

Zákonník práce – tézy

A) Rámcové otázky

I. Členenie zamestnancov v Zákonníku práce

- odstupňovanie flexibility zamestnancov v niektorých ustanoveniach Zákonníka práce podľa výšky ich základnej zložky mzdy (aspoň 2,5x minimálnej mzdy, aspoň 5x minimálnej mzdy, aspoň 10x minimálnej mzdy).
 - zamestnávateľom zamestnancov s vyšším príjmom sa umožní so zamestnancom dohodnúť flexibilnejšie parametre pracovného pomeru
- ide o oblasti, v ktorých môžu byť upravené pracovné podmienky na základe výsledkov sociálneho dialógu

Úloha sociálneho dialógu

- *sociálny dialóg na úrovni tripartity prinesie spoločné nastavenie parametrov. Vláda nastaví len tie parametre, kde nebude nájdená dohoda.*
- *sociálny dialóg umožní zvýšiť alebo znížiť rámce pre jednotlivé parametre a je na zmluvných stranách kolektívneho vyjednávania, ako sa v takýchto rámcoch dohodnú,*
- *sociálny dialóg dohodnúť vyššiu ochranu pre danú skupinu,*
- *pracovná zmluva a jej zmluvné strany sa budú môcť pohybovať v rámci dohôd vytvorených kolektívnym vyjednaním .*

Analýza možných dojednaní pre rôzne skupiny zamestnancov v oblastiach:

- *skúšobná doba,*
- *výpovedná doba, odstupné, odchodné,*
- *zahrnutie mzdového zvýhodnenia do výšky mzdy – práca nadčas, práca vo sviatok, práca v noci,*
- *vyšší počet hodín nariadenej pracovnej pohotovosti,*
- *vyšší počet hodín nariadenej práce nadčas,*
- *práca nad 48 hodín týždenne (do 56 hodín),*
- *konkurenčná doložka,*
- *prekážky v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanca,*
- *podmienky stravovania,*
- *d'alšie dôvody preradenia na inú prácu,*
- *náhrada škody*
- *atď.*

II. Pružnejšie nastavenie podmienok začatia a skončenia pracovného pomeru

Skúšobná doba

- vzťah medzi dĺžkou skúšobnej doby a výškou mzdy – napr. 1, 3, 6, 9 mesiacov

- predĺženie skúšobnej doby aj o prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Výpovedná doba a odstupné (§ 61 a § 76)

- progresívny vzťah medzi dĺžkou výpovednej doby a dĺžkou odpracovaného obdobia pre zamestnávateľa

- jednotlivé stupne sa budú odvíjať od dohody sociálnych partnerov na úrovni tripartity. Ak k dohode nedôjde - nastaví ich vláda.

- flexibilná možnosť rozdelenia obdobia, počas ktorého by trvala výpovedná doba zamestnanca na:

1. obdobie výkonu práce (potreba dokončenia práce – výpovedná doba plynie; poskytuje sa mzda)

2. obdobie, v ktorom nie je potrebné vykonávať prácu (práce boli dokončené; vyplatí sa odstupné)

- v niektorých prípadoch (napr. porušenie pracovnej disciplíny) by sa pri skončení pracovného pomeru dohodou (namiesto výpovede) nepriznávalo odstupné

Odchodné (§ 76)

- obmedzenie povinnosti vyplácať odchodné, ak ide o okamžité skončenie pracovného pomeru alebo o výpovedný dôvod na strane zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 a § 63 ods. 1 písm. e).

III. Zohľadnenie odlišného postavenia zamestnávateľa s malým počtom zamestnancov a s veľkým počtom zamestnancov

- zníženie administratívnych a iných povinností zamestnávateľov s menším počtom zamestnancov tam, kde je to možné

B) Parciálne otázky

I. Zavedenie flexikonta (§ 252c)

- sociálni partneri (odbory a zástupcovia zamestnávateľov) vyslovili súhlas so zavedením flexikonta ako trvalého inštitútu Zákonníka práce,

Návrh:

Zavedenie flexikonta ako trvalého právneho inštitútu

C) Fakultatívne otázky

- z programového vyhlásenie Vlády SR vyplýva požiadavka na vyššiu flexibilitu, zníženie rôznych foriem záťaže (napr. administratívnej, finančnej)

Z uvedeného hľadiska možno navrhnúť:

I. DOVOLENKA

1. Možnosť stanovenia vyššej výmery dovolenky iným spôsobom (§ 103 ods. 2 a ods. 5)

- Zákonník práce vyžaduje zložité administratívne získavanie dôkazov ohľadom toho, čo robil zamestnanec celých 15 rokov po dovŕšení 18. roku veku (študoval, pracoval inde, bol na materskej dovolenke, atď.), a teda, či má nárok na vyššiu výmeru dovolenky,

Návrh:

- uvedené ustanovenie možno zjednodušiť tak, že zamestnanec v určitom veku (napr. 33 rokov) získa právo na vyššiu výmeru dovolenky, pretože je predpoklad, že väčšina zamestnancov tieto podmienky splní dosiahnutím určitého veku

2. Sprehľadnenie ustanovení o krátení dovolenke (§ 109)

- v súvislosti s dovolenkou je potrebné aj sprehľadnenie ustanovení o krátení dovolenky

3. Predĺženie maximálnej dĺžky hromadne určenej dovolenky (§ 111 ods. 2)

- umožnenie dlhšieho hromadného čerpania dovolenky ako sú dva týždne, ak ide objektívny dôvod, ktorý je oznámený dostatočne vopred

Návrh:

- oznámenie 6 mesiacov vopred
- maximálna dĺžka tri týždne
- objektívny dôvod

II. PRACOVNÝ ČAS

1. Plný pružný pracovný čas (§ 88 a § 89)

– zamestnávateľ so zamestnancom si nastaví pružný pracovný čas (povinnosť byť/nebyť na pracovisku, ale pracovať) podľa vlastných potrieb

2. Možnosť dohodnúť sa o dlhšej práci (§ 85a)

- navrhuje sa v súlade s čl. 22 smernice 2003/88/ES o pracovnom čase zaviesť tzv. opt-out zo 48 hodinového pracovného času, t.z. prácu nad 48 hodín týždenne

- návrh by sa týkal len vybranej skupiny zamestnancov v súlade s navrhovanou klasifikáciou zamestnancov – výška príjmu

- išlo by o rozšírenie § 85a ZP

- najvyšší rozsah priemerného pracovného času v týždni – v priemere 56 hodín (Dohovor MOP č. 1/1919)

- v súlade so smernicou by sa zaviedlo právo zamestnanca vypovedať svoj súhlas v príslušnej výpovednej lehote

III. PRACOVNÝ POMER NA DOBU URČITÚ

Úpravy v pracovnom pomere na dobu určitú (§ 48)

- základom je:

1. formálne oznámenie Európskej komisie

Návrh: zrušenie niektorých výnimiek, ktoré napadla Európska komisia pre rozpor so smernicou o pracovnom pomere na dobu určitú 1999/70/ES (§ 48 ods. 4)

2. zvýšenie pružnosti pri pracovných pomeroch na dobu určitú – úprava niektorých iných parametrov

Návrh: zvýšenie počtu opakovaní (trikrát) a predĺženie maximálneho trvania pracovného pomeru na dobu určitú obdobia (3 roky) – (§ 48 ods. 3)

IV. POSTAVENIE ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV

1. zavedenie porovnateľného postavenia zamestnaneckej rady a odborovej organizácie (§ 229 ods. 7 ZP)

Návrh:

- priznanie práva na spolurozhodovanie a kontrolnú činnosť zamestnaneckej rady

2. podmienky uvoľňovania zástupcov zamestnancov len po dohode so zamestnávateľom (§ 240 ods. 3 ZP)

Návrh:

- vypustenie ustanovení o minimálnom rozsahu pracovného voľna s náhradou mzdy

3. vydávanie noriem spotrieb (§ 133 ods. 3)

Návrh:

- namiesto dohody so zástupcami zamestnancov len prerokovanie so zástupcami zamestnancov,

- právomoc inšpektorátu práce zostane zachovaná podľa zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia č. 125/2006 Z.z.

V. KONKURENCIA ZAMESTNÁVATEĽOVI POČAS A PO SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

1. Úprava zákazu konkurencie počas trvania pracovného pomeru (§ 83)

- § 83 do istej miery obmedzuje ústavné právo na slobodu výkonu povolania pretože zakazuje vykonávať činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa (vyžaduje sa súhlas zamestnávateľa) a to bez ohľadu na to, o akú činnosť ide, a či ide o osobu, ktorá vôbec môže konkurovať zamestnávateľovi

-naopak nezakazujú sa činnosti, ktoré majú konkurenčný aspekt, ale nie sú činnosťami zhodnými s predmetom činnosti zamestnávateľ

Návrh:

- vytvorenie väzby zákazu inej zárobkovej činnosti zamestnanca na zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter

2. Zavedenie konkurenčnej doložky pre čas po skončení pracovného pomeru (nový § 83a)

- v praxi chýba možnosť dohadovania konkurenčnej doložky pre čas po skončení pracovného pomeru (zamestnávateľ má v niektorých prípadoch záujem zaplatiť zamestnanca, aby po istý čas nepracoval pre konkurenciu)

Návrh:

- zavedenie možnosti dohodnutia konkurenčnej doložky a úprava jej podmienok (dostatočná motivácia k obmedzeniu zárobkovej činnosti)

VI. OSTATNÉ

1. Sprehľadnenie ustanovenia o tom, čo sa považuje za výkon práce (§ 144)

- právna úprava toho, čo sa považuje za výkon práce (§ 144) neprešla zmenami už od roku 1965 a jej súčasná podoba je pre aplikačnú prax ťažkopádna a nezrozumiteľná

2. Rozšírenie možnosti odstúpiť od pracovnej zmluvy pred začatím pracovného pomeru (§ 19)

- rozšírenie možnosti odstúpiť od pracovnej zmluvy pred začatím pracovného pomeru:

Návrh:

- možnosť odstúpenia od pracovnej zmluvy pred začatím pracovného pomeru aj pre dôvod, ktorý by bol dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. a)
– právoplatné odsúdenie pre úmyselný trestný čin

- skrátenie lehoty podľa § 19 ods. 2 z týždňa na tri pracovné dni

3. Umožnenie doručovania písomnosti aj elektronicky prostredníctvom zaručeného elektronického podpisu (§ 38)

- podmienka doručenia bude považovaná za splnenú, ak sa doručí aj elektronicky prostredníctvom zaručeného elektronického podpisu (§ 38)

4. Umožnenie zasielania výplatnej pásky len elektronickou formou (§ 130 ods. 5)

- na základe dohody zamestnávateľa a zamestnanca sa umožní doručenie výplatnej pásky len elektronickou formou (email)

5. Úprava § 29a o skončení pracovného pomeru pri prevode podniku (§ 29a)

- pri prevode podniku sa môže zmeniť miesto výkonu práce alebo druh práce a zamestnanec s ich zmenou nemusí súhlasiť
- ak zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, zamestnávateľ už nemá možnosť zamestnanca zamestnávať po dni prevodu (napr. presun z Bratislavy do Banskej Bystrice)
- z tohto hľadiska sa navrhuje fikcia: že pracovný pomer sa skončí zo zákona a pôjde o ako keby o skončenie z organizačných dôvodov, a to ku dňu prevodu, pričom keďže ide o skončenie z viny zamestnávateľa, zamestnanec má právo na odstupné

6. Mzda dohodnutá v kolektívnej zmluve po skončení platnosti kolektívnej zmluvy

- mzdu (mzdové podmienky) možno v zmysle § 43 ods. 1 písm. a) ZP dohodnúť aj v kolektívnej zmluve
- v praxi sa objavujú problémy, ak je mzda dohodnutá v kolektívnej zmluve a táto stratí platnosť: V akej výške sa má mzda vyplatiť? Zo Zákonníka práce vyplýva, že zamestnanec má právo na mzdu

Návrh:

„Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť kolektívnej zmluvy sa skončila, mzdové podmienky v nej dohodnuté sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.“

- ak by túto otázku riešil súd, tak by predovšetkým pozeral na to, aká bola mzda za platnosti kolektívnej zmluvy

7. Zodpovednosť zamestnanca za neoznámenie údajov podľa § 41 ods. 7

- Podľa § 41 ods. 7 ZP fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa ak ide o mladistvého

Návrh:

- navrhuje sa aby, ak táto osoba neinformuje alebo nepravdivo informuje o týchto skutočnostiach mohla byť v prípade (napr. vznikutej škody) posudzovaná ako osoba, ktorá je v pracovnom pomere

8. Domácka práca (§ 52 ods. 1 písm. c)

- otvára sa možnosť, aby sa zamestnávateľ so zamestnancom mohol dohodnúť, že zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

- doteraz platný stav ako keby predpokladal, že v prípade domáceho zamestnanca nemôže nikdy ísť o prácu nadčas, pričom však aj takémuto zamestnancovi možno prideliť toľko práce, že pôjde o prácu nadčas

Návrh:

- umožniť odchylnú dohodu od zákona

9. Zníženie povinnosti zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi mzdu za obdobie 12 mesiacov, ak ide o neplatné skončenie pracovného pomeru (§ 79 ods. 2)

- dať možnosť súdom rozhodovať o náhrade mzdy nad obdobie 9 mesiacov (6 mesiacov pre podniky do 20 zamestnancov)

- zníženie nákladov zamestnávateľa

- automatické neprenášanie problému dlhého súdneho konania na zamestnávateľov

- zohľadnenie predpokladu, že v čase 9 mesiacov by si zamestnanec už mal nájsť prácu

- zachovanie možnosti, aby súd mohol rozhodnúť, že prizná aj náhradu mzdu v celom rozsahu, t.j. až do nástupu zamestnanca späť do práce u zamestnávateľa

10. Zavedenie štandardnej oznamovacej povinnosti zamestnanca ako tzv. základnej povinnosti zamestnanca (§ 81)

- prax registruje nedostatočne zabezpečenie povinnosti zamestnanca hlásiť zmenu údajov

Návrh:

- jasne vyjadriť povinnosť zamestnanca oznamovať v primeranej lehote zamestnávateľovi všetky zmeny týkajúce sa jeho osoby, ktoré majú súvis s jeho zamestnaním, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne.

11. Dlhodobé uvoľňovanie na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie (§ 136 ods. 2)

- princíp: práca alebo politická/odborárska kariéra

Návrh:

- zrušenie povinnosti zamestnávateľa dlhodobo uvoľňovať zamestnancov na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie

12. Osobná prekážka v práci pri prevoze matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť (§ 141 ods. 2 písm. b)

- namiesto „narodenie dieťaťa manželke zamestnanca“ – „narodenie dieťaťa zamestnanca“

- rozšírenie práva z manžela aj na osobu, ktorá je otcom dieťaťa

13. Spresnenie právnej úpravy poskytovania ďalšieho pracovného voľna (§ 141 ods. 3 až 5)

14. Dokladovanie štatútu študenta (§ 228 ods. 2)

- v praxi pre študenta vyvstáva problém pri výkone brigádnickej práce študentov preukázať svoj štatút do nastúpenia na vysokú školu, pretože vysoká škola tento doklad vydá až po zápise, ktorý môže byť aj na konci septembra

- za účelom umožnenia výkonu prác týchto osôb na základe dohody o brigádnickej práci študentov sa navrhuje prezumovať, že fyzická osoba sa považuje za študenta až do konca októbra kalendárneho roka pretože je tu predpoklad, že už bude zapísaná na vysokú školu – v tomto období odpadne povinnosť dokladovať svoj status študenta

15. Zdieľané pracovné miesto

Cieľ: rozdeliť pracovnú náplň jedného pracovného miesta (napr. na dve osoby)

- existujúci model v zahraničí

16. Možnosť čerpať rodičovskú dovolenku až do 5. roku veku dieťaťa

-zavedenie možnosti čerpať rodičovskú dovolenku až do 5. roku veku dieťaťa (bez zmeny celkovej dĺžky rodičovskej dovolenky, t.j. 3 roky)

- rodičia, ktorí sa starajú o deti s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, budú mať možnosť čerpať rodičovskú dovolenku v nezmenenej dĺžke až do 9. roku veku dieťaťa

Návrh:

- doplnenie § 166 ZP o možnosť dohodnúť sa na čerpaní rodičovskej dovolenky až do 5. roku veku dieťaťa s maximálne dvoma prerušeniami a celkovou dĺžkou 3 roky (resp. s celkovou dĺžkou 6 rokov do 9. roku veku dieťaťa)

17. Možnosť čerpať náhradné voľno rodičmi detí mladších ako 15 rokov počas školských prázdnin až do 12 mesiacov po výkone práce nadčas

-možnosť dohodnúť sa s takýmto zamestnávateľom, aby náhradné voľno za prácu nadčas mohli zamestnanci čerpať počas školských prázdnin v priebehu 12 mesiacov od výkonu práce nadčas

- cieľom je umožniť takýmto zamestnancom flexibilnejšie vykazovať odpracovaný čas a lepšie zosúladiť pracovné povinnosti s rodinným životom a starostlivosťou o školopovinné deti

Návrh:

- § 121 ZP sa doplní o možnosť zamestnanca dohodnúť sa so svojim zamestnávateľom na čerpaní pracovného voľna do 12 mesiacov od práce nadčas