

## LEGAL UPDATE

Novela Zákonníka práce  
účinná od 1.11.2022

29. októbra 2022 bola uverejnená rozsiahla novela Zákonníka práce<sup>1</sup>, ktorá nadobudla účinnosť 1. novembra 2022 (ďalej len „**Novela**“).

Hlavným cieľom Novely je transpozícia európskych smerníc, a to konkrétne:

- smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii; a
- smernice 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.

Cieľom Novely je zvýšiť predvídateľnosť a transparentnosť pracovných podmienok, aby zamestnanci presne vedeli, kedy, v akom rozsahu a za akých podmienok budú vykonávať prácu. Novela zároveň zaviedla niekoľko ďalších zmien, ktoré nevyplývajú zo smerníc EÚ. Nižšie sú zhrnuté hlavné relevantné zmeny.

## Povinné náležitosti pracovnej zmluvy

Zoznam povinných náležitostí pracovnej zmluvy bol Novelou aktualizovaný a zjednodušený. Sú to (popri povinných identifikačných údajov zamestnávateľa a zamestnanca):

- 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.

Došlo k malej zmene týkajúcej sa miesta výkonu práce (písmeno b) vyššie), ktorá teraz výslovne stanovuje možnosť viacerých miest výkonu práce a možnosť určenia miesta výkonu práce zamestnancom.

Podľa predchádzajúceho znenia zákona musela pracovná zmluva obsahovať aj ďalšie pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy, ako je týždenný pracovný čas, výplatný termín, výmeru dovolenky, výpovednú dobu atď. Pokiaľ ide o tieto náležitosti, od 1. novembra 2022 sa zamestnávateľ môže rozhodnúť, či:

- a) ich oznámi zamestnancovi len vo podobe písomnej informácie, alebo
- b) ich zahrnie (ponechá) v pracovnej zmluve.

Zhrnutie príslušných náležitostí len formou písomnej informácie v zásade poskytne zamestnávateľovi väčšiu flexibilitu, keďže pri zahrnutí týchto informácií priamo v pracovnej zmluve (teda ich ponechaní v pracovnej zmluve) bude zamestnávateľ – v závislosti od konkrétnej formulácie v pracovnej zmluve – zväčša menej flexibilný pri ich prípadnej jednostrannej zmene (bez súhlasu zamestnanca).

## Informačná povinnosť

Zamestnávateľ musí svojim zamestnancom písomne poskytnúť tieto informácie (pokiaľ nie sú uvedené v pracovnej zmluve):

---

<sup>1</sup> Zákon č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

- spôsob určenia miesta výkonu práce alebo určenia hlavného miesta výkonu práce, ak je v pracovnej zmluve dohodnutých viac miest 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 alebo 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 sa poskytuje, a jej rozsah.

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky a doba výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky presiahne štyri po sebe nasledujúce týždne, zamestnávateľ je povinný zamestnancom poskytnúť ďalšie špecifické informácie, ako napríklad informáciu o tom, či bude zamestnanec/zamestnankyni zabezpečená repatriácia (t.j. návrat domov), o mene, v akej sa bude vyplácať mzda atď. Podobne, zamestnávateľ musí písomne informovať o ďalších dodatočných záležitostiach, ak je zamestnanec/zamestnankyňa vyslaný/á na výkon prác pri poskytovaní služieb do iného štátu EÚ.

## Poskytovanie informácií v elektronickej podobe

Podľa Zákonníka práce má zamestnávateľ rôzne informačné povinnosti voči zamestnancom (napríklad tie, ako sú spomenuté vyššie). Po prijatí Novelu má zamestnávateľ po novom možnosť rozhodnúť sa, či poskytne zamestnancom príslušné informácie v listinnej alebo elektronickej podobe.

V druhom zmienenom prípade (poskytnutie informácií v elektronickej podobe) tak však zamestnávateľ môže v zásade urobiť len vtedy, ak:

- zamestnanec/zamestnankyňa má prístup k elektronickej podobe informácie, môže si ju uložiť a vytlačiť, a
- zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo prijatí.

Vo všeobecnosti platí, že väčšina informácií, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom (vrátane odpovedí na sťažnosti alebo žiadosti zamestnanca), musí byť poskytnutá v listinnej alebo elektronickej podobe, ako je uvedené vyššie. Ale sú aj niektoré prípady, keď zamestnávateľ môže poskytnúť určité informácie len ústne.

### ZOZNAM ÚLOH PRE ZAMESTNÁVATEĽOV:

- *revidovať aktuálne vzory pracovných zmlúv;*
- *rozhodnúť sa, či povinné „informácie“ budú zahrnuté priamo v pracovnej zmluve alebo mimo nej;*
- *v prípade potreby aktualizovať vzory pracovných zmlúv;*
- *v prípade potreby aktualizovať existujúce pracovné zmluvy zamestnancov pri vhodnej príležitosti (napr. pri zvýšení mzdy);*
- *pripraviť vzory „informačných dokumentov“, ktoré sa majú poskytnúť zamestnancom (a začať distribuovať informačné dokumenty novým zamestnancom, ktorí boli zamestnaní po 31. októbri 2022);*
- *rozhodnúť, či sa príslušné „informácie“ poskytnú v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe.*

**Načasovanie: zamestnávateľia musia dodržiavať novú právnu úpravu (ako napr. informačné povinnosti) už od 1. novembra 2022. Pokiaľ ide o zamestnancov, ktorí boli zamestnaní pred 1. novembrom 2022, musia im zamestnávateľia poskytnúť príslušné informácie do jedného mesiaca od ich žiadosti.**

## Obmedzenie skúšobnej doby pri zamestnávaní na dobu určitú

Od 1. novembra 2022 nesmie byť skúšobná doba v pracovnom pomere na dobu určitú dlhšia ako polovica doby trvania pracovného pomeru (napr. ak pracovný pomer má trvať štyri mesiace, skúšobná doba nemôže byť dlhšia ako dva mesiace).

Všeobecné obmedzenie ohľadom maximálnej dĺžky skúšobnej doby, ktoré sa uplatňovalo v minulosti, sa uplatňuje aj naďalej (tri mesiace alebo vo veľmi špecifických prípadoch šesť mesiacov).

### ZOZNAM ÚLOH PRE ZAMESTNÁVATEĽOV:

- **revidovať aktuálne vzory pracovných zmlúv na dobu určitú v prípade, že je doba určitá kratšia ako 12 mesiacov;**
- **skontrolovať, či sa dodržiava obmedzenie maximálnej skúšobnej doby.**

## Obmedzenie odbernej lehoty na prevzatie písomností na pošte

Pokiaľ ide o doručovanie dôležitých dokumentov týkajúcich sa vzniku, zmeny alebo skončenia pracovného pomeru alebo práv a povinností zamestnanca, Novela nezaviedla žiadne významné zmeny.

Základná zásada – že zamestnávateľ je povinný doručiť zamestnancovi takéto dokumenty na pracovisku, doma alebo kdekoľvek ho možno nájsť, a len vtedy, ak to nie je možné, písomnosti sa môžu zamestnancovi doručiť doporučenou poštou s doručenkou „do vlastných rúk“ prostredníctvom poštového podniku – zostáva nezmenená.

V minulosti však bolo sporné, či v prípade doručenia písomností prostredníctvom poštového podniku môže zamestnávateľ dať pošte pokyn na skrátenie lehoty na vyzdvihnutie zásielky adresátom (zamestnancom) – v zásade platí lehota 15 dní, ak nie je skrátená. Novelizovaný Zákonník práce teraz výslovne uvádza, že zamestnávateľ nemôže určiť odbernú lehotu (v ktorej si môže zamestnanec zásielku vyzdvihnúť) kratšia ako desať dní.

## Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

S cieľom zaistiť väčšiu transparentnosť a predvídateľnosť pracovných podmienok Novela zaviedla širšie informačné povinnosti zamestnávateľa v prípade, ak zamestnanec pracuje viac ako tri hodiny počas po sebe nasledujúcich štyroch týždňov na základe dohôd mimo pracovného pomeru (dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti). Napríklad musí (vo všeobecnosti; platia určité výnimky) poskytnúť zamestnancovi/zamestnankyni informácie (vrátane informácií o akejkoľvek ich zmene alebo zrušení) o:

- dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže zamestnávateľ požadovať, aby zamestnanec/zamestnankyňa pracoval/a, a
- lehote, v rámci ktorej musí byť zamestnanec/zamestnankyňa informovaný/á o požadovanom výkone práce, pričom táto musí byť aspoň 24 hodín pred začiatkom výkonu práce.

Ak zamestnávateľ nedodrží tieto pravidlá, Zamestnanec/zamestnankyňa nie je povinný/á vykonávať

prácu v požadovaných dňoch, resp. časových úsekoch. Navyše, aby zamestnávateľ zruší plánovaný výkon práce bez toho, aby dodržal uvedenú lehotu, má zamestnanec/zamestnankyňa nárok na náhradu mzdy vo výške 30 % jeho/jej očakávanej mzdy.

Okrem toho, ak zamestnanec/zamestnankyňa odpracuje viac ako tri hodiny počas po sebe nasledujúcich štyroch týždňov, musí príslušná dohoda so zamestnancom/zamestnankyňou obsahovať aj dohodnuté miesto(a) výkonu práce (to sa doteraz nevyžadovalo) alebo informáciu o tom, že si zamestnanec/zamestnankyňa určuje miesto výkonu práce sám/sama. V takomto prípade musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom aj ďalšie informácie – rozsah požadovaných informácií je podobný informáciám poskytovaným zamestnancom pracujúcim na základe pracovnej zmluvy.

#### **ZOZNAM ÚLOH PRE ZAMESTNÁVATEĽOV:**

- *revidovať súčasné vzory takýchto dohôd;*
- *aktualizovať tieto vzory podľa potreby;*
- *v prípade potreby aktualizovať v súčasnosti platné dohody;*
- *pripraviť vzory „informačných dokumentov“, ktoré sa majú poskytnúť zamestnancom;*
- *rozhodnúť, či sa príslušné „informácie“ poskytnú v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe.*

*Načasovanie: zamestnávatelia musia dodržiavať novú právnu úpravu (ako napr. informačné povinnosti) už od 1. novembra 2022. Pokiaľ ide o zamestnancov, ktorí boli zamestnaní pred 1. novembrom 2022, musia im zamestnávatelia poskytnúť príslušné informácie do jedného mesiaca od ich žiadosti.*

## **Dôkazné bremeno v súdnych sporoch a sťažnostiach**

Novela zavádza nové výslovné pravidlo, že ak v súdnom konaní týkajúceho sa pracovnoprávneho sporu (zväčša v súvislosti s ukončením pracovného pomeru) zamestnanec oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že pracovný pomer so zamestnancom bol ukončený z dôvodu, že zamestnanec uplatnil svoje práva vyplývajúce z pracovného pomeru (napr. preto, že zamestnanec podal zamestnávateľovi sťažnosť alebo podal žiadosť o informácie a podobne) – t.j. z dôvodu akoby „odplaty“, resp. „odvety“ zamestnávateľa zamestnancovi – je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že pracovný pomer bol skončený z iných dôvodov.

V tejto súvislosti je dôležité poznamenať, že zamestnanec/zamestnankyňa môže podávať sťažnosti zamestnávateľovi, na ktoré je zamestnávateľ povinný písomne odpovedať v stanovenej lehote. Sťažnosti sa môžu týkať rôznych skutočností vrátane údajného porušenia akýchkoľvek práv zamestnanca/zamestnankyne vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov.

#### **ZOZNAM ÚLOH PRE ZAMESTNÁVATEĽOV:**

- *monitorovať sťažnosti zamestnancov;*
- *preskúmať prijatú sťažnosť a odpovedať na ňu; prípadne zabezpečiť nápravu, upustiť od porušenia, odstrániť následky porušenia;*
- *preskúmať riziko argumentácie zamestnanca v prípadnom súdnom spore, že zamestnávateľ skončil pracovný pomer z dôvodu reakcie na predchádzajúce oprávnené konanie zamestnanca; napr. preskúmaním, či nastala situácia, ktorá zakladá takýto nárok zamestnanca.*

## **Prechod z práce na dobu určitú alebo na čiastočný úväzok**

S cieľom zabezpečiť stabilnejšiu formu zamestnania zamestnanec/zamestnankyňa s pracovným

pomerom na dobu určitú alebo na kratší pracovný čas, ktorého/ktorej pracovný pomer trvá dlhšie ako šesť mesiacov a ktorému/ktorej uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, môže teraz požiadať o zamestnávateľa o preradenie na:

- pracovný pomer na dobu neurčitú, alebo
- pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi/zamestnankyni odôvodnenú (objektívnu a nediskriminačnú) písomnú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti.

Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na akúkoľvek ďalšiu žiadosť podanú nie skôr ako 12 mesiacov po predchádzajúcej žiadosti. Určité rozdiely týkajúce sa uvedených lehôt a formy odpovede sa vzťahujú na zamestnávateľov, ktorí sú fyzickými osobami, a zamestnávateľov zamestnávajúcich menej ako 50 zamestnancov.

#### **ZOZNAM ÚLOH PRE ZAMESTNÁVATEĽOV:**

- **monitorovať požiadavky zamestnancov;**
- **preskúmať žiadosť a odpovedať na ňu (s uvedením objektívnych a nediskriminačných dôvodov pre zvolenú odpoveď) v stanovenej lehote.**

### **Prechod do režimu práce doma/telepráce alebo práce na home office**

Ak sa zamestnanec/zamestnankyňa, trvalo stará o dieťa mladšie ako osem rokov a požiada o prácu z domu, teleprácu alebo o prácu v režime home office (teda príležitostnú, nie pravidelnú, prácu z domu), aby sa mohol/hla starať o dieťa, zamestnávateľ musí byť:

- vyhovieť žiadosti v primeranej lehote, alebo
- poskytnúť zamestnancovi/zamestnankyni písomnú odôvodnenú odpoveď (ktorá by mala byť opodstatnená, objektívna a založená na dôvodoch, ktoré nie sú diskriminačné).

Zamestnávateľ musí pri jeho rozhodovaní prihliadnuť na jeho úlohy a odôvodnené záujmy zamestnanca/zamestnankyne.

#### **ZOZNAM ÚLOH PRE ZAMESTNÁVATEĽOV:**

- **monitorovať žiadosti zamestnancov;**
- **preskúmať žiadosť – a buď vyhovieť žiadosti alebo odpovedať (s uvedením objektívnych a nediskriminačných dôvodov pre zvolenú odpoveď) v primeranej lehote.**

### **Otcovská dovolenka**

Okrem už existujúcej materskej a rodičovskej dovolenky Novela zavádza nový pojem „otcovská dovolenka“, ktorá sa poskytuje otcom v súvislosti so starostlivosťou o dieťa (podľa predchádzajúcej právnej úpravy mal otec nárok na „rodičovskú dovolenku“; aj po 1. novembri 2022 majú nárok na „rodičovskú dovolenku“ zamestnanci – ženy aj muži – za zákonom stanovených podmienok).

Otcovská dovolenka trvá 28 týždňov od narodenia dieťaťa a v prípade osamelých otcov 31 týždňov alebo 37 týždňov v prípade starostlivosti o dve alebo viac detí.

Okrem ochrany zamestnancov pred skončením pracovného pomeru počas materskej alebo rodičovskej dovolenky (ktorá stále platí), je zamestnanec chránený pred skončením pracovného pomeru odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi plánovanú otcovskú dovolenku – nie však skôr ako šesť týždňov pred očakávaným dátumom narodenia dieťaťa – až do skončenia otcovskej dovolenky. Platia ale určité



výnimky.

## Zrážky zo mzdy – príspevok na stravovanie

Do 1. novembra 2022 musel zamestnávateľ uzavrieť dohodu o zrážkach zo mzdy so zamestnancami, ak chcel zamestnávateľ zrážať nároky na vrátenie nezúčtovaných preddavkov na stravné poskytované zamestnancom. Novela teraz umožňuje vykonávať tieto zrážky zo mzdy bez osobitnej dohody so zamestnancami.

## Odborové organizácie

Odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa je oprávnená osloviť primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, aby im ponúkla členstvo. Ak sa zamestnávateľ a odborová organizácia nedohodnú na konkrétnom spôsobe, ako to urobiť, je na zamestnávateľovi, aby písomne informoval zamestnancov o odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa, vrátane konkrétnych kontaktných údajov. Zamestnávateľ tak musí urobiť v stanovených lehotách:

- sedem dní po začatí činnosti odborovej organizácie v zamestnávateľa,
- sedem dní od vzniku pracovného pomeru; to platí, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred nástupom zamestnanca do zamestnania,
- sedem dní po tom, čo o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny príslušných údajov,
- raz za kalendárny rok, najneskôr však do siedmich dní odo dňa, keď je o to požiadaný odborovou organizáciou.

Okrem toho Novela výslovne priznáva odborovej organizácii právo informovať primeraným spôsobom o svojej činnosti. Ak zamestnávateľ a odborová organizácia nedosiahnu v tomto ohľade dohodu o konkrétnych podrobnostiach, zamestnávateľ musí odborovej organizácii umožniť zverejňovanie oznamov o svojej činnosti na mieste, kde majú zamestnanci prístup. Stačí však, ak zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejniť príslušné oznámenia v elektronickom informačnom systéme zamestnávateľa (intranet).

\*\*\*

3. novembra 2022. Táto právna aktualizácia bola vypracovaná výlučne pre informačné účely a neobsahuje všetky komplexné informácie. Preto sa nedá považovať za právne poradenstvo. Pre ďalšie informácie alebo poradenstvo týkajúce sa nedávnej novely Zákonníka práce sa neváhajte obrátiť na našich odborníkov:

- Lenka Šubeníková: [lenka.subenikova@cechova.sk](mailto:lenka.subenikova@cechova.sk)
- Tomáš Rybár: [tomas.rybar@cechova.sk](mailto:tomas.rybar@cechova.sk)