

2) Novela Zákonníka práce

predĺženie skúšobnej lehoty zamestnancov; zrušenie súbehu výpovednej lehoty a odstúpného; predĺženie flexikonta; zavedenie konta pracovného času; predĺženie dovolenky; obmedzenie činnosti odborových organizácií

Zámer opatrenia: odstrániť bariéry rastu zamestnanosti a umožniť pružné formy pracovných úväzkov

Obsah opatrenia:

- skúšobná doba sa bude líšiť pre rôzne skupiny zamestnancov; kolektívnou zmluvou možno pôvodnú 3-mesačnú lehotu upraviť (u zamestnancov maximálne na 6 mesiacov, u vedúcich pracovníkov maximálne na 9 mesiacov)
- doba pracovného pomeru na dobu určitú sa predlžuje z 2 rokov na 3; pracovný pomer možno predĺžiť maximálne 3 krát počas 3 rokov; po ich uplynutí musí byť uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú
- všeobecná výpovedná lehota sa skraca na 1 mesiac; v prípade, že zamestnanec odpracoval jeden až päť rokov, výpovedná lehota bude 2 mesiace; ak odpracoval viac ako 5 rokov, výpovedná lehota bude 3 mesiace
- zrušenie súbehu výpovednej lehoty a odstúpného
- inštitút flexikonta, ktorým zamestnávateľ po kolektívnej dohode so zamestnancami reaguje na aktuálny výpadok práce, sa predlžuje; v pôvodnej úprave bolo limitované na obdobie od 1.3.2009 do 31.12.2012; podstatou flexikonta je, že zamestnanec dostáva paušálnu mzdu bez ohľadu na počet odpracovaných hodín
- zavedenie nového inštitútu – „konto pracovného času“, ktoré predstavuje spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času vzťahujúceho sa na celú dobu trvania pracovného pomeru
- úprava definíciu pružného pracovného času; zavádzajú sa pojmy základný pracovný čas, voliteľný pracovný čas a prevádzkový pracovný čas; maximálna dĺžka zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času je 12 hodín
- počet hodín nadčasov pre vedúcich zamestnancov sa zvyšuje zo 400 na 550 hodín ročne
- zmena výmery dovolenky; základná dĺžka dovolenky je 4 týždne; pre pracovníkov nad 33 rokov je 5 týždňov
- zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov určiť hromadné čerpanie dovolenky na maximálne 3 týždne
- zamestnanecký dôverník bude môcť pôsobiť aj v podnikoch s tromi a viac zamestnancami
- odborová organizácia bude musieť v prípade záujmu zastupovania všetkých zamestnancov preukázať, že zastupuje aspoň 30% zamestnancov
- zavedenie definície pojmu konkurenčnej doložky, obmedzujúcej zárobkovú činnosť zamestnanca po skončení pracovného pomeru, priamo v Zákonníku práce
- úprava definície hromadného prepúšťania a práv a povinností zamestnávateľov a zamestnancov pri ohlásení hromadného prepúšťania
- zavedenie deleného pracovného miesta - zamestnanci si sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a náplň
- umožnenie práce nadčas aj pracovníkom vykonávajúcim domácku prácu alebo teleprácu

Názory proponentov:

- novela výrazným spôsobom zvýši flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, pričom obsahuje celý rad pozitívnych opatrení v prospech zamestnancov
- flexibilnejší pracovný trh pomôže rýchlejšie vytvárať nové pracovné miesta a pomôže tak hlavne nízkoprijímovým skupinám
- prijatím novely sa znížia neprimerané náklady zamestnávateľov pri prepúšťaní zamestnancov
- opatrenie upravuje postavenie a právomoci odborov tak, aby neboli zvýhodňované na úkor zamestnávateľa a práve naopak posilňuje právomoci ďalších zástupcov zamestnancov, napríklad zamestnaneckej rady

Názory oponentov:

- prijatý zákon zhorší pracovné podmienky, ako aj súlad medzi pracovným a rodinným životom zamestnancov
- väčšia voľnosť v individuálnom dohadovaní podmienok pracovnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom môže zamestnanca poškodiť, pretože pri rokovaní s väčšou firmou bude v slabšej vyjednávacej pozícii
- obmedzením práv odborových organizácií sa zväčšia tlaky zamestnávateľov na zamestnancov
- novela viac háji záujmy veľkých firiem a korporácií ako individuálne potreby zamestnanca

Primárny zdroj: Novela zákona (č. 257/2011) o Zákonníku práce

<http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=3663>

Stav opatrenia v legislatívnom procese: Schválené v NRSR 13.7.2011 v 3. čítaní; účinnosť od: 1.9.2011

Navrhovateľ: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR