

26. 11. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Novela slovenského Zákoníku práce

Jak už to na Slovensku bývá posledních pár let zvykem, s novou vládou přišla i novela Zákoníku práce. Novela přináší do Zákoníku práce řadu významných změn. Níže v článku uvádíme přehled těch nejdůležitějších. Zákoník práce se znovu přesouvá z pravé strany na levou. Parlament Slovenské republiky s cílem „prosazování rovnováhy uplatňování práv a jim korespondujících povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“ přijal 25. 10. 2012 další novelu slovenského Zákoníku práce, i když od poslední „velké“ novely neuplynul ani rok. Novela nabude účinnosti 1. ledna 2013.



Mezi nejdůležitější změny patří:

- změna definice závislé práce,
- zrušení možnosti sjednat delší zkušební dobu,
- zkrácení doby při pracovním poměru na dobu určitou,
- možnost sjednat delší výpovědní dobu,
- znovuzavedení účasti zástupců zaměstnanců při skončení pracovního poměru,
- zvýšení odstupného,
- prodloužení doby, kdy má zaměstnanec právo na náhradu mzdy při neplatném skončení pracovního poměru,
- větší ochranu dohodářů,
- posílení postavení odborů.

Změna definice závislé práce

S úmyslem co nejvíce omezit možnost tzv. „černé práce“ došlo ke zkrácení a zjednodušení definice závislé práce. Místo původních deseti znaků, obsahuje nová definice pouze šest.

Za závislou práci považuje novelizovaný Zákoník práce práci vykonávanou (i) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, (ii) osobně zaměstnancem, (iii) podle pokynů zaměstnavatele, (iv) jménem zaměstnavatele, (v) v pracovním čase určeném zaměstnavatelem, a (vi) za mzdu nebo odměnu.

Česká právní úprava vyžaduje navíc, aby šlo o činnost vykonávanou na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Slovenský zákonodárce snahu omezit práci mimo pracovního poměru ještě podpořil tím, že závislá práce nemůže být vykonávána ve smluvním občanskoprávním vztahu nebo ve smluvním obchodněprávním vztahu. Novela tak zkomplikovala život všem „zaměstnancům“, kteří doposud pracovali na živnost.

Zrušení možnosti sjednat delší zkušební dobu

Původní úprava umožňovala v rámci kolektivní smlouvy sjednat zkušební dobu až na šest měsíců v případě běžného zaměstnance a až na devět měsíců v případě vedoucího zaměstnance. Uvedené bylo zrušeno.

Zkušební doba je tak podle Zákoníku práce, stejně jako v České republice, maximálně tři měsíce a maximálně šest měsíců u vedoucího zaměstnance.

Zkrácení doby při pracovním poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou bude nyní možné sjednat pouze na dva roky (nikoliv na tři roky jako podle dosavadní úpravy).

Snížený byl také povolený počet prodloužení nebo opětovného sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Prodlužovat jej nebo opětovně sjednávat je možné v průběhu dvou let nejvíce dvakrát. Pracovní poměr na dobu určitou tak v žádném případě nemůže být delší než celkově dva roky.

Možnost sjednat delší výpovědní dobu

Vrací se do Zákoníku práce možnost sjednat delší výpovědní dobu na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Úprava je tím stejná jako v České republice.

Znovuzavedení účasti zástupců zaměstnanců při skončení pracovního poměru

Svůj návrat do Zákoníku práce zažívá také institut účasti zástupců zaměstnanců při skončení pracovního poměru zaměstnance.

Pravicová novela Zákoníku práce původně zrušila povinnost zaměstnavatele projednat výpověď nebo okamžité skončení pracovního poměru se zástupci zaměstnanců. Výpověď nebo okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je proto zaměstnavatel znovu povinen předem projednat se zástupci zaměstnanců, jinak jsou výpověď nebo okamžité skončení pracovního poměru neplatné.

Zástupci zaměstnanců jsou povinni projednat výpověď ze strany zaměstnavatele do sedmi pracovních dnů ode dne doručení písemné žádosti zaměstnavatele a okamžité skončení pracovního poměru do dvou pracovních dnů ode dne doručení písemné žádosti zaměstnavatele. Platí fikce, že uplynutím této doby se věc považuje za projednanou.

Zvýšení odstupného

Velkou změnou v Zákoníku práce je návrat k souběhu výpovědní doby a odstupného.

Podle dosavadní úpravy Zákoníku práce má zaměstnanec na výběr, zda bude během výpovědní doby pracovat a nedostane odstupné, nebo se rozhodne pro odstupné a jeho pracovní poměr skončí posledním dnem měsíce, kdy dostal výpověď. Zaměstnavatel tedy neměl povinnost zaměstnanci zaplatit odstupné i mzdu za čas výpovědní doby.

Podle novely zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel skončil pracovní poměr výpovědí, přísluší odstupné nejméně ve výši:

- jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně dva roky a méně než pět let,

- dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně pět let a méně než deset let,
- trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně deset let a méně než dvacet let,
- čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně dvacet let.

Při skončení pracovního poměru dohodou je odstupné ještě vyšší. Přísluší zaměstnanci nejméně ve výši:

- jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval méně než dva roky,
- dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně dva roky a méně než pět let,
- trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně pět let a méně než deset let,
- čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně deset let a méně než dvacet let,
- pětinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně dvacet let.

Prodloužení doby, kdy má zaměstnanec právo na náhradu mzdy při neplatném skončení pracovního poměru

Podle dosavadní úpravy měl zaměstnanec ze zákona nárok na náhradu mzdy maximálně za dobu devíti měsíců. Zákonodárce se ale vrací k starší úpravě. Přesahuje-li celkový čas, za který by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy dvanáct měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za delší dobu přiměřeně snížit, případně náhradu mzdy přesahující dvanáct měsíců vůbec nepřiznat. Náhradu mzdy je však obecně možné přiznat maximálně za dobu 36 měsíců.

Pro srovnání, obdobná úprava v České republice počítá s možností snížení náhrady mzdy, přesahuje-li celková doba náhrady mzdy 6 měsíců.

Větší ochrana dohodářů

Novelou došlo také k posílení práv a postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr. Až dosud se na zaměstnance pracující na základě dohod vztahovala jen obecná část Zákoníku práce a ustanovení o ochraně práce.

Na dohodáře se nyní budou vztahovat také ustanovení o minimální mzdě, pracovním čase, přestávkách v práci a noční práci.

Spolu s novelou zákona o sociálním pojištění, který zvýšil odvody v případě zaměstnání na dohodu, se tak tento způsob zaměstnání stane pro zaměstnavatele dražším a tím i méně zajímavým.

Posílení postavení odborů

Až do přijetí novely odborová organizace působící u zaměstnavatele mohla zastupovat všechny zaměstnance, když prokázala, že nejméně 30% zaměstnanců zaměstnavatele je u ní odborově organizovaných. Novelou byla tato povinnost zrušena. Pokud bude jeden zaměstnanec členem odborové organizace, může tím tato odborová organizace u zaměstnavatele působit a zastupovat všechny jeho zaměstnance.



Mgr. Pavol Kundrik,
advokátní koncipient

[NITSCHNEIDER & NOVÁK, s.r.o.](#)
advokátní kancelář

Cintorínska 3/A
811 08 Bratislava
Slovenská republika

Tel.: +421 2 2092 1210
e-mail: office@nitschneider-novak.com



© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [K výpovědní době](#)
- [Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru](#)
- [Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?](#)
- [K výkladu rozhodnutí o organizační změně](#)
- [Rizika využívání algoritmického managementu na pracovišti](#)
- [Má i dlouhodobě nepřítomný zaměstnanec nárok na zaměstnanecké benefity?](#)
- [Co přinese jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele?](#)
- [K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance](#)
- [Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci](#)
- [Nárok na pobídkovou složku mzdy podmíněný dodržováním pracovních povinností a její krácení za jejich nedodržování](#)
- [Vyhoření. Z jiné perspektivy](#)