

## Zákonník práce k 1.1.2013

### ***Zákonník práce od 1.1.2013 – najdôležitejšie zmeny :závislá práca, skúšobná doba, doba určitá, odstupné, odbory, dohody...***

**Závislá práca** – sprísňuje sa definícia závislej práce, aby nebolo možné nahrádzať pracovné pomery tzv. - zamestnávaním na živnosť

#### **Pracovný pomer na dobu určitú**

Pracovný pomer na určitú dobu znova možno dohodnúť **najviac na dva roky** (od 1.9.2011 boli možné tri roky). S tým, že predĺženie alebo opätovné dohodnutie bude možné v rámci dvoch rokov **najviac dvakrát** (predtým trikrát).

#### **Výpovedná doba a odstupné**

V Zákonníku práce sa obnovuje možnosť **súbehu** výpovednej doby a odstupného.

Pri výpovedi **danej zamestnávateľom** z dôvodu

- zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti,
- nadbytočnosti zamestnanca alebo
- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

sa okrem doteraz ustanovenej výpovednej doby priznáva zamestnancovi aj právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa .

#### **Pracovný čas, nadčas**

Podľa § 85a Zákonníka práce priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich už len v prípade, ak ide o **zdravotníckeho zamestnanca**. V prípade vedúcich zamestnancov to možné nebude.

Práca nadčas s ich súhlasom u vedúcich zamestnancov už nebude možná v rozsahu max. 550 hodín ročne, ale tak ako u ostatných zamestnancov **max. 400 hodín** ročne.

Upresňuje (a zmenšuje) sa okruh zamestnancov, s ktorými sa môže dohodnúť mzda s prihliadnutím na prácu nadčas, len na vymedzený okruh vedúcich a tvorivých zamestnancov. Rozsah práce nadčas, ktorý sa zohľadní v dohodnutej výške mzdy zostáva 150 hodín za kalendárny rok.

Skracuje sa lehota na vyčerpanie náhradného voľna za prácu nadčas na obdobie **štyroch mesiacov** nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná (doteraz 12 mesiacov).

Nočná práca sa definuje ako práca vykonávaná v čase medzi **22. hodinou a 6. (doteraz 5.) hodinou**.

### Čerpanie dovolenky

Do Zákonníka práce sa dopĺňa ustanovenie podľa ktorého ak zamestnávateľ neurčí čerpanie dovolenky najneskôr do **30. júna** nasledujúceho kalendárneho roka, bude mať právo určiť si čas čerpania dovolenky aj **samotný zamestnanec**. Čerpanie dovolenky bude zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi najmenej 14 dní vopred, prípadne aj v kratšej lehote so súhlasom zamestnávateľa.

### Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o brigádnickej práci študentov bude možné uzatvoriť **len so študentmi stredných škôl a študentmi vysokých škôl denného štúdia do dovŕšenia 26 rokov veku**.

Na dohody sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce:

npr. prestávky v práci, nepretržitý denný odpočinok, nočná práca, minimálna mzda

Ďalej po novom platí, že pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín (u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín).

Povinnosť zamestnávateľa viesť **evidenciu pracovného času** zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti podľa § 224 ods. 2 písm. e) sa upresňuje tak, že zamestnávateľ je povinný viesť túto evidenciu tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas.

Od 1.1.2013 v Zákonníku práce ďalej platí, že ak zamestnanec na dohodu je neprítomný v práci z dôvodov prekážok v práci a ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada mzdy nepatrí.

### Minimálna mzda od 1.1.2013

Od 1. januára 2013 sa podľa nariadenia vlády SR zvyšuje minimálna mzda nasledovne:

|                                      | <b>Hodinová</b><br>za každú hodinu odpracovanú<br>zamestnancom | <b>Mesačná</b><br>za mesiac pre zamestnanca<br>odmeňovaného mesačnou mzdou |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Výška minimálnej mzdy<br>od 1.1.2013 | 1,941 €                                                        | 337,70 €                                                                   |

## **Odvody z dohôd od 1.1.2013**

### **1. Dohoda o brigádnickej práci študentov – žiak strednej školy do dovŕšenia 18 rokov pri príjme max. 66 eur mesačne:**

Garančné poistenie - zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie - zamestnávateľ 0,8%

**Spolu – zamestnávateľ 1,05%**

### **2. Dohoda o brigádnickej práci študentov – žiaci strednej školy 18 roční a starší alebo s príjmom nad 66 eur mesačne a všetci študenti VŠ do 26 rokov:**

Starobné poistenie - zamestnanec 4%, zamestnávateľ 14%

Invalidné poistenie - zamestnanec 3%, zamestnávateľ 3%

Garančné poistenie – zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie – zamestnávateľ 0,8%

Rezervný fond – zamestnávateľ 4,75%

**Spolu – zamestnanec 7%, zamestnávateľ 22,80%**

### **3. Poberateľ starobného dôchodku a výsluhového dôchodku, ak dovŕšil dôchodkový vek – dohoda o vykonaní práce alebo dohoda o pracovnej činnosti:**

Starobné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 14%

Garančné poistenie – zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie – zamestnávateľ 0,8%

Rezervný fond – zamestnávateľ 4,75%

**Spolu – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 19,80%**

### **4. Poberateľ invalidného dôchodku a invalidného výsluhového dôchodku – dohoda o vykonaní práce alebo dohoda o pracovnej činnosti:**

Starobné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 14%

Invalidné poistenie – zamestnanec 3%, zamestnávateľ 3%

Garančné poistenie – zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie – zamestnávateľ 0,8%

Rezervný fond – zamestnávateľ 4,75%

**Spolu – zamestnanec 7%, zamestnávateľ 22,80%**

### **5. „Dohodár“ ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok s pravidelným príjmom:**

Nemocenské poistenie – zamestnanec 1,4%, zamestnávateľ 1,4%

Starobné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 14%

Garančné poistenie – zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie – zamestnávateľ 0,8%

Rezervný fond – zamestnávateľ 4,75%

Zdravotné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 10%

**Spolu – zamestnanec 9,4%, zamestnávateľ 31,20%**

#### **6. „Dohodár“ ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok s nepravidelným príjmom:**

Starobné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 14%

Garančné poistenie – zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie – zamestnávateľ 0,8%

Rezervný fond – zamestnávateľ 4,75%

Zdravotné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 10%

**Spolu – zamestnanec 8%, zamestnávateľ 29,80%**

#### **7. Ostatní dohodári s pravidelným príjmom:**

Nemocenské poistenie – zamestnanec 1,4%, zamestnávateľ 1,4%

Starobné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 14%

Invalidné poistenie – zamestnanec 3%, zamestnávateľ 3%

Poistenie v nezamestnanosti – zamestnanec 1%, zamestnávateľ 1%

Garančné poistenie – zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie – zamestnávateľ 0,8%

Rezervný fond – zamestnávateľ 4,75%

Zdravotné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 10%

**Spolu – zamestnanec 13,4%, zamestnávateľ 35,20%**

#### **8. Ostatní dohodári s nepravidelným príjmom:**

Starobné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 14%

Invalidné poistenie – zamestnanec 3%, zamestnávateľ 3%

Garančné poistenie – zamestnávateľ 0,25%

Úrazové poistenie – zamestnávateľ 0,8%

Rezervný fond – zamestnávateľ 4,75%

Zdravotné poistenie – zamestnanec 4%, zamestnávateľ 10%

**Spolu – zamestnanec 11%, zamestnávateľ 32,80%**