

SK Legal Alert

Január 2023

Weinhold Legal

Zmeny v oblasti pracovného práva

Zákon č. 311/2006 Z. z., zákonník práce (ďalej len „**Zákonník práce**“) v posledných mesiacoch prešiel viacerými zmenami, v dôsledku prijatia novelizujúcich zákonov č. 350/2022 Z.z. a č. 248/2022 Z.z. V júni 2023 nadobudne účinnosť i ďalšia novela Zákonníka práce, zákon č. 1/2023 Z. z., ktorý NR SR schválila dňa 7. decembra 2022. Najpodstatnejšie z uvedených zmien sú zhrnuté nižšie.

Zmeny účinné od 1. novembra 2022

Doručovanie písomností

Zmeny v Zákonníku práce sa dotkli doručovania písomností zamestnávateľa týkajúcich sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Od účinnosti novely zamestnávateľ, ktorý doručuje písomnosti poštovým podnikom doporučene „do vlastných rúk“, nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako 10 dní.

Forma poskytovania informácií

Nové ust. § 38a Zákonníka práce stanovuje, že informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v listinnej podobe. Zamestnávateľ môže písomnú informáciu poskytnúť i v elektronickej podobe, avšak iba za splnenia nasledujúcich podmienok vzťahujúcich sa na elektronicкую podobu informácie:

- ▶ zamestnanec k nej má prístup;
- ▶ zamestnanec si ju môže uložiť a vytlačiť;
- ▶ zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí.

Pokiaľ by Zákonník práce alebo iný predpis vyžadoval poskytnutie informácie či odpovede na žiadosť/sťažnosť v listinnej písomnej forme, bude potrebné ju zachovávať.

Pracovná zmluva a poskytovanie informácií o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

Znenie Zákonníka práce účinné do 31. októbra 2022 upravovalo tzv. podstatné náležitosti, pravidelné náležitosti a náhodilé zložky pracovnej zmluvy.

Od novembra 2022 patria medzi povinné náležitosti pracovnej zmluvy len nasledujúce podstatné náležitosti, bez ktorých by pracovná zmluva nevznikla:

- ▶ druh práce a jeho stručná charakteristika;
- ▶ miesto výkonu práce alebo miesta výkonu práce alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec;
- ▶ deň nástupu do práce a
- ▶ mzdové podmienky.

Zamestnávateľovi má v prípade ostatných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania možnosť voľby, či tieto podmienky poskytne zamestnancovi vo forme písomnej informácie, alebo či ich so zamestnancom dohodne v pracovnej zmluve ako ďalšie pracovné podmienky.

Ak zamestnávateľ nedohodne ďalšie pracovné podmienky so zamestnancom v pracovnej zmluve, má povinnosť poskytnúť mu písomnú informáciu obsahujúcu nasledujúce údaje:

- ▶ 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

SK Legal Alert

Január 2023

Weinhold Legal

týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zhodnotenia za prácu nadčas;

- ▶ splatnosť a výplatu mzdy vrátane výplatných termínov;
- ▶ výmeru dovolenky alebo spôsob jej určenia;
- ▶ pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžku výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehotu na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru;
- ▶ právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

Písomnú informáciu obsahujúcu prvé 3 menované údaje je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť do siedmich dní od vzniku pracovného pomeru. Ostatné údaje musia byť zamestnávateľom poskytnuté do 4 týždňov od vzniku pracovného pomeru.

Ak zamestnancovi vznikol pracovný pomer pred 1. novembrom 2022, je zamestnávateľ povinný poskytnúť písomnú informáciu vo vyššie uvedenom rozsahu len za kumulatívneho splnenia nasledujúcich podmienok:

- ▶ zamestnanec o poskytnutie údajov požiada; a
- ▶ k poskytnutiu údajov zo strany zamestnávateľa nedošlo podľa predpisov účinných do 31. októbra.

Pracovná zmluva a písomná informácia pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky

Rozsah informačných povinností zamestnávateľa, ktorého zamestnanec vykonáva prácu mimo územia Slovenskej republiky, je širší ako pri výkone práce na Slovensku.

Zamestnávateľ je povinný so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť aj miesto výkonu práce v štáte (resp. v štátoch) mimo územia Slovenskej republiky a dobu výkonu práce v tomto štáte (týchto štátoch).

Zamestnávateľ je ďalej povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o mene, v ktorej sa bude vyplácať mzda

alebo jej časť, údaje o ďalších pleniach v peniazoch alebo v naturáliách a údaje o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky. Takúto písomnú informáciu je zamestnávateľ povinný poskytnúť iba v rozsahu, v ktorom dané údaje neobsahuje pracovná zmluva, a to pred odchodom zamestnanca na výkon práce mimo územia Slovenskej republiky.

Povinnosť poskytnúť písomnú informáciu sa nevzťahuje na výkon práce v cudzine, ktorého trvanie nepresahuje štyri po sebe nasledujúce týždne.

Zmeny týkajúce sa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Ustanovenia upravujúce náležitosti pracovnej zmluvy a informačné povinnosti zamestnávateľa o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania zamestnancov v pracovnom pomere sa od novembra 2022 primerane vzťahujú aj na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pri ktorých priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Lehota na poskytnutie informácií, ktorá rovnako ako v prípade zamestnávania zamestnancov v pracovnom pomere činí sedem dní, resp. štyri týždne, začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu uvedeného priemerného týždenného pracovného času.

Zamestnávateľ je po novom tiež povinný pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti poskytnúť zamestnancom písomnú informáciu o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce a o lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom. Táto lehota však nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

SK Legal Alert

Január 2023

Weinhold Legal

Ak dôjde k zmene oznámených údajov, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu o zmenených údajoch, a to najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti konkrétnej zmeny.

Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ktorú zamestnávateľ požaduje v rozpore s písomnou informáciou alebo v rozpore s jej oznámenou zmenou.

Uvedené povinnosti sa na zamestnávateľa nevzťahujú ak:

- ▶ začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí po dohode so zástupcami zamestnancov, oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné a rozvrhnutie pracovného času oznámi zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň;
- ▶ dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo
- ▶ priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Skúšobná doba pri pracovnom pomere na určitú dobu

Novela Zákonníka práce sa dotkla i úpravy skúšobnej doby.

Predchádzajúce znenie Zákonníka práce neobmedzovalo dĺžku skúšobnej doby, ktorá východiskovo činí najviac 3 mesiace, resp. 6 mesiacov v prípade vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca.

Podľa aktuálnej úpravy je však v prípade pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú trvanie skúšobnej doby obmedzené tak, že jej dĺžka nesmie prekročiť polovicu dohodnutej doby trvania pracovného pomeru pri rešpektovaní maximálnej dĺžky skúšobnej doby uvedenej vyššie.

Odstupné a odchodné v prípade smrti zamestnanca

V prípadoch, keď zánik pracovného pomeru smrťou zamestnanca predchádza skončeniu pracovného pomeru spojeného so vznikom nároku zamestnanca na odstupné/odchodné, sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca a zamestnancovi tak, na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy, vznikne nárok na odstupné či odchodné.

Práva rodičov v nadväznosti na zabezpečenie možnosti flexibilných foriem prác

Novela Zákonníka práce zaviedla i povinnosť zamestnávateľa poskytnúť žene alebo mužovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 8 rokov písomnú odôvodnenú odpoveď na ich žiadosť o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti na účely starostlivosti o dieťa, ak takejto žiadosti v primeranej lehote nevyhovel.

Otcovská dovolenka a ochrana rodiča

Pojem „rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce“ bol nahradený pojmom „otcovská dovolenka“ a zvýšila sa ochrana zamestnanca ako (budúceho) otca v súvislosti so skončením jeho pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ napr. nesmie dať zamestnancovi - (budúcemu) otcovi výpoveď v ochrannej dobe, t.j. v čase od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku zamestnancom, najskôr však 6 týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu až do dňa skončenia otcovskej dovolenky.

V skúšobnej dobe môže pracovný pomer so zamestnancom na otcovskej dovolenke zamestnávateľ skončiť len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia so starostlivosťou o narodené dieťa. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe musí zamestnávateľ náležite písomne odôvodniť. V prí-

SK Legal Alert

Január 2023

Weinhold Legal

pade jeho neodôvodnenia nebude skončenie pracovného pomeru platné.

Zmeny účinné od 1. januára 2023

Od 1. januára tohto roku upravuje Zákonník práce špeciálny poddruh dohody o pracovnej činnosti - **dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce**. Na základe tejto dohody je možné vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 520 hodín v kalendárnom roku¹, ak ide o výkon sezónnej práce.

Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je pracovná činnosť:

- ▶ závislá od striedania ročných období,
- ▶ opakujúca sa každý rok,
- ▶ nepresahujúca osem mesiacov v kalendárnom roku a
- ▶ uvedená v prílohe č. 1b Zákonníka práce, najmä v poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní vybraných druhov ovocia a zeleniny, v potravinárstve pri spracovaní týchto poľnohospodárskych produktov, v cestovnom ruchu a v lesnom hospodárstve.

Na rozdiel od klasickej dohody o pracovnej činnosti je možné dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce uzavrieť najdlhšie na 8 mesiacov a priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.

Zmeny účinné od 1. júna 2023

Zmeny Zákonníka práce účinné od 1. júna 2023 sa budú týkať predovšetkým zvýšenia mzdového zvýhodnenia za:

- ▶ prácu v sobotu vo výške najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. aktuálne minim.

2,01 €/h;

- ▶ prácu v nedeľu vo výške najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. aktuálne minim. 4,02 €/h;
- ▶ nočnú prácu vo výške najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. aktuálne minim. 1,61 €/h; v prípade výkonu rizikovej práce najmenej v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, v nedeľu alebo v noci možno dohodnúť nižšiu sumu, najmenej však 45 % minimálnej mzdy za hodinu v prípade práce v sobotu, 90 % minimálnej mzdy za hodinu v prípade práce v nedeľu a 35 % minimálnej mzdy za hodinu v prípade nočnej práce.

© 2023 Weinhold Legal
Všetky práva vyhradené.

Informácie uvedené v tomto bulletinu sú prezentované na základe nášho najlepšieho presvedčenia a poznatkov získaných v čase, keď bol tento text daný do tlače. Avšak konkrétne informácie vzťahujúce sa k témam uvedeným v tomto bulletinu by mali byť konzultované skôr, než na ich základe bude urobené akékoľvek rozhodnutie.

Informácie uvedené v tomto bulletinu súčasne nemožno chápať ako vyčerpávajúci popis relevantnej problematiky a všetkých možných dôsledkov. Ďalej si dovoľujeme poznamenať, že na niektoré záležitosti uvádzané v tomto bulletinu môžu existovať rôzne právne názory. Je teda možné, že v budúcnosti prevládne iný právny názor, ako ten, čo je uvedený v texte.

Za účelom získania ďalších informácií kontaktujte, prosím, partnera / manažéra, s ktorým ste zvyčajne v spojení, alebo nižšie uvedených advokátov tímu Weinhold.



Tomáš Čermák
Vedúci advokát
tomas.cermak@weinholdlegal.com



Karin Konečná
Advokát
karin.konecna@weinholdlegal.com

¹ Do tohto rozsahu sa započítava aj činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.