

TMF
GROUP

Global reach
Local knowledge

TMF Group Slovakia

Novela Zákonníka práce



tmf-group.com

Dňa 28.01.2015 Národná rada Slovenskej republiky na svojej 46. schôdzi prelomila veto prezidenta republiky a opätovne schválila novelu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) v pôvodnom znení. Prezident republiky vrátil vládny návrh na opätovné prerokovanie pre pripomienky zamestnávateľských organizácií, ktoré sa obávali neprimeraného zvýšenia nákladov, či obmedzenia ich schopnosti pružne reagovať na dopyt po výrobkoch a službách. Účinnosť nadobudla k 01.03.2015, s výnimkou niektorých ustanovení, ktoré nadobudnú účinnosť k 01.09.2015.

Schválená novela najvýraznejšie zasiahla oblasť agentúrneho zamestnávania a dočasného pridelenia zamestnancov. V zmysle § 40 ods. 10 Zákonníka práce sa za užívateľského zamestnávateľa považuje právnická alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne prideliť na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.

Podľa nového ustanovenia § 57 ods. 2 Zákonníka práce môže zamestnanca počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu sa takýto užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Uvedené ustanovenie znamená, že pred dočasným pridelením môže zamestnanca na pracovnú cestu vyslať agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ. Akonáhle je zamestnanec dočasne pridelený, na pracovnú cestu ho môže vyslať už len užívateľský zamestnávateľ.

Novelou Zákonníka práce sa taktiež zaviedlo i obmedzenie spočívajúce v zákaze dočasného pridelenia na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle prechodného ustanovenia §252k sa tento zákaz nevzťahuje na dočasné pridelenia dohodnuté pred 1. januárom 2015.

Novým ustanovením § 58 ods. 2 sa špecifikuje problematika tzv. prezumpcie dočasného pridelenia, t.j. situácie, keď sa zmluvné strany dohodnú na poskytnutí zamestnancov, ale neoznačia to ako pridelenie dočasné. V zmysle novely Zákonníka práce, ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

- právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
- ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

Ak sú podmienky podľa písm. a) až c) naplnené kumulatívne a nepreukáže sa inak, ide o dočasné pridelenie.

V zmysle ustanovenia § 58 ods. 3 užívateľský zamestnávateľ, ktorý má dočasne prideleného zamestnanca, ho nemôže dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

Novela Zákonníka práce upravuje aj dojednanie pracovného pomeru na určitú dobu so zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania. V takomto prípade určí agentúra dočasného zamestnávania dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia, to sa však nevťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. To znamená, že agentúra dočasného zamestnávania v pracovnej zmluve presne vymedzí dátum/deň skončenia pracovného pomeru na určitú dobu.

Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi.

V prípade ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s ustanovením o maximálnej dĺžke dočasného pridelenia, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku.

V tejto súvislosti sa do Zákonníka práce vkladá nový výpovedný dôvod, podľa ktorého zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, môže dať zamestnancovi výpoveď, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

Pri uplatnení tohto výpovedného dôvodu sa neuplatní ponuková povinnosť v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, t.j. zamestnávateľ ani agentúra dočasného zamestnávania nemusia zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu.

Zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy zamestnanca upravuje nové ustanovenie § 58 ods. 10. Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytli zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131.

S účinnosťou k 01.03.2015 vzniká užívateľskému zamestnávateľovi povinnosť viesť evidenciu pridelených zamestnancov. Evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca bude zamestnávateľ povinný viesť v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.



Global reach
Local knowledge

Schválené bolo i prísnejšie obmedzenie dočasného pridelenia zamestnanca zamestnávateľom, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.