



Najdôležitejšie zmeny v Zákonníku práce účinné od 01.09.2011

Skúšobná doba

Zmena dĺžky skúšobnej doby **u vedúceho zamestnanca na 6 mesiacov.**

Zamestnávateľ je povinný **odôvodniť skončenie** pracovného pomeru v skúšobnej dobe v prípade, že zamestnancom je **tehotná žena, žena do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci matka.**

Možnosť predĺženia skúšobnej lehoty kolektívnou zmluvou po dohode s odborními, pre zamestnanca až na šesť mesiacov, pre vedúceho zamestnanca na deväť mesiacov.

Uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú

Podľa dnes platného zákonníka môže byť pracovná zmluva uzatvorená na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Ak sa uzatvára na kratšie obdobie, môže sa predlžovať počas dvoch rokov najviac dvakrát.

Od 01.09.2011 možno pracovný **pomer na dobu určitú dohodnúť najdlhšie na tri roky.** Pracovný pomer na určitú dobu možno **predĺžiť** alebo opätovne dohodnúť **v rámci troch rokov najviac trikrát.**

Dohoda o brigádnickej práci študenta

V prípade uzavretia dohody o brigádnickej práci študenta po ukončení štúdia na strednej škole alebo pred zápisom do ďalšieho ročníka vysokej školy **v trvaní do konca októbra kalendárneho roku nie je potrebné predložiť potvrdenie o štúdiu.**

Dlhší priemerný týždenný pracovný čas

Priemerný týždenný pracovný čas za štyri mesiace nemôže prekročiť 48 hodín. Výnimkou boli zdravotníci, ku ktorým pribudnú **vedúci zamestnanci.** S ich súhlasom môže byť trvať priemerný týždenný pracovný čas **maximálne 56 hodín.**

Práca nadčas už nebude vyžadovať vážne dôvody

V súčasnosti zamestnávateľ môže nariadiť najviac 150 hodín nadčasov ročne, ale z **vážnych dôvodov** si môže dohodnúť so zamestnancom **d ďalších 250 hodín**. Po novelizácii vážne dôvody **nebudú potrebné**. Zamestnanec môže odpracovať **nadčas najviac 400 hodín**. **Vedúci zamestnanci** môžu odpracovať **až 550 hodín nadčasov za rok**.

Náhradné voľno

Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne, ak sa nedohodnú na termíne, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr **do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov** nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Návrat flexikonta pracovného času

Ak práci bránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnanci môžu dostať pracovné voľno, za ktoré patrí najmenej základná mzda. Po pominutí prekážok ho musia dodatočne odpracovať.

Dovolenka

Na priznanie 5-týždňovej dovolenky stačí vek, nárok na dlhšiu dovolenku bude mať každý, kto už mal alebo v danom roku bude mať **33 rokov veku**.

Hromadné čerpanie dovolenky môže byť o týždeň dlhšie

Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť určené **na viac ako dva týždne**, v prípade **vážnych prevádzkových dôvodov**, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené **na tri týždne**.

Dovolenka neprepadne pre práceneschopnosť

Ak zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre prekážky v práci na svojej strane alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, môže ju minúť iba v nasledujúcom roku. Dovolenku si teda vyberie po skončení práceneschopnosti.

Výpoveď

Výpovedná doba

Výpovedná lehota bude jeden mesiac. V určitých prípadoch však bude dlhšia:

- V prípade **výpovede z organizačných dôvodov** či z dôvodu zrušenia firmy bude určená **podľa dĺžky pracovného pomeru**. Ak trval najmenej jeden a menej ako päť rokov, výpovedná lehota bude **dva mesiace**, ak trval viac ako päť rokov, bude **trojmesačná**.
- Pri výpovedi z iného dôvodu a pri trvaní pracovného pomeru **viac ako jeden rok**, bude výpovedná lehota **dvojmesačná**.

Zrušenie súbehu odstúpného a výpovednej lehoty

Pri výpovedi z organizačných dôvodov alebo zániku zamestnávateľa má zamestnanec **nárok na odstúpné, len ak uzatvorí dohodu so zamestnávateľom pred začatím plynutia výpovednej doby**. Takúto dohodu je zamestnávateľ povinný so zamestnancom uzavrieť. Ak k dohode nepríde, zamestnancovi plynie výpovedná lehota, ale už nemá nárok na odstúpné.

Výška odstúpného bude zodpovedať priemernému zárobku zamestnanca a počtu mesiacov nevyužitej výpovednej lehoty.

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstúpného.

Hromadné prepúšťanie bude jednoduchšie

Hromadné prepúšťanie sa definuje podľa počtu zamestnancov.

O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní

a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 100 a menej ako 300 zamestnancov,

c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 300 zamestnancov.

Prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov nebude povinnosťou

Zamestnávateľ nebude **povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov**, ak bude chcieť dať zamestnancovi výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer.

Delené pracovné miesto

Novela zákonníka práce umožňuje prijať na jedno pracovné miesto dvoch alebo viacerých ľudí zamestnaných na kratší pracovný čas. Títo si sami medzi sebou môžu rozvrhnúť pracovný čas a pracovnú náplň. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná a musí obsahovať podmienky práce.

Konkurenčná doložka

V novom znení je aj doteraz nedefinovaný **inštitút konkurenčnej doložky**. Firma bude mať tak možnosť podpísať so zamestnancom doložku, na základe ktorej **nebude môcť** po ukončení pomeru **vykonávať totožnú činnosť u iného zamestnávateľa**, a to maximálne **počas jedného roka**. Peňažné vyrovnanie pre takéhoto zamestnanca musí predstavovať **minimálne 50 % z jeho predchádzajúceho platu**.

Pre aktuálne info kliknite na logá:



alebo priamo na linky:

<http://www.youtube.com/pravnecentrum>

<https://www.facebook.com/advokatska.kancelaria>

<http://twitter.com/pravnecentrum>