

Najdôležitejšie zmeny v Zákonníku práce

Nástup, skúšobná doba a brigády

Skúšobná doba

Rovnako ako doteraz, aj od 1. septembra bude možné skúšobnú dobu dohodnúť v pracovnej zmluve na najviac tri mesiace. Výnimkou však budú vedúci zamestnanci, v prípade ktorých bude možné v zmysle novelizovaného znenia zákonníka práce dohodnúť skúšobnú dobu na najviac šesť mesiacov. Po novom navyše pribudne možnosť predĺženia skúšobnej doby kolektívnou zmluvou popísanou odborármi, a to v prípade zamestnancov na najviac šesť mesiacov a v prípade vedúcich zamestnancov na najviac deväť mesiacov.

Matky v skúšobnej dobe

V skúšobnej dobe je dovolené, aby zamestnanec alebo zamestnávateľ ukončili pracovný pomer bez akéhokoľvek dôvodu resp. aj bez uvedenia dôvodu. V nadväznosti na uvedené sa počnúc 1. septembrom 2011 poskytuje ochrana tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, v prípade ktorých bude zamestnávateľ povinný odôvodniť ukončenie pracovného pomeru.

Dohoda o brigádnickej práci študenta

Potvrdenie o štúdiu predstavuje podstatnú súčasť dohody o brigádnickej práci. V prípade, že študent bude chcieť pracovať po ukončení štúdia na strednej škole alebo pred zápisom do ďalšieho ročníka vysokej školy, bude môcť pracovať aj bez uvedeného potvrdenia o štúdiu, a to maximálne do konca októbra príslušného kalendárneho roka.

Pracovný pomer na dobu určitú

Novelizovaný zákonník práce prináša zmeny aj vo vzťahu k pracovnému pomeru na dobu určitú. Pracovný pomer na dobu určitú bude možné od 1. septembra 2011 dohodnúť najviac na tri roky. Rovnako sa mení možnosť jeho predĺženia alebo opätovného dojednania, nakoľko možné to bude v rámci troch rokov najviac trikrát. Zákonník práce bude naďalej upravovať určité špecifické prípady, pri ktorých dôjde k ďalšiemu predĺženiu resp. opätovnému dojednaniu pracovného pomeru na dobu určitú.

Tento informačný leták je určený pre klientov a odborné okolie spoločnosti Contract Administration (Slovakia) s. r. o. s cieľom zabezpečenia informovanosti o legislatívnych zmenách v oblasti personalistiky a miezd na základe slovenskej právnej úpravy. Zámerom spoločnosti nie je poskytnúť záväzné poradenstvo a čitatelia by mali pred akýmkoľvek rozhodnutím na základe tohto letáku vyhľadať odborné poradenstvo.

Práca nadčas, mzdy, flexikonto a náhradné voľno

Minimálna mzda

Pokiaľ nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, budú dostávať mzdu najmenej v sume minimálneho nároku pre príslušný stupeň náročnosti práce. V tomto prípade nedochádza k žiadnym zmenám.

2

Pracovný čas

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Výnimku tvoria zdravotnícki zamestnanci, a ďalej podľa novelizovaného zákonníka práce už aj vedúci zamestnanci, ktorí, pokiaľ s tým súhlasia, môžu prekročiť tento priemerný týždenný pracovný čas. Priemerný týždenný pracovný čas týchto zamestnancov vrátane nadčasov však nesmie prekročiť 56 hodín.

Nočná práca

V súlade s novelizovaným znením zákonníka práce sa za nočnú prácu považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 5. hodinou, na rozdiel od doterajšej právnej úpravy, ktorá ju pokladala za prácu vykonávanú do 6. hodiny. Ďalšou markantnou zmenou je, že pokiaľ s tým zamestnanec súhlasí a dohodne sa so zamestnávateľom, môže pracovať v nočných zmenách aj dva týždne po sebe nasledujúce.

Práca nadčas

Počet hodín práce nadčas, ktorú môže zamestnávateľ nariadiť svojmu zamestnancovi ostáva rovnaký, t.j. 150 hodín ročne. Novinkou však je, že v kolektívnej zmluve bude možné tento počet hodín dohodou zvýšiť, a to až na 250 hodín ročne. Čo sa týka práce nadčas vykonávanej na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, nová právna úprava už túto nepodmieňuje preukázaním akýchkoľvek vážnych dôvodov. V konečnom dôsledku platí, že zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín a vedúci zamestnanec najviac 550 hodín.

Práca nadčas v zdravotníctve

Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nebude možné nariadiť prácu nadčas. Avšak, v prípade súhlasu tohto zamestnanca, bude možné prácu nadčas dohodnúť.

Tento informačný leták je určený pre klientov a odborné okolie spoločnosti Contract Administration (Slovakia) s. r. o. s cieľom zabezpečenia informovanosti o legislatívnych zmenách v oblasti personalistiky a miezd na základe slovenskej právnej úpravy. Zámerom spoločnosti nie je poskytnúť záväzné poradenstvo a čitatelia by mali pred akýmkoľvek rozhodnutím na základe tohto letáku vyhľadať odborné poradenstvo.

Mzda za prácu nadčas

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie. Počnúc 1. septembrom 2011 sa však zamestnanec bude môcť dohodnúť so zamestnávateľom na inej forme náhrady za prácu nadčas, a to na čerpaní náhradného voľna. V prípade takejto dohody stráca zamestnanec nárok na mzdové zvýhodnenie. Navyše, v prípade ak sa zamestnanec a zamestnávateľ nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna, zákonník práce stanovuje presnú lehotu, v ktorej je zamestnávateľ povinný poskytnúť svojmu zamestnancovi náhradné voľno. V opačnom prípade zamestnancovi prináleží mzdové zvýhodnenie.

Konto pracovného času

Dočasný ad hoc inštitút tzv. flexikonta, ktorý sa mimoriadne osvedčil počas krízy sa dostáva do zákonníka práce ako jeho trvalá súčasť. Konto pracovného času umožňuje, aby v prípade ak vážne prevádzkové dôvody bránia práci, zamestnanci mohli dostať pracovné voľno, za ktoré im patrí najmenej základná mzda. Po pominutí týchto prevádzkových prekážok však musia zamestnanci dodatočne takto poskytnuté pracovné voľno odpracovať.

Dovolenka, Hromadné čerpanie dovolenky a nevyčerpaná dovolenka

Dovolenka

Novela zákonníka práce priniesla markantné zmeny v oblasti úpravy dovolenky zamestnanca. V súlade s novou právnou úpravou je základná výmera dovolenky najmenej 4 týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku je najmenej 5 týždňov.

Hromadné čerpanie dovolenky

Hromadné čerpanie dovolenky môže zamestnávateľ aj po 1. Septembri 2011 len po dohode so zástupcami zamestnancov, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a len v trvaní dvoch týždňov. Novinkou je, že hromadné čerpanie dovolenky môže byť určené až na tri týždne avšak to len za predpokladu, že prevádzkové dôvody boli oznámené zamestnancom aspoň šesť mesiacov vopred.

Nevyčerpaná dovolenka

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že mu v tom bránia prekážky v práci na strane zamestnanca alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, je oprávnený čerpať túto dovolenku v nasledujúcom kalendárnom roku. Novela zákonníka práce umožňuje, aby bola zamestnancovi poskytnutá nevyčerpaná dovolenka po skončení jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, pokiaľ zamestnanec nemohol vyčerpať svoju nevyčerpanú dovolenku ani v nasledujúcom kalendárnom mesiaci práve z dôvodu jeho uznania za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz.

Tento informačný leták je určený pre klientov a odborné okolie spoločnosti Contract Administration (Slovakia) s. r. o. s cieľom zabezpečenia informovanosti o legislatívnych zmenách v oblasti personalistiky a miezd na základe slovenskej právnej úpravy. Zámerom spoločnosti nie je poskytnúť záväzné poradenstvo a čitatelia by mali pred akýmkoľvek rozhodnutím na základe tohto letáku vyhľadať odborné poradenstvo.

Výpovedná doba, odstupné a hromadné prepúšťanie.

Výpovedná doba

Minimálna výpovedná doba sa kráti na polovicu – z dvoch mesiacov na jeden mesiac. V určitých prípadoch je však dlhšia, a to v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede.

Hromadné prepúšťanie

Od 1. septembra 2011 sa mení definícia hromadného prepúšťania. Nový zákonník práce bude posudzovať skutočnosť, či ide alebo nejde o hromadné prepúšťanie zamestnancov v závislosti od počtu všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Odstupné

Podľa nového zákonníka práce bude zamestnancovi umožnené zvoliť si medzi výpovednou dobou a odstupným. Zanikne totiž ich súbeh. Zamestnancovi bude patriť odstupné len v prípade, ak sa pracovný pomer skončí dohodou. Aj v prípade ak by skončil pracovný pomer zamestnanca výpoveďou, môže zamestnanec ešte pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou, a teda mu vzniká nárok na odstupné. Zamestnávateľ je povinný takejto požiadavke vyhovieť. Výška odstupného bude rovná priemernému zárobku zamestnanca a počtu mesiacov nevyužitej výpovednej lehoty.

Prerokovanie výpovede

Novela zákonníka práce vypustila povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov úmysel skončiť pracovný pomer so svojím zamestnancom výpoveďou resp. okamžité skončenie pracovného pomeru

Managing director:

Eva Belková

ebelkova@contractadmin.sk

Payroll team leader:

Alex Novák

anovak@contractadmin.sk

Tento informačný leták je určený pre klientov a odborné okolie spoločnosti Contract Administration (Slovakia) s. r. o. s cieľom zabezpečenia informovanosti o legislatívnych zmenách v oblasti personalistiky a miezd na základe slovenskej právnej úpravy. Zámerom spoločnosti nie je poskytnúť záväzné poradenstvo a čitateľa by mali pred akýmkoľvek rozhodnutím na základe tohto letáku vyhľadať odborné poradenstvo.