NÁVRH

STANOVISKO KOZ SR

k Návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

I. Pripomienky k novelizačným bodom

1. ***K bodu 12 - V § 19 odsek 2*** Právo zamestnávateľa odstúpiť od pracovnej zmluvy,
„...ak zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce,"

PRIPOMIENKA: žiadame slová „do troch" nahradiť slovami „do siedmich"

Zdôvodnenie:
Ustanovenie je upravené odlišne oproti Občianskemu zákonníku z dôvodu špecifík pracovnoprávnych vzťahov a okolností, ktoré s nimi súvisia, resp. sa na ne môžu vzťahovať (napr. dočasnú pracovnú neschopnosť v prípade psychiatrického ochorenia môže lekár uznať a vypísať 7 dní spätne, iné lehoty platia pre ochorenie v cudzine).

2. ***K bodu 14*** **- § 29a - prevod podniku:**
„Ak sa prevodom má zmeniť druh práce alebo miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76.".

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA žiadame za slová „miesto výkonu práce" doplniť slová „ pracovné podmienky"

Zdôvodnenie:
Návrh zužuje zmenu len na druh a miesto výkonu práce a nerešpektuje pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve (obligatórne a fakultatívne, vr. mzdových dojednaní) ako celok. Platná právna úprava rieši aj možnosť skončenia pracovného pomeru pri vzniku týchto právnych skutočností s povinnosťou vyplatiť pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi odstupné

3. **K bodu 18 - § 38 odsek 5 - doručovanie**

„(5) Podmienka doručenia podľa odsekov 1 až 4 je zachovaná, ak je písomnosť urobená elektronickými prostriedkami a je podpísaná zaručeným elektronickým podpisom

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : uplatňujeme zásadné výhrady k tejto forme doručovania do vlastných rúk

Zdôvodnenie:
V návrhu nie je doriešené preukazovanie doručovania do vlastných rúk, rovnako nie je doriešené náhradné doručovanie.

4. **K bodu 19 - vydávanie predpisov BOZP**
V § 39 ods. 2 sa slová „po dohode" nahrádzajú slovami „po prerokovaní

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : požadujeme ponechať slová „po dohode"

Zdôvodnenie:
Zmena inštitútu dohody na prerokovanie je neadekvátna jej významu a možným dôsledkom v prípade, ak nebudú vopred prijaté dostatočné obranné mechanizmy, nakoľko môže dôjsť k závažným následkom v oblasti života a zdravia zamestnancov.
Zodpovednosť za BOZP má zamestnávateľ, ale porušenie, alebo nedostatočná úprava BOZP, sa z pohľadu dôsledkov, týka osobne len zamestnancov, ktorých práva obhajujú práve zástupcovia zamestnancov.
Sankcie, ktoré môžu byť zamestnávateľovi uložené za nedostatočnú starostlivosť v oblasti BOZP, nedodržanie alebo porušenie predpisov, upravujúcich oblasť BOZP, sú už len súčasťou represie.

K bodu 20: - V § 43 ods. 3 <u>väzba pracovnej zmluvy na kolektívnu zmluvu</u>
„Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky v nich dohodnuté sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, <u>najviac po dobu šiestich</u>

5. **<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u>** : požadujeme vypustiť text „najviac po dobu šiestich mesiacov.".

Zdôvodnenie:
Návrh spôsobí problémy v praxi po uplynutí šiestich mesiacov.

6. **K bodu 21: - V § 45 ods. 1 – <u>skúšobná doba</u>,** *„ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca najviac šesť mesiacov.".*

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : požadujeme vypustiť text „ a u vedúceho zamestnanca najviac šesť mesiacov.".

Zdôvodnenie:
Diferenciácia zamestnancov na dve skupiny na účel skúšobnej doby je neodôvodnená. Vzhľadom na veľmi široké vymedzenie pojmu vedúci zamestnanec dlhšia skúšobná doba sa bude vťahovať na väčšinu zamestnancov, čo neodôvodnene znižuje ich istotu zamestnania.

7. **K bodu 22: V § 45 ods. 2 predĺženie skúšobnej doby o dobu** *„prekážok v práci na strane zamestnávateľa".*

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : požadujeme vypustiť text „o dobu prekážok v práci na strane zamestnávateľa".

Zdôvodnenie:
Návrh nerešpektuje základné princípy pracovného práva, medzi ktoré patrí o. i. aj striktné rozlišovanie prekážok v práci na strane zamestnanca (ktoré zamestnávateľ nemôže ovplyvniť ani pri vynaložení maximálneho úsilia) od prekážok v práci na strane zamestnávateľa (ktoré zasa nemôže ovplyvniť zamestnanec).Navyše riziko podnikania prenáša práve na takého zamestnanca, ktorý pracuje u zamestnávateľa len krátky čas, a preto spravidla nemôže ovplyvniť nedostatok zákaziek, či technické prevádzkové problémy.
Návrh je v rozpore so zaužívanou európskou právnou kultúrou v oblasti podnikania a podnikovej sociálnej zodpovednosti.

8. **K bodu 23: V § 48 odsek 2: Pracovný pomer na určitú dobu**
„ možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát. ".

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : požadujeme v prvej vete slová „ tri roky" nahradiť slovami „dva roky" a v druhej vete slová „ troch rokov najviac trikrát" nahradiť slovami „ dvoch rokov najviac dvakrát"

Zdôvodnenie:
Platná právna úprava poskytuje dostatočné možnosti na „odskúšanie" zamestnanca a to prostredníctvom jednotlivých, vhodnou formou a s dostatočnou mierou flexibility koncipovaných ustanovení § 48 Zákonníka práce (pracovný pomer na dobu určitú), ktoré je možné kombinovať s ustanovením § 45 Zákonníka práce (skúšobná doba). Pracovný pomer limitovaný dĺžkou trvania poskytuje zamestnancovi menšiu mieru ochranných prvkov a spôsobuje zamestnancovi dosť dlhú právnu neistotu obnovenia pracovného pomeru, vr. dočasného obmedzenia prístupu k niektorým službám (napr. bankové úvery).

9. **K bodu 33: <u>V § 58 ods. 5 zrovnoprávnenie agentúrnych zamestnancov</u>** .
„Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť <u>najmenej</u> rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa

PRIPOMIENKA: navrhujeme vypustiť slovo „najmenej"

Zdôvodnenie: Návrh zakladá možnosť diskriminácie „kmeňových" zamestnancov.

10. **K bodu 36: <u>V § 58a ods. 2. písmeno f)</u>**

PRIPOMIENKA: navrhujeme vypustiť slovo „najmenej"

Zdôvodnenie: Návrh zakladá možnosť diskriminácie „kmeňových" zamestnancov.

11. **K bodu 37: V § 61 ods. 3 <u>Obnovenie zrušeného pracovného miesta</u>**
„počas troch mesiacov" vkladá čiarka a slová „a ak ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov počas dvoch mesiacov, ".

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u> : žiadame vypustiť slová „a ak ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov počas dvoch mesiacov,".

Zdôvodnenie:
Ide o neodôvodnenú diferenciáciu zamestnávateľov, ktorá nezodpovedá potrebám praxe.

12. **K bodu 39 V § 62 nové odseky 2 až 6 - <u>Diferenciácia výpovednej doby</u>**

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u> - požadujeme minimálnu výpovednú dobu 2 mesiace

Zdôvodnenie:
Skrátenie výpovednej doby u zamestnancov, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trval menej ako jeden rok je neodôvodnený a v rozpore s funkciou výpovednej doby znižuje ochranu zamestnancov.

13. **K bodu 40: - „§ 62a <u>Peňažné plnenie namiesto výpovednej doby alebo jej časti</u>**

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u> zásadne nesúhlasíme so zavedením tohto inštitútu

Zdôvodnenie:
Návrh znevýhodňuje zamestnancov v prípade, ak dôvodom aplikácie ustanovenia sú prekážky v práci na strane zamestnávateľa, čo rieši § 142 ods.3 vznikom nároku na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku.

14. **K bodu 45 : - § 76 „Odstupné"**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA namietame fakultatívnosť poskytnutia odstupného a požadujeme , aby odstupné bolo obligatorne v prípadoch , ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Zdôvodnenie:
Výpovedná doba a odstupné predstavujú v pracovnom práve dva rôzne právne inštitúty s rozdielnym obsahom a funkciou, ktoré nemožno účelovo spájať či zamieňať. Funkcia inštitútu výpovednej doby spočíva predovšetkým v poskytnutí zamestnancovi primeranej doby na vyhľadanie nového zamestnania, dokončenia prác, na ktorých zamestnanec pracuje a v poskytnutí primeranej doby, v ktorej zamestnávateľ nájde náhradu za odchádzajúceho zamestnanca. Tento inštitút pôsobí ochranársky tak voči zamestnancovi ako aj voči zamestnávateľovi. Naproti tomu odstupné má funkciu satisfakčnú a tiež aj hmotne zabezpečovaciu a ochranársky pôsobí výlučne voči zamestnancovi. Vyplatenie odstupného by malo byť obligatórne a nemá byť viazané na skončenie pracovného pomeru dohodou

15. **K bodu 46 : - § 76a Odchodné**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA nesúhlasíme s úpravou, aby zamestnávateľ nebol povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1. Zároveň požadujeme, aby v ods. 1 bol text „desiatich pracovných dní" nahradený textom „pätnástich pracovných dní"

Zdôvodnenie:
Odchodné predstavuje finančnú čiastku v súvislosti s prvým skončením pracovného pomeru po splnení podmienok na niektorý z dôchodkov a je viazaný len na túto podmienku. Ďalšie podmieňovanie jeho vyplatenia predstavuje znižovanie jeho významu a hľadanie možností, ako ho nevyplatiť.
Zo strany zamestnávateľov môže byť navrhované znenie ust. § 76a ods. 2 zneužívané, aby nemuseli zamestnancovi vyplatiť odchodné.

16. **K bodu 47 V § 79 odsek 2 Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru**

„(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi, presahuje deväť mesiacov, a u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas, ktorý presahuje uvedené obdobie, primerane znížiť alebo náhradu mzdy vôbec nepriznať.".

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : žiadame ponechať súčasne znenie

Zdôvodnenie:
So zreteľom na to, že ide o neplatné, t. j. protizákonné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Žiadame neobmedzovať dobu za ktorú by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy , prípadne ponechať platný právny stav. Zamestnávateľ má a aj musí mať možnosť zistiť si náležite zákonné a skutkové dôvody pre výpoveď. Zamestnanec, ktorému bola protiprávne daná výpoveď je poškodený, a práve preto musí zamestnávateľ niesť zodpovednosť za nezákonnú výpoveď.
Návrhom sa podporuje nezákonné konanie nezodpovedných zamestnávateľov, ktorí často dávajú výpoveď zamestnancom aj s vedomím protiprávnosti výpovede spoliehajúc sa na to, že zamestnanec nebude mať dostatok sily a prostriedkov na účinnú súdnu ochranu.

17. **K bodu 48** – V § 81 písm g), - **Oznamovacia povinnosť zamestnanca**
„g) oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia

PRIPOMIENKA : požadujeme za slová „ zmeny, ktoré" doplniť slová "sa týkajú pracovného pomeru, a"

Zdôvodnenie:
S ohľadom na článok 11 Základných zásad kde sa vymedzuje rámec pre údaje, ktoré môže zamestnávateľ zhromažďovať o zamestnancoch

18. **K bodu 49 V § 83 odsek 1 Výkon inej zárobkovej činnosti**
„(1) Zamestnanec môže popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mala k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim súhlasom zamestnávateľa. Zamestnávateľ určí vo vnútornom predpise alebo dohodne so zástupcami zamestnancov, okruh činností, ktoré by mali vo vzťahu k predmetu jeho činnosti konkurenčný charakter."

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA

Zdôvodnenie:

Ustanovenie dáva zamestnávateľovi príliš široké možnosti pokiaľ ide o formu akou zamestnávateľ vymedzí okruh činností, ktoré majú vo vzťahu k predmetu jeho činnosti konkurenčný charakter. V prípade , ak zvolí formu vnútorného predpisu je tu riziko neobjektívneho vymedzenia.

19. K bodu 50 : **„§ 83a Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru“**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA

Zdôvodnenie:
Podľa § 18 Zákonníka práce, možno zmluvy v pracovnoprávnych vzťahoch uzatvárať podľa Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávnych predpisov. Citované ustanovenie Zákonníka práce predstavuje „numerus clausus“ zmluvných vzťahov v pracovnom práve. Zmluva, ktorú neupravujú pracovnoprávne predpisy, nie je v pracovnom práve prípustná. Z uvedeného vyplýva, že nie je možné uzatvoriť platný pracovnoprávny vzťah napr. podľa ustanovení Obchodného alebo Občianskeho zákonníka ako tzv. inominátne kontrakty. Návrh tzv. konkurenčnej doložky podľa nášho názoru nie je v súlade s Ústavou SR.

20. **K bodu 53 V § 85a odsek 1 - Limit týždenného pracovného času**
„(1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu alebo o vedúceho zamestnanca, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety, vrátane práce nadčas, nesmie presiahnuť 56 hodín.“

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA

Zdôvodnenie:
Vzhľadom na veľmi široké vymedzenie pojmu vedúci zamestnanec sa neodôvodnene vytvára možnosť ďalšieho zvýšenia limitu týždenného pracovného času. KOZ SR požaduje zníženie limitu týždenného pracovného času

21. K bodu 54 : - § 85a odsek 4,: *„(4) Zamestnanec má právo vypovedať súhlas podľa odseku 1; výpovedná lehota je najmenej jeden mesiac.“.*

PRIPOMIENKA: žiadame vypustiť text za bodkočiarkou "výpovedná lehota je najmenej jeden mesiac" a umožniť zamestnancovi skončiť pracovný pomer bez výpovednej doby.

22. K bodu 55 § 88: **Pružný pracovný čas**

„(1) Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : žiadame slová „po prerokovaní" nahradiť slovami „po dohode"

Zdôvodnenie:
Vzhľadom na význam a vplyv tohto inštitútu na pracovný život zamestnanca je potrebné jeho konkrétne podmienky upraviť po dohode so zástupcami zamestnancov.

23. **K bodu 65 V § 109 odsek 1 - Krátenie dovolenky**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA
KOZ SR zásadne nesúhlasí a požaduje ponechať platnú právnu úpravu.

Zdôvodnenie:
Návrh neodôvodnene zhoršuje postavenie zamestnancov a nezodpovedá požiadavkám praxe.

24. K bodu 74 : - **„§ 121 Mzda za prácu nadčas**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA

- KOZ SR nesúhlasí s limitom práce nadčas v rozsahu 150 hodín a požaduje limit práce nadčas ktorú možno zamestnancovi nariadiť ustanoviť na 80 hodín ročne.
- KOZ SR požaduje v ods. 2 v druhej vete za slovom „alebo" vypustiť slová „obchodné činnosti". Rovnako požaduje na tento účel užšie vymedziť okruh vedúcich zamestnancov

Zdôvodnenie:
V súlade s vládnym programom treba vytvoriť legislatívne podmienky pre zosúladenie pracovného a rodinného života a vytvoriť podmienky pre zvýšenie zamestnanosti

25. **K bodu 79 V § 130 ods. 5: <u>Výplata mzdy</u>**
„Doklad podľa .. sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.".

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u>
Zdôvodnenie : rovnaké ako v bode 18

26. **K bodu 81 „§ 132** *Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.".*

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u> : nesúhlasíme s navrhovaným znením

Zdôvodnenie:
Návrh neodôvodnene rozširuje možnosť aplikovať ustanovenia § 131 aj na ďalšie zložky príjmu zamestnanca.

27. K bodu 82: - **V § 133 odsek 3 <u>zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce</u>**
„(3) Ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva <u>po prerokovaní</u> so zástupcami zamestnancov.".

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u>

Zdôvodnenie:
Inštitút dohody je jedným s dôležitých nástrojov jednoznačného usporiadania pracovnoprávnych vzťahov. Predmetné ustanovenie § 133 ods. je možné chápať aj ako pravidlo o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vydávané zamestnávateľov v zmysle § 39 ods. 2 ZP, ktoré vydáva zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov. Vzhľadom na adresáta noriem spotreby práce, ktorým sú zamestnanci je potrebné zachovať inštitút dohody so zástupcami zamestnancov.

28. **V § 136 odsek 2:**
„(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie najviac na jedno funkčné obdobie; náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí. Zamestnávateľ môže uvoľniť zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie na ďalšie funkčné obdobie. Ak zamestnávateľ nevyhovie žiadosti zamestnanca o ďalšie dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie alebo na výkon odborovej funkcie a zamestnanec nastúpi na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, pracovný pomer sa považuje za skončený dňom, ktorý predchádza dňu nástupu zamestnanca do tejto funkcie, ak sa nedohodne inak.".

PRIPOMIENKA: požadujeme ponechať pôvodné znenie

Zdôvodnenie:
Zavedenie fikcie skončenia pracovného pomeru je neprijateľné. Táto skutočnosť je v návrhu vyjadrená nepresne .

29. **K bodu 89 : - § 142a Flexikonto**

PRIPOMIENKA : požadujeme na koniec ods. 1 doplniť vetu „Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa."

Zdôvodnenie:
Má sa zabrániť možnosti, aby zamestnávateľ obchádzal ustanovenie zaviesť uvedený inštitút na základe dohody.

30. **K bodu 93 V § 149 odsek 4,: „Výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v družstve**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA žiadame ponechať súčasné znenie

Zdôvodnenie:
V zmysle §29 zákona č. 124/2006 Z. .z. , ktorý definuje kontrolnú činnosť orgánov zastupujúcich zamestnancov , ide o odborové orgány a iné orgány zastupujúce zamestnancov, ktoré kontrolujú plnenie úloh zamestnávateľov v oblasti BOZP.

31. **K bodu 94 V § 149 odsek 5**
„ Príspevok na úhradu nákladov, ktoré vznikli vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, uhrádza štát. ".

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA Požadujeme ponechanie platného znenia.

Zdôvodnenie: Platná právna úprava zodpovedá potrebám praxe

32. **K bodu 113: - § 229 odsek 7: Rozdelenie oprávnení pri súbežnom pôsobení odborovej organizácie a zamestnaneckej rady**
„(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, právo na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, právo na informácie, právo na kontrolnú činnosť podľa § 149, právo na prerokovanie a spolurozhodovanie podľa tohto zákona v rozsahu dohodnutom v kolektívnej zmluve a zamestnaneckej rade patrí právo na informácie a právo na kontrolnú činnosť,

prerokovanie a spolurozhodovanie v rozsahu, v ktorom tieto práva nepatria odborovej organizácii.".

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA :zásadne nesúhlasíme s navrhovaným rozdelením kompetencií

Zdôvodnenie:
Návrh znevýhodňuje odborové organizácie. V zmysle čl. 5 Dohovoru MOP o ochrane a podmienkach zástupcov pracovníkov v podniku č. 135/1971 cit.: „Ak sú v tom istom podniku zástupcovia odborov a aj volení zástupcovia, je treba urobiť vhodné opatrenie, ak je to treba, aby sa zabezpečilo, že volení zástupcovia nebudú zneužití na oslabenie postavenia príslušných odborov alebo ich zástupcov, a podporí to spoluprácu vo všetkých podstatných otázkach medzi volenými zástupcami a príslušnými odbormi a ich zástupcami."

33. **K bodu 114: - § 231 ods. 1. Kolektívna zmluva**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : S návrhom zásadne nesúhlasíme

34. **K bodu 115: - § 231 odsek 4,:**

ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA : S návrhom zásadne nesúhlasíme

Zdôvodnenie k bodom 114 a 115

- Návrh nerešpektuje charakter inštitútu kolektívneho vyjednávania tak, ako ho vymedzujú príslušné dohovory MOP, dokumenty Rady Európy, najmä ESCH a ESCH revidovaná.
- Návrh znižuje právnu istotu , nakoľko vychádza z možnosti , že kolektívna zmluva bude suplovať zákonnú úpravu pracovných podmienok zamestnancov , čím sa vytvoria diskriminačné podmienky pre niektorých zamestnancov.
- Návrh je neprijateľný aj z dôvodu, že zasahuje do zmluvnej voľnosti strán kolektívneho vyjednávania, nerešpektuje princíp kolektívneho vyjednávania , ako aj s doterajšou tradíciou a praxou kolektívneho vyjednávania v SR.
- Návrh je v rozpore s ustanovením § 1 ods. 6 , nakoľko umožňuje dojednať horšie podmienky, ako ustanovuje , čím znižuje ochranu zamestnancov.
- Návrh neodôvodnene vychádza zo zníženia úrovne súčasných participačných oprávnení odborov.
- Návrh nezohľadňuje nízke pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami

KOZ SR požaduje, aby sa možnosť dojednať záväzok výhodnejšie v kolektívnej zmluve, nad rámec zákona, upravila priamo v príslušnom ustanovení

35. **K bodu 117 V § 240 odsek 3 :<u>pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie zástupcu zamestnancov</u>**

„(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.“.

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u>

Zdôvodnenie:

Zákon by mal garantovať možnosť poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie zástupcu zamestnancov v prípade, ak zamestnávateľ odmieta takéto voľno dohodnúť so zástupcami zamestnancov

36. **K bodu 118**:

<u>ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA</u> : zásadne nesúhlasíme s účinnosťou od 1. septembra 2011 a požadujeme, aby zákon nadobudol účinnosť najskôr od 1. januára 2012

Zdôvodnenie:
Vzhľadom na rozsah novelizačných zmien je potrebné rešpektovať požiadavku primeranej legisvakačnej doby

II. Pripomienky nad rámec návrhu

KOZ SR v záujme zabezpečenia primeranej ochrany zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľom, ako aj v záujme vytvárania podmienok na zosúladenie pracovného a rodinného života, tak ako to vyplýva z vládneho programu, uplatňuje nasledovné zásadné pripomienky , resp. požiadavky nad rámec predloženého návrhu.

1. Znížiť limit týždenného pracovného času na 35 hod. týždenne,

   Zdôvodnenie:
   Návrh umožní lepšie zosúladenie pracovného a rodinného života a zvýši kvalitu života zamestnancov a pozitívne môže ovplyvniť zamestnanosť

2. Zrušiť /vypustiť/ inštitút dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,

Zdôvodnenie:
Návrh rozšíri možnosti zamestnávania v pracovnom pomere , čím pozitívne ovplyvní zamestnanosť, a vzhľadom na povinnosť odvodov bude mať pozitívny vplyv na verejné financie.

3. Zvýšiť vymožiteľnosť práva a urýchliť rozhodovanie pracovnoprávnych sporov

Zdôvodnenie:
Návrh zvýši právnu istotu zamestnancov a zlepší právne prostredie.

4. **V § 48 ods. 9 vypustiť**

Zdôvodnenie:
Pre pracovný pomer na dobu určitú uzatváraný medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom by myla platiť všeobecná úprava. Neexistuje žiaden dôvod pre špeciálnu úpravu vzhľadom na to, že agentúry sú podnikateľským subjektom, na ktorý by sa mali vzťahovať podmienky zamestnávania zamestnancov platné pre ostatných zamestnávateľov.
Podľa smernice o dočasnej agentúrnej práci pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu. V prípade zamestnancov, ktorí majú so svojou agentúrou dočasného zamestnávania zmluvu na dobu neurčitú, by sa teda na účely osobitnej ochrany, ktorú táto zmluva poskytuje, mali vypracovať ustanovenia, ktoré by umožnili výnimky z pravidiel, ktoré sa vzťahujú na užívateľský podnik.

5. **V § 235 vypustiť ods. 2**

Zdôvodnenie:
Súčasné znenie umožňuje, aby členovia zamestnaneckej rady, v prípade, ak boli odvolaní nadpolovičnou väčšinou zamestnancov vykonávali svoju funkciu prakticky neobmedzene, pretože podľa tohto ustanovenia vykonávajú svoju funkciu až do zvolenia novej zamestnaneckej rady.