

Minimálna odberná lehota zásielky pri doručovaní poštou musí byť 10 dní. Štandardná je 18 dní ale na základe požiadavky na pošte sa dá skrátiť.

### Zrážky zo mzdy - stravovanie

Dohoda o zrážkach zo mzdy už nebude potrebné pre zrážanie nevyúčtovaných preddavkov na príspevok na stravovanie a účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, tieto bude možné zrážať aj bez uzavretia samostatnej dohody o zrážkach zo mzdy.

### Výkon inej zárobkovej činnosti zamestnanca

Výslovne sa ustanovuje, že zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo jeho pracovnej doby (doterajší zákaz činnosti, ktorá je vo vzťahu k zamestnávateľovi konkurenčná, ostáva zachovaný). Prípadné dojednanie obsahujúce takýto zákaz by bolo neplatné.

### Nadväzujúce pracovné pomery

Do dĺžky trvania pracovného pomeru sa započítavajú aj predchádzajúce (bezprostredne nadväzujúce) pracovné pomery medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom (t.j. aj pracovné pomery na iných pracovných pozíciách).

### Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zamestnávateľ je pri uzavretí dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu obsahujúcu dni a časové úseky, kedy môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce a lehotu v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce (min 24 h vopred). Ak zamestnávateľ zruší vykonanie práce v lehote kratšej, patrí zamestnancovi náhrada odmeny min. vo výške 30%. Uvedené sa netýka dohôd s rozsahom týždenného pracovného času do 3h (priemer počas 4 po sebe nasledujúcich týždňov).

## SLOVENSKO: NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE

### Prechod na inú formu zamestnania – povinnosť písomne odpovedať na žiadosť

Zavádza sa povinnosť zamestnávateľa písomne odpovedať na žiadosť zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 6 mesiacov (a nie je už v skúšobnej dobe), o prechod z pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na neurčitý čas alebo o prechod z pracovného pomeru uzatvoreného na kratší pracovných čas na ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ nie je povinný žiadosť vyhovieť, je však povinný na ňu s odôvodnením písomne odpovedať.

### Otcovská dovolenka

Zamestnancom na otcovskej dovolenke sa zvýši ochrana pred jednostranným ukončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa obdobne ako zamestnankyniam v súvislosti s materskou dovolenkou.

### Upresnenie lehoty pre podanie žaloby na neplatnosť pracovného pomeru

Žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je potrebné uplatniť najneskôr do dvoch mesiacov od dňa, od kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Táto lehota sa predlžuje len z dôvodu plynutia ochrannej doby súvisiacej s práceneschopnosťou zamestnanca, nie však dlhšie ako 6 mesiacov od skončenia pracovného pomeru.

### Ochrana zamestnanca pred výpoveďou za uplatňovanie svojich práv

Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi, že k skončeniu pracovného pomeru prišlo kvôli aktívnemu uplatňovaniu jeho práv voči zamestnávateľovi napr. zamestnanec požadoval príplatok za nadčasy, zamestnávateľ bude musieť tvrdenie zamestnanca preukázateľne vyvrátiť. Zamestnancovi postačí, ak predloží dôkaz o tom, že od zamestnávateľa požadoval splnenie jeho nárokov.

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 slúži len ako všeobecná informácia o aktuálnych témach, nejedná sa o poradenstvo. Nezohľadňujú sa v ňom žiadne zvláštne okolnosti, finančná situácia alebo zvláštne požiadavky adresátov. Jeho adresáti by si preto mali vždy vyžiadať príslušné profesionálne služby k uvedeným informáciám.*

*Aj napriek dôkladnému zostaveniu tohto materiálu nemôže spoločnosť bpv Braun Partners s.r.o., o.z., jej partneri, spolupracovníci či spolupracujúci advokáti a daňoví poradcovia zaručiť presnosť a úplnosť informácií tu obsiahnutých a nepreberá akúkoľvek zodpovednosť za jednanie alebo zdržanie sa konania na základe informácií obsiahnutých v tomto materiálu.*