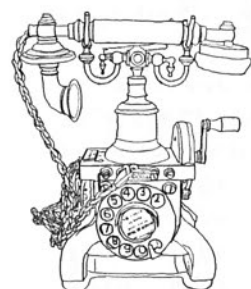


Potrebuje radu?

Máte problém týkajúci sa vašej kariéry? Napíšte nám



na Facebook alebo na adresu redakcie redakcia@womanmagazin.sk a naše odborníčky na personalistiku a kariérne poradkyne vám poradia a pomôžu vyriešiť vaše problémy.



Pracujem vo firme, kde mávam aj nočné služby. Počula som, že by nočná práca mala byť finančne zvýhodňovaná. Môžete mi povedať, s čím môžem počítať?

Veronika, Bratislava

Národná rada SR chválila poslanecký návrh zmien a doplnení Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov), ktorého obsahom bo-

lo zvýšenie mzdových zvýhodnení za nočnú prácu, náhrady mzdy za prácu vo sviatok a zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu. Taktiež obsahuje možnosť vyplatenia tzv. 13. a 14. platu formou peňažného plnenia za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení, a to v mesiaci jún daného roka, (t. j. so mzdou za mesiac máj) a za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov, a to v mesiaci december, teda so mzdou za mesiac november daného roka. Zamestnávateľ teda nie je povinný toto peňažné plnenie poskytnúť, pokiaľ sa tak nezaviaže v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Motiváciou by mala byť odvodová i daňová úľava do výšky 500 €, pokiaľ suma vyplateného peňažného plnenia dosiahne aspoň výšku priemerného mesačného zárobku zamestnanca a pracovnoprávny vzťah zamestnanca trvá požadovaný počet mesiacov t. j. aspoň 24 mesiacov pre „13. plat“ resp. 48 mesiacov pre „14. plat“.

Zmena Zákonníka práce zvyšuje minimálnu výšku mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu z 20 % sumy minimálnej mzdy v eurách za hodinu až na 40 % sumy minimálnej mzdy za hodinu (pre zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu až na 50 % sumy minimálnej mzdy za hodinu), zvyšuje minimálnu výšku mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok z 50 % na 100 % priemerného zárobku zamestnanca a zavádza osobitné mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, keď zamestnanec popri dosiahnutej mzde patrí mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50 % sumy minimálnej mzdy v eurách za hodinu a za prácu v nedeľu, za ktorú zamestnanec popri dosiahnutej mzde dostane mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % sumy minimálnej mzdy v eurách za hodinu (v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve u malého zamestnávateľa,

u ktorého nepôsobí odborová organizácia, je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však 45 % sumy minimálnej mzdy za hodinu za prácu v sobotu a najmenej 90 % sumy minimálnej mzdy za hodinu za prácu v nedeľu). Pozn.: Od 1. 1. 2018 je výška minimálnej mzdy 480 €, t. j. 2,759 € za hodinu. Po novom sa mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu, za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce vzťahujú aj na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov. Hoci účinnosť schválených opatrení sa začína už v máji tohto roka, uvedené mzdové zvýhodnenia sa zavádzajú postupne a vyššie uvedené minimálne sumy budú nárokovateľné až po 30. 4. 2019. Každý zamestnanec má za vykonanú prácu nárok na vyplatenie dosiahnutej mzdy vrátane mzdových zvýhodnení a ak sa tak nestane, môže sa obrátiť na inšpektorát práce, mzdové nároky si môže uplatňovať i podaním návrhu na súd alebo môže okamžite ukončiť pracovný pomer, ak mu zamestnávateľ nevypláti mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti. Písomné oznámenie o okamžitom skončení s odôvodnením musí doručiť zamestnávateľovi v lehote najneskôr do jedného mesiaca po uplynutí vyššie uvedenej 15-dňovej lehoty. Zamestnanci zároveň získajú i nárok na peňažnú satisfakciu zodpovedajúcu sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú lehotu dvoch mesiacov. Ako už z textu vyplýva, zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru túto možnosť nemajú.

JUDr. Lucia Švihlová,
špecialistka na pracovnoprávne vzťahy

Firma, v ktorej pracujem, sa bude v blízkom čase sťahovať. Prekvapilo ma, že na každom poschodí má byť jeden otvorený priestor. Trochu sme zaskočení z nového usporiadania, pretože tzv. open space kancelárie sú už vraj prekonané.

Vedenie nás však presvedča, že táto koncepcia prináša viac výhod ako nevýhod. Majú naši šéfovia pravdu?
Lýdia, Prešov



Tzv. open space offices, čiže veľkoplošné kancelárie s niekoľkými desiatkami ľudí v jednej otvorenej miestnosti s uniformným nábytkom už nie sú veľmi v móde. Tento trend prišiel do západnej Európy z USA v poslednej štvrtine 20. storočia, pričom u nás sa začal šíriť najmä s príchodom zahraničných investorov. Autori tejto myšlienky videli predovšetkým prednosť ako mobilita či variabilita, t. j. možnosť rýchleho a jednoduchého prispôbenia priestoru aktuálnym požiadavkám. Okrem toho sa spomínala rýchlejšia interná komunikácia, vyššia produktivita práce, nižšie prevádzkové náklady, ľahšia kontrola podriadených, lepší prístup k informáciám, konkurenčné a súťaživé prostredie.

Prax však ukázala, že veľkoplošné kancelárie majú aj celý rad nevýhod. Medzi nimi vynikala najmä strata súkromia, hluk a s ním súvisiaca sťažená koncentrácia, väčšia chybovosť, nižšia produktivita práce, stres a iné psychosomatické ťažkosti, vyššia chorobnosť i fluktuácia. Napriek tomu, že otvorené priestory vznikli najmä preto, aby zlepšili komunikáciu a spoluprácu nielen medzi nadriadenými a podriadenými, ale aj medzi kolegami navzájom, väčšina ľudí ich priam nenávidí. Priaznivcov nahustenia veľkého množstva ľudí do jedného veľkého priestoru je určite oveľa menej ako zarytých odporcov.

Aj viaceré štúdie potvrdzujú, že modelu open space už odzvonilo. Moderné technológie, inovácie a rozumné (smart) riešenia spolu so snahou o trvalo udržateľný rozvoj a s prístupom generácie Y, ktorá dnes tvorí okolo 40 percent zamestnancov, úplne zmenili požiadavky na pracovné prostredie. Ak chce zamestnávateľ prilákať a najmä udržať si talenty, musí im venovať väčšiu pozornosť. U mileniálov je to skrátka faktor, ktorý patrí pri výbere zamestnania k rozhodujúcim. Minulosťou je uniformita, trendom je kreativita a originalita. Moderné kancelárie v inteligentných budovách skôr ako stály pracovný stôl využívaný výlučne jedným človekom poskytujú možnosť výberu z viacerých rôznych priestorov – podľa aktuálnej aktivity, nálady či potreby. A tak si zamestnanci volia tichú zónu na sústredenú prácu, zasadačku na stretnutia, uzavretú miestnosť na telefonovanie či prácu s citlivými údajmi, pohodlné sedačky, vaky či stany na neformálne činnosti, zimnú záhradu a podobné zákutia na premýšľanie, kuchynku na varenie či malé fitness, herňu, ba dokonca spálňu na relax.

Ak to zhrnieme: Ešte vždy platí, že ľudia, ktorí sa v práci dobre cítia a majú dobré vzťahy s kolegami, sú kreatívnejší, lojálnejší a podávajú lepšie pracovné výkony. Zásadne sa však zmenilo to, čo všetky tieto charakteristiky vytvára. Kľúčové sú pritom moderné technológie, architektoniky a dizajnové profesionálne zvládnuté a nápadité priestory do poslednej bodky odrážajúce firemnú kultúru a veľký dôraz na zdravie a na zdravý životný štýl.

Ing. Ladislava Molnárová, Talent Acquisition Partner
Leadership & Assessment Services