



**Zákon č. 341/2011 Z. z.**

**Zákonník práce**

**(úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z.)**

**Tatranská Lomnica 7. – 9. 2. 2012**

# Účinnosť novely

13. júla 2011 schválila Národná rada Slovenskej republiky novelu Zákonníka práce. Schválenú novelu Zákonníka práce podpísal prezident Slovenskej republiky 27. júla 2011 a táto novela zákonníka práce nadobudla účinnosť od 1. septembra 2011.

Zmeny v Zákonníku práce vychádzajú z programového vyhlásenia vlády, ktorá sa zaviazala zaviesť pružnejšie pracovné vzťahy a motivovať zamestnávateľov k podpore pracovnej klímy zameranej na zosúladenie pracovných a rodičovských povinností, znižovať neprimerané náklady zamestnávateľov, ... **V NEPROSPECH ZAMESTNANCOV !**

# Oblasti zmien

Novela ZP prináša zmeny takmer vo všetkých oblastiach pracovného života, predovšetkým:

- v oblasti skúšobnej doby a výpovednej doby
- v pravidlách dovoleniek
- v rozvrhnutí pracovného času (novela zavádza napr. „konto pracovného času“ a trvalo umožňuje využívanie flexikonta)
- v dĺžke dovolenky, ...

Novela tiež zavádza nový inštitút obmedzenia konkurenčnej činnosti zamestnancov po skončení pracovného pomeru alebo inštitút deleného pracovného miesta a výrazné zmeny nastanú aj v úprave postavenia odborov.

**Zameranie sa na oblasť BOZP a súvisiacu problematiku:**

## Predpisy na zaistenie BOZP - § 39

Predpisy na zaistenie BOZP sú aj pravidlá o BOZP vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

Doplneným znením sa zásadne mení kompetencia zástupcov zamestnancov, zamestnávateľ má možnosť vylúčiť zástupcov zamestnancov z rozhodovania o otázkach BOZP.

## Pracovný čas - § 85a

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu alebo o vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, **ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí.** Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

(Zamestnanec má právo odvolať svoj súhlas na 56-hodinový pracovný čas, odvolanie súhlasu bude účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho doručenia zamestnávateľovi.)

## Pracovný čas - § 85 ods. 6

Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity **alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni**, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne (doplnený odsek)

## Konto pracovného času § 87a - nové

Ide o nový spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý bude môcť zamestnávateľ zaviesť **len po dohode so zástupcami zamestnancov.**

Táto forma organizácie pracovného času umožní vytvárať plusové, ale aj mínusové konto pracovného času.

Teda v čase, keď bude práce nadbytok, bude zamestnanec pracovať viac a pri nedostatku práce menej, resp. vôbec.

## Konto pracovného času § 87a - nové

**Sledovaným obdobím bude obdobie 12 mesiacov**, v rámci ktorého priemerný týždenný pracovný čas nesmie prekročiť ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnancovi bude patriť mzda za ustanovený pracovný čas.

Ide o nové ustanovenie, ktoré treba odlišovať od § 142a (pôvodný § 252c) –flexikonto.

(§ 87a predstavuje formu organizácie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, § 142a rieši prekážku v práci na strane zamestnávateľa)



## **Nepretržitý odpočinok v týždni § 93, ods. 5**

Ak zamestnanec bude súhlasiť, bude možné rozvrhnutie pracovného času tak, aby mal len raz za 2 týždne (doposiaľ 1 týždeň) aspoň 24 hodín nepretržitého odpočinku v práci (vždy v nedeľu) s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni - doposiaľ bolo 8 mesiacov

# Pracovná pohotovosť - § 96

Doplňa sa nový odsek (8):

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť **podľa odseku (7)**:

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

## Práca nadčas - § 97

V kalendárnom roku **možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.**

V kolektívnej zmluve **možno dohodnúť rozsah práce nadčas**, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, **najviac v rozsahu 250 hodín.**

**Bežný zamestnanec môže od 1.9.2011 v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.** Novela však umožňuje vedúcim zamestnancom za rok odpracovať až o 150 hodín nadčasových hodín viac.

**Vedúci zamestnanci** teda **môžu odpracovať 550 hodín nadčasov**, ak s tým budú súhlasiť. Za prácu nadčas musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom mzdové zvýhodnenie alebo náhradné voľno.

## Práca nadčas (§ 97) a dovolenka (§ 100)

.Zmena v oblasti práce nadčas nastala aj u **zdravotníkov**. Po dovŕšení 50. roku života majú možnosť odmietnuť prácu nadčas alebo v noci. Zamestnávateľ im ju nebude môcť nariadiť. U **zdravotníkov starších ako 50. rokov** tak bude práca nadčas alebo v noci podmienená ich súhlasom a dohodou.

Od 1. januára 2012 budú mať **zamestnanci, ktorí majú aspoň 33 rokov nárok na 5 týždňov dovolenky**. Do prijatia novely Zákonníka práce bolo potrebné zdokladovať počet odpracovaných rokov (min. 15 rokov).

## Nočná práca v zmysle § 90 ods. 8

Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách **dva týždne po sebe nasledujúcich**, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

- *aby zamestnanci nepracovali len v nočných zmenách,*
- *tam, kde je zmennosť nevyhnutná, aby bola práca vykonávaná striedavo v ranných, odpoľudňajších a nočných zmenách*

## Nočná práca - § 98

Za nočnú prácu sa považuje práca od 22,00 hod. do 5,00 hod.

- príplatok za nočnú prácu bude z tohto dôvodu nižší,
- nočná práca zamestnancov v zdravotníctve nad 50 rokov len s ich súhlasom

## Mzda za prácu nadčas - § 121

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **náhradné voľno najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov** nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

## Normovanie práce - § 133

Zamestnávateľ môže určiť normy spotreby práce.

Ak normy spotreby nebudú dohodnuté v KZ , bude môcť zamestnávateľ zavádzať a meniť **po prerokovaní** so zástupcami zamestnancov (doposiaľ dohoda)



## Inšpekcia práce - § 150

Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu podať **podnet** na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

(predtým „sťažnosť“)

Ďakujem za pozornosť

[kucova@ioz.sk](mailto:kucova@ioz.sk)

0908 314 614