



Materiály na rokovanie  
HSR SR dňa 25. októbra 2010

č. 8)

**Diskusia k novelizácii Zákonníka práce**

**Stanovisko AZZZ SR k pripravovanej novelizácii Zákonníka práce :**

Východiská, tézy, námety a odporúčania

AZZZ SR, na základe žiadosti predsedu HSR SR a ministra práce, soc. vecí a rodiny SR pána Jozefa Mihála, ktorý na ostatnom zasadnutí HSR SR dňa 4.10.2010 vyzval sociálnych partnerov k predloženiu vecných zámerov - námětov, téz, návrhov a odporúčaní k pripravovanej novelizácii Zákonníka práce, predkladá na základe podkladov členskej základne, nasledovné východiskové stanovisko k pripravovanej novelizácii Zákonníka práce.

Materiál – stanovisko AZZZ SR k pripravovanej novelizácii Zákonníka práce zástupcovia AZZZ SR prezentujú na rokovaní HSR SR 25.10.2010.

Kľúčovou prioritou AZZZ SR v tejto súvislosti je nastaviť novelizáciu tak, by sa dosiahla vyššia flexibilita Zákonníka práce, ktorou sa podporí zachovanie a zvýšenie zamestnanosti v SR. AZZZ SR podporuje realizáciu ambície vlády sformulované v príslušnej časti programového vyhlásenia, v súvislosti s úpravou Zákonníka práce.

**Konkrétne návrhy a odporúčania AZZZ SR k pripravovanej novelizácii Zákonníka práce**

**1. Uvoľnenie režimu pracovného pomeru na dobu určitú**

V ust. § 48 umožniť opätovné uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú, resp. zväčšiť priestor pre opätovné uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú.

## 2. Spružnenie agentúrneho zamestnávania

Ustanovenia § 58 zmeniť do podoby pred novelou 348/2007, najmä vo väzbe na sflexibilnenie agentúrneho zamestnávania, s cieľom zrušiť obmedzujúce prekážky tzv. agentúrnej práce.

## 3. Zvýšenie flexibility pracovnoprávných vzťahov

- a) Zrušenie súbehu výpovednej doby a odstupného. V ust. § 76 zrušiť súbeh odstupného a výpovednej lehoty s tým, že bude na dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, či sa bude uplatňovať výpovedná lehota, alebo odstupné. V tejto súvislosti je potrebné aj odstránenie niektorých ďalších rigidností pri zamestnávaní a prepúšťaní ako aj vo formách zamestnávania – t.j. dosiahnuť zvýšenie flexibility v zamestnávaní.
- b) Podmienku súhlasu úradu práce zmeniť na prerokovanie s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny pri skončení pracovného pomeru výpoveďou so zamestnancom so zdravotným postihnutím, resp. ust. § 66 vypustiť – prepustenie zamestnanca so zdravotným postihnutím len po súhlase ÚP.
- c) V § 64 upraviť ods. 1 písmeno a) tak, aby bolo možné ukončiť pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa aj počas PN, pričom výpovedná lehota by začala plynúť od 1. dňa ukončenia PN.
- d) Vypustiť ust. § 73 o hromadnom prepúšťaní, resp. ho takými takými ustanoveniami, ktoré budú ukladať povinnosť prerokovať hromadné prepúšťanie so zástupcami zamestnancov, či s Úradom práce, soc. vecí a rodiny
- e) V piatej časti zákona - Prekážky v práci na strane zamestnanca, pri ktorých je zamestnávateľ povinný poskytnúť náhradu mzdy upraviť zákon tak, aby sa náhrada mzdy neposkytovala, ale zamestnávateľ bol naďalej povinný uvoľniť zamestnanca z práce.
- f) Inštitút flexikonta ustanoviť ako trvalý nástroj pri súčasnom uvoľnení podmienok jeho používania

## 4. Zástupcovia zamestnancov

- a) Zrovnoprávniť postavenie odborov a zamestnaneckých rád v podnikoch t.j. aby aj ZR mohli v definovaných prípadoch spolurozhodovať a ďalej odstrániť zo ZP možnosť „zlomyselnej“ likvidácie ZR
- b) Zaviesť povinnosť preukázania aspoň minimálnej reprezentatívosti odborov pokiaľ v podniku chcú pôsobiť a rovnako zabezpečiť demokratický prístup pri zastupovaní zamestnancov odborármi v kolektívnom vyjednávaní
- c) V § 240 vypustiť odseky 2 až 7 (neúmerná ochrana zástupcov zamestnancov)
- d) Kolektívne vyjednávanie je zákonmi a aj ZP, definované ako inštitút jednostranného zvýšenia výhod pre zamestnancov – po skúsenostiach z tejto krízy by mal v KZ existovať aj priestor na zníženie výhod pre zamestnancov pokiaľ sa na tom so zamestnávateľom dohodnú. Takéto riešenie začína byť v Európe bežné.

## 5. Ďalšie návrhy

- a) Vypustiť § 120 ako nástroj plošného zvyšovania miezd (minimálne mzdové nároky)
- b) Zrušiť previazanosť inštitútu min. mzdy na mzdové zvýhodnenia

- c) Kvalitnejšie a rýchlejšie riešenie pracovnoprávných súdnych sporov, zakotvenie zákonnej definície pracovnej disciplíny, menej závažných porušení pracovnej disciplíny a závažných porušení pracovnej disciplíny
- d) Zvýšiť právnu istotu zamestnávateľa pri ochrane jeho obchodného tajomstva, dôverných informácií, know-how a iných citlivých informácií, zmena obsahového vymedzenia zákazu konkurencie
- e) Zvýšiť zodpovednosť zamestnanca za škodu
- f) Uvoľniť úpravy pracovného času a jeho rozvrhovania
- g) Umožniť širšie používanie nástrojov tzv. príležitostnej práce
- h) Vytvoriť podmienky pre rozhodcovské riešenie pracovnoprávných sporov
- i) Zaviesť zmluvnú pokutu ako zabezpečovacieho pracovnoprávneho inštitútu
- j) Zaviesť inštitút manažérskej pracovnej zmluvy
- k) Rozšírenie inštitútu krátenia dovolenky na prípady porušovania pracovnej disciplíny

**6. Záver :**

**AZZZ SR predkladá uvedené stanovisko ako rámcové a východiskové, ktoré bude ako otvorený materiál v ďalšom procese prípravy novely Zákonníka práce doplnené o prípadné ďalšie námety a návrhy. Stanovisko bude ďalej detailnejšie rozpracované, v prípade potreby aj do podoby legislatívneho návrhu.**