

# Slovenský Zákonník práce čakajú veľké zmeny: Na čo si treba dať pozor?

Grow | Protect | Operate | Finance

## IN THIS ISSUE

Národná rada Slovenskej republiky v posledných dňoch schválila pomerne významnú novelu zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, v súvislosti s transpozíciou smerníc EÚ 2019/1152 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 transpozície smerníc je priniesť väčšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a predvídateľnejšie pracovné podmienky. Novela má nadobudnúť účinnosť od 1. novembra 2022. Nižšie uvádzame základné informácie o niektorých nových ustanoveniach.

### 1. Všeobecné ustanovenia

Pre zamedzenie pochybností pri výklade sa zavádza všeobecná definícia pojmu trvanie pracovného pomeru. Trvanie pracovného pomeru zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, ktorý bezprostredne nadväzuje na trvanie nového pracovného pomeru.

Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času. Zavedením tohto zákazu nie sú dotknuté ustanovenia o vykonávaní činnosti s konkurenčným charakterom k predmetu činnosti zamestnávateľa,

ktoré môžu byť stále zakázané, v prípade ak budú dodržané pravidlá podľa Zákonníka práce.

Dĺžka skúšobnej doby nesmie byť dlhšia, ako polovica doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú. Maximálna dĺžka skúšobnej doby je stále 3 alebo 6 mesiacov.

## 2. Pracovná zmluva a informovanie o pracovných podmienkach zamestnávania

V súlade so smernicou EÚ 2019/1152, podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy budú identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca.

Novela zavádza možnosť dohodnúť v pracovnej zmluve ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem, najmä ďalšie hmotné výhody, avšak ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v ktorých sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach (vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania), ako aj ustanovenia zakazujúce výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času, sú neplatné.

Osobitné náležitosti pracovnej zmluvy a písomná Osobitné náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia pre zamestnancov s výkonom práce mimo územia Slovenskej republiky, napríklad miesto a dobu výkonu práce v štáte mimo územia Slovenskej republiky, menu, v ktorej ma byť zamestnancovi vyplácaná odmena.

Zavádza sa povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, podmienkach zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu EÚ ak takéto údaje neobsahuje pracovná zmluva.

Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď na žiadosť zamestnanca o prechod z pracovného pomeru na dobu určitú alebo kratší pracovný čas na pracovný pomer na dobu neurčitú alebo ustanovený týždenný pracovný čas, v lehote do jedného mesiaca odo dňa podania takejto žiadosti.

## 3. Minimálna predvídateľnosť práce pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný poskytnúť písomnú informáciu zamestnancovi o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od

zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce a lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom. Lehota na informovanie zamestnanca nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

Pri zrušení výkonu práce v lehote kratšej, ako bola oznámená zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

Povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca o dňoch a časoch pracovných zmien sa neuplatní, ak (i) je rozvrhnutie pracovného času určené v kolektívnej zmluve, (ii) rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľ oznamuje podľa § 90 ods. 9, (iii) ak si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo (iv) ak priemerný týždenný čas zamestnanca nepresiahne tri hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov.

## 4. Otcovská dovolenka

Novela Zákonníka práce zavádza pojem otcovská dovolenka.

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.

Ochrana pred výpoveďou v ochrannej dobe odo dňa oznámenia predpokladaného nástupu na otcovskú dovolenku, najskôr však 6 týždňov a počas jej trvania.

Zamestnávateľ otcovi dieťaťa poskytne služobné voľno na 14 po sebe idúcich kalendárnych dní, najneskôr do uplynutia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa. Táto lehota sa predlžuje sa o dobu, počas ktorej bolo dieťa hospitalizované zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky.

S touto zmenou súvisí aj novelizácia zákona o sociálnom poistení, otcovi sa priznáva nárok na dávku „materské“ počas dvoch týždňov najneskôr do uplynutia 6 týždňov od narodenia dieťaťa.. Počas týchto dvoch týždňov je možné súbežné čerpanie materského matkou aj otcom.

## 5. Ostatné zmeny

Zavedenie 10 dňovej lehoty na uloženie zásielok pri doručovaní písomností zamestnancovi od zamestnávateľa prostredníctvom poštového podniku.

Zavedenie možnosti poskytovania informácii od zamestnávateľa zamestnancovi aj v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní a jej prijatí. **Pozor,**

elektronická podoba je možná iba pri poskytovaní informácií v pracovnoprávných vzťahoch, ( napríklad sa nevzťahuje na

uzatváranie, zmenu ani skončenie pracovnoprávných vzťahov alebo prípady, kde zákon prikazuje písomnú podobu).

# Kľúčové kontakty



Stanislav Ďurica  
Dentons Bratislava  
D +421 905 203 477  
[stanislav.durica@dentons.com](mailto:stanislav.durica@dentons.com)



Tatiana Jevčáková  
Dentons Bratislava  
D +421 907 742 455  
[tatiana.jevcakova@dentons.com](mailto:tatiana.jevcakova@dentons.com)

## **ABOUT DENTONS**

Dentons is designed to be different. As the world's largest law firm with 20,000 professionals in over 200 locations in more than 80 countries, we can help you grow, protect, operate and finance your business. Our polycentric and purpose-driven approach, together with our commitment to inclusion, diversity, equity and ESG, ensures we challenge the status quo to stay focused on what matters most to you.

**[dentons.com](https://www.dentons.com)**