

10 najdôležitejších zmien Zákonníka práce od 1.1.2013

Novelizovaný Zákonník práce obsahuje množstvo zmien. Kým jedny sú len také kozmetické, tie druhé sú dosť závažné a podľa vyjadrení zamestnávateľov môžu spôsobiť prepúšťanie. Ktoré sú teda tie závažné zmeny zákonníka práce spôsobujúce vrásky na tvárach zamestnávateľov?

1. Definícia závislej práce má menej znakov

Sprísňuje sa definícia závislej práce s cieľom minimalizovať využívanie iných foriem zamestnávania ako pracovný pomer. Minister tým chce zamedziť núteným živnostiam. **Z desiatich definujúcich znakov, ktoré sa musia plniť v súčasnosti, aby išlo o závislú prácu, bude od januára len šesť.** Bude teda jednoduchšie splniť definíciu závislej práce.

Závislá práca je definovaná ako práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu. Jednoducho povedané o závislú prácu ide vtedy, ak ide o vzťah nadriadenosti a podriadenosti a zamestnanec pracuje v mene zamestnávateľa a podľa jeho pokynov. Pracuje v pracovnom čase, ktorý mu určí firma a pracuje za odmenu.

Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodno-právnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

2. Zdraženie prepúšťania

Kým dnes sa musia prepustení zamestnanci rozhodnúť, či chcú výpovednú lehotu alebo odstupné, resp. ich kombináciu, tak **od januára 2013 bude mať prepustený zamestnanec, v prípade, že pracoval vo firme minimálne dva roky, nárok aj na odstupné aj na výpovednú lehotu.** (v pôvodnom návrhu novely Zákonníka práce bolo právo na odstupné už po odpracovanom roku).

Prepustení zamestnanci, ktorí odpracovali vo firme menej ako dva roky budú mať len výpovednú lehotu. Tí, ktorí odpracovali od dvoch do piatich rokov majú nárok na mesačný plat. Ak pracovali vo firme od piatich do desiatich rokov, majú nárok na dvojnásobok platu. Ak ich firma prepustí po desiatich až dvadsiatich rokoch, dostanú trojmesačné odstupné. Ak pracujú viac ako dvadsať rokov u toho istého zamestnávateľa, majú právo na odstupné vo výške štyroch zárobkov.

Firma bude mať po novom povinnosť vyplatiť odstupné aj vtedy, ak sa na odchode so zamestnancom dohodne. Ak takýto zamestnanec vo firme robil menej ako dva roky, má nárok na mesačný plat, od dvoch do piatich dostane dva platy. Ak bude pracovať päť až desať rokov, firma mu vyplatí tri platy, za desať až dvadsať rokov bude mať nárok na štyri mzdy. Ak odíde po 20 rokoch, vyplatia mu päť miezd.

3. Skúšobná doba sa nebude dať predĺžiť

Novela Zákonníka **ruší možnosť** zakotviť do kolektívnej zmluvy ustanovenie o predĺžení skúšobnej lehoty o tri mesiace. V súčasnosti môže byť skúšobná doba u radového zamestnanca najviac šesťmesačná a v manažmente deväťmesačná.

4. Pracovať na určitý čas sa bude môcť kratšie

Na dobu určitú budú môcť firmy zamestnávať od januára menej ako teraz. Kým dnes môžu zamestnávatelia so zamestnancom uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú najviac trikrát za sebou, od nového roka to bude možné **len na dva roky a maximálne dvakrát za sebou.** Agentúram dočasného zamestnávania zatiaľ ostala výnimka z reťazenia práce.



5. Flexikonto sa vypúšťa

Flexikonto pomáha firmám prekonať obdobie s menším počtom zákaziek bez toho, aby musela prepúšťať. V čase, keď je viac práce, zamestnanci pracujú viac, pri výpadku výroby zase menej hodín. **Konto pracovného času a flexikonto sa spája do 1 š** ako konto pracovného času a majú ho odsúhlasiť aj zástupcovia zamestnancov.

6. Nočná práca bude o hodinu dlhšia

Od januára sa **nočná práca skončí až o 6. hodine ráno** kým dnes začína nočná práca o 22. hodine a trvá do 5. hodiny rána. Za nočnú prácu dostávajú zamestnanci viac peňazí nakoľko za prácu v noci patrí zamestnancovi okrem mzdy navyše 20 % minimálneho mzdového nároku za hodinu pre prvý stupeň, a to za každú hodinu nočnej práce.

7. Nadčasy musí firma preplatiť rýchlejšie

Firma môže stále nariadiť zamestnancovi prácu nadčas, **najviac do 150 hodín ročne**. Ak sa firma nedohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna za nadčas, musí mu zamestnávateľ **preplatiť nadčas do štyroch mesiacov**, v súčasnosti má na to firma priestor až rok.

8. Odbory posilnili postavenie

Od januára odborári **za výkon funkcie získajú pracovné voľno s náhradou mzdy** a to nemusia ani preukazovať, že sú reprezentatívne (teda, že ich členom je aspoň 30 percent zamestnancov v podniku). Odbory ako aj zástupcovia zamestnancov budú mať väčšie slovo aj pri okamžitej výpovedi.

9. Kolektívne zmluvy nezjemnia podmienky

Do konca roka 2012 môžu kolektívne zmluvy obsahovať aj podmienky, ktoré by boli pre zamestnanca nevýhodnejšie ako podmienky stanovené v Zákonníku práce. Od januára 2013 to už nebude platiť, nakoľko firma bude musieť dodržať minimálne to, čo bude v Zákonníku práce.

10. Dohodári budú mať väčšie práva

Zvýšila sa ochrana dohodárov. Dnes je práca na dohodu pre firmy veľmi atraktívna. Od nového roka 2013 sa však stáva pre firmy menej atraktívna a to hneď z viacerých dôvodov. Nielenže sa budú aj z **dohôd musieť platiť odvody**, **dohodári navyše získajú aj niektoré práva zamestnancov**.

Od januára prislúcha **dohodárom nárok:**

- na minimálnu hodinovú mzdu
- na ospravedlnenú absenciu z dôvodu návštevy lekára bez nároku náhrady mzdy
- majú sa na nich vzťahovať aj podmienky pracovného času tak, ako na trvalých zamestnancov
- na pracovníkov zamestnaných na dohody by sa mali vzťahovať aj obmedzenia v pracovnom čase ako aj zavedenie nepretržitého odpočinku

Z uvedeného vyplýva, že **zamestnávateľ bude povinný rozvrhnúť pracovný čas** tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín (v určitých prípadoch je možné skrátiť ho na 8 hodín). Navyše, počas týždňa musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnanému na dohodu dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku.

