

# PRO BONO

## NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE

### UIC ČARNOGURSKÝ

SLOVENSKO - BRATISLAVA | TALIANSKO - BRESCIA

UIC ČARNOGURSKÝ

Slovensko

Tvarožkova 5, PO Box 21

814 99 Bratislava 1

Slovensko

Tel.: +421-2-57201717, Fax: +421-2-57201777

<http://www.ulclegal.com/>, skype: ulcbratislava

email: [office@ulclegal.com](mailto:office@ulclegal.com)

UIC ČARNOGURSKÝ

Taliansko

Via Val Giudicarie 4

25123 Brescia

Taliansko

Tel.: 39-030-221 932 33

Fax: 39-030-307 313

email: [cambalova@ulclegal.com](mailto:cambalova@ulclegal.com)



# ŠPĚC IÁ I

Sept./2007



A EUROPEAN ORGANIZATION OF ATTORNEYS EWIV

Dňa 1. septembra 2007 nadobudol účinnosť zákon č. 348/2007 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 (ďalej v texte len „**novela Zákonníka práce**“, resp. „**novela**“ alebo „**nová právna úprava**“). Neskoršiu účinnosť, a to účinnosť odo dňa 1. januára 2008 nadobudne druhý a tretí bod článku IV. tejto novely, súvisiaci so zmenou termínu zvyšovania platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

V našom júnovom vydaní ULC Čarnogurský PRO BONO sme avizovali, že v našom špeciálnom septembrovom čísle Vás prostredníctvom nášho bulletinu oboznámime s najdôležitejšími zmenami, ktoré táto novela Zákonníka práce priniesla v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

### Nové základné zásady

Novela so sebou prináša zmeny hneď v úvodnej časti Zákonníka práce, a to **zavedením dvoch nových základných zásad**, na ktorých je postavený Zákonník práce. Ide o (1) zásadu zaktvujúcu právo zamestnávateľa na zhromažďovanie osobných údajov zamestnanca a (2) zásadu ustanovujúcu právo zamestnanca na súkromie na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa. V zmysle prijatej novely je **zamestnávateľ oprávnený zhromažďovať o zamestnancovi len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje**, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva a vykonával. **Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov** spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa **narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch** zamestnávateľa tým, že ho sleduje, bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ **povinný informovať za-**

**mestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch** jej uskutočňovania.

Nová právna úprava taxatívne vymedzuje, čo je potrebné rozumieť **pod pojmom závislá práca**, pričom tento pojem súčasne vymedzuje aj negatívne tým, že určuje, čo závislou prácou nie je. Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, **sa považuje** výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

**Závislou prácou nie je** podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov, ak takýto vzťah nevykazuje všetky znaky závislej práce. Ak podnikateľská činnosť vykazuje všetky pojmové znaky podnikania (to znamená, že ide o činnosť vykonávanú samostatne, sústavne, pod vlastným menom, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnutia zisku), nemožno ju zaradiť pod tento pojem.

Opačný prípad predstavuje zamestnávanie zamestnancov v **režime tzv. zakrytých pracovných pomerov**, v ktorých sú zamestnanci nútení „zakryť“ svoj pracovnoprávny status obchodným vzťahom. Zamestnanci sa takto menia na podnikateľov (samostatne zárobkovo činné osoby) z donútenia, či pod tlakom rôznych okolností, a to napriek tej skutočnosti, že nedochádza k naplneniu základných charakteristík podnikania, naopak, navonok deklarovaný obchodný vzťah súčas-

### Pojem závislej práce

ne vykazuje minimálne tri charakteristické znaky závislej práce.

Zamestnávateľ sa formou obchodného vzťahu snaží zbaviť povinností, ktoré mu voči zamestnancom vyplývajú zo Zákonníka práce a oslabuje sa tým aj právna ochrana zamestnancov vyplývajúca z pracovnoprávných vzťahov, a čo je veľmi dôležité, **riziko nimi vykonávanej práce neznáša subjekt, pre ktorý prácu vykonávajú**. Na druhej strane málokto zamestnávateľ si uvedomuje, že ak aj zamestnáva v režime zakrytého pracovného pomeru zamestnanca, **je aj naďalej jeho povinnosťou plniť všetky povinnosti voči zamestnancovi** (napríklad vyplácať mu mzdu zodpovedajúcu jeho práci, platiť odvody na účely sociálneho poistenia a zdravotného poistenia, zodpovedať za prípadnú škodu vzniknutú zamestnancovi v dôsledku pracovného úrazu a pod.). Tejto skutočnosti si rovnako nie je vždy vedomý ani zamestnanec, a tak prakticky nedochádza ani k súdnym žalobám, ktorých výsledkom by bolo rozhodnutie súdu o zakrytom pracovnom pomere a taktiež o tom, že sa jedná o pracovný pomer.

### Platobná neschopnosť zamestnávateľa

Novela Zákonníka práce **zaviedla informačnú povinnosť** zamestnávateľa, predbežného správcu konkurznej podstaty alebo správcu konkurznej podstaty voči zástupcom zamestnancov, resp. ak u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, tak priamo voči zamestnancom, ktorí sú povinní informovať o platobnej neschopnosti zamestnávateľa **do desiatich dní od jej vzniku**.

Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Na túto právnu povinnosť zamestnávateľa **nadväzuje právna povinnosť zamestnanca** oznámiť zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty informácie potrebné k tomu, aby mohli **potvrdiť**

**nároky zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu** v súlade so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, podľa ktorého ide o potvrdenie nároku na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu, nárok na odmenu dohodnutú v dohode o vykonaní práce alebo v dohode o brigádnickej práci študentov, nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci, nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok, nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru, nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností, nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu a súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.

### Pracovný pomer

Novou právnou úpravou sa **obmedzilo opakovanie uzatvárania tzv. reťazovitých pracovných pomerov** na určitú dobu. Pracovný pomer na určitú dobu možno naďalej dohodnúť najdlhšie na tri roky, no v zmysle novely možno takýto pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov **najviac jedenkrát**. V prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu nie je možné dohodnúť **skúšobnú dobu**. S účinnosťou odo dňa 1. septembra 2007 nemôže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer zamestnanca na určitú dobu bez uvedenia dôvodu.

### Pracovný pomer na určitú dobu

## Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Predchádzajúca právna úprava umožňovala skončiť pracovný pomer na menej ako 20 hodín týždenne **výpovedťou z akéhokoľvek dôvodu, prípadne bez uvedenia dôvodu**. Nová právna úprava uvedený postup umožňuje len v prípade, ak ide o pracovný pomer **na menej ako 15 hodín týždenne, pričom výpovednú dobu predĺžila z 15 na 30 dní**.

Na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy pre zamestnanca pracujúceho na kratší pracovný čas v rozsahu menej ako 15 hodín týždenne, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, platí, že jeho pracovný pomer možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov **najviac jedenkrát**. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť takýto pracovný pomer do troch rokov alebo nad tri roky je možné len z určitých dôvodov, ktoré sú v Zákonníku práce presne určené. Ak takýto zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, má sa za to, že **sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas**, ak sa zamestnávateľ nedohodne s týmto zamestnancom inak.

V prípade skončenia pracovného pomeru s takýmto zamestnancom výpovedťou zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí zamestnancovi pri skončení tohto pracovného pomeru **odstupné v sume najmenej dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku a v sume **trojnásobku**, ak tento pracovný pomer trval aspoň päť rokov.

### Skončenie pracovného pomeru

Ak zamestnanec svojvoľne poruší pracovnoprávne predpisy a nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, **zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu** v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac. Podmienkou vzniku

práva zamestnávateľa na peňažnú náhradu je, že zamestnávateľ a zamestnanec sa na peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve a táto dohoda o peňažnej náhrade bola uzavretá písomne.

Ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo o výpoveď z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže zamestnávateľ dať zamestnancovi **výpoveď iba vtedy, ak (1)** zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, **(2)** zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, **(3)** zamestnanec nie je ochotný sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa novej právnej úpravy platí, že **v ochrannej dobe, počas ktorej nesmie zamestnávateľ dať výpoveď**, je nielen zamestnankyňa, ktorá je tehotná, je ňou chránená aj zamestnankyňa na materskej dovolenke, a ďalej zamestnanec (bez ohľadu na pohlavie), ktorý je na rodičovskej dovolenke. Platí to aj pre osamelú zamestnankyňu alebo osamelého zamestnanca, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky a taktiež to platí pre zamestnanca pri povolani na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený a platí to rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu. Ak výpoveď zamestnanec dostal preto, že pre ohrozenie chorobou z povolania nesmie ďalej pracovať, alebo preto, že dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu na pracovisku, **zamestnávateľ mu už nemusí zabezpečiť nové vhodné zamestnanie**, aj keby bol ochotný prejsť na inú, pre neho vhodnú prácu. Túto povinnosť majú príslušné úrady práce.

**Zamestnancovi so zdravotným postihnutím** môže zamestnávateľ dať vý-

## Výpoveď daná zamestnávateľom

## Zákaz výpovede

## Výpoveď a právo na peňažnú náhradu

poved' len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, inak je výpoveď **neplatná**. Aby to zamestnávateľ neopomenul, je vhodné mu predložiť rozhodnutie o invalidnom dôchodku, nakoľko zamestnávateľ nemusí mať vedomosť o tom, že dotknutý zamestnanec, ktorého má v úmysle prepustiť, bol uznaný za invalidného.

### Okamžité skončenie pracovného pomeru

Podľa novely platí, že zamestnanec je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer, ak mu zamestnávateľ do 15 dní po splatnosti nevyplatí mzdu alebo náhradu mzdy, **ale aj cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, alebo ich časť**. Lehota, v ktorej zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer **sa predĺžila z jedného mesiaca na dva mesiace** odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel.

### Hromadné prepúšťanie

Novela Zákonníka práce ustanovuje, že **o hromadné prepúšťanie ide v prípade, ak** zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca. Zmena spočíva v tom, že podľa predchádzajúcej právnej úpravy išlo o hromadné prepúšťanie vtedy, ak sa pracovný pomer skončil výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní s najmenej 20 zamestnancami a zamestnávateľ bol pritom povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce hromadné prepúšťanie obmedziť, alebo mu predísť. Odo dňa 1. septembra 2007 zamestnávateľ hromadné prepúšťanie prerokuje **priamo s dotknutými zamestnancami**, ak na pracovisku nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

Zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ neprerokoval hromadné prepúšťanie aspoň jeden mesiac vopred, mal do účinnosti novely **nárok na náhradu**

**mzdy v sume najmenej dvojnásobku** jeho priemerného zárobku, pričom podľa novely Zákonníka práce vznikne zamestnancovi tento nárok **aj v prípade**, ak zamestnávateľ nedoručí odpis písomnej informácie o prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov (prípadne s dotknutými zamestnancami) Národnému úradu práce a zástupcom zamestnancov (prípadne dotknutým zamestnancom), alebo ak nedodrží jednomesačnú lehotu odo dňa doručenia písomnej informácie. Až **po uplynutí tejto lehoty** môže dať zamestnancovi **výpoveď**, resp. návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou.

Podľa novely je **zamestnávateľ povinný vyplatiť odstupné v prípade, ak (1)** so zamestnancom skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodu, že sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť alebo z dôvodu, že sa zamestnanec stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, **(2)** so zamestnancom skončí pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **(3)** so zamestnancom skončí pracovný pomer dohodou z tých istých dôvodov. Výška odstupného je **najmenej dvojnásobok** priemerného mesačného zárobku zamestnanca, prípadne **trojnásobok** priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov.

Odo dňa 1. septembra 2007 je zamestnávateľ povinný zaplatiť odstupné v sume **najmenej desaťnásobku** priemerného mesačného zárobku zamestnanca tomu zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že **(1)** zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, **(2)** zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre chorobu z povolania, **(3)** zamest-

### Odstupné

nanec nesmie vykonávať prácu pre ohrozenie chorobou z povolania, alebo (4) ak zamestnanec dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

### Výkon inej zárobkovej činnosti

Zmena v oblasti vykonávania inej zárobkovej činnosti zamestnancami popri ich zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere nastala na základe novej právnej úpravy v tom, že predchádzajúci písomný súhlas zamestnávateľa je potrebný len v prípade takej zárobkovej činnosti, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa. Podľa predchádzajúcej právnej úpravy bol tento súhlas potrebný aj v prípade, ak išlo o činnosť obdobnú s predmetom činnosti zamestnávateľa. Ak však má zamestnávateľ podozrenie, že zamestnanec vykonáva zárobkovú činnosť, ktorá nie je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, ale je určitým spôsobom konkurenčná, môže využiť ustanovenie § 81 písm. e) Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnanec nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. V prípade, ak by sa zamestnanec dopustil konania, ktoré by bolo v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, môže sa zamestnávateľ domáhať ochrany prostredníctvom žaloby na príslušnom súde.

### Domácka práca a telepráca

Nová právna úprava prináša dve nové formy pracovného pomeru, a to pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste – domácka práca a telepráca – pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií. Obe tieto formy pracovných pomerov sa spravujú Zákonníkom práce s odchýlkami, ktoré sú presne vymedzené. Týmto zamestnancom

nepatrí napríklad mzda za nadčasy, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, či náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka. Nevzťahujú sa na nich ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch.

### Dočasné pridelenie

Dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi patrí k atypickým formám zamestnania. Medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ku ktorému je zamestnanec dočasne pridelený, nevzniká pracovný pomer, ide o osobitnú formu pracovnoprávneho vzťahu. Novela precizuje pracovné podmienky pri dočasnom pridelení zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi tak, že obdobie, kedy mzdové podmienky u zamestnanca, ktorého prideliť zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania na plnenie úloh k užívateľskému zamestnávateľovi, nemusia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, skrakuje zo šiestich na tri mesiace. Novela upravuje podmienky písomnej dohody o dočasnom pridelení uzatvorenej medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom. Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Novela Zákonníka práce taktiež ustanovuje, že zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie za-

mestnanca iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody. Dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí byť písomná, a to pod sankciou neplatnosti.

### Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

#### Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť, ak predpokladaný rozsah práce – pracovnej úlohy (ktorá je vymedzená výsledkom), na ktorú sa táto dohoda uzatvára nepresiahne 350 hodín v kalendárnom roku. Ročný limit predpokladaného rozsahu práce sa teda novelou zvýšil o 50 hodín.

#### Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť iba s osobou, ktorá má štatút študenta. Jej písomná forma je povinná. Obmedzenie predpokladaného rozsahu nepresahujúceho 100 hodín v kalendárnom roku bolo novelou vypustené, práca vykonávaná na základe tejto dohody však nesmie prekračovať v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času.

#### Dohoda o pracovnej činnosti

Obdobne ako pri dohode o brigádnickej práci študentov aj dohoda o pracovnej činnosti reprezentuje príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne. Dohoda o pracovnej činnosti je neplatná v prípade, ak nie je uzatvorená písomne, pričom musí obsahovať dohodnutú prácu, dohodnutú odmenu za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a dobu, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob

skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť buď dohodou účastníkov k dohodnutému dňu alebo jednostranne, a to len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

### Pracovný čas

Nová právna úprava ustanovila, že priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín, a to bez ohľadu na počet zamestnaní. Pracovný čas možno rozvrhnúť rovnomerne alebo nerovnomerne, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom.

V súlade s novelou Zákonníka práce môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas až po dohode so zástupcami zamestnancov. Predchádzajúca právna úprava požadovala, aby zamestnávateľ túto skutočnosť prerokoval so zástupcami zamestnancov.

Novela umožňuje, aby pri striedaní zamestnancov v zmenách došlo k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien, najviac však po dobu jednej hodiny.

Podľa novely nastáva zmena i v tom, že zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva po sebe nasledujúce týždne, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

Do účinnosti novely platilo, že zamestnávateľ mohol, ak o to zamestnanec požiadal a ak mu to prevádzka dovoľovala, povoliť zamestnancovi vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve. Odo dňa 1. sep-

#### Pružný pracovný čas

#### Začiatok a koniec pracovného času

## Aktívna a neaktívna časť pracovnej pohotovosti

tembra 2007 je **zamestnávateľ povinný** takúto úpravu určeného času povoliť.

### Pracovná pohotovosť

Novou právnou úpravou sa vymedzuje **pojmem pracovná pohotovosť** a súčasne sa definujú úplne nové pojmy aktívna a neaktívna pracovná pohotovosť. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa považuje za pracovný čas. Ak je takto pripravený zamestnanec na dohodnutom mieste mimo pracoviska, táto neaktívna časť pracovnej pohotovosti sa nezapočítava do pracovného času. **Aktívna časť pracovnej pohotovosti** sa považuje za prácu nadčas a je treba ňou rozumieť čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu. Novela tiež upravuje v závislosti od vymedzených pojmov i mzdové nároky zamestnancov počas pracovnej pohotovosti. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku určeného Zákonníkom práce v slovenských korunách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa vyššie uvedeného textu a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku určeného Zákonníkom práce v slovenských korunách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

### Práca nadčas

Zmeny novela priniesla i v **úprave práce nadčas**, keď doplnila ustanovenie, podľa ktorého sa do počtu hodín naj-

viac prípustnej práce nadčas v roku **nezahŕňa** práca nadčas, za ktorú zamestnanec (1) dostal náhradné voľno, alebo (2) ktorú vykonával pri náliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu a taktiež (3) ktorú vykonával pri mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu (napríklad zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov). Ďalej stanovila, že zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas, no je možné ju s ním **výnimočne dohodnúť** pri určitých prácach alebo udalostiach, výnimočne aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu, ak to zástupcovia zamestnancov odsúhlasili.

### Dovolenka

Za tú časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi v súlade s novou právnou úpravou **náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku**. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky **nemôže byť zamestnancovi vyplatená** náhrada mzdy, **iba ak by** si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

### Mzda

Od 1. septembra 2007 **sa za mzdu nepovažuje** daňový bonus ani náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Novela taktiež zakotvila **povinnosť dojednávať** v rámci mzdových podmienok najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu spolu s podmienkami ich poskytnutia, pričom mzdové podmienky musia byť dohodnuté **bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia** v súlade



s právom na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

### Mzda za prácu nadčas

Novela Zákonníka práce doplnila i ustanovenie, podľa ktorého zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie **najmenej 35 %** jeho priemerného zárobku.

Na základe novely zamestnávateľ **môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov**, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však **v úhrne 150 hodín ročne**. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa vyššie uvedenej vety, môže skutočnosť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne, **písomne dohodnúť s (1)** vedúcim zamestnancom, **(2)** so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, **(3)** so zamestnancom, ktorý riadi, organizuje alebo koordinuje zložitý procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení.

### Mzda pri chybnnej práci

Od 1. septembra 2007 **patrí zamestnancovi mzda** aj v prípade, ak svojou chybnou prácou vyrobí **nepodarok**. V takom prípade bude zamestnanec zodpovedať za škodu podľa ustanovení Zákonníka práce o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu, teda **maximálne do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**. Zamestnávateľ odo dňa účinnosti novely nemôže požadovať od zamestnanca, ktorý mu spôsobil z nebanlivosti škodu vyrobením nepodarku, aby mu nahradil náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku aj stroja.

### Splatnosť mzdy

Nová právna úprava zmenila i ustanovenia týkajúce sa splatnosti mzdy, pričom stanovila, že pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie **v deň skončenia**

**pracovného pomeru**, ak sa nedohodli inak, **najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne** nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

### Normovanie práce

Novelou Zákonníka práce sa zakotvilo, že ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy spotreby práce a ich zmeny vykonáva **až po dohode** so zástupcami zamestnancov a ak nedôjde k dohode do 15 dní, čo takýto návrh predloží, **rozhodne príslušný inšpektorát práce**.

### Zodpovednosť zamestnanca za škodu

Od zamestnanca, ktorý vedome nepozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu, alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže **zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu**, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo zamestnancovi bránilo v splnení **oznamovacej a zakročovacej povinnosti**.

Na spoločenský význam škody, ani na osobné a majetkové pomery zamestnanca, ktorý povinnosť nesplnil sa už nebude prihliadať, nakoľko zamestnávateľ nemá právo zisťovať osobné a majetkové pomery zamestnanca a zamestnanec nie je povinný ich oznamovať zamestnávateľovi. Náhrada škody nebude môcť presiahnuť sumu rovnajúcu sa **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, čím sa zvýšil maximálny limit náhrady škody z trojnásobku na štvornásobok priemerného mesačného zárobku**. Aj náhrada škody spôsobená z nebanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, do účinnosti novely išlo taktiež o trojnásobok.

## Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Novelou Zákonníka práce sa zaviedla povinnosť pre zamestnávateľa, že v prípade prijatia pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, tieto môže zamestnávateľ vydať **len po dohode so zástupcami zamestnancov**.

### Práva odborového orgánu

V rámci práva odborového orgánu vykonávať u zamestnávateľa kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podľa novely sa **odborovému orgánu priznáva aj práv požadovať od zamestnávateľa (1) odstránenie nedostatkov v prevádzke, (2) odstránenie nedostatkov na strojoch a zariadeniach, (3) odstránenie nedostatkov pri pracovných postupoch, (4) prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím**. Podľa novely je odborový orgán povinný o požiadavke na prerušenie práce **bez zbytočného odkladu upovedomiť** príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej služby.

### Stravovanie zamestnancov

V zmysle novely má nárok na stravu každý zamestnanec, ktorý v rámci jednej zmeny **odpracoval viac ako štyri hodiny** a ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu môže zabezpečiť ďalšie teplé hlavné jedlo. Novelou bola stanovená i minimálna hodnota stravovacej poukážky, ktorá musí predstavovať **najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste** v trvaní 5 až 12 hodín. Zmena nastala i v tom, že zamestnávateľ je povinný prispieť **na stravovanie aj takému zamestnancovi**, ktorý zo zdravotných dôvodov objektívne môže konzumovať len osobitný druh stravy, ktorú zamestnávateľ ne-

### Minimálna hodnota stravovacej poukážky

môže zabezpečovať (napríklad, ak ide o bezpečkovú diétu). Zamestnávateľ má povinnosť prispieť **aj zamestnancovi, ktorý vykonáva domácu prácu alebo teleprácu**, ak mu nezabezpečí stravovanie iným spôsobom. Po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnávateľ **môže upraviť aj podmienky**, za ktorých bude poskytovať stravovanie počas dovolenky, či inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci.

### Vzdelávanie zamestnancov

Pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú **menej ako 20 zamestnancov** sa vzhľadom na prevádzkové náklady týchto malých zamestnávateľov novelou ustanovuje právo uzatvoriť so zamestnancom **dohodu o prehlbovaní kvalifikácie** aj v tých prípadoch, ak predpokladané náklady na prehlbovanie zamestnanca kvalifikácie dosahujú **aspoň 50.000,- Sk**.

### Dôležité osobné prekážky v práci

Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy sa na základe novely odo dňa jej účinnosti poskytuje zamestnancovi z dôvodu účasti **na vlastnej svadbe pracovné voľno** nie bez náhrady mzdy, ale **s náhradou mzdy**.

Rozširuje sa aj nárok zamestnanca na poskytnutie pracovného voľna **bez náhrady mzdy z dôvodu účasti na svadbe jeho dieťaťa a rodiča** a ďalej sa rozširuje právo zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi z dôvodu dôležitých osobných prekážok v práci uvedených v Zákonníku práce aj **ďalšie pracovné voľno** nielen bez náhrady mzdy, ale aj s náhradou mzdy.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi **pracovné voľno aj z iných vážnych dôvodov**, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času, a to s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci, pri ktorých zamestnancovi vznikne nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy sa táto mzda

## Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

poskytne vo výške priemerného zárobku zamestnanca.

### Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

Zástupcovia zamestnancov sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, a to **po dobu jedného roka po skončení ich funkčného obdobia**, čo je v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou **o šesť mesiacov viac**. Podľa novely Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. **Ak k dohode nedôjde**, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má menej ako 50 členov zamestnaných u zamestnávateľa, v rovnakom rozsahu 4 hodín mesačne najmenej jednému členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnanec-kému dôverníkovi, ďalej v rozsahu 12 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má 50 a viac

členov zamestnaných u zamestnávateľa a v rozsahu 16 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má 100 a viac členov zamestnaných u zamestnávateľa. **Zamestnávateľ má právo skontrolovať**, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý mu bolo poskytnuté.

Novou povinnosťou odborárov je v zmysle novely Zákonníka práce **písomne informovať** zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu aj zoznam členov odborového orgánu. Podľa novej právnej úpravy je **zamestnávateľ povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup** do svojich priestorov. Musí tak umožniť **aj osobe, ktorá nie je jeho zamestnancom**, ak koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec.

Zástupcovia zamestnancov sú za účelom vykonávania kontrolnej činnosti **oprávnení vstupovať** na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom. Od účinnosti novej právnej úpravy platí, že **ak sa zástupcovia zamestnancov so zamestnávateľom nedohodnú**, sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa **najneskôr do troch pracovných dní** po tom, ako oznámia zamestnávateľovi vstup na jeho pracoviská.

## Vstup odborárov na pracovisko

## Kontrolná činnosť

Informácie uvedené v bulletine nie sú poskytovaním právnych rád. Nemožno z neho odvodzovať žiadne práva a povinnosti. Materiál obsiahnutý v tomto dokumente je informatívnej povahy a aplikácia vyššie uvedených informácií bude vždy špecifická v závislosti od konkrétnych okolností prípadu. Z uvedených dôvodov preto pri konkrétnych právnych riešeniach vždy odporúčame konzultácie. I keď je bulletin ULC Čarnogurský Pro Bono zostavovaný s maximálnou starostlivosťou, advokátska kancelária ULC Čarnogurský nepreberá zodpovednosť za prípadné chyby či nepresnosti, ani za akékoľvek škody vzniknuté z aktivít konaných na základe informácií uvedených v tomto dokumente.

V prípade, že naďalej nechcete byť adresátom tejto služby, pošlite nám prosím e-mail na adresu: [simunkova@ulclegal.com](mailto:simunkova@ulclegal.com) s predmetom: neodoberať. Ďakujeme.

V prípade akýchkoľvek otázok kontaktuje prosím Mgr. Martinu Šimunkovú: [simunkova@ulclegal.com](mailto:simunkova@ulclegal.com)

© ULC Čarnogurský, 2007