

Novela Zákonníka práce

Národná rada Slovenskej republiky schválila dňa 25.10.2012 vládny návrh zákona č. 361/2012, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“).

Novela Zákonníka práce prináša množstvo zmien, ktoré zásadným spôsobom zasiahnu do pracovnoprávneho prostredia.

Účinnosť

Novela Zákonníka práce nadobudne účinnosť dňa 1. januára 2013

1. ČASŤ: VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Závislá práca

Dochádza k sprísneniu definície závislej práce za účelom zabráneniu zamestnávania na tzv. „živnosť“. Preto dochádza k vypusteniu 4 definičných znakov závislej práce (výrobnými prostriedkami zamestnávateľa, na náklady zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa a opakovanie určitých činností).

Súčasne Zákonník práce určuje, že závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Zástupcovia zamestnancov

Tam, kde Zákonník práce vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohodu s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov môže konať samostatne. Výnimku tvoria iba prípady, kedy Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Ak sa vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia, môže konať samostatne.

Ochrana súkromia zamestnanca

Sprísňuje sa právna úprava možností zamestnávateľa monitorovať aktivity zamestnancov na pracovisku. Pre zavedenie monitoringu sa vyžaduje

- existencia dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa,
- predchádzajúce upozornenie o vykonávaní monitoringu a
- prerokovanie so zástupcami zamestnancov, pokiaľ u zamestnávateľa pôsobia.

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov zahŕňa informáciu o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

2. ČASŤ: PRACOVNÝ POMER

Predzmluvné vzťahy

Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o odborovej príslušnosti.

Skúšobná doba

V pracovnej zmluve už nemožno dohodnúť skúšobnú dobu dlhšiu ako 3 mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca dlhšiu ako 6 mesiacov.

V kolektívnej zmluve nemožno dohodnúť, že skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca ani ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba.

Pracovný pomer na určitú dobu

Skrátenie pracovného pomeru na dobu určitú. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Možnosť predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú v rámci dvoch rokov je najviac dvakrát.

Delené pracovné miesto

Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Odstupné

Súbeh výpovednej doby a odstupného.

V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov na strane zamestnávateľa (organizačné alebo zdravotné dôvody) patrí zamestnancovi odstupné v sume:

- a) mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval 2-5 rokov,
- b) dvojnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval 5-10 rokov,
- c) trojnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval 10-20 rokov,
- d) štvornásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

V prípade skončenia pracovného pomeru dohodou z organizačných alebo zdravotných dôvodov patrí zamestnancovi odstupné v sume:

- a) mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
- b) dvojnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval 2-5 rokov,
- c) trojnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval 5-10 rokov,
- d) štvornásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval 10-20 rokov,
- e) päťnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

Zamestnávateľ sa so zamestnancom už nemôže dohodnúť, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby.

Nároky zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne túto časť vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Nárok zamestnanca pri náhradu mzdy pri neplatnej výpovedi sa zvyšuje z 9 mesačných platov až na potenciálnych 36 mesačných platov.

Výkon inej zárobkovej činnosti

Súhlas zamestnávateľa na výkon inej zárobkovej činnosti popri zamestnaní sa už bude vyžadovať iba pre takú činnosť, ktorá má konkurenčný charakter k predmetu činnosti zamestnávateľa a nie aj na činnosť, ktorá by mohla mať konkurenčný charakter. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

Zamestnávateľ môže udelený súhlas z vážnych dôvodov písomne odvolať. V písomnom odvolaní je povinný tieto dôvody uviesť.

3. ČASŤ: PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Konto pracovného času

Zákaz zavedenia u zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Konto pracovného času možno zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Musí sa dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom. Vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný

zamestnancovi rozdiel doplatiť. V prípade záporného rozdielu má zamestnávateľ právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil z dôvodov na strane zamestnanca. Toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

Náhrada za stratu času

Nové ustanovenie. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Práca nadčas

Prácu nadčas možno nariadiť alebo dohodnúť už len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce.

Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, už viac nemôže vykonať prácu nadčas vo väčšom rozsahu ako 400 hodín v kalendárnom roku.

V kolektívnej zmluve už viac nemožno dohodnúť prácu nadčas vo väčšom rozsahu ako 150 hodín v kalendárnom roku. Výnimku tvoria zdravotnícke povolania, kedy po dohode so zástupcami zamestnancov možno nariadiť ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

Nočná práca

Predĺženie nočnej práce z 5. do 6. hodiny.

Čerpanie dovolenky

Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Je však povinný oznámiť to zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred.

4. ČASŤ: MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK

Náhradné voľno za prácu nadčas

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas v skrátenej lehote z pôvodných dvanástich kalendárnych mesiacov do štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Normovanie práce

Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov. Doteraz stačilo prerokovanie. Ak k dohode nedôjde do 15 dní, rozhodne inšpektorát práce.

**9. ČASŤ: DOHODY O PRÁČACH
VYKONÁVANÝCH MIMO
PRACOVNÉHO
POMERU**

Na dohody sa vzťahujú ustanovenia o pracovnom čase, prestávkach v práci, dobe odpočinku a nočnej práci. Zamestnávateľ však nie je povinný poskytovať príplatok za prácu v noci.

S týmito zamestnancami však nemožno dohodnúť ani im nariadiť pracovnú pohotovosť ani prácu nadčas.

Na zamestnancov zamestnaných formou dohôd sa nevzťahujú sa ustanovenia o evidencii pracovného času a dovolenke.

Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.

Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v prípade prekážok v práci na strane zamestnanca. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.

**10. ČASŤ: KOLEKTÍVNE
PRACOVNOPRÁVNE
VZŤAHY**

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na:

- a) kolektívne vyjednávanie,
- b) spolurozhodovanie,
- c) kontrolnú činnosť a
- d) informácie.

Zamestnaneckej rade (dôverníkovi) patrí právo na:

- a) prerokovanie a
- b) informácie.

Odborová organizácia, ktorá chce u zamestnávateľa zastupovať všetkých zamestnancov nemusí už viac preukazovať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii.

Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na tieto činnosti pracovné voľno s náhradou mzdy. Podľa predchádzajúcej úpravy mohol zamestnávateľ poskytnúť pracovné voľno aj bez náhrady mzdy.