

## NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE NA SLOVENSKU ÚČINNÁ OD 1. SEPTEMBRA 2011

27. júla 2011  
Počet strán 1/4

Dňa 13. júla 2011 schválili poslanci Národnej rady Slovenskej republiky rozsiahlu novelu Zákonníka práce, ktorá sa týka zhruba jednej tretiny jeho ustanovení. Prijatá novela vychádza v ústrety zamestnávateľom predovšetkým zavedením pružnejších pracovných vzťahov, s cieľom uľahčiť vytváranie nových pracovných miest. Na druhej strane, novela posilňuje ochranu tehotných žien a rodičov, v záujme skĺbenia rodinného a pracovného života zamestnancov. Prijatú novelu Zákonníka práce podpísal prezident Slovenskej republiky dňa 27. júla 2011. Novela tak nadobudne účinnosť od **1. septembra 2011**.

V nasledovnom texte Vám prinášame prehľad najdôležitejších zmien, ktoré novela Zákonníka práce prináša, a to predovšetkým v oblasti skúšobnej a výpovednej doby, rozvrhnutia pracovného času, vrátane úplne nového inštitútu pracovného práva, ktorým je „konto pracovného času“, ďalej pokiaľ ide o obmedzenie konkurenčnej činnosti zamestnancov po skončení pracovného pomeru, a napokon novú úpravu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Poznamenávame, že sa nejedná o vyčerpávajúci prehľad prijatých zmien, ale o nami vybrané pasáže novely Zákonníka práce, ktoré sú z hľadiska ich významu a dopadu na pracovnoprávne vzťahy najdôležitejšie.

### 1. SKÚŠOBNÁ DOBA

Vo všeobecnosti ostáva skúšobná doba bežných zamestnancov trojmesačná; zmena sa týka iba **vedúcich zamestnancov**, s ktorými bude po novom **možné dohodnúť až šesťmesačnú skúšobnú dobu**. Novela však dáva možnosť, aby si zamestnávateľ dohodol s odborovým orgánom **v kolektívnej zmluve predĺženie maximálnej dĺžky skúšobnej doby až o tri mesiace, a to u oboch typov zamestnancov**. Celková maximálna dĺžka skúšobnej doby by v tomto prípade bola šesťmesačná pre bežných zamestnancov a až deväťmesačná pre vedúcich zamestnancov. Prakticky sa tak predĺži obdobie, v rámci ktorého po nástupe zamestnanca do práce môže zamestnávateľ aj zamestnanec skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu na základe jednoduchého oznámenia aspoň tri dni vopred (neaplikuje sa žiadna výpovedná lehota).

### 2. VÝPOVEDNÁ DOBA

Namiesto všeobecnej dvojmesačnej výpovednej doby pri výpovedi zo strany zamestnávateľa aj zamestnanca sa zavádza **diferencovaná výpovedná doba v trvaní jeden až tri mesiace**, a to podľa nasledujúcich pravidiel. Pokiaľ pracovný pomer zamestnanca trval menej ako jeden rok, výpovedná doba je **jednomesačná**; v prípade odpracovania viac ako jedného roka u zamestnávateľa je výpovedná doba **dvojmesačná**. **Trojmesačná** výpovedná lehota sa uplatní iba v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa, motívom ktorej sú ekonomické dôvody (zrušenie zamestnávateľa alebo jeho

časti, organizačné zmeny) a dlhodobá strata schopnosti zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu zo zdravotných dôvodov, a to pokiaľ je výpoveď daná zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval viac ako päť rokov.

Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa z ekonomických dôvodov a v prípade dlhohodnej straty schopnosti zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu zo zdravotných dôvodov **sa ruší právo zamestnanca na odstupné, ak zotrvá v práci vo výpovednej dobe**. Tiež sa zavádza možnosť zamestnanca čerpať časť výpovednej doby a časť odstupného.

### 3. NÁHRADA MZDY V PRÍPADE NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

Podľa súčasnej právnej úpravy, v prípade, že je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, pričom celkový čas, za ktorý sa má táto náhrada poskytnúť, presahuje dvanásť mesiacov, uplatňuje sa tzv. moderačná právomoc súdu, kedy súd na návrh zamestnávateľa môže náhradu mzdy primerane znížiť, prípadne ju vôbec nepriznať. Novelou sa takýto postup ruší a ustanovuje sa, že **ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi fixne náhrada mzdy za deväť mesiacov**.

### 4. KONKURENČNÁ DOLOŽKA

Novela zavádza výslovnú možnosť zamestnávateľa dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve tzv. konkurenčnú doložku (čo bolo doteraz sporné), na základe ktorej **zamestnanec nebude môcť vykonávať konkurenčnú zárobkovú činnosť po dobu maximálne jedného roka po skončení pracovného pomeru**. Podmienkou dohodnutia tohto zákazu je skutočnosť, že zamestnanec má v priebehu trvania pracovného pomeru možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo prívodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.

Protiváhou tohto konkurenčného zákazu je povinnosť zamestnávateľa platiť bývalému zamestnancovi počas doby trvania zákazu **peňažnú náhradu v sume minimálne 50% jeho pôvodného platu**. Novela tiež umožňuje **dohodnúť pokutu, ktorú bude zamestnanec povinný zaplatiť zamestnávateľovi v prípade porušenia konkurenčného zákazu**, ktorej suma nesmie presiahnuť sumu dohodnutej peňažnej náhrady za jeho dodržiavanie.

### 5. PRÁCA NADČAS A NOČNÁ PRÁCA

Oproti súčasnej právnej úprave sa pri práci nadčas a pri nočných zmenách zavádza väčšia pružnosť. Zatiaľ čo u bežných zamestnancov ostáva maximálny rozsah ročnej nadčasovej práce 400 hodín, **vedúci zamestnanci budú môcť za rok odpracovať až o 150 hodín nadčasových hodín viac ako doposiaľ, t.j. 550 hodín**, pod podmienkou, že s tým budú súhlasiť.

Za prácu nadčas bude zamestnávateľ naďalej povinný poskytnúť zamestnancovi buď mzdové zvýhodnenie alebo náhradné voľno. Predlžuje sa však lehota, v rámci ktorej bude zamestnávateľ povinný poskytnúť **náhradné voľno**, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne na termíne poskytnutia, a to z troch na **dvanásť mesiacov po vykonaní nadčasovej práce**. Možnosť zamestnávateľa dohodnúť si s vedúcimi zamestnancami a so zamestnancami vykonávajúcimi osobitnú kategóriu činností napr. systémového, tvorivého, metodického, obchodného charakteru a riadiacimi zložené procesy alebo

zariadenia, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas v úhrne najviac 150 hodín ročne, ostala zachovaná.

Pokiaľ ide o novú úpravu nočnej práce, **zamestnanci budú môcť v nočnej službe odpracovať aj viac ako dva po sebe nasledujúce týždne** v prípade, že si to vyžaduje povaha práce alebo podmienky prevádzky.

## **6. PRACOVNÝ POMER NA URČITÝ ČAS**

Na základe novely sa predĺži maximálna doba, na ktorú bude možné uzatvoriť **pracovný pomer na dobu určitú**, z pôvodných dvoch rokov na **tri roky**. Taktiež sa rozšíri možnosť **viacnásobného uzatvárania pracovných pomerov na čas určitý**, čo bude možné **v priebehu troch rokov najviac trikrát** (v súčasnosti je to možné v priebehu dvoch rokov najviac dvakrát).

## **7. DELENÉ PRACOVNÉ MIESTO**

Zavedenie deleného pracovného miesta je zmenou vychádzajúcou v ústrety zamestnancom, ktorí potrebujú flexibilnejšie sklbiť pracovný život s rodinným životom. **Viacerí zamestnanci** v pracovnom pomere na kratší pracovný čas budú môcť vykonávať prácu na jednej pozícii, pričom **si sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň**; zamestnávateľ do rozvrhnutia vstúpi iba vtedy, ak sa zamestnanci medzi sebou nedohodnú. Zamestnávateľ bude môcť zaradiť zamestnanca na delené pracovné miesto iba na základe **písomnej dohody so zamestnancom**.

## **8. FLEXIKONTO**

Novela zrušuje obmedzenie využitia inštitútu flexikonta do konca roka 2012; zamestnávateľia ho tak budú môcť využívať ako **trvalý nástroj momentálneho riešenia vážnych prevádzkových problémov**, akým je napríklad náhly pokles množstva objednávok. Právna úprava inštitútu flexikonta ostáva v základných rysoch nezmenená; v prípade vážnych prevádzkových problémov zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno, ktoré si títo budú musieť odpracovať následne po ich pominutí; v prípade odpracovania pracovného voľna nepôjde o prácu nadčas. Novelou sa však **obmedzuje obdobie, v rámci ktorého bude musieť zamestnanec odpracovať pracovné voľno**, a to na **dvanásť mesiacov** od poskytnutia pracovného voľna.

Novela prináša zmenu aj v tom, že **podmienkou použitia flexikonta už nebude uzatvorenie dohody zamestnávateľa s odborovým orgánom**. Po novom bude stačiť **prerokovanie so zástupcami zamestnancov**, t.j. okrem odborového orgánu aj so zamestnaneckou radou a zamestnaneckým dôverníkom.

## **9. KONTO PRACOVNÉHO ČASU**

V oblasti rozvrhnutia pracovného času novela zavádza **úplne nový inštitút**, tzv. konto pracovného času. Ide o osobitný spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý bude môcť zamestnávateľ využiť v prípade väčšej potreby práce, kedy zamestnanec odpracuje viac hodín, ako má dohodnuté (ktoré sa nebudú rátať ako práca nadčas), resp. zníženia potreby práce, kedy zamestnanec naopak odpracuje menej alebo nebude pracovať vôbec. **Podmienkou bude uzatvorenie dohody so zástupcami zamestnancov**, t.j. s odborovým orgánom, zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.

## 10. KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ VZŤAHY

V prípade, že u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na základe novely dôjde k **oslabeniu právomocí odborovej organizácie v prospech zamestnaneckej rady**, ktorá tak nadobudne právo na spolurozhodovanie a kontrolnú činnosť. Taktiež **sa sťažuje vznik odborovej organizácie v prípade, že bude chcieť zastupovať všetkých zamestnancov**, nakoľko takáto odborová organizácia bude musieť pri svojom vzniku zamestnávateľovi na požiadanie preukázať, že organizuje najmenej 30 % zamestnancov.

Pokiaľ ide o okruh pracovnoprávných vzťahov, ktorý môže byť predmetom kolektívnej zmluvy, treba poznamenať, že novela historicky prvýkrát zavádza **možnosť dohodnúť si v kolektívnej zmluve pracovné podmienky a podmienky zamestnávania odchylné**, t.j. aj menej výhodne, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis. Uvedené však možno dohodnúť **iba v presne určených prípadoch**, ako napr. v prípade skúšobnej doby (pozri vyššie) a v limitoch určených pracovnoprávnymi predpismi.

\* \* \*

*Toto memorandum má iba informatívnu povahu a za žiadnych okolností nemôže byť považované za právny názor. Ak by ste potrebovali akékoľvek ďalšie informácie o predmete tohto memoranda, kontaktujte prosím našu advokátsku kanceláriu.*