

Pozmeňujúci návrh

poslanca Národnej rady Slovenskej republiky Jozefa Mihála

k vládnemu návrhu na vydanie 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

(tlač 186)

1. V čl. I sa vypúšťajú body 2. a 3.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Súčasná definícia závislej práce bola v Zákonníku práce zavedená počas prvej vlády Roberta Fica na základe dohody zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov. Definícia závislej práce sa nezmenila ani počas vlády Ivety Radičovej. Preferencia práce na živnosť, na zmluvy podľa Občianskeho zákonníka je výlučne vecou dohody dvoch zmluvných strán a zavedením poistného z príjmov na základe zmlúv podľa Občianskeho zákonníka, respektíve zvýšením odvodov živnostníkov sa postupne odstránila aj výhodnosť tejto formy zmluvných vzťahov. Zmenu definície závislej práce si nevyžaduje ani aplikačná prax. Súčasný znenie definície závislej práce sa preto navrhuje ponechať.

2. V čl. I bod 6. znie:

„6. Za § 11a sa vkladá § 12, ktorý znie:

„§ 12

(1) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu možno nahradiť dohodou s väčšinou zamestnancov.

(2) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.“

Odôvodnenie:

Podľa vládneho návrhu by v určitých prípadoch nebolo možné využiť niektoré inštitúty Zákonníka práce (napríklad konto pracovného času) v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Pre menších zamestnávateľov by to znamenalo stratu

možností najmä pri organizácii pracovného času, ktoré inak Zákonník práce umožňuje zaviesť po dohode so zástupcami zamestnancov. Takáto strata flexibility môže mať za dôsledok rušenie pracovných miest. Preto sa navrhuje, aby v prípade, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ mohol nahradiť dohodu so zástupcami zamestnancov dohodou s väčšinou jednotlivých zamestnancov.

3. V čl. I sa vypúšťa bod 15.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Jeden z nástrojov flexibility súčasného Zákonníka práce je aj možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov.

Ďalej možnosť v kolektívnej zmluve dohodnúť, že skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, a ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba vrátane času prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

Navrhuje sa ponechať súčasné znenie. S predĺžením skúšobnej doby musia súhlasiť zástupcovia odborovej organizácie pri uzatváraní kolektívnej zmluvy, nemožno preto hovoriť o poškodzovaní záujmu zamestnanca zo strany zamestnávateľa.

Vo väzbe na navrhovanú zmenu § 231 ods. 2 a 3, kde sa navrhuje vypustiť ustanovenia, v zmysle ktorých sa môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania pre zamestnanca nevýhodnejšie ako ich ustanovuje zákon, pripomíname, že uzavretie kolektívnej zmluvy je možné len so súhlasom oboch zmluvných strán, teda zamestnávateľa a odborovej organizácie. Možnosť dohody pracovných podmienok v kolektívnej zmluve nevýhodnejšie dáva odborovej organizácii možnosť väčšej variability pri vyjednaní lepších podmienok pre zamestnancov v iných bodoch. Pripomíname, že jedným z príkladov možnosti dojednať pracovné podmienky v kolektívnej zmluve nevýhodnejšie je § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, podľa ktorého pracovný pomer na určitú dobu je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť nad tri roky aj vtedy, ak ide o vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve – a na tejto možnosti sa nemá nič meniť ani podľa vládneho návrhu.

4. V čl. I bod 16. znie:

„16. V § 47 ods. 2 sa na konci sa pripája táto veta: „Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu,

o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“

Odôvodnenie:

Navrhuje sa ponechať možnosť uzatvorenia dohody podľa § 233a“.

5. V čl. I sa vypúšťajú body 17. a 18.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Jeden z nástrojov flexibility je možnosť dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu na tri roky. Návrh znížiť rozsah práce na dobu určitú na dva roky nebude mať za následok vyššiu tvorbu pracovných miest na dobu neurčitú. Naopak bude znamenať stratu určitého počtu pracovných miest v odvetviach, kde sa vyžaduje vysoká flexibilita a reakcia na potreby trhu. Takíto zamestnávateľia nahradia zamestnancov na dobu určitú zvýšeným využívaním práce agentúrnych zamestnancov a zamestnancov pracujúcich na dohody o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru. Respektíve v regiónoch s vyššou nezamestnanosťou to bude znamenať vyššiu rotáciu zamestnancov pracujúcich na dobu určitú.

6. V čl. I sa vypúšťa bod 42.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Súčasná právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov. Návrh zavedenia takejto povinnosti spôsobí len vyššie administratívne povinnosti zamestnávateľa bez ďalších praktických dôsledkov a spôsobí problémy pri určení lehôt výpovednej doby, či okamžitého skončenia pracovného pomeru.

7. V čl. I sa vypúšťajú body 43. až 45. a 78.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Nároky zamestnanca pri výpovedi ustanovené súčasným Zákonníkom práce považujeme za dostatočné a sú v súlade s čl. 12 ods. 1 písm. a) Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 158. Podobná úprava nárokov zamestnanca pri výpovedi akú ustanovuje súčasný Zákonník práce je približne v polovici členských krajín Európskej únie (napr. Nemecko, Rakúsko, Holandsko...).

Vládou navrhované zavedenie súbehu nároku zamestnanca na uplatnenie výpovednej doby i na odstupné bude znamenať značnú finančnú záťaž najmä pre menších zamestnávateľov. V prípade, ak sa menší zamestnávateľ dostane do problémov, ktoré bude musieť riešiť

prepustením časti zamestnancov, môžu navrhované zvýšené nároky na odstupné znamenať úplný bankrot zamestnávateľa, respektíve vyvolajú ďalšie problémy.

Zvýšenie nárokov na odstupné spolu s navrhovaným zvýšením náhrady mzdy pri neplatnej výpovedi bude mať za následok sťaženie tvorbu nových pracovných miest najmä v malých a stredných podnikoch.

Naviac vládny návrh ruší doterajšiu možnosť zamestnanca rozhodnúť sa ešte pred začiatkom plynutia výpovednej doby „vymeniť“ možnosť uplatnenia výpovednej doby za vyplatenie odstupného. Tým sa na druhej strane fakticky znižia práva zamestnancov.

Zrušenie bodu 78. je legislatívno-technická úprava vyplývajúca zo zrušenia bodov 43. až 45.

8. V čl. I sa vypúšťa bod 47.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Súčasná právna úprava ustanovuje, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov. Túto úpravu považujeme za dostatočnú a chrániacu práva zamestnanca. Vládou navrhované zvýšenie náhrady mzdy za čas až 36 mesiacov však považujeme za neprimeranú a likvidačnú pre menších zamestnávateľov. Zvýšenie nárokov na odstupné spolu s navrhovaným zvýšením náhrady mzdy pri neplatnej výpovedi bude mať za následok sťaženie tvorbu nových pracovných miest najmä v malých a stredných podnikoch.

9. V čl. I sa vypúšťa bod 51.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Podľa súčasnej právnej úpravy (§ 85a ods. 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 v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto 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.

Takýto rozsah pracovného času v prípade vedúcich zamestnancov si vyžiadala aplikačná prax. Nepovažujeme za správne zrušiť uvedenú možnosť pre vedúcich zamestnancov. Prípadné zrušenie tejto možnosti bude v praxi viesť k obchádzaniu zákona alebo k uzatváraniu viacerých pracovnoprávných vzťahov toho istého zamestnanca s tým istým zamestnávateľom.

10. V čl. I sa vypúšťa body 54. a 55.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Podľa vládneho návrhu bude môcť zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce len vtedy, ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, z ktorými je možné uzavrieť kolektívnu zmluvu, respektíve takúto dohodu.

Súčasná právna úprava sa líši len v tom, že ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže sa zamestnávateľ dohodnúť s jednotlivými zamestnancami.

Prijatím navrhovaného vládneho návrhu sa však menší zamestnávateľa, u ktorých nepôsobia zástupcovia zamestnancov, dostanú do vážnych problémov. Podľa vládneho návrhu nebudú môcť ani po dohode s jednotlivými zamestnancami nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas. Do problémov sa tak dostanú napr. zariadenia pôsobiace v gastronómii, cestovnom ruchu a podobne.

Z týchto dôvodov považujeme za potrebné ponechanie súčasnej právnej úpravy, inak bude ohrozená konkurencieschopnosť menších zamestnávateľov.

11. V čl. I sa vypúšťa bod 57.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Podľa súčasnej právnej úpravy pružný pracovný čas môže zamestnávateľ zaviesť po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, nevyžaduje sa teda ich súhlas. Na základe aplikačnej praxe možno konštatovať, že zavedenie pružného pracovného času neznevýhodňuje zamestnancov - skôr naopak – a preto nepovažujeme za potrebné súčasnú právnu úpravu meniť.

12. V čl. I bod 62. znie:

„62. Za § 96a sa vkladá § 96b, ktorý vrátane nadpisu znie:

**„§ 96b
Náhrada za stratu času**

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.“

Odôvodnenie:

Navrhuje sa doplnenie vládneho návrhu tak, aby v prípade, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, mohol zamestnávateľ dohodnúť peňažnú náhradu alebo náhradné voľno za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny priamo so zamestnancom.

13. V čl. I sa vypúšťa bod 63.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Podľa vládneho návrhu sa má ustanoviť, že zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem. Považujeme takýto návrh za škodlivý, pretože jeho prijatím sa neumožní práca nadčas, ktorú iniciuje samotný zamestnanec napríklad preto, lebo si chce viac zarobiť. Popiera sa tak základné ústavné právo, právo na prácu.

14. V čl. I sa vypúšťajú body 64. až 66.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Súčasnú právnu úpravu rozsahu práce nadčas, ktorú môže zamestnávateľ nariadiť, považujeme za primeranú. So zvýšeným počtom hodín nadčasov, ktoré môže podľa súčasnej úpravy zamestnávateľ nariadiť, musia súhlasiť zástupcovia zamestnancov.

15. V čl. I sa vypúšťa bod 74.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Podľa vládneho návrhu sa navrhuje skrátiť lehotu na vyčerpanie náhradného voľna za prácu nadčas z doterajších dvanástich mesiacov na obdobie štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, ak nedošlo k dohode o tom, kedy sa bude náhradné voľno čerpať. Navrhovanú lehotu považujeme za príliš krátku a nevyhovujúcu v profesiách, závislých od sezónnosti, napríklad v poľnohospodárstve alebo v stavebníctve. Napríklad pri poľnohospodárskych prácach pri práci nadčas v júli sa bude vyžadovať vyčerpanie náhradného voľna najneskôr už do konca mesiaca november. Navrhovaná lehota štyroch mesiacov je neprimerane nízka aj pri porovnaní s inštitútom konta pracovného času, kedy sa naopak tzv. vyrovnávacie obdobie predlžuje z doterajších 12 na 30 mesiacov.

16. V čl. I sa vypúšťa bod 79.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Podľa súčasnej právnej úpravy sa zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce dohodne so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve. Ak sa tak nestane, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Takúto úpravu považujeme za dostatočnú. V prípade, že zástupcovia zamestnancov nesúhlasia so zavedením, resp. zmenami noriem spotreby práce, môžu sa obrátiť na inšpektorát práce.

17. V čl. I bod 83. znie:

„83. § 142 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov postupovať podľa § 87a; § 87a ods. 1 prvá až tretia veta a ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.“

Odôvodnenie:

Podľa vládneho návrhu sa navrhuje doplnenie § 142 odsekom 5, podľa ktorého ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

Navrhujeme doplniť tento návrh tak, aby bolo zrejmé, že v uvedených prípadoch môže zamestnávateľ zaviesť konto pracovného času po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, čiže nebude sa vyžadovať dohoda.

18. V čl. I sa vypúšťa bod 84.

Ostatné body sa primerane prečíslujú.

Odôvodnenie:

Podľa vládneho návrhu zákona sa navrhuje vypustenie tzv. flexikonta. Flexikonto je pritom vynikajúci nástroj na riešenie stavu, kedy zamestnanec nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, bez nutnosti prepúšťania nadbytočných zamestnancov. Po zavedení flexikonta sa zamestnancovi poskytne pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy. Po pomnutí prekážky v práci je zamestnanec povinný dodatočne odpracovať pracovné voľno, za takúto prácu sa mu mzda neposkytuje.

Tzv. flexikonto je nástroj na prekonanie krízovej situácie u zamestnávateľa, overený praxou nielen na Slovensku, ale i v zahraničí (napr. Nemecko). Flexikonto bolo zavedené počas prvej vlády Roberta Fica v roku 2009.

Jeho zrušením stratia najmä menší zamestnávatelia dôležitý nástroj na zachovanie pracovných miest v prípade, kedy z vážnych prevádzkových dôvodov nemôžu pridelovať zamestnancom prácu. Ohrozí sa tak zamestnanosť v menších a stredných firmách na Slovensku.

Samotné konto pracovného času (§ 87a) na riešenie takýchto stavov nepostačuje, pretože jeho nasadenie si vyžaduje dohodu so zástupcami zamestnancov. Pritom nie u všetkých – najmä

menších – zamestnávateľov sú prítomní zástupcovia zamestnancov (odborní, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník).

19. V čl. I sa vypúšťajú body 91. a 92.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

Podľa súčasnej právnej úpravy sa na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti a v šiestej časti Zákonníka práce. Takúto právnu úpravu považujeme za dostatočnú.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), môže zamestnávateľ na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb uzatvárať s fyzickými osobami len výnimočne. A to ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú špecifický charakter a v podmienkach trhu práce na Slovensku tradičné a nezastupiteľné postavenie. Zavedením platnosti ďalších ustanovení Zákonníka práce aj na dohody nedôjde k zvýšeniu ochrany zamestnancov pracujúcich na dohody ale k skomplikovaniu ich zmysluplného využívania, zvýšenej byrokracii a ich nahrádzaniu dohodami a zmluvami napr. podľa Občianskeho zákonníka (aj napriek zmenám v definícii závislej práce).

Osobitne nevhodné je zavedenie vzťahu voči § 119 ods. 1 – podľa ktorého mzda (odmena) nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom. Uvedené ustanovenie bude v praxi veľmi ťažko uplatniteľné najmä v prípade dohôd o vykonaní práce, ktoré sú vymedzené výsledkom práce.

20. V čl. I sa vypúšťajú body 93. až 106.

Ostatné body sa primerane prečísľujú.

Odôvodnenie:

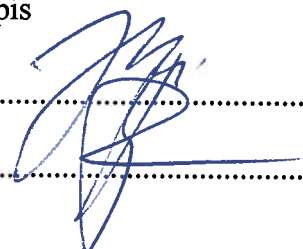
Súčasnú právnu úpravu v časti kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov považujeme za dostatočnú a vyváženú. Vládny návrh neprímerane zvýhodňuje pri zastupovaní zamestnancov odborovú organizáciu, na úkor zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka.

Meno a priezvisko

1. Jozef Mihel

2. JARIEL KRADČER

Podpis



3. MARTIN CHIZEN
4. ~~Ubovina Gallo~~
Jozef Kollar
5. Jozef Kollar
6. Juraj Dvobc
7. Richard Suk
8. LUDO KANIK
9. PAVOL ZAJAC
10. Martin Poliacik
11. Peter OSUNKY
12. Lucia NIKOLSONOVA
13. Ivan STERNAC
14. MONIKA GIBALOVA
15. JURAJ MIEKOV

A series of handwritten signatures in blue ink, corresponding to the names in the list on the left. The signatures are written on a set of horizontal dotted lines. The signatures are: 1. A long, flowing signature for Martin Chizen. 2. A signature for Jozef Kollar. 3. A signature for Jozef Kollar. 4. A signature for Juraj Dvobc. 5. A signature for Richard Suk. 6. A signature for Ludo Kanik. 7. A signature for Pavol Zajac. 8. A signature for Martin Poliacik. 9. A signature for Peter Osunky. 10. A signature for Lucia Nikolsonova. 11. A signature for Ivan Sternac. 12. A signature for Monika Gibalova. 13. A signature for Juraj Miekov.