

Zákonník práce – východiskový návrh novej právnej úpravy

Skúsenosti z uplynulých rokov ukázali, že parciálne zmeny vo vybraných paragrafoch Zákonníka práce nie sú dostatočným nástrojom pre dosiahnutie hlavného cieľa: flexibilného trhu práce. Preto navrhujeme nový postup prípravy novelizácie ZP. Na prípravu zásadnej novely, ktorá by podstatne prispela k efektívnejšiemu manažmentu pracovných vzťahov, nestačí požadovať pružnosť zamestnávania a navrhnúť skrátenie lehôt a iných požiadaviek relevantných paragrafov. Zásadná novela vyžaduje koncepčný prístup, ktorý bude odvodený od troch základných cieľov zamestnávateľov v oblasti pracovného práva:

1) **Zákonník práce nesmie brániť tvorbe pracovných miest** – vysoká nezamestnanosť je najväčším plytvaním slovenskej ekonomiky, na ktorom má štátom generovaná regulácia vysoký podiel. Zákonník práce by mal vytvárať taký právny priestor, v ktorom si účastníci pracovnoprávných vzťahov budú môcť čo najviac prispôsobiť úpravu svojich vzájomných práv a povinností tak, ako to bude najlepšie vyhovovať ich individuálnym potrebám. Zároveň treba zdôrazniť, že najlepšou a prirodzenou ochranou zamestnanca a garantom rastu miezd, je nízka miera nezamestnanosti – podmienená vysokou pružnosťou trhu práce.

2) **Zákonník práce musí byť zrozumiteľný bežným občanom a bežným zamestnávateľom** – dnešná podoba je pre bežného človeka nečitateľná. ZP potrebuje zjednodušenie, prepojenie s občianskym zákonníkom, presunutie špecifických prípadov do osobitných predpisov. Zákonník práce je legislatívna norma, ktorej primárnym cieľom by nemalo byť jej využívanie v rámci súdnych pojednávanií týkajúcich sa pracovnoprávných sporov. Mala by byť predovšetkým dostatočne prehľadná, pochopiteľná a nápomocná pre každého potenciálneho zamestnanca pri jeho jednaní so zamestnávateľom o podmienkach uzatvorenia pracovného pomeru. Vyvážené postavenie zamestnanca voči zamestnávateľovi sa pri uzatváraní pracovného pomeru dosiahne len za predpokladu, že zamestnanec dostatočne jasne pozná podmienky a možnosti, za ktorých môže pracovný pomer uzavrieť.

3) **Kolektívne vyjednávanie patrí do podnikov, nie do zákonníka práce** – Namiesto poctivého kolektívneho vyjednávania, ktoré prirodzene reflektuje rozdielnosti medzi podnikmi a sektormi, máme Zákonník práce, ktorý rovnaký meter uplatňuje pre všetkých. Nevyhnutná všeobecná platnosť jeho ustanovení vytvára náklady pre sektory a podniky, ktoré by pre odlišnosť svojej prevádzky vyžadovali osobitné riešenia. Presun niektorých oblastí v pracovnoprávných vzťahoch, o ktorých v súčasnosti pojednáva Zákonník práce, na úroveň podnikových, prípadne sektorových kolektívnych vyjednávaní, by jednoznačne zvýšili váhu a úroveň sociálneho dialógu. Inštitút kolektívneho vyjednávania na úrovni podnikov musí byť posilnený. Tam, kde neexistuje kolektívne vyjednávanie, bude povinne rozšírený obsah pracovných zmlúv.

Na základe uvedených cieľov definujeme základné kritéria, ktorými by sa mala riadiť príprava novelizovaného zákonníka práce:

1) **ZP by mal zohľadňovať nevyhnutné minimum (príp. maximum) štandardov stanovených európskou legislatívou a záväznými medzinárodnými zmluvami.** Odchýlky od minimálnych štandardov by mala definovať pracovná zmluva alebo kolektívna zmluva.

2) **ZP by mal upravovať len tie náležitosti pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú vlastné pracovným vzťahom vo všetkých odvetviach.** Osobitné úpravy typické výhradne pre

niektoré odvetvia (baníci, šoféri a pod.) by mali byť predmetom osobitných predpisov, prípadne kolektívnych zmlúv.

3) **Dispozitívne ustanovenia charakteristické slovom „môže“ nie sú v ZP potrebné, mali by byť súčasťou podnikových, či sektorových dokumentov „best practice“.**

4) **Mzda patrí zamestnancovi len za odvedenú prácu, nadstandard musí byť predmetom individuálnej dohody alebo kolektívnej zmluvy**

5) **Rovnocennosť subjektov zastupujúcich zamestnancov.**

Vecný zámer novelizácie zákonníka práce¹:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Zámer: zvážiť osobitnú právnu úpravu základných zásad v Zákonníku práce. Tieto práva a zásady sú v prevažnej väčšine upravené ako ústavné práva a zásady alebo ako práva vyplývajúce z osobitných predpisov (napr. antidiskriminačný zákon). Zákonník práce by na ne mohol jednoducho odkazovať a pri výklade ustanovení zákona z nich vychádzať

PRVÁ ČASŤ PÔSOBNOSŤ ZÁKONNÍKA PRÁCE

Zámer: V ustanoveniach o zamestnávateľovi treba vymedziť len to, kto je zamestnávateľom a ustanovenia, ktoré ďalej rozširujú spôsobilosť fyzických a právnických osôb (t.j. v tomto prípade zamestnávateľov) mať práva a povinnosti a vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti je vymedzená rovnako ako v ustanoveniach Občianskeho zákonníka (§ 7 - § 21). Takéto ustanovenia v Zákonníku práce sú duplicitnou právnou úpravou. Konanie právnických osôb ustanovujú osobitné zákony.

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Zámer: Zjednodušenie a skrátenie ustanovení, ktoré sú obsiahnuté v občianskom zákonníku

Dohoda o sporných nárokoch

Zámer: Zvážiť úpravu ustanovení podľa Občianskeho zákonníka

DRUHÁ ČASŤ PRACOVNÝ POMER

Zámer: Flexibilita tvorby pracovných miest je oprávnená požiadavka v snahe znižovať mieru nezamestnanosti. Ekonomická situácia sa za posledné desaťročia výrazne zmenila, a požiadavka celoživotného pracovného pomeru nie je splniteľná. Flexibilitu zvyšuje najmä predĺženie skúšobnej doby, skrátenie výpovednej doby, zrušenie súbehu odstupného a zvoľnenie podmienok zamestnávania na dobu určitú. Zároveň však tieto zmeny nepredstavujú zákaz inej úpravy v kolektívnych a pracovných zmluvách.

Zákonník práce negatívne zvyšuje náklady zamestnávateľa na prepustenie, pričom cieľom právnych noriem by nemalo byť udržanie zamestnania za každú cenu, ale možnosť získať ľahko nové zamestnanie.

¹ Návrhy v uvedených zámeroch ešte neprešli prísnu analýzou minimálnych požiadaviek medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky, zábery predstavujú povahu úprav, ktoré by podľa zamestnávateľov viedlo k naplneniu stanovených 3 základných cieľov.

Skončenie pracovného pomeru

Zámer: Skrátenie minimálnej zákonom stanovenej výpovednej doby na jeden mesiac (možnosť upraviť inak v PZ alebo KV). Zrušenie, prípadne obmedzenie ďalších reštrikcií pri rušení, prípadne obnovovaní pracovných miest, ktoré priamo nevyplývajú z nadnárodnej legislatívy.

Hromadné prepúšťanie

Zámer: Z pohľadu individuálneho zamestnanca je podstata výpovede pri hromadnom prepúšťaní zhodná s individuálnym prepúšťaním. Negatívne efekty vznikajú až vplyvom vyššej ponuky práce pri hľadaní nového zamestnania (ide o problém hľadania nového zamestnania, nie straty). Z týchto dôvodov je neadekvátne zaťažovať zamestnávateľa nadmernou byrokraciou, a navrhuje sa maximálne zjednodušiť tento proces, nakoľko ani prerokovanie so zástupcami zamestnávateľov ani s Úradom práce nové pracovné miesta ani zákazky nemôže vytvoriť. Úprava zapojenia zástupcov zamestnancov do tohto procesu by mala byť predmetom KZ. Štátny sociálny systém by nemal prenášať svoju zodpovednosť za ochranu príjmu rodiny na zamestnávateľa (týka sa prepúšťania zamestnaných manželov). Právnu úpravu hromadného prepúšťania navrhujeme obmedziť na ohlasovaciu povinnosť pokiaľ ide o prepustenie viac ako 50 zamestnancov voči úradu práce.

Odstupné odchodné

Zámer: Nakoľko na Slovensku existuje systém poistenia v nezamestnanosti, z medzinárodných dohôd nevyplýva povinnosť garantovať odstupné. Zamestnávateľ ukončením pracovného vzťahu nespôsobuje škodu, ktorá by zakladala plnenie z jeho strany, náhrada príjmu je zabezpečená zo systému sociálneho poistenia. Možnosť odmeniť zamestnanca za predchádzajúci výkon pri prepustení týmto neostáva dotknutá, môže byť dohodnutá v KV, alebo PZ.

TRETIA ČASŤ PRACOVNÝ ČAS

Zámer: Účelom úprav v ustanoveniach o pracovnom čase je ponechať zamestnávateľovi a zamestnancovi čo najširší priestor tak, aby si vedeli upraviť vzájomné práva a povinnosti ohľadom pracovného času tak, aby vyhovoval obom zmluvným stranám a nelimitoval ich. Nie je možné zákonom brániť zamestnancovi, ktorý chce a môže zarobiť viac, v prípade explicitnej vlastnej žiadosti. Úprava pracovného práva by mala dávať viac možností zamestnancovi, ktorý dobrovoľne požaduje špecifickú úpravu pracovného vzťahu. Jediným faktorom, ktorý by mal zmluvné strany limitovať je doba odpočinku, ktorá by mala byť v zákone zakotvená ako určité minimum. Stanovenie dní, v ktoré bude zamestnanec pracovať by nemal určovať zákon, ale dohoda medzi ním a zamestnávateľom. Navrhuje sa možnosť zavedenia Flexikonta.

Pružný pracovný čas

Zámer: Ustanovenia predchádzajúcich paragrafov určujú hranice pracovnej doby, ktorá sa vzťahuje pre všetky pracovné vzťahy, vrátane pružného pracovného času. Ustanovenia o pružnom pracovnom čase nie je potrebné definovať a limitovať zákonníkom práce, jej parametre môžu byť samostatne uvedené v PZ, alebo v KV.

Začiatok a koniec pracovného času, prestávky, odpočinok po práci

Zámer: Nahradiť požiadavku dohody prerokovaním so zástupcami zamestnancov. Zákonník práce by nemal brániť zamestnancom dohodnúť si dlhší pracovný čas, prípadne voľno cez týždeň, namiesto víkendu. Dochádza tak k znevýhodňovaniu zamestnancov, ktorí nemôžu pracovať doma.

Práca pohotovosť, práca nadčas

Zámer: Zákonník práce by nemal brániť zamestnancovi v snahe odpracovať viac hodín, pokiaľ o to sám požiada.

Dovolenka

Zámer: Zamestnanec by mal mať právo dohodnúť si úpravy o dovolenke odlišne, v prípade vlastnej žiadosti. Dohodu so zástupcami zamestnancov nevyžadovať.

ŠTVRTÁ ČASŤ

MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK

Minimálna mzda

Zámer: Navrhujeme minimálnu mzdu zrušiť a zaviesť povinnosť definovať jej úpravu na základe podnikové kolektívneho vyjednávania, pričom nie je možné požadovať extenziu dohodnutej mzdy na podniky, ktoré sa KV nezúčastňujú.

Mzda za prácu nadčas

Zámer: Zákonník práce by nemal brániť zamestnancovi v snahe odpracovať viac hodín, pokiaľ o to sám požiada.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí

Zámer: Neupravovať to čo je definované v iných predpisoch, alebo sú vecou dohody oboch strán.

Ostatné ustanovenia o mzde

Zámer: Ustanovenia skrátiť s cieľom ponechať len tie povinnosti zamestnávateľa, ktoré sú z podstaty pracovného vzťahu nevyhnutné.

Normovanie práce

Zámer: Odstránenie byrokratickej záťaže pri rozhodovaní o normovaní práce.

PIATA ČASŤ

PREKÁŽKY V PRÁCI

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

Zámer: Náhradu mzdy je zamestnávateľ povinný poskytnúť len v prípade protiplnenia zo strany zamestnanca. Zamestnávateľ nie je povinný nahrádzať občiansku spoločnosť, ktorá by mala plošne podporovať svojich členov vo verejnoprospešných činnostiach. Náhrada mzdy počas vzdelávania je povinná len v prípade nariadenia vzdelávania zamestnávateľom. Navrhujeme vynechať dispozitívne ustanovenia.

ŠIESTA ČASŤ

OCHRANA PRÁCE

Zámer: Vypustiť všeobecne platné nekonkrétne ustanovenia, odstrániť duplicitu s ustanoveniami v iných zákonoch, s cieľom skrátiť a sprehľadniť ZP a jasne definovať úlohu Inšpektorátu práce a zástupcov zamestnancov v tejto oblasti.

SIEDMA ČASŤ

PODNIKOVÁ SOCIÁLNA POLITIKA

Zámer: Vypustiť všeobecne platné nekonkrétne ustanovenia, odstrániť duplicitu s ustanoveniami v iných zákonoch, s cieľom skrátiť a sprehľadniť ZP. Vypustiť dispozitívne ustanovenia a nedefinovať z nich vyplývajúce dohody (napr. o vzdelávaní), ktoré by mali vznikáť na trhu práce ako best practice, a zmluvné strany by sa k nim mohli prihlasovať prostredníctvom PZ, alebo KV.

ÔSMA ČASŤ NÁHRADA ŠKODY

Zámer: Preskúmať mieru duplicity s existujúcimi ustanoveniami v Občianskom zákonníku. V prípade podstatnej miery duplicity navrhujeme skrátiť tieto ustanovenia, ktoré by definovali akurát odlišný režim v prípade pracovnoprávných vzťahov

DEVIATA ČASŤ DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Zámer: Posilniť inštitút flexibilných pracovných záväzkov formou navýšenia maximálneho počtu hodín. Obmedziť duplicitné paragrafy, ktoré sú spoločné pre všetky dohody (napríklad povinnosť písomného uzavretia dohody)

DESIATA ČASŤ KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Zámer: Zjednotiť podmienky pôsobenia zamestnaneckých rád a odborov. Rozšíriť informačnú povinnosť zástupcov zamestnancov organizácií (napr. o počte platiacich členov) a zastupovanie zamestnancov posudzovať na základe reprezentatívnosti. Obmedziť finančné náklady zamestnávateľa na výkon činností zástupcov zamestnávateľov. Podmienku dosiahnuť dohodu so zástupcami zamestnávateľov definovať v KZ, nie zákonníku práce.