

Význam zákona č. 350/2022 z.z. v postavení zamestnancov

JUDr. ZLATICA POLÁČEK TUREKOVÁ, PhD.

Odborná asistentka Katedry medzinárodného a európskeho práva
Právnická fakulta Janka Jesenského v Sládkovičove

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.507-514>

Kľúčové slová:

zákoník práce, postavenie zamestnanca, otcovská dovolenka, rodinný a osobný život zamestnanca, aplikačná prax, pracovné právo

Úvod

Každá doba prináša so sebou aj zmeny v legislatívnej oblasti. Vývoj práva ide ruka s rukou s dobou, čoho dôkazom je aj predchádzajúce obdobie počas covid-19, ktoré prinieslo zmeny aj v pracovnoprávnej oblasti. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákoník práce“) predstavuje jeden zo základných predpisov slovenského právneho poriadku a ako taký je pravidelne menený a dopĺňaný. Len v priebehu roka 2021 bol Zákoník práce novelizovaný celkovo štyrikrát, pričom začiatkom roka 2022 už sa pripravovala novelizácia Zákonníka práce, ktorej účinnosť bola pôvodne plánovaná na 1. augusta 2022. Súčasná situácia a hlavne prijatie zákona č. 350/2022 Z.z. je účinná od 1. 11. 2022 a znamená v pracovnoprávnej oblasti veľké zmeny, ktoré sa okrem iného dotknú nielen zamestnanca ako takého a jeho postavenia ako aj jeho ochrany u zamestnávateľa ale aj iných orgánov ako napr. aj Sociálnej poisťovne resp. Hasičského a záchranného zboru a podobne. Predmetná novela Zákonníka práce je transpozíciou smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 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.

Predkladaný príspevok má poukázať na význam samotného zákona a to jeho prepojenie pracovného života s osobným životom zamestnanca ako aj poukázať na neakceptovanie šikany na pracovisku resp. samotný zákaz zneužitia práva. Zákaz zneužitia práva sa dotýka aj obchádzania zákona, nakoľko konkrétne prípady zneužitia práva navonok pôsobia ako obchádzanie zákona a môžu mať častokrát podoby šikanózneho správania na pracovisku a je zároveň diskrimináciou. Nikto nesmie práva a povinnosti na pracovisku zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.¹

Zákaz zneužitia práva je súčasne aj jednou zo základných zásad, ktorá je typická pre jednotlivé právne odvetvia súkromného práva, medzi ktoré zaraďujeme aj pracovné právo. Zákaz zneužitia práva vo všeobecnosti spočíva v príkaze zákonodarcu vykonávať práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi.²

Význam zákona č. 355/2022 Z.z. – jednotlivé zmeny, nové pojmy

Zákonník práce s účinnosťou od 1. novembra 2022 zavádza pojem „otcovská dovolenka“. Nejde o nový inštitút pracovného práva, týmto pojmom sa nahrádza pojem „rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce“, ktorá patrí mužovi, ak sa stará o narodené dieťa. Pravidlá vzťahujúce sa na materskú a otcovskú dovolenku sú v zásade upravené rovnako. Novelou Zákonníka práce sa však nad rámec doterajšej právnej úpravy ustanovuje mužovi na otcovskej dovolenke zvýšená ochrana pred prepustením zo zamestnania v určitých špecifických prípadoch. V podstate platí, že zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, za ktorú sa považuje aj doba od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky. Na druhej strane zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s mužom na otcovskej dovolenke len písomne vo

¹ TKÁČ, V. – ŠVEC, M. – PETRIKOVÁ, L. – POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. – SLIVKA BEDLOVIČOVÁ, J. *Pracovné právo*. Banská Bystrica: Belianum, 2021, s. 96.

² V súvislosti s inštitútom dobrých mravov pozri napríklad aj zásadu ochrany finančného spotrebiteľa: ÚRADNÍK, M. *Ingerencia právnických profesií v ochrane finančného spotrebiteľa*. In: *Bratislavské právnické fórum 2020 – Bratislava legal forum 2020: právnické profesie ako most medzi svetmi ekonomie a práva*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2020, s. 77-87.

výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Aj v tomto smere sa doplnili ustanovenie o skúšobnej dobe. Zároveň je potrebné uviesť, že materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka patrí žene a aj mužovi, ktorí prevzali dieťa na základe rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa osobitného predpisu. Právo na otcovskú dovolenku nemá byť podmienené požiadavkou na odpracované obdobie ani požiadavkou na určité trvanie pracovnoprávneho vzťahu. Príspevok za otcovskú dovolenku však môže byť podmienený predchádzajúcimi obdobiami zamestnania. Je potrebné spomenúť aj úpravu podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, ktoré majú vplyv aj na samotnú platnosť pracovnej zmluvy.

Novými podstatnými náležitosťami pracovnej zmluvy budú **identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca**, t.j. špecifikácia zamestnávateľa v rozsahu názov a jeho sídlo (ak je právnickou osobou) alebo meno a miesto podnikania (ak je fyzickou osobou), a špecifikácia zamestnanca v rozsahu meno, priezvisko, dátum narodenia a miesto trvalého pobytu. Upresňuje sa aj miesto výkonu práce. V samotnom ustanovení § 43 Zákonníka práce je podľa tejto novely upravené miesto výkonu práce miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesto výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec.

Zmeny sa dotýkajú aj iných oblastí s poukazom na samotné postavenie zamestnancov a ich pracovných podmienok ako aj podmienok zamestnávania. Tu je na mieste spomenúť aj samotnú sociálnu politiku zamestnávateľa, ktorá je právne upravená v § 151–176 Zákonníka práce. Zamestnávateľ v prípade sociálnej politiky plní úlohu sociálnej starostlivosti o zamestnanca. Zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu ako aj vo všetkých zmenách na pracovisku sa stará aj o stravovanie, ktoré má zodpovedať zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.³ Aj samotné ustanovenie § 152 Zákonníka práce bolo týmto zákonom novelizované a to týmto smerom, že „zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich

³ PODHOREC, I. – POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. – PETŘÍKOVÁ, L. J. *Repetitóriium pracovného práva*, Wolters Kluwer, 2017, s. 58.

blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancom. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancom vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým poskytuje finančný príspevok na stravovanie. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.“⁴

Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania zamestnancom

Každý zamestnávateľ má povinnosť informovať zamestnancom o pracovných podmienkach pred nástupom do práce v rámci tzv. predzmluvných vzťahov resp. aj počas pracovného pomeru ako takého. Význam samotného zákona č. 350/2022 Z.z. na postavenie zamestnancom je aj v súvislosti so zavedením novej informačnej povinnosti a to zamestnávateľa voči zamestnancom.

Okruh po novom vyžadovaných informácií:

- spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce;
- ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas;
- výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia;
- splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov;
- pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a
- právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

⁴ Ust. § 152 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ bude môcť tieto informácie poskytnúť písomne v osobitnom dokumente alebo elektronicky alebo ich dohodne v pracovnej zmluve ako ďalšie pracovné podmienky. Ak ich dohodne v pracovnej zmluve ako ďalšie pracovné podmienky na ich zmenu bude potrebný dodatok pracovnej zmluvy. Zároveň tento zákon priniesol tú skutočnosť, že zamestnávateľovi bude zakázané obmedzovať zamestnanca vo výkone inej zárobkovej činnosti nad rámec určitého pracovného času. Toto obmedzenie však nebude mať vplyv na prípadné zákonom predpokladané obmedzenia ako napr. zákaz konkurenčnej činnosti. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi, že k skončeniu pracovného pomeru prišlo kvôli aktívnemu uplatňovaniu jeho práv voči zamestnávateľovi (napr. zamestnanec požadoval príplatok za nadčasy, požadoval dodržiavanie podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve apod.), zamestnávateľ bude musieť tvrdenie zamestnanca preukázateľne vyvrátiť. Zamestnancovi stačí, ak predloží dôkaz o tom, že od zamestnávateľa požadoval splnenie jeho nárokov napr. aj elektronicky. Skúšobná doba nebude môcť presiahnuť polovicu dohodnutej doby trvania pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú v zmysle ustanovenia § 45 ods. 2 ZP (napr. ak sa niekto zamestná na dobu určitú v trvaní 5 mesiacov nebude môcť mať skúšobnú dobu 3 mesiace).⁵

Hoci pracovný pomer na dobu určitú predstavuje flexibilný nástroj, ktorý umožňuje zamestnávateľom pružne reagovať na zmeny na trhu práce, Zákonník práce pri dojednávaní trvania pracovného pomeru uprednostňuje dojednanie pracovného pomeru na dobu neurčitú. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.⁶

Je tomu tak preto, že Zákonník práce je postavený na vyvažovaní postavenia zamestnanca so zamestnávateľom tým, že v prípade pracovného pomeru na dobu neurčitú poskytuje zamestnancovi ochranu v podobe tzv. zákazu výpovede podľa § 64 Zákonníka práce, pričom pri pracovnom pomere na dobu určitú tomu tak nie je. K ukončeniu pracovného pomeru na dobu určitú dôjde uplynutím dojednanej doby bez ohľadu na to, či to je, alebo nie je pre zamestnanca vhodné. To znamená, že pracovný pomer sa skončí aj v prípade, keď je zamestnanec práceneschopný, keď vykonáva verejnú funkciu alebo keď je žena na materskej dovolenke či rodičovskej dovolenke, alebo ak je zamestnanec na rodičovskej dovolenke.

⁵ Ust. § 45 a nasl. Zákonníka práce.

⁶ PODHOREC, I. – POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. – PETŘÍKOVÁ, L. J. *Repetitórium pracovného práva*. Wolters Kluwer, 2017, s. 15.

Na rozdiel od pracovného pomeru na dobu neurčitú, ku skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu nie je potrebné prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ nie je povinný pred uplynutím dojednanej doby trvania pracovného pomeru ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu.

Zamestnanec, ktorému skončil pracovný pomer na dobu určitú, nemá nárok na odstupné, a to ani v prípade, že v tom období dochádza k organizačným zmenám u zamestnávateľa. To však neplatí v prípade, ak dôjde ku skončeniu jeho pracovného pomeru z organizačných zmien pred uplynutím dojednanej doby. Povinnosť zamestnávateľa odpovedať na žiadosť zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 6 mesiacov (a nie je už v skúšobnej dobe), o prechod z určitej doby na pracovný pomer na neurčitý čas alebo o prechod z pracovného pomeru uzatvoreného na kratší pracovných čas na ustanovený týždenný pracovný čas. Odpoveď musí byť písomná a odôvodnená v lehote do 1 mesiaca alebo 3 mesiacov podľa počtu zamestnancov. Žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je treba podať najneskôr do 2 mesiacov odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Novela výslovne upravuje, že táto lehota sa bude predlžovať len v prípade PN-ky alebo úrazu zamestnanca, kedy zamestnanec bude môcť podať žalobu až 2 mesiace odo dňa uplynutia ochrannej doby, najneskôr však 6 mesiacov odo dňa, v ktorom by jeho pracovný pomer skončil, ak by nebol v ochrannej dobe. Aj v rámci dohôd došlo k určitým zmenám, a to aj s poukazom na informačnú povinnosť zo strany zamestnávateľa ako aj o tzv. minimálnu predvídateľnosť pri ktorej zamestnávateľ bude povinný poskytnúť písomnú informáciu o:

- dňoch a časových úsekoch v ktorých môže od zamestnanca požadovať vykonávanie práce;
- lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

Zároveň pri dohode o pracovnej činnosti s poukazom na dlhodobé požiadavky zamestnávateľov na zakotvenie právnej úpravy sezónnych prác a nedostatku sezónnych pracovníkov dôjde od 1. 1. 2023 k zavedeniu tohto inštitútu do Zákonníka práce.

Po novom bude možné, aby zamestnávateľ so zamestnancom uzatvoril aj dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Na základe tejto dohody bude môcť zamestnanec odpracovať pre zamestnávateľa **až 520 hodín** v kalendárnom roku pri splnení podmienky, že priemerný týždenný pracovný čas

zamestnanca za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nepresiahne 40 hodín. Dohodu možno uzatvoriť najdlhšie na dobu **8 mesiacov** a musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná. Ak zamestnanec vykonáva prácu pre toho istého zamestnávateľa na základe viacerých dohôd o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, rozsah výkonu týchto prác sa vzájomne spočítava. Zamestnávateľ nebude môcť určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní. Štandardná je 18 dní ale na základe požiadavky na pošte sa dá skrátiť, čo bývalo zamestnávateľmi zneužívané a skracovali lehotu aj na 3 dni.

Záver

Samotný význam zákona č. 350/2022 Z.z. spočíva nielen v tom, že týmto zákonom dochádza k veľkej novele Zákonníka práce, ale hlavne tým, že týmto zákonom dochádza aj k zavedeniu nových pojmov, ako je napríklad otcovská dovolenka ale aj zmena v rámci doručovania zásielok, kde sa štandardná lehota 18 dní skracuje na 10 dní. Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní. Týmto zákonom zároveň dochádza aj k zosúladieniu slovenských právnych predpisov so Smernicou 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. Z hľadiska právnej podstaty bude mať tento zákon význam pre aplikačnú prax zamestnávateľov a samotné postavenia zamestnancov. Je otázne, ako sa zamestnávatelia vysporiadajú s pracovným pomerom na dobu určitú a stanovením skúšobnej doby resp. so samotným doručovaním ako aj s postavením otca ako zamestnanca na otcovskej dovolenke.

Abstract

Meaning of Act No. 350/2022 Coll. in the position of employees

The very meaning of Act No. 350/2022 Coll. lies not only in the fact that this act makes a major amendment to the Labor Code but mainly because this act also introduces new concepts such as paternity leave but also a change in the delivery of parcels, where the standard period of 18 days is reduced to 10 days. The employer may not set a collection period of less than ten days for the consignment. The Act also aligns Slovak legislation with Directive (EU) 2019/1158

of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. From the point of view of the legal substance, this law will have significance for the application practice of employers and the very positions of employees. It is questionable how employers deal with a fixed-term employment relationship and the setting of a probationary period, or with the actual delivery, as well as with the father's status as an employee on paternity leave.