

Mandantenbrief / Mandantný list

Informationen über Steuern, Recht und Wirtschaft
Informácie o daniach, práve a hospodárstve



Inhalt:

Recht aktuell

> Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Obsah:

Právo

> Novela Zákonníka práce

Liebe Leserin, lieber Leser,

Zum 1. September 2011 tritt eine umfangreiche Novelle des Arbeitsgesetzbuches in Kraft, welche die Absicht hat, das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer im Kontext der aktuellen gesellschaftswirtschaftlichen Lage flexibler zu machen.

In unserem Mandantenbrief bringen wir Ihnen die Übersicht der wesentlichsten Änderungen dieser Novelle. Bei deren Umsetzung können wir Ihnen gerne behilflich sein.

Milé čitateľky, milí čitatelia,

➤ Ku dňu 1. septembra 2011 sa stáva účinnou rozsiahla novela Zákonníka práce, ktorá má ambície spružniť vzťah medzi

zamestnávateľom a zamestnancom v kontexte aktuálnej spoločensko-ekonomickej situácie.

V našom mandantnom liste Vám prinášame prehľad najpodstatnejších zmien tejto novely. Pri ich realizácii v praxi Vám budeme radi nápomocní.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JUDr. Maroš Tóth'.

JUDr. Maroš Tóth, MBA
Partner

Recht aktuell

> Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Rücktritt des Arbeitgebers vom Arbeitsvertrag

Die Möglichkeiten des Arbeitgebers zum Rücktritt vom Arbeitsvertrag werden erweitert. Der Arbeitgeber kann von einem bereits abgeschlossenen Arbeitsvertrag zurücktreten, sofern der Arbeitnehmer am vereinbarten Tag des Arbeitsantritts die Arbeit nicht antritt, ohne dass ihn daran eine Arbeitsverhinderung hindert (z.B. vom Arzt bestätigte Arbeitsunfähigkeit). Sollte beim Arbeitnehmer eine Arbeitsverhinderung vorliegen, wegen welcher er die Arbeit am vereinbarten Arbeitsantrittstag nicht antritt und sollte er darüber den Arbeitgeber innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Entstehung der Verhinderung nicht benachrichtigen, ist der Arbeitgeber ebenso zum Rücktritt vom Arbeitsvertrag berechtigt. Der letzte Grund, der den Arbeitgeber berechtigt, vom Arbeitsvertrag zurückzutreten, ist die Verurteilung des Arbeitnehmers wegen einer vorsätzlichen Straftat, welche nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags rechtskräftig wurde. Der Arbeitgeber verliert die Möglichkeit, vom Arbeitsvertrag zurückzutreten, soweit der Arbeitnehmer die Arbeit antritt.

Probezeit

Bis zum 31. August 2011 gilt eine pauschale Probezeit für alle Arbeitnehmer, und das im Höchstumfang von drei Monaten. Nach der Novelle kann die Probezeit bei leitenden Angestellten abweichend vereinbart werden, und das höchstens für sechs Monate. Im Tarifvertrag kann eine zusätzliche Verlängerung der Probezeit vereinbart werden, und zwar bis zu sechs Monaten bei allen Arbeitnehmern und bei leitenden Angestellten bis zu neun Monaten.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Verhältnis kann für höchstens drei Jahre vereinbart werden, wobei es innerhalb von drei Jahren maximal dreimal verlängert bzw. wiederholt geschlossen werden kann.

Geteilte Arbeitsstelle

Eine vollkommene Neuheit, die die Novelle des Arbeitsgesetzbuches mit sich bringt, ist das Institut der geteilten Arbeitsstelle. Aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung (*Vereinbarung über die Einstufung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis mit verkürzter Arbeitszeit in eine geteilte Arbeitsstelle*) wird sich der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern im Arbeitsverhältnis mit verkürzter Arbeitszeit einigen, dass sie die gleiche Arbeitsstelle belegen. Die Arbeitnehmer werden die Arbeitszeit und den Arbeitsinhalt untereinander verteilen. Bei

Arbeitsverhinderung auf der Seite eines der Arbeitnehmer wird dieser von dem anderen Arbeitnehmer, mit welchem er die betreffende Arbeitsstelle teilt, vertreten. Die Kündigungsfrist beträgt in diesem einen Monat.

Kündigungsfrist

Wesentlich wird auch die Dauer der Kündigungsfrist und Beurteilung der Ansprüche auf die Bestimmung der Dauer der Kündigungsfrist geändert. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Falls der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber mindestens ein Jahr gearbeitet hat, beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate.

Ausnahme bildet die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers, dem aus folgenden Gründen gekündigt wird:

- der Arbeitgeber/sein Teil wird aufgelöst /verlegt;
- der Arbeitnehmer wird in Bezug auf die Entscheidung des Arbeitgebers überflüssig;
- der Arbeitnehmer hat nach einem ärztlichen Attest langfristig die Befähigung verloren, die bisherige Arbeit auszuüben.

Unter Heranziehung dieser Kündigungsgründe (im weiteren Textverlauf auch als „betriebsbedingte Gründe“) wird ferner die Dauer des Arbeitsverhältnisses wie folgt beurteilt: hat das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr gedauert, beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre gedauert, beträgt die Kündigungsfrist drei Monate.

Weitere Neuheit ist die Möglichkeit des Arbeitnehmers, während der Kündigungsfrist nicht beim Arbeitgeber zu verbleiben – dann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Kompensation in Höhe des durchschnittlichen Monatsverdiensts dieses Arbeitnehmers für einen Monat. Die Vereinbarung muss im Arbeitsvertrag enthalten sein und bedarf der Schriftform, ansonsten ist sie nichtig.

Abfindung

Die vorherige Regelung der Abfindung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde durch eine neue Regelung völlig ersetzt. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses *durch Vereinbarung* aus betriebsbedingten Gründen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung mindestens in Höhe des Vielfachen seines durchschnittlichen Monatsverdiensts und der Anzahl der Monate der voraussichtlichen Kündigungsfrist.

Falls dem Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, ist er berechtigt, bevor die Kündigungsfrist zu laufen beginnt, den Arbeitgeber zu ersuchen, das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung zu beenden. Diesem Ersuchen hat der Arbeitgeber stattzugeben. Dem Arbeitnehmer steht natürlich eine Abfindung wie bei einer Vereinbarung zu.

Grundpflichten des Arbeitnehmers

Zu Grundpflichten des Arbeitnehmers kam eine weitere Pflicht hinzu, und zwar dem Arbeitgeber ohne unnötigen Verzug schriftlich alle Änderungen mitzuteilen, die das Arbeitsverhältnis betreffen und mit der Person der Arbeitnehmers zusammenhängen, insbesondere Änderung des Vor- oder Familiennamens, dauerhaften oder vorübergehenden Aufenthalts, der Zustelladresse, Krankenkasse, bzw. des Bankkontos, auf welches der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Geld überweist.

Die Bestimmung dieser Pflicht als Grundpflicht hat die Möglichkeit der Ergreifung erheblicherer Sanktionen seitens des Arbeitgebers zur Folge.

Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit

Eine oft vorkommende Einschränkung in Arbeitsverträgen ist die Einschränkung der Arbeitstätigkeit des Arbeitnehmers außerhalb des Arbeitsverhältnisses. Durch die Novelle des Arbeitsgesetzbuches wird der Umfang der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitnehmers so geändert, dass im Vergleich mit der ursprünglichen Einschränkung, die dem Arbeitnehmer untersagt hat, außerhalb des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber die eine Erwerbstätigkeit, welche mit dem Tätigkeitsgegenstand des Arbeitgebers *identisch* ist, ohne seine schriftliche Zustimmung auszuüben, reicht jetzt, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers in Bezug auf die Tätigkeit des Arbeitgebers einen *Konkurrenzcharakter* hat.

Wie sich aus der genannten Formulierung ergibt, muss es sich nicht nur um eine gleich formulierte Tätigkeit handeln, sondern es reicht, wenn sie mit ihrem Umfang in den Tätigkeitsgebiet des Arbeitgebers eingreifen und ihm konkurrieren könnte.

Einschränkung der Erwerbstätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Laut bisheriger Regelung war jedwede Einschränkung der Erwerbstätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig, und etwaige Bestimmungen, die diese Einschränkung geregelt haben, waren absolut nichtig. In der Praxis brachte dies nicht unwesentliche Probleme mit sich, da der Arbeitnehmer das während des Arbeitsverhältnisses erlangte Know-how nutzen und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses so die eigene Konkurrenzfähigkeit entfalten könnte.

Die Novelle bringt die Möglichkeit, im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während eines gewissen Zeitraums, höchstens ein Jahr, keine Erwerbstätigkeit, die in Bezug auf den Tätigkeitsgegenstand des Arbeitgeber einen Konkurrenzcharakter hat, ausüben wird. Die Einschränkung kommt erst dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer

während des Arbeitsverhältnisses Informationen oder Kenntnisse erlangen kann, die nicht üblicherweise zugänglich sind und deren Nutzung dem Arbeitgeber einen Schaden herbeiführen könnte.

Der Arbeitgeber leistet dem Arbeitnehmer eine angemessene finanzielle Kompensation in Höhe von mindestens 50% des durchschnittlichen Monatsverdiensts des Arbeitnehmers für jeden Monat der Erfüllung der Verpflichtung, d.h. der Dauer der Einschränkung der Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers.

Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des leitenden Angestellten einschließlich Überstundenarbeit kann jetzt 48 Stunden für den Zeitraum von 4 nacheinander folgenden Monaten überschreiten. Voraussetzung ist die Zustimmung des Arbeitnehmers zu einem solchen Arbeitszeitumfang. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des leitenden Arbeitnehmers darf jedoch 56 Stunden nicht überschreiten.

Arbeitszeitkonto

Die Arbeitgeber werden wahrscheinlich die Einführung des *Arbeitszeitkontos* begrüßen, das auf verschiedenen Arbeitsbedarf bzw. Arbeitsumfang reagiert, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum zuteilen kann. Der Vorteil dieser Arbeitszeitregelung besteht in der Ersparnis der Lohnkosten des Arbeitgebers, da er die Überstunden nicht erstatten muss. Durch Nutzung des Arbeitszeitkontos kann der Arbeitgeber die Entlassung der Arbeitnehmer verhindern.

Die Novelle führt das Arbeitszeitkonto als eine ungleichmäßige Art der Verteilung der Arbeitszeit ein, welche der Arbeitgeber nur nach Absprache mit den Arbeitnehmervertretern (falls diese beim Arbeitgeber nicht tätig sind, dann nach Absprache mit dem betroffenen Arbeitnehmer) einführen kann.

Die Vereinbarung über die Einführung des Arbeitszeitkontos bedarf der Schriftform und kann durch eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers nicht ersetzt werden. Bei der Geltendmachung des Arbeitszeitkontos kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit so verteilen, dass bei größerem Arbeitsbedarf der Arbeitnehmer mehr Stunden abarbeiten wird, als seine wöchentliche Arbeitszeit ist, und bei kleinerem Arbeitsbedarf er weniger Stunden arbeiten wird, als seine wöchentliche Arbeitszeit ist, ggf. er wird überhaupt nicht arbeiten.

Der Arbeitgeber führt drei Konten:

- Arbeitszeitkonto
- Konto des ausgezahlten Lohns
- Differenzkonto.

Durch Vergleich der vorgenannten Konten erlangt der Arbeitgeber die Übersicht, ob der Arbeitnehmer Anspruch

auf Überzahlung hat (hat mehr gearbeitet als ihm bezahlt wurde), ggf. der Arbeitnehmer den bereits gezahlten Lohn noch abzarbeiten hat (hat weniger gearbeitet als ihm bezahlt wurde). Falls der Arbeitnehmer in einem Monat weniger Arbeit leistet, wird er die Differenz im Folgemonat nacharbeiten.

Überstundenarbeit

Die Erweiterung des Umfangs der erlaubten Überstundenarbeit betrifft die leitenden Angestellten, die die Überstundenarbeit im Höchstumfang von 550 Stunden im Kalenderjahr ausüben können. Zu diesem Umfang muss allerdings der leitende Angestellte zustimmen.

Grundlegender Urlaubsausmaß

Bei der Bestimmung des Urlaubsausmaßes wird nicht mehr die Dauer des Arbeitsverhältnisses beurteilt, wie es bisher der Fall war. Jetzt hat der Arbeitnehmer ab Erreichen der Altersgrenze von 33 Jahren Anspruch auf fünf Wochen Urlaub.

Betriebsurlaub

Den Betriebsurlaub wird der Arbeitgeber höchstens für zwei Wochen bestimmen. Bei schwerwiegenden Betriebsgründen kann der Betriebsurlaub drei Wochen betragen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern das Vorliegen der schwerwiegenden Betriebsgründe mindestens sechs Monate im Voraus mitteilt.

Arbeitsverhinderung auf der Seite des Arbeitgebers

Kann der Arbeitgeber aus schwerwiegenden Betriebsgründen dem Arbeitnehmer keine Arbeit zuteilen, kann er dem Arbeitnehmer nach der Erörterung mit den Arbeitnehmervertretern eine Freistellung gewähren, für die ihm allerdings der Grundlohn zusteht. Sollte sich die Situation ändern und der Arbeitgeber fähig sein wird, dem Arbeitnehmer die Arbeit zuzuteilen, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Freistellung, für die ihm vorher der Lohn gewährt wurde, nachträglich abzarbeiten. Für die Abarbeitung der Freistellung wird dem Arbeitnehmer weder eine weitere Vergütung gewährt noch gilt diese als Überstundenarbeit.

Vereinbarung mit dem Betriebsrat /Arbeitnehmer-Vertrauensmann

Eine ähnliche Regelung wie im Tarifvertrag kann jetzt der Arbeitgeber auch durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern bzw. mit dem Arbeitnehmer-Vertrauensmann erzielen. Die Ansprüche aus dieser Vereinbarung werden nur in dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Umfang geltend gemacht und befriedigt. Im

Arbeitsvertrag kann jedoch der Arbeitgeber keine weniger vorteilhafte Regelung als in der Vereinbarung mit dem Betriebsrat /Arbeitnehmer-Vertrauensmann vereinbaren.

Právo

> Novela Zákonníka práce

Odstúpenie zamestnávateľa od pracovnej zmluvy

Rozšírili sa možnosti zamestnávateľa odstúpiť od pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže odstúpiť od už uzavretej pracovnej zmluvy ak zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci (napr. lekárom potvrdená práceneschopnosť). V prípade, ak je u zamestnanca prekážka v práci, kvôli ktorej nenastúpi do práce v deň dohodnutý ako deň nástupu do práce, ale neupovedomí o tom zamestnávateľa do troch pracovných dní od vzniku prekážky, má zamestnávateľ rovnako dôvod odstúpiť od pracovnej zmluvy. Posledným z dôvodov oprávňujúcich zamestnávateľa odstúpiť od pracovnej zmluvy je odsúdenie zamestnanca za úmyselný trestný čin, ktoré sa stalo právoplatným po uzatvorení pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ stráca možnosť odstúpiť od pracovnej zmluvy ak zamestnanec nastúpi do práce.

Skúšobná doba

Do 31. augusta 2011 bola skúšobná doba určená paušálne pre všetkých zamestnancov, a to v max. rozsahu tri mesiace. Podľa novely bude možné dohodnúť skúšobnú dobu u vedúcich zamestnancov odlišne, a to najviac na šesť mesiacov. V kolektívnej zmluve je možné skúšobnú dobu dohodnúť ešte dlhšiu, a to až šesť mesiacov u všetkých zamestnancov a u vedúceho zamestnanca až deväť mesiacov.

Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na tri roky, pričom predĺžiť, resp. opätovne ho dohodnúť možno v rámci troch rokov maximálne trikrát.

Delené pracovné miesto

Úplnou novinkou, ktorú novela Zákonníka práce prináša, je delené pracovné miesto. Na základe písomnej dohody (*Dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto*) si zamestnávateľ dohodne so zamestnancami, ktorí sú v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, aby obsadili rovnaké pracovné miesto. Zamestnanci si medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň. V prípade prekážok

v práci na strane niektorého zo zamestnancov ho druhý zamestnanec, s ktorým sa o dané pracovné miesto delí, zastúpi. Výpovedná doba je v tomto prípade jednomesačná.

Výpovedná doba

Zásadným spôsobom sa zmenila dĺžka výpovednej doby a posúdenie nárokov určujúcich dĺžku výpovednej doby. Výpovedná doba je jeden mesiac. V prípade, zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa aspoň jeden rok, je výpovedná doba dvojmesačná.

Výnimkou je výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z nasledovných dôvodov:

- zamestnávateľ/jeho časť sa zrušuje/premiestňuje;
- zamestnanec sa stane nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa;
- zamestnanec podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Pri použití týchto výpovedných dôvodov (v ďalšom texte aj ako „organizačné dôvody“) sa ďalej posudzuje dĺžka pracovného pomeru: v prípade, že pracovný pomer trval aspoň rok, výpovedná doba je dva mesiace, ak trval aspoň päť rokov, tak výpovedná doba je tri mesiace.

Ďalšie nóvum je možnosť zamestnanca nezotrvať počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, vtedy má zamestnávateľ právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac. Dohoda musí byť obsiahnutá v pracovnej zmluve, musí byť písomná, inak je neplatná.

Odstupné

Predchádzajúca úprava odstupného pri ukončení pracovného pomeru bola plne nahradená novou úpravou. Pri ukončení pracovného pomeru *dohodou* z organizačných dôvodov, má zamestnanec nárok na odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Ak bola zamestnancovi daná *výpoveď* z organizačných dôvodov, má zamestnanec právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti musí zamestnávateľ vyhovieť. Zamestnancovi samozrejme patrí odstupné určené ako je uvedené pri dohode.

Základné povinnosti zamestnanca

K základným povinnostiam zamestnanca pribudla ďalšia povinnosť, a to písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia so zamestnancovou osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého alebo prechodného pobytu, doručovacej adresy, zdravotnej

poisťovne, príp. zmenu bankového účtu, na ktorý zamestnávateľ zasiela zamestnancovi peniaze.

Ustanovenie tejto povinnosti medzi základné má za následok možnosť použitia výraznejších sankčných postihov zo strany zamestnávateľa.

Výkon inej zárobkovej činnosti

Častým obmedzením ustanoveným v pracovných zmluvách, je obmedzenie zamestnancovej zárobkovej činnosti mimo pracovného pomeru. Novela Zákonníka práce zmenila rozsah obmedzenia zamestnancovej činnosti, a to tak, že z pôvodného obmedzenia zakazujúceho zamestnancovi vykonávať mimo pracovného pomeru so zamestnávateľom zárobkovú činnosť, ktorá je **zhodná** s predmetom činnosti zamestnávateľa bez jeho predchádzajúceho písomného súhlasu, teraz je postačujúce ak daná zamestnancova činnosť má voči činnosti zamestnávateľa **konkurenčný charakter**.

Ako z uvedenej formulácie vyplýva, nemusí ísť len o činnosť rovnako formulovanú, ale stačí ak svojim rozsahom by mohla zasiahnuť do oblasti činnosti zamestnávateľa a konkurovať mu.

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

Podľa doterajšej úpravy bolo akékoľvek obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru neprípustné, a prípadné ustanovenia upravujúce toto obmedzenie boli absolútne neplatné. V praxi to prinášalo nemalé problémy, keďže zamestnanec mohol využiť know-how nadobudnuté počas pracovného pomeru a po ukončení pracovného pomeru tak mohol vyvíjať vlastnú konkurenčnú činnosť.

Novela prináša možnosť, aby sa zamestnávateľ a zamestnanec v pracovnej zmluve dohodli, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu podnikania zamestnávateľa konkurenčný charakter. Obmedzenie bude prichádzať do úvahy iba vtedy, ak zamestnanec má možnosť nadobudnúť v priebehu pracovného pomeru informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo zamestnávateľovi privodiť ujmu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50% priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku, t.j. trvania obmedzenia zamestnancovej zárobkovej činnosti.

Pracovný čas

Priemerný týždenný pracovný čas vedúceho zamestnanca vrátane práce nadčas môže po novom prekročiť 48 hodín za obdobie 4 mesiacov po sebe nasledujúcich. Podmienkou je

zamestnancov súhlas s takýmto rozsahom pracovného času. Priemerný týždenný pracovný čas vedúceho zamestnanca však nesmie prekročiť 56 hodín.

Konto pracovného času

Zamestnávateľa zrejme uvítajú zavedenie **konto pracovného času**, ktoré reaguje na rozličnú potrebu práce, resp. objem práce, ktorý môže zamestnávateľ zamestnancovi za určité obdobie prideliť. Výhodou tejto úpravy pracovného času je zamestnávateľova úspora mzdových nákladov, keďže nemusí preplácať nadčas. Využitím konta pracovného času zamestnávateľ môže predchádzať prepúšťaniu zamestnancov.

Novela zavádza konto pracovného času ako nerovnomerný spôsob rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len po dohode so zástupcami zamestnancov. V prípade, že u zamestnávateľa nepôsobia, tak po dohode s dotknutým zamestnancom.

Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nie je možné ju nahradiť jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa. Pri uplatnení konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce odpracuje zamestnanec viac hodín než je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, príp. nebude pracovať vôbec.

Zamestnávateľ vedie tri účty:

- účet pracovného času
- účet vyplatenej mzdy
- rozdielový účet.

Porovnaním vyššie uvedených účtov zamestnávateľ má prehľad, či zamestnancovi vzniká nárok na preplatok (odpracoval viac než mu bolo zaplatené), príp. zamestnanec má ešte odpracovať už zaplatenú prácu (odpracoval menej než mu bolo zaplatené). Ak v jednom mesiaci odpracuje zamestnanec menej, rozdiel odpracuje v nasledovnom mesiaci.

Práca nadčas

Rozšírenie rozsahu povolenej práce nadčas sa bude týkať vedúcich zamestnancov, ktorí môžu vykonávať prácu nadčas v maximálnom rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku. S týmto rozsahom, však vedúci zamestnanec musí súhlasiť.

Základná výmera dovolenky

Pri určení výmery dovolenky sa už nebude posudzovať dĺžka pracovného pomeru, ako tomu bolo doposiaľ, ale stačí dosiahnutie vekovej hranice zamestnanca - 33 rokov - a vzniká mu nárok na päť týždňov dovolenky.

Hromadné čerpanie dovolenky

Hromadné čerpanie dovolenky určí zamestnávateľ najviac na dva týždne. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne. Podmienkou je, aby zamestnávateľ oznámil zamestnancom existenciu vážnych prevádzkových dôvodov najmenej šesť mesiacov vopred.

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa

Ak zamestnávateľ nemôže pre vážne prevádzkové dôvody pridelovať zamestnancovi prácu, môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré má nárok na základnú mzdu. V prípade, že sa stav zmení a zamestnávateľ bude môcť prideliť zamestnancovi prácu, je zamestnanec povinný dodatočne odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa mu predtým poskytla mzda. Za odpracovanie pracovného voľna sa zamestnancovi ďalšia odmena neposkytuje a nepovažuje sa ani za prácu nadčas.

Dohoda so zamestnaneckou radou/zamestnaneckým dôverníkom

Obdobnú úpravu aké je možné dosiahnuť v kolektívnej zmluve, môže teraz zamestnávateľ docieľiť aj dohodou so zástupcami zamestnancov, resp. zamestnaneckým dôverníkom. Nároky z takejto dohody sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. V pracovnej zmluve však nemôže zamestnávateľ dohodnúť menej výhodnú úpravu než je v dohode so zamestnaneckou radou/dôverníkom.

Kontakt für weitere Informationen/
Kontakt pre ďalšie informácie:
Dana Sarah Márton
advokátka/Rechtsanwältin
Rödl & Partner Advokáti, s.r.o.
Tel.: +421 (2) 57 200-444
E-Mail: dana.marton@roedl.sk



Mandantenbrief / Mandantný list August 2011 / august 2011

Vydáva: Rödl & Partner
Lazaretská 8, 811 08 Bratislava
Telefon: +421 (2) 57 200 411 · Fax +421 (2) 52 733 635
e-mail: newsletter@roedl.sk

Weitere Informationen unter / Ďalšie informácie na: www.roedl.com/sk

Haftungsausschluss:

Dieser Mandantenbrief ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung im Einzelfall übernehmen wir mit Herausgabe des Mandantenbriefes nicht.

Vylúčenie zodpovednosti:

Tento Mandantný list nenahrádza individuálne právne poradenstvo. Vydaním Mandantného listu nepreberáme zodpovednosť za konkrétne prípady.