

# RUŽIČKA

AND PARTNERS



## Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. novembra 2022 priniesla zamestnávateľom ďalšie povinnosti



## **09.12.2022**

Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) od roku jeho prijatia prešiel množstvom zmien s viac ako 60 novelizáciami. S výnimkou jediného roka 2016, kedy nebola prijatá žiadna zmena, sa Zákonník práce menil niekoľkokrát ročne (v priemere 3-krát). Doteraz najviac novelizácií za rok (5-krát) bolo prijatých v roku 2015 a v roku 2020.

Tento rok pravdepodobne padne rekord v počte novelizácií Zákonníka práce, nakoľko parlament nedávno 7. decembra 2022 schválil v tomto roku v poradí už siedmu novelizáciu Zákonníka práce. Táto zatiaľ posledná siedma novela Zákonníka práce má v budúcom roku s účinnosťou od 1. júna 2023 zvýšiť zamestnancom príplatky za prácu cez víkendy a v noci.

**V poradí piata novelizácia Zákonníka práce v roku 2022 (zákon č. 350/2022 Z. z. schválený v Národnej rade SR dňa 4. októbra 2022) je tento rok najrozsiahlejšou novelou a s účinnosťou od 1. novembra 2022 priniesla viaceré zmeny a nové povinnosti pre zamestnávateľov súvisiace predovšetkým s transpozíciou a implementáciou legislatívy EÚ a to nasledovných dvoch smerníc:**

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú.v. EÚ L 186, 11.7.2019).
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú.v. EÚ L 188, 12.7.2019).

Účelom tejto novelizácie má byť zvýšenie transparentnosti a predvídateľnosti pracovných podmienok v Európskej únii a posilnenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Okrem novelizácie Zákonníka práce v tejto súvislosti bolo upravených aj množstvo ďalších právnych predpisov týkajúcich sa danej problematiky (napr. o sociálnom poistení, o rodičovskom príspevku, o štátnej službe, atď.).

Viaceré ustanovenia predmetných smerníc už slovenský Zákonník práce obsahoval aj v predchádzajúcom znení a aplikovali sa v určitej miere aj doteraz, novelizácia preto priniesla ďalšie zmeny a doplnenia Zákonníka práce, medzi ktoré patria najmä nasledovné zmeny a novinky:

### **1. Novinky v obsahu pracovnej zmluvy**

Novela Zákonníka práce ponecháva **štyri podstatné náležitosti pracovnej zmluvy** v podstate rovnakom znení ako doteraz:

- druh práce a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu do práce a
- mzdové podmienky.

V prípade miesta výkonu práce sa spresňuje, že je možné dohodnúť v pracovnej zmluve aj viaceré miesta výkonu práce alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec.

**Novela však zaviedla niekoľko ďalších údajov, ktoré ak nie sú obsahom pracovnej zmluvy, je zamestnávateľ povinný v lehotách stanovených v Zákonníku práce poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o týchto údajoch, ktoré predstavujú jeho pracovné podmienky a podmienky zamestnávania najmenej v rozsahu týchto údajov:**

- a) spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- b) ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,
- c) výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia,
- d) splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,
- e) 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,
- f) právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

**Odporúčame preto zamestnávateľom preveriť svoje zaužívané znenia pracovných zmlúv a identifikovať, ktoré z vyššie uvedených údajov neobsahuje predmetná pracovná zmluva a rozhodnúť sa či tieto údaje pre novonastupujúcich zamestnancov od 01.11.2022 budú upravovať priamo v pracovnej zmluve, t. j. doplnia chýbajúce údaje, alebo či poskytnú písomnú informáciu zamestnancom v zákonom stanovenej lehote (v závislosti od druhu poskytovaných údajov 7 dní od vzniku pracovného pomeru alebo do 4 týždňov od vzniku pracovného pomeru).**

Túto povinnosť má zamestnávateľ primárne vo vzťahu k novým zamestnancom, ktorých pracovný pomer vznikol od 01.11.2022.

V prípade súčasných zamestnancov, t. j. zamestnancov, ktorých pracovný pomer vznikol pred 1. novembrom 2022 má zamestnávateľ túto informačnú povinnosť, ak zamestnanec požiada o tieto údaje. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný poskytnúť písomnú informáciu aj súčasnému zamestnancovi a to do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti zamestnanca.

Zamestnávateľ môže údaje poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie tohto zákona alebo osobitného predpisu alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy. Ak sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravujú kolektívnou zmluvou, súčasťou písomnej informácie je aj označenie príslušnej kolektívnej zmluvy a jej zmluvných strán.

## **2. Informačné povinnosti zamestnávateľa**

Túto novozavedenú informačnú povinnosť pre zamestnávateľa **poskytovať písomnú informáciu** alebo aj ďalšie informácie, ktoré podľa Zákonníka práce alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme môže v zmysle novely Zákonníka práce zamestnávateľ splniť **buď v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe.**

Poskytnúť písomnú informáciu v elektronickej podobe je možné iba v prípade, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne odpovedať. To znamená, že v prípade sporu, či zamestnávateľ splnil takúto povinnosť, musí byť zamestnávateľ schopný vždy preukázať, že boli splnené podmienky na poskytnutie informácie v elektronickej forme a zamestnávateľ má doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí.

### **3. Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania**

Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v Zákonníku práce poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania a o zmenených údajoch bez zbytočného odkladu, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti zmeny; to neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje.

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne a jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.

### **4. Zákaz výkonu inej zárobkovej činnosti**

**Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času;** tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 Zákonníka práce alebo podľa osobitných predpisov. To znamená, že zamestnanec môže mimo pracovného času u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, avšak táto nesmie mať konkurenčný charakter k predmetu činnosti zamestnávateľa. K takejto konkurenčnej zárobkovej činnosti zamestnanca je aj naďalej nevyhnutný predchádzajúci písomný súhlas zamestnávateľa.

Napríklad, ak by zamestnanec pracujúci ako automechanik chcel mimo pracovného času u zamestnávateľa, t. j. vo svojom voľnom čase vykonávať na vlastnú živnosť opravu/servis automobilov, musí mať na takúto činnosť predchádzajúci písomný súhlas svojho zamestnávateľa. Ale ak by chcel vykonávať zárobkovú činnosť napríklad ako barman alebo kuchár, takúto činnosť mu zamestnávateľ nemôže zakázať.

### **5. Lehota na doručovanie zásielok**

V prípade, že písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy doručujú poštovým podnikom, **zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako 10 dní.**

### **6. Primeranosť dohodnutej skúšobnej doby**

V prípade zamestnanca s pracovným pomerom na dobu určitú **nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru.** Naďalej však súčasne platí, že skúšobná doba môže byť dohodnutá najviac na 3 mesiace, resp. 6 mesiacov v prípade vedúceho zamestnanca, a skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

V praxi to bude znamenať napríklad to, že v prípade ak si zamestnávateľ so zamestnancom dohodne v pracovnej zmluve pracovný pomer na dobu určitú 4 mesiace, skúšobnú dobu bude možné dohodnúť len na 2 mesiace. V prípade, ak sa dohodnú na predĺžení pracovného pomeru, skúšobnú dobu už nemožno ani predlžovať ani opakovane dohodnúť.

### **7. Prechod na inú formu zamestnania**

Zamestnanec má právo požiadať svojho zamestnávateľa o prechod na inú formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami (napr. o zmenu doby určitej na pracovný pomer na neurčitý čas, alebo z pracovného pomeru na kratší pracovný čas na plný ustanovený pracovný čas a pod.).

**Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti;** to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od

podania predchádzajúcej žiadosti. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskôr do troch mesiacov odo dňa podania žiadosti a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

Ak požiadala žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce na účely starostlivosti o dieťa, **zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď**, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

## **8. Otcovská dovolenka**

Novela Zákonníka práce zavádza pojem „otcovská dovolenka“, ktorý nahrádza pôvodný pojem „rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1“.

V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov. Aj mužovi na otcovskej dovolenke patrí zvýšená ochrana pred výpoveďou v určitých špecifických prípadoch stanovených v § 64 Zákonníka práce.

## **9. Lehota pre podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru**

Aj naďalej platí, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru môže tak zamestnávateľ ako aj zamestnanec uplatniť na súde žalobou podanou na súde **v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť**.

Novinkou je však, že v prípade ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, **najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe**.

## **10. Zmeny v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

V zmysle novely Zákonníka práce v prípade, ak priemerný týždenný pracovný čas tzv. „dohodára“ presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov okrem doteraz v Zákonníku práce uvedených podstatných náležitostí dohôd o prácach mimo pracovného pomeru, **je potrebné uvádzať aj dohodnuté miesto/miesta výkonu práce alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec**.

Taktiež novela zavádza **povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „dohodárovi“ pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o**

- a) dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- b) lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

Zamestnávateľ je povinný pri zmene údajov uvedených vyššie poskytnúť zamestnancovi „dohodárovi“ písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s písomnou informáciou. Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako oznámená lehota, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30% odmeny.

Táto informačná povinnosť sa nevzťahuje na prípady, ak

- a) zamestnávateľ postupuje podľa § 90 ods. 4 a 9 (rozvrhnutie pracovného času určuje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne, najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň),
- b) zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo
- c) priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

**Odporúčame zamestnávateľom preveriť svoje zaužívané znenia dohôd a identifikovať, ktoré z vyššie uvedených údajov neobsahuje predmetná dohoda a rozhodnúť sa či tieto údaje pre sa budú upravovať priamo v dohode, t. j. doplnia sa chýbajúce údaje, alebo či poskytnú písomnú informáciu zamestnancom „dohodárom“ v zákonom stanovenej lehote (pri uzatvorení dohody alebo v lehote do 7 dní po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času tri hodiny v priemere týždenne v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov).**

#### **11. Zrážky zo mzdy zamestnanca na príspevok na stravu**

Zákonník práce presne stanovuje, aké zákonné zrážky zo mzdy zamestnanca môže vykonať aj bez predchádzajúceho súhlasu alebo osobitnej písomnej dohody so zamestnancom.

V zmysle novely Zákonníka práce bude zamestnávateľ môcť vykonať zrážku zo mzdy aj na nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.

Od 01.11.2022 už preto nie je potrebná osobitná písomná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom na takýto druh zrážky zo mzdy.

#### **12. Posilnenie práv odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa**

Zamestnanci budú mať viac práv na prístup k informáciám o členstve v odborovej organizácii. V zmysle novely Zákonníka práce odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa v lehotách stanovených v Zákonníku práce.

Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa predchádzajúcej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.

# RUŽIČKA AND PARTNERS s. r. o.

Informácie podľa zákona č. 136/2010 Z. z.

Spoločnosť s ručením obmedzeným založená podľa slovenského práva.

Sídlo:

Vysoká 2/B, 811 06 Bratislava, Slovenská republika

Tel. číslo: +421 (0)2/32 33 34 44

Fax. číslo: +421 (0)2/32 33 34 43

Email: [office-ba@r-p.sk](mailto:office-ba@r-p.sk)

IČ DPH: SK2022827620

Zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Sro, vložka č. 58431/B, IČO: 36 863 360.

Zapísaná do zoznamu Slovenskej advokátskej komory (ďalej len „SAK“) dňa 04. júna 2009.

Oprávnenie na poskytovanie právnych služieb a právneho poradenstva (advokátskych služieb) v súlade so zákonom č. 586/2003 Z.z. o advokácii v znení neskorších predpisov vzniklo na základe zápisu spoločnosti do príslušného zoznamu vedeného SAK so sídlom Kolárska 4, 813 42 Bratislava, Slovenská republika.

Spoločnosť poskytuje advokátske služby v súlade s ustanoveniami zákona č. 586/2003 Z.z. v platnom znení a v súlade s príslušnými predpismi SAK na základe zmlúv s klientmi, ktoré sa spravujú slovenským právom. V prípade poskytovania služby pre zahraničné osoby je príslušným súdom slovenský súd príslušný podľa miesta sídla spoločnosti v súlade so slovenskými právnymi predpismi.

Zodpovednosť za škodu spôsobenú spoločnosťou pri poskytovaní právnych služieb je upravená zákonom č. 586/2003 Z.z.

Zodpovednosť spoločnosti za škodu je poistená poisťovateľom Starr Europe Insurance Limited, sídlo poisťovateľa: Dragonara Business Centre, 5th Floor, Dragonara Road, St. Julians STJ 3141, Maltská republika, registračné číslo: C 85380, konajúca v Slovenskej republike prostredníctvom organizačnej zložky STARR EUROPE INSURANCE LIMITED, pobočka poisťovne z iného členského štátu. Organizačná zložka je zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Po, vložka číslo 6332/B, s registrovaným sídlom na adrese: Panenská 5, 811 03 Bratislava, Slovenská republika. Poistená činnosť: poskytovanie právnych a odborných služieb, č.z.: 7707024612. Limit poisťného plnenia: 15 000 000 EUR na jednu a spolu na všetky poisťné udalosti počas doby trvania.

Spoločnosť poskytuje služby za odmenu, ktorej výška a forma sú dohodnuté zmluvne pred začatím poskytovania služieb v súlade s vyhláškou MS SR č. 655/2004 Z.z. v platnom znení.

Sťažnosti alebo reklamácie služieb spoločnosti možno uplatniť v mieste sídla spoločnosti.

Ďalšie informácie o spoločnosti možno získať v mieste jej sídla.