

PRO BONO

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

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



Jún/2007

1. POSLANCI PRIJALI NOVELU ZÁKONA O KONCESIONÁRSKYCH POPLATKOH
Dňa 12. júla 2007 nadobudla účinnosť novela zákona č. 212/2005 Z. z. o koncesionárskych poplatkoch.
2. ZVÝŠENIE SÚM ŽIVOTNÉHO MINIMA
Odo dňa 1. júla 2007 sa opatrením MPSVR SR č. 291/2007 Z. z. zvyšuje životné minimum zo 4 980 Sk na 5 130 Sk, t. j. o 150 Sk.
3. NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE
NR SR prijala dňa 28. júna 2007 zákon, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce. Novela Zákonníka práce nadobudne účinnosť dňa 1. septembra 2007. Novela významne zasiahla najmä do sféry pracovného pomeru a pracovnoprávných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. NOVELA OBČIANSKEHO SÚDNEHO PORIADKU
Ako zákon č. 273/2007 Z. z. je odo dňa 1. júla 2007 účinná novela zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku. Novela prináša niekoľko závažných zmien hneď v niekoľkých oblastiach, na druhej strane v legislatívnom procese skončilo neúspešne hneď niekoľko zamýšľaných zmien, medzi nimi aj zámer zrušiť platenie súdnych poplatkov za podávanie odporov proti platobným rozkazom.



A EUROPEAN ORGANIZATION OF ATTORNEYS EWIV



POSLANCI PRIJALI NOVELU ZÁKONA O KONCESIONÁRSKÝCH POPLATKOCH

Dňa 12. júla 2007 nadobudla účinnosť novela zákona č. 212/2005 Z. z. o koncesionárskych poplatkoch. Novela je súčasťou novely [zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci č. 309/2007 Z. z.](#)

Druhý generálny pardon

Novela vnáša do zákona nové ustanovenie označené ako § 10c, ktoré má charakter „druhého“ generálneho pardonu. Podľa jeho znenia by malo platiť, že na [nedoplatky](#) na poplatkoch, ktoré

vznikli do 20. februára 2006, sa ustanovenie § 9 platného do 20. februára 2006 (poplatky z omeškania) [nevzťahuje](#).

Nový § 10c má tak jednoznačne, i s ohľadom na úmysel zákonodarcu deklarovaný v rozprave, ktorá v NR SR prebehla, [retroaktívny charakter](#) a všetkým, ktorým vznikol nedoplatok na koncesionárskych poplatkoch do dňa 21. februára 2006, sú poplatky z omeškania odpustené.



ZVÝŠENIE SÚM ŽIVOTNÉHO MINIMA

Nové opatrenie MPSVR SR

Odo dňa 1. júla 2007 sa opatrením MPSVR SR č. 291/2007 Z. z. [zvyšuje životné minimum zo 4 980 Sk na 5 130 Sk](#), t. j. o 150 Sk. Sumy životného minima sa preto menia (1) z 4 980 Sk mesačne, ak ide o jednu plnoletú fyzickú osobu na 5 130 Sk mesačne, (2) z 3 480 Sk mesačne, ak ide o ďalšiu spoločne posudzovanú plnoletú fyzickú osobu, na 3 580 Sk mesačne a (3) z 2 270 Sk mesačne, ak ide o opatrené nepĺnoleté dieťa alebo o neopatrené dieťa na 2 340 Sk mesačne.

Zmeny výšky mesačného daňového bonusu

V súvislosti s valorizáciou súm životného minima sa podľa § 33 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov [mení výška mesačného daňového bonusu](#) poskytovaného na vyživované dieťa žijúce v domácnosti s daňovníkom

[z 540 Sk na sumu 555 Sk, t. j. zvýšenie o sumu 15 Sk](#). Ročná suma daňového bonusu za rok 2007 sa zvyšuje zo sumy 6 480 Sk (§ 33 ods. 1 zákona o dani z príjmov) na sumu 6 570 Sk tak, že za 1. polrok 2007 pôjde o sumu 3 240 Sk a za 2. polrok 2007 o sumu 3 330 Sk. Pri uplatňovaní nároku na daňový bonus a pri priznávaní daňového bonusu na konci roka 2007 sa daňový bonus bude priznávať [mesačne](#) vo výške ustanovenej v príslušných mesiacoch (napr. ak sa daňový bonus uplatňuje za mesiac máj 2007, prizná sa 540 Sk na jedno vyživované dieťa, ak sa uplatňuje za mesiac júl 2007 prizná sa 555 Sk na jedno vyživované dieťa). [Mesačná suma daňového bonusu vo výške 555 Sk](#) ostane v platnosti až do ďalšej úpravy sumy životného minima.



NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE

NR SR prijala dňa 28. júna 2007 zákon, ktorým sa mení a dopĺňa Zákoník práce. Novela Zákonníka práce nadobudne [účinnosť](#) dňa 1. septembra 2007. Novela významne zasiahla najmä do sféry pracovného pomeru a pracovnoprávných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pracovný pomer na určitú dobu možno, tak ako tomu bolo aj v zmysle predchádzajúcej právnej úpravy, dohodnúť najdlhšie na tri roky. V zmysle novely však možno pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac [jedenkrát](#). V prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov

Pracovný pomer na určitú dobu

na určitú dobu **nebude viac možné dohodnúť skúšobnú dobu**. S účinnosťou od 1. septembra 2007 nebude môcť zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer zamestnanca na určitú dobu **bez uvedenia dôvodu**.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

V súčasnosti platí, že pracovný pomer na menej ako 20 hodín týždenne možno skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Po novom to bude možné iba vtedy, ak pôjde o pracovný pomer na **menej ako 15 hodín týždenne**. Výpovedná doba sa podľa novely predlžuje z 15 na **30 dní**. Ak má zamestnanec pracujúci na kratší pracovný čas v rozsahu menej ako 15 hodín týždenne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, na rozdiel od predchádzajúcej úpravy bude po novom platiť, že jeho pracovný pomer bude možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac jedenkrát a predĺžiť alebo opätovne dohodnúť takýto pracovný pomer do troch rokov alebo nad tri roky bude možné len z určitých dôvodov, ktoré sú v zákone presne určené. Ak by takýto zamestnanec pokračoval po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, bude platiť, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ibaže by zamestnávateľ so zamestnancom dohodol inak. V prípade skončenia pracovného pomeru s týmto zamestnancom výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) 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 pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume najmenej dvojnásobku, resp. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

V prípade skončenia pracovného pomeru nastanú odo dňa účinnosti novely takisto významné zmeny. Ak pôjde o skončenie pracovného pomeru výpoveďou, pričom zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestná-

vateľovi bude patriť právo na **peňažnú náhradu** v sume **priemerného zárobku toho zamestnanca za jeden mesiac**. Na to, aby zamestnávateľovi vzniklo právo na peňažnú náhradu, však budú musieť byť splnené zákonné podmienky, v zmysle ktorých (1) sa zamestnávateľ a zamestnanec na peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve a (2) dohoda o peňažnej náhrade bola uzatvorená písomne.

V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru doposiaľ platilo, že zamestnanec mohol okamžite skončiť pracovný pomer, ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu alebo náhradu mzdy, alebo ich časť do 15 dní po uplynutí jej splatnosti. V zmysle novely bude platiť, že zamestnanec je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer, ak mu zamestnávateľ do 15 dní po splatnosti nevyplatí aj cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť alebo náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, alebo ich časť. Pôvodne tiež platilo, že zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel. Po novom ide o lehotu **dvoch mesiacov**.

Zmenia sa podmienky vyplácania odstupného. V zmysle novely bude zamestnávateľ **povinný vyplatiť odstupné** v prípade, ak (1) so zamestnancom skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, (2) so zamestnancom skončí pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo (3) so zamestnancom skončí pracovný pomer dohodou z tých istých dôvodov. Výška odstupného bude najmenej **dvojnásobok** priemerného mesačného zárobku zamestnanca, resp. **trojnásobok** priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov. Odstupné v sume najmenej **desaťnásobku** priemerného mesačného zárobku zamestnanca bude

Okamžité skončenie pracovného pomeru

Odstupné

zamestnávateľ od 1. septembra 2007 povinný zaplatiť zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou, pretože zamestnanec (1) nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, (2) nesmie vykonávať prácu pre chorobu z povolania, (3) nesmie vykonávať prácu pre ohrozenie chorobou z povolania

alebo (4) dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Viac o novele Zákonníka práce sa dozviete v špeciálnom vydaní ULC Čarnogurský Pro Bono, ktoré pre Vás pripravujeme na september.

NOVELA OBČIANSKEHO SÚDNEHO PORIADKU

Ako zákon č. 273/2007 Z. z. je odo dňa **1. júla 2007 účinná** novela zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku. Novela prináša **niekoľko závažných zmien** hneď v niekoľkých oblastiach, na druhej strane v legislatívnom procese skončilo neúspešne hneď niekoľko zamýšľaných zmien, medzi nimi aj zámer zrušiť platenie súdnych poplatkov za podávanie odporov proti platobným rozkazom

Námietky zaujatosti

V oblasti **námietok zaujatosti** sa upresňujú doterajšie ustanovenia zákona. Súdu sa ustanovuje nová zákonná **15 dňová lehota** (podľa predchádzajúcej úpravy šlo o lehotu 10 dní) na predloženie veci na rozhodnutie o námietke zaujatosti nadriadenému súdu.

Zmeny v právnej úprave zastúpenia

Veľmi podstatné spresnenia obsahuje novela v oblasti **procesného zastúpenia štátu a procesného zastúpenia advokátom**. V zmysle novely bude platiť, že za právnickú osobu koná štatutárny orgán alebo zamestnanec (člen), ktorý preukáže, že je oprávnený za ňu konať a za štátny orgán potom koná zamestnanec toho štátneho orgánu, ktorého sa vec týka alebo poverený zamestnanec iného štátneho orgánu. Za štát má však oprávnenie konať zo zákona buď štátny orgán v rozsahu pôsobnosti ustanovenej osobitnými predpismi alebo právnická osoba, ktorá je na to oprávnená podľa osobitného predpisu. Čo sa týka zastúpenia účastníka konania advokátom, novela umožňuje zastupovať účastníka **aj právnickou osobou**, a to v prípade, ak bola táto založená na účel výkonu advokácie.

Novela zasiahla aj do právnej úpravy doručovania. Zmenená právna úprava explicitne zakotvuje, že **až do času, kým nebude dokázaný opak, budú sa údaje uvedené na doručenke považovať za pravdivé**.

Doručovanie

Novela mení aj ustanovenia týkajúce sa **trov konania**. Ako v predchádzajúcej úprave, aj v zmysle tejto novely platí, že o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd **na návrh** spravidla v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Účastník, ktorému sa prisudzuje náhrada trov konania, je povinný trovy konania **vyčísliť najneskôr do troch pracovných dní od vyhlásenia rozhodnutia**. Ak by však účastník v tejto lehote trovy **nevyčísliť**, po novom mu **súd prizná náhradu** trov konania vyplývajúcich zo spisu ku dňu vyhlásenia rozhodnutia **s výnimkou trov právneho zastúpenia**. Ak takému účastníkovi okrem trov právneho zastúpenia iné trovy zo spisu nevyplývajú, súd mu náhradu trov konania **neprizná** a v takom prípade súd nebude viazaný rozhodnutím o prisúdení náhrady trov konania tomuto účastníkovi v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Trovy konania určí súd **podľa sadzobníkov** a podľa zásad platných pre náhradu mzdy a hotových výdavkov. Platí tiež, že o trovách štátu súd rozhodne aj bez návrhu.

Trovy konania po novom

Novela ďalej rozširuje **okruh vecí, v prípade ktorých súd nemusí nariadovať pojednávanie** (tzv. neverejné veci) a zasahuje do ďalších procesných ustanovení zákona týkajúcich sa miestnej príslušnosti súdov a odvolacieho konania.

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 informácií. Pri konkrétnych obchodoch a iných právnych riešeniach odporúčame preto vždy konzultácie. I keď je bulletin ULC Čarnogurský Pro Bono zostavovaný s maximálnou starostlivosťou, 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 prosím e-mail na adresu lenicka@ulclegal.com so subjektom: neodoberať. Ďakujeme.

V prípade akýchkoľvek otázok kontaktuje prosím Mgr. Lenku Lenickú: lenicka@ulclegal.com

© ULC Čarnogurský, 2007