

Dňa 25. októbra 2012 Národná rada Slovenskej republiky schválila zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce (ďalej len „**novela Zákonníka práce**“). Novela Zákonníka práce nadobudne účinnosť 1. januára 2013, po tom čo bude, ako sa očakáva, podpísaná prezidentom Slovenskej republiky.

Novela Zákonníka práce prináša predovšetkým tieto dôležité zmeny:

1. Odstupné

Na základe novely Zákonníka práce bude opätovne zavedený súbeh výpovednej doby a odstupného, ako to platilo do 31. augusta 2011. Pri výpovedi danej zamestnávateľom z tzv. „organizačných dôvodov“ bude mať zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa odpracoval viac ako dva roky, nárok na zamestnávanie a mzdu počas celej výpovednej doby, a súčasne, nie len alternatívne, aj nárok na vyplatenie odstupného:

Odpracované roky:	Výpovedná doba:	Odstupné
0 až 1 rok	najmenej 1 mesiac	žiadne odstupné
1 až 2 roky	najmenej 2 mesiace	žiadne odstupné
2 až 5 rokov	najmenej 2 mesiace	+ najmenej 1 mesiac
5 až 10 rokov	najmenej 3 mesiace	+ najmenej 2 mesiace
10 až 20 rokov	najmenej 3 mesiace	+ najmenej 3 mesiace
Viac ako 20 rokov	najmenej 3 mesiace	+ najmenej 4 mesiace

Výška odstupného pri skončení pracovného pomeru dohodou z tzv. „organizačných dôvodov“ sa novelou Zákonníka práce upravuje nasledovne:

Odpracované roky:	Odstupné
0 až 2 roky	najmenej 1 mesiac
2 až 5 rokov	najmenej 2 mesiace
5 až 10 rokov	najmenej 3 mesiace
10 až 20 rokov	najmenej 4 mesiace
Viac ako 20 rokov	najmenej 5 mesiacov

2. Režazenie pracovných pomerov na dobu určitú

Novela Zákonníka práce skracuje maximálnu dĺžku trvania pracovného pomeru na dobu určitú z troch rokov na dva roky. Zároveň, až na niekoľko výnimiek, skracuje možnosť predĺžiť alebo opätovne uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú z pôvodných „v rámci troch rokov najviac trikrát“ na „v rámci dvoch rokov najviac dvakrát“.

Pracovné pomery na dobu určitú uzatvorené pred 1. januárom 2013 sa budú posudzovať podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2012, čo v praxi znamená, že ak zamestnávateľ do konca roka 2012 uzavrie so zamestnancom pracovný pomer na dobu určitú na tri roky, skončí sa uplynutím dohodnutej doby, t. j. koncom roka 2015.

3. Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov

Pokiaľ u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, je zamestnávateľ v zmysle novely Zákonníka práce povinný so zástupcami zamestnancov prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Nesplnenie tejto povinnosti bude mať za následok neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov sú povinní prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmych pracovných dní a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak v stanovených lehotách k prerokovaniu nedôjde, má sa za to, že k prerokovaniu došlo. Uvedené lehoty treba zohľadniť pri plánovaní prepúšťania zamestnanca.

4. Práca nadčas a nočná práca

Ako platilo doteraz, zamestnávateľ bude môcť nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne. Celkový rozsah výkonu práce nadčas zamestnanca nesmie v kalendárnom roku presiahnuť 400 hodín ročne (nariadenej + dohodnutej súhrne). Možnosť výkonu práce nadčas vedúcimi zamestnancami (definícia vedúcich zamestnancov je širšia ako napr. v Nemecku alebo v Rakúsku) sa skracuje z pôvodných max. 550 na 400 hodín ročne.

Novela Zákonníka práce ruší možnosť odchylnej úpravy rozsahu práce nadčas v kolektívnej zmluve, ktorá by prekračovala najvyššie prípustné hranice stanovené Zákonníkom práce.

Od začiatku roku 2013 sa zamestnávateľ nebude môcť v kolektívnej zmluve dohodnúť so zamestnancami na okruhu zamestnancov, u ktorých je prípadná práca nadčas v rozsahu max. 150 hodín ročne zohľadnená v ich mzdách. Zamestnávateľ sa v zmysle novej právnej úpravy bude môcť písomne dohodnúť na zohľadnení prípadnej práce nadčas najviac v úhrne 150 hodín ročne iba s vedúcimi zamestnancami a zamestnancami vykonávajúcimi koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, alebo takými, ktorí riadia, organizujú alebo koordinujú zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení. Novela Zákonníka práce tiež ruší výnimku max. 56-hodinového priemerného týždenného pracovného

času pre vedúcich zamestnancov a zavádza pre nich max. 48-hodinový priemerný týždenný pracovný čas.

Opätovne sa rozširuje definícia nočnej práce. Od roku 2013 bude nočná práca predstavovať čas medzi 22:00 až 06:00 hod., namiesto času medzi 22:00 až 05:00 hod. Pre zamestnávateľov to predstavuje zvýšenie nákladov, nakoľko zamestnancovi patrí za prácu v noci dosiahnutá mzda a príplatok k mzde vo výške najmenej 20 % jeho minimálnej hodinovej mzdy.

5. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

Podľa novely Zákonníka práce sa zamestnávateľ bude môcť so zamestnancom dohodnúť na nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času len na dobu maximálne 4 mesiacov. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času zamestnanca na dlhšie obdobie, a to maximálne na dobu 12 mesiacov, bude možné len pri činnostiach, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, a to v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

Pokiaľ zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, dohoda ohľadne nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času na obdobie dlhšie ako 4 mesiace možná nie je.

6. Posilnenie pozície zástupcov zamestnancov

Výnimočne, ak bude u jedného zamestnávateľa pôsobiť popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada resp. zamestnanecký dôverník, prináleží podľa novely Zákonníka práce odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, spolurozhodovanie, kontrolnú činnosť a na informácie, a zamestnaneckej rade resp. zamestnaneckému dôverníkovi právo na prerokovanie problému a na informácie.

Novela Zákonníka práce už nevyžaduje na kreovanie odborovej organizácie u zamestnávateľa preukazovanie aspoň 30%-organizovanosti zamestnancov. Relevantné je to predovšetkým v súvislosti s ochranou zamestnancov pri výpovediach a súčasnej pôsobnosti viacerých odborových organizácii u jedného zamestnávateľa.

7. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Veľké zmeny sa dotknú tiež dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na základe novely Zákonníka práce sa aj na takéto dohody budú aplikovať viaceré kogentné ustanovenia Zákonníka práce o ochrane práce, o pracovnom čase, s výnimkou nočnej práce, pracovnej pohotovosti a práce nadčas a predovšetkým sa na nich začnú vzťahovať ustanovenia Zákonníka práce o minimálnej mzde, čo zamestnávateľia musia nevyhnutne zohľadniť pri už uzavretých dohodách, ako aj pri uzatváraní nových dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

V súvislosti s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dávame tiež do pozornosti, že až na niekoľko výnimiek budú „dohodári“ od 1. januára 2013 spadať pod odvodové povinnosti na zdravotné a sociálne poistenie v rovnakom

rozsahu, ako zamestnanci v pracovnom pomere.

Záver

Podľa dôvodovej správy má novela Zákonníka práce predovšetkým zabezpečiť zamestnancom dôstojnejšie pracovné podmienky a rozšíriť priestor na diskusiu medzi sociálnymi partnermi. Samozrejme ide však aj o splnenie predvolebných sľubov sociálnodemokratickej vlády a o zmierňovanie rozsiahlych pracovnoprávných reforiem roku 2011.

Na druhej strane, zavedené zmeny môžu viesť k zníženiu flexibility trhu práce. Predovšetkým však časté zmeny pracovnoprávnej úpravy neprispievajú k stabilite a prehľadnosti slovenského pracovného práva. Napriek tomu sa však novela Zákonníka práce stane realitou a zamestnávateľia by sa preto už teraz mali začať na to pripravovať.

Dovoľujeme si Vás upozorniť, že informácie obsiahnuté v tomto News Alerte majú len informatívny charakter a neposkytujú úplný popis všetkých zmien, ktoré novela Zákonníka práce prináša. V prípade záujmu Vám v tejto súvislosti radi poskytneme podrobnejšie informácie.

bpv BRAUN PARTNERS, s.r.o., o.z.

Štefánikova 6/A

SK-811 05 Bratislava

Tel.: (+421) 2 33 888 880

Fax: (+421) 2 57 200 170

www.bpv-bp.com

bratislava@bpv-bp.com

Tento materiál je rozosielaný obchodným partnerom a pracovníkom firmy. Ďalšia distribúcia alebo kopírovanie akýchkoľvek častí bez predchádzajúceho súhlasu nie je povolená. Naším úmyslom je upozorniť na témy, ktoré sú v súčasnosti zaujímavé, nie však poskytovať úplnú analýzu týchto tém. Užívatelia by si mali vždy vyžiadať príslušné profesionálne služby k uvedeným informáciám. Spoločnosť nepreberá akúkoľvek zodpovednosť za konanie alebo zdržanie sa konania na základe informácií obsiahnutých v tomto materiáli.