

Spravodajca 03/2011

V tomto Spravodajcovi Vás chceme oboznámiť s najdôležitejšími zmenami v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, ktoré boli parlamentom schválené 13.7.2011.

Novela nadobúda účinnosť s výnimkou niektorých ustanovení dňa 1.9.2011.

Nižšie uvádzame pre informáciu vybrané zmeny, ktoré prináša novela Zákonníka práce do pracovnoprávných vzťahov.

1. Definícia pojmu „vedúci zamestnanec“

Novela ZP zavádza v § 9 ods. 3 definíciu vedúceho zamestnanca a súčasne prináša členenie vedúcich zamestnancov (t.j. vedúci zamestnanci v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárnych orgánov a vedúci pracovníci, ktorí sú v riadiacej pôsobnosti týchto zamestnancov).

Ustanovenia, ktoré sa týkajú vedúcich zamestnancov:

- predĺženie skúšobnej doby na max. 6 mesiacov (z pôvodných 3 mesiacov); v prípade ak existuje kolektívna zmluva, táto môže upravovať skúšobnú dobu vedúcich zamestnancov až na 9 mesiacov
- priemerný týždenný pracovný čas vrátane nadčasov a so súhlasom zamestnanca môže byť až 56 hodín (z pôvodných 48) v štvormesačnom prepočítavacom období
- počet nadčasových hodín môže byť až do 550 za rok
- práca nadčas do 150 hodín ročne môže byť na základe dohody započítaná do základnej mzdy

2. Rozšírenie okruhu podania sťažnosti

V § 13 ods. 4 ZP sa prijala zmena, podľa ktorej môže zamestnanec podať zamestnávateľovi sťažnosť nielen v súvislosti s porušením princípu rovnakého zaobchádzania, ale aj z dôvodu mobingu, bossingu a pod..

3. Zavedenie konta pracovného času

Novela zavádza konto pracovného času ako novú možnosť nerovnomerného rozdelenia pracovného času, ktoré je možné využívať v prípade nedostatku práce, prípadne následnej zvýšenej potreby práce (podľa potreby zamestnávateľa). V rámci 12 - mesačného zúčtovacieho obdobia však nesmie počet odpracovaných hodín v priemere za týždeň prekročiť dohodnutý týždenný pracovný úväzok. Ako práca nadčas je v tomto prípade považovaná práca nad dohodnutý týždenný pracovný úväzok.

Konto pracovného času je možné zaviesť len so súhlasom zástupcov zamestnancov, individuálny súhlas zamestnanca sa už potom nevyžaduje.

Zamestnávateľ vypláca zamestnancovi každý mesiac mzdu, ktorá zodpovedá dohodnutému týždennému pracovnému úväzku. V prípade skončenia pracovného pomeru môže zamestnávateľ vyplatenú a neodpracovanú časť mzdy od zamestnanca súdne vymáhať.

4. Flexikonto

Novelou zakotvené Flexikonto oprávňuje zamestnávateľa, že v prípade ak zamestnávateľ z prevádzkových dôvodov nemôže zamestnancovi prideliť prácu, môže byť zamestnancovi poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnanec však v lehote 12 mesiacov na žiadosť zamestnávateľa musí poskytnuté pracovné voľno dodatočne bez nároku na mzdu odpracovať, pokiaľ sa nedohodnú inak. V prípade skončenia pracovného pomeru môže zamestnávateľ vyplatenú a neodpracovanú časť mzdy od zamestnanca súdne vymáhať.

5. Pružný pracovný čas

V zmysle novely ZP môže byť pružný pracovný čas upravený aj bez základného pracovného času, počas ktorého musí byť zamestnanec prítomný na pracovisku. Výnimkou je len čas strávený na služobnej ceste, kedy zamestnávateľ je povinný určiť začiatok a koniec pracovnej doby. Pružný pracovný čas je možné zaviesť po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

6. Práca nadčas, nočná práca

Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu 150 hodín ročne; v kolektívnej zmluve je možné tento rozsah rozšíriť až na 250 hodín za rok. Práca nadčas už nemusí byť odôvodnená. Práca nadčas u vedúcich pracovníkov – viď bod 1.

Minimálny plat za nadčasy klesne z 1,5 násobku na 1,25 násobok.

Termín na čerpanie voľna za nadčasy sa predĺžil z 3 na 12 mesiacov.

Zamestnávateľ má možnosť dohodnúť sa so zamestnancom vykonávať nočnú prácu 2 týždne po sebe, ak povaha práce neumožňuje rozdeliť pracovné zmeny inak. Nočná práca sa skracuje, bude trvať len do 5,00 hod.

7. Skúšobná doba

Skúšobná doba zostáva štandardne 3-mesačná, v kolektívnej zmluve môže byť dohodnuté jej predĺženie až do 6 mesiacov. U vedúcich pracovníkov viď bod 1.

8. Výpovedná doba, odstúpné, skončenie pracovného pomeru

Výpovedná doba zamestnanca, ktorý pracoval vo firme viac ako 5 rokov zostáva 3 mesiace. Zamestnanci, ktorí odpracovali vo firme viac ako 1 rok ale menej ako 5 rokov, majú výpovednú lehotu 2 mesiace. Zavádza sa však výpovedná lehota 1 mesiac a to pri krátkodobých úväzkoch, ktoré trvajú menej ako 1 rok.

Skončenie pracovného pomeru s tehotnou ženou a matkou do deviateho mesiaca po pôrode, prípadne s dojčiacou matkou je aj v skúšobnej dobe možné len vo výnimočných prípadoch a v písomnej forme a to s náležitým odôvodnením, pričom dôvody nesmú súvisieť s tehotenstvom a materstvom.

Podľa novely ZP sa ruší súbeh odstúpného a výpovednej lehoty. Zamestnanec si môže vybrať, či chce odstúpné, alebo výpovednú lehotu; prípadne si môže zvoliť pomer čerpania výpovednej doby a odstúpného.

Skončenie pracovného pomeru už nebude potrebné prerokovať so zástupcami zamestnancov. Výpoveď z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh bude možná len v prípade, ak zamestnávateľ v posledných dvoch mesiacoch (predtým šesť mesiacov) vyzval zamestnanca na odstránenie nedostatkov v primeranom čase a zamestnanec tak nespravil.

9. Pracovný pomer na určitý čas

Novela ZP umožňuje opakovane dohodnúť so zamestnancom pracovný pomer na dobu určitú, alebo ho predĺžiť maximálne trikrát v rámci troch rokov.

10. Rodičovská dovolenka

Po dohode so zamestnávateľom je možnosť čerpať rodičovskú dovolenku až do 5. roku veku dieťaťa, pri dlhodobom zhoršenom zdravotnom stave dieťaťa až do 8. roku veku.

11. Dovolenka

Novela ZP zaviedla od 1.1.2012 nárok na 5 týždňov dovolenky pri dovŕšení 33 rokov veku zamestnanca. Bola vypustená podmienka súčasného preukazovania 15 rokov trvania pracovného pomeru.

Mladší ako 33 rokov budú mať aj naďalej nárok na 4 týždne dovolenky.

12. Delené pracovné miesto

Novela ZP zavádza možnosť v rámci jedného pracovného miesta zamestnávať viacerých zamestnancov, ktorí nemôžu pracovať na plný pracovný úväzok. Podstatou je, aby si zamestnanci pracujúci na kratší pracovný úväzok sami organizovali prácu a pracovný čas.

Dohoda o delenom pracovnom mieste musí byť uzavretá písomne a výpovedná doba je 1 mesiac.

13. Informačná povinnosť zamestnancov

Zamestnancom sa zavádza nová informačná povinnosť, na základe ktorej sú povinní zamestnávateľovi uviesť údaje, ktoré sa týkajú pracovnoprávneho vzťahu a jeho osoby (meno, priezvisko, trvalý pobyt, adresa na doručovanie, potvrdenie o štúdiu v prípade uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov atď.)

14. Činnosť odborovej organizácie

Okrem iného novela ZP umožňuje zamestnávateľom obmedziť oprávnenie odborovej organizácie zastupovať všetkých zamestnancov v prípade, ak sa v nej odborovo neorganizuje viac než 30% jeho zamestnancov.

Zamestnávateľ má právo do 30 dní, keď bol písomne informovaný o začatí činnosti odborovej organizácie, požiadať o preukázanie, že odborovo sa organizuje potrebný počet zamestnancov. Prechodné ustanovenia riešia aj zamestnávateľov, u ktorých odborové organizácie už pôsobia.

V priebehu januára 2013 bude môcť zamestnávateľ písomnou žiadosťou požadovať kontrolu členstva v odborovej organizácii.

15. Zákaz konkurencie

Novela ZP zavádza možnosť zákazu konkurencie aj po skončení pracovného pomeru a to na obdobie max. jedného roka po skončení pracovného pomeru. Zákaz konkurencie po skončení pracovného pomeru môže byť dohodnutý iba v pracovnej zmluve. Za dodržiavanie konkurenčnej doložky musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi kompenzáciu vo výške min. 50% jeho priemerného zárobku, za každý mesiac planenia záväzku. Súčasne je možné dohodnúť, že v prípade porušenia konkurenčnej dohody, zaplatí zamestnanec zamestnávateľovi primeranú peňažnú náhradu, ktorá však nesmie presahovať výšku celkovej kompenzácie.

Materiál uvedený v tomto Spravodajcovi má len informatívny charakter a nenahrádza právne a daňové poradenstvo. Ak by došlo pri použití týchto všeobecných informácií k nesprávnej interpretácii, nemôžeme znášať zodpovednosť za prípadné chyby a nezodpovedáme za žiadne škody, ktoré by mohli vzniknúť ich použitím. Pri riešení konkrétnych záležitostí Vám odporúčame obrátiť sa na pracovníkov našej kancelárie.