najpravo.sk

Dôvodová správa k novele Zákonníka práce z 8.2.2011

Všeobecná časť

Vládny návrh 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 (ďalej len „návrh zákona“) sa predkladá na základe povinnosti Slovenskej republiky vykonať transpozíciu práva Európskej únie do právneho poriadku Slovenskej republiky, ako aj na základe odôvodneného stanoviska Európskej komisie, ktoré zaslala Slovenskej republike (porušenie č. 2006/2528).

Dôvodom na predloženie návrhu zákona sú nasledujúce skutočnosti.

Európska komisia dňa 3. júna 2010 doručila Stálemu zastúpeniu Slovenskej republiky pri EÚ v Bruseli odôvodnené stanovisko určené Slovenskej republike podľa článku 258 Zmluvy o fungovaní Európskej únie z dôvodu netransponovania článku 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení sa dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s.15) (od 15. augusta 2009 smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) do vnútroštátneho práva. V uvedenom stanovisku sa uvádza, že Slovenská republika si nesplnila svoje povinnosti podľa čl. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES, ktorým sa novelizuje článok 2 ods. 6 a 7 a nový čl. 3 ods. 1 písm. a) smernice Rady 76/207/EHS (od 15. augusta 2009 články 1, 14, 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania).

Európska komisia vo svojom stanovisku vyzvala Slovenskú republiku, aby prijala potrebné opatrenia s cieľom vyhovieť tomuto odôvodnenému stanovisku v lehote dvoch mesiacov od jeho doručenia.

Zmeny v čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce, § 157 a 161 Zákonníka práce sa navrhujú z dôvodu záujmu Slovenskej republiky vyhovieť požiadavke Európskej komisie tak, aby boli v súlade so smernicou 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES (od 15. augusta 2009 smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES).

Navrhované zmeny vychádzajú z účelu citovanej smernice, ktorou sa osobitne chráni biologický stav ženy v čase tehotenstva, krátko po pôrode a v čase dojčenia a osobitný vzťah medzi matkou a dieťaťom krátko po pôrode, pričom podľa odôvodneného stanoviska Európskej komisie, po uplynutí tohto obdobia už nie je potrebné chrániť tento stav a vzťah osobitným spôsobom, ktorý uprednostňuje túto ženu pred inými ženami a pred mužmi. V nadväznosti na čl. 2 ods. 7 citovanej smernice sa zvyšuje ochrana pracovných podmienok matky v čase návratu z materskej dovolenky a zabezpečuje sa právo na prospech, na ktorý by žena mala právo, ak by na materskú dovolenku nenastúpila (od 15. augusta 2009 článok 15

najpravo.sk

smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania). V súlade s filozofiou Zákonníka práce sa analogicky priznáva obdobné právo aj mužovi.

Zmeny v čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce a § 13 Zákonníka práce sú odôvodnené požiadavkou Európskej komisie na zadefinovanie jasného vzťahu medzi uplatňovaním antidiskriminačného zákona a Zákonníka práce v oblasti aplikovania zásady rovnakého zaobchádzania.

Zmeny v § 157 a 166 Zákonníka práce sa navrhujú aj z dôvodu povinnosti Slovenskej republiky transponovať smernicu Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES do 8. marca 2012.

Zmeny v § 241 až 250 a nové paragrafy § 243a, § 245a, § 249a, § 250a sa predkladajú za účelom zosúladenia Zákonníka práce so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) do 5. júna 2011.

Európska komisia sa od roku 2004 snažila presadiť so sociálnymi partnermi v súlade s článkom 138 Zmluvy o založení ES otvorenie diskusie o revízii Smernice Rady 94/45/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

V roku 2009 Európsky parlament a Rada ES prijali novú prepracovanú smernicu, ktorej cieľom je

- zabezpečiť lepší a efektívnejší výkon práv zamestnancov na nadnárodné informovanie a prerokovanie,
- posilniť právnu istotu v ich ustanovení a fungovaní,
- zaistiť zosúladenie smernice s ostatnými príslušnými smernicami o informovaní zamestnancov a prerokovaní s nimi, najmä zosúladením definícií,
- obmedziť právomoci európskych zamestnaneckých rád na otázky nadnárodnej povahy a zaviesť prepojenie určené dohodou v rámci podniku medzi vnútroštátnou a nadnárodnou úrovňou informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
- zaviesť prispôsobenie pri dohodách o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípade podstatných zmien v štruktúre podniku alebo skupiny podnikov a zabezpečiť uplatňovanie platných dohôd.

Smernica 2009/38/ES nepriniesla zásadné vecné zmeny pre podniky (zamestnávateľov), prispieva však k zjednodušeniu legislatívneho rámca, spresňuje ustanovenia smernice na účel zlepšenia pôsobenia európskych zamestnaneckých rád. Do všeobecných ustanovení smernice sa preniesli niektoré časti z doplnkových požiadaviek, ktoré tvorili prílohu smernice 94/45/ES.

V smernici 2009/38/ES sa neurčuje všeobecná povinnosť opätovne vyjednať nové dohody o európskej zamestnaneckej rade alebo dohodu o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, ale v čl. 14 smernice 2009/38/ES

najpravo.sk

zachováva sa možnosť pokračovania európskej zamestnaneckej rady na základe pôvodných dohôd a podľa právnej úpravy, ktorá vyplýva zo smernice 94/45/ES.

V prípade, ak sa uzatvára úplne nová dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady od 6. júna 2011 alebo, ak sa pôvodná dohoda neobnoví medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011, európska zamestnanecká rada bude pôsobiť podľa novej smernice 2009/38/ES.

V súvislosti s transpozíciou smernice 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (od 15. augusta 2009 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) sa článkami navrhuje novelizovať aj zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov, zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 151/2010 Z. z.

Vplyvy návrhu zákona na štátny rozpočet, rozpočty obcí a rozpočty vyšších územných celkov, na podnikateľské prostredie, na životné prostredie a na informatizáciu spoločnosti sú vyjadrené v doložke o posúdení vplyvov, ktorá je súčasťou dôvodovej správy.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná a s právom Európskej únie.

Osobitná časť

K čl. I

K bodu 1

Na základe požiadavky Európskej komisie sa navrhuje presnejšie vymedziť vzťah medzi antidiskriminačným zákonom a Zákonníkom práce. Podľa Európskej komisie znenie čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce nie je v súlade s právom Európskej únie ako ani s antidiskriminačným zákonom. Antidiskriminačný zákon stanovuje všeobecný rámec (ako lex generalis) pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania (napr. § 2a - definícia pojmu diskriminácia, § 2 ods. 1 - vymedzenie dôvodov, na základe ktorých nemožno diskriminovať) ako aj prípustné rozdielne zaobchádzanie (§ 8 ods. 1 - všeobecný dôvod pre prípustné rozdielne zaobchádzanie, § 8 ods. 2 až 8 – osobitné dôvody). Uvedený nesúlad vedie k zníženiu jasnej interpretácie vzťahu medzi týmito dvoma právnymi predpismi a môže viesť

najpravo.sk

k ich nesprávnej aplikácii. Použitie spojky „alebo“ v spojení „ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod“ v čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce vedie Európsku komisiu k záveru, že vymedzenie výnimky (prípustného rozdielneho zaobchádzania) v čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce nie je jasné a je omnoho širšie ako je to uvedené v ustanoveniach smernice. Na základe požiadavky Európskej komisie sa preto navrhuje upraviť výnimku z aplikácie zásady rovnakého zaobchádzania (prípustné rozdielne zaobchádzanie), kde je potrebné vymedziť, že rozdielne zaobchádzanie je možné len v prípade, ak dôvod prečo sa má rozdielne zaobchádzať s fyzickou osobou vyplýva z povahy činnosti, ktorá sa má vykonávať alebo z okolností, za ktorých sa má takáto činnosť vykonávať. Zároveň tento dôvod musí tvoriť skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na takéto zamestnanie a cieľ, ktorý sa sleduje musí byť legitímny a požiadavka musí byť primeraná.

Z vyššie uvedených dôvodov sa v čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce navrhuje doplniť odkaz na antidiskriminačný zákon, ktorý ako právny predpis lex generalis upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania a prípustné rozdielne zaobchádzanie. Vzhľadom na to, že Zákonník práce v porovnaní s antidiskriminačným zákonom výslovne upravuje aj ďalšie dôvody, kedy je diskriminácia zakázaná (nepriaznivý zdravotný stav, odborová činnosť), navrhuje sa, aby v čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce zostali tieto dôvody vymenované.

S cieľom zaistenia súladu s § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona sa navrhuje doplniť do znenia čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce dôvod „sexuálna orientácia“ a v nadväznosti na čl. 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie, ktorou je Slovenská republika viazaná aj dôvod „genetické vlastnosti“.

K bodu 2 a 3

Účelom navrhovanej právnej úpravy je zosúladiť Zákonník práce s právnymi predpismi Európskej únie (smernica 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES, od 15. augusta 2009 smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) a s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie. Na základe požiadavky Európskej komisie sa navrhuje upraviť druhá veta čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce, a to z dôvodu, že podľa Súdneho dvora Európskej únie je oprávnené, ak vnútroštátne právne predpisy chránia biologický stav ženy v čase tehotenstva a po pôrode, ako aj ak chránia osobitný vzťah medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po narodení dieťaťa. Súdny dvor Európskej únie sa v právnej veci Hofmann C-184/83 (ďalšie prípady bod 25 rozhodnutia C-136/95, bod 21 rozhodnutia C-421/92, bod 20 rozhodnutia C-32/93) vyjadril k otázke šírky ochrany žien v čase materstva. Po prvé, podľa Súdneho dvora Európskej únie je oprávnené zaisťovať ochranu biologického stavu ženy počas jej tehotenstva a po jeho skončení, až pokiaľ sa po narodení dieťaťa jej fyziologické a duševné funkcie nevrátili do normálneho stavu. Po druhé, je oprávnené chrániť osobitný vzťah medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a narodení dieťaťa, aby sa zabránilo narušeniu tohto vzťahu početnými záťažami, ktoré by vyplývali zo súbežného vykonávania zamestnania.

Z vyššie uvedených dôvodov sa navrhuje v druhej vete čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce vymedziť ochranu dvoch skutočností, biologického stavu ženy a osobitného vzťahu medzi ňou a dieťaťom.

V nadväznosti na odôvodnené stanovisko Európskej komisie sa v druhej vete čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce navrhuje vypustiť spojenie „s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve“, pretože podľa Európskej komisie priznanie osobitných

najpravo.sk

práv ženám po období presahujúcom obdobie bezprostredne po narodení dieťaťa je považované za neodôvodnené. Z tohto hľadiska sa navrhuje zúžiť rozsah prvej časti druhej vety čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce upravením pojmu, ktorý sa viaže k obdobiu „materstva“ (matka) na obdobie „tehotenstva, do deviatich mesiacov po pôrode a dojčenia“ (tehotná žena, matka do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena).

V nadväznosti na vyššie uvedenú zmenu sa navrhuje vyčleniť poslednú časť druhej vety čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce do samostatnej tretej vety, kde sa navrhuje vymedziť cieľ vyváženia rodinného a pracovného života tak, aby sa pri utváraní a zabezpečovaní pracovných podmienok prihliadalo aj na potreby žien a mužov starajúcich sa a vychovávajúcich deti, čím Zákonník práce prispieva k budovaniu a stabilizácií rodiny ako základnej bunke spoločnosti.

K bodu 4

Na základe požiadavky Európskej komisie sa navrhuje vyjasniť vzťah medzi antidiskriminačným zákonom a Zákonníkom práce.

Vzhľadom na to, že výslovné vymedzenie diskriminačných dôvodov v čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce je širšie ako v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona a vzhľadom na to, že články Základných zásad majú všeobecnejšiu povahu, navrhuje sa zosúladiť § 13 ods. 2 Zákonníka práce s čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce zosúladených s právom Európskej únie, ako aj s § 2 ods. 1 a § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Zákonník práce bude výslovne uvádzať aj ďalšie dôvody, kedy sa zakazuje diskriminácia v pracovnoprávnych vzťahoch, pričom, základné definície a prípustné výnimky (prípustné rozdielne zaobchádzanie) sa budú spravovať ustanoveniami antidiskriminačného zákona.

K bodu 5

Legislatívno-technická zmena v nadväznosti na zmeny v § 243.

K bodu 6

Účelom navrhovanej právnej úpravy v novom odseku 1 § 157 Zákonníka práce je zosúladiť Zákonník práce so smernicou 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES (od 15. augusta 2009 článok 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) a judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie (napr. bod 25 rozhodnutia C-184/83, bod 21 rozhodnutia C-421/92, bod 20 rozhodnutia C-32/93), ktorá sa týka návratu ženy po materskej dovolenke a návratu muža po rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce. Navrhovaná zmena je aj v súlade s čl. 8 ods. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000, ktorý Slovenská republika ratifikovala.

V odôvodnenom stanovisku Európskej komisie sa uvádza, že v čl. 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES (od 15. augusta 2009 článok 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) sa žene, ktorá sa po materskej dovolenke vracia do práce, zaručuje nielen právo na pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve, ale aj právo mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia, na ktoré by ako zamestnankyňa mala právo (napríklad na základe právneho predpisu, kolektívnych zmlúv, politiky spoločnosti, obvyklých postupov, atď.). Podľa čl. 2 ods. 7 smernice (od 15. augusta 2009 článok 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady

najpravo.sk

2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) má žena tri oprávnenia: právo vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo porovnateľné miesto, a to za dojednaní a podmienok, ktoré nie sú pre ňu menej priaznivé a zároveň mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala právo počas svojej neprítomnosti v práci (počas trvania jej materskej dovolenky).

V nadväznosti na požiadavku úplnej transpozície čl. 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES (od 15. augusta 2009 článok 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) sa navrhuje doplniť ustanovenie § 157 ods. 1 Zákonníka práce o nové dve oprávnenia pre ženu (a v zmysle filozofie Zákonníka práce ako aj zásady rovnakého zaobchádzania aj pre muža).

Po prvé, navrhuje sa, aby zamestnanec a zamestnankyňa boli zamestnávateľom zaradení späť do práce aj za takých podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase keď nastúpili na materskú dovolenku (žena) alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 (muž). Východiskom pre určenie, aké podmienky majú žena alebo muž mať, sú podmienky, za ktorých žena alebo muž pracovali v čase ich nástupu na príslušnú dovolenku. Podmienky, za ktorých žena alebo muž opätovne nastupujú do práce, musia byť najmenej rovnako priaznivé ako podmienky, za ktorých žena alebo muž pracovali v čase ich nástupu na príslušnú dovolenku. V pôvodnom návrhu smernice Európskej komisie sa navrhoval návrat pri zachovaní „rovnakých pracovných podmienok“, ale na základe pripomienky, že uvedené znenie by bolo „príliš nepružné a rigidné“ bol návrh smernice zmenený na „nie menej priaznivé pracovné podmienky“. Z uvedeného vyplýva, že podmienky návratu (podľa druhého oprávnenia) nemusia byť rovnaké, ale musia byť najmenej rovnako priaznivé. Nevylučujú sa ani dojednania o lepších pracovných podmienkach (resp. viac priaznivých podmienkach). Lepšie pracovné podmienky môžu vyplývať z iných skutočností.

Po druhé, navrhuje sa, aby zamestnanec a zamestnankyňa mali právo na prospech z akéhokoľvek zlepšenia, ktoré by vo vzťahu k ich pracovným podmienkam nastalo, ak by nenastúpili na príslušnú dovolenku (žena na materskú dovolenku a muž na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce), pričom Zákonník práce výslovne nestanovuje z čoho tento prospech môže vyplývať (v praxi môže ísť napr. o právny predpis, kolektívna zmluva, vnútorný predpis, obvyklé postupy u zamestnávateľa, atď.). Napríklad podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci Sarkatzis Herrero (C-294/04) ide o započítanie obdobia materskej dovolenky do výpočtu obdobia, ktoré je rozhodujúce pre získanie „seniority“ v podniku.

V odseku 2 sa navrhuje upraviť návrat zamestnankyne a zamestnanca po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 v súlade s článkom 5 ods. 1 a 2 smernice Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenka uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC, ako aj v súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie (napr. C-116/08 Meerst). Navrhuje sa, aby aj zamestnanec, ktorý sa vráti po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 (dovŕšenie troch rokov veku dieťaťa, resp. 6 rokov veku dieťaťa) mal právo požadovať od zamestnávateľa zaradenie späť do pracovného procesu tak, aby bol zaradený na pôvodnú prácu a pôvodné pracovisko a aby sa mu po skončení rodičovskej dovolenky zachovali všetky práva v pôvodnom rozsahu, ktoré mal v čase nástupu na rodičovskú dovolenku, vrátane akýchkoľvek zmien, ktorý vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa. Ak nebude možné zaradiť zamestnanca na pôvodnú

najpravo.sk

prácu a pôvodné pracovisko, pretože práca sa nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, zamestnávateľ bude povinný zaradiť ho na prácu zodpovedajúcu jeho pracovnej zmluve.

V odseku 3 sa navrhuje upraviť zvyšné kategórie zamestnancov.

K bodu 7

Účelom navrhovanej právnej úpravy je zosúladiť Zákonník práce s právnymi predpismi Európskej únie (smernica 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES, od 15. augusta 2009 smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania) a judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie (napr. bod 25 rozhodnutia C-184/83, bod 21 rozhodnutia C-421/92, bod 20 rozhodnutia C-32/93). Na základe požiadavky Európskej komisie sa navrhuje upraviť § 161 Zákonníka práce, a to z dôvodu, že podľa Súdneho dvora Európskej únie je oprávnené, ak vnútroštátne právne predpisy chránia biologický stav ženy v čase tehotenstva a po pôrode, ako aj ak chránia osobitný vzťah medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po narodení dieťaťa. Naopak priznanie osobitných práv ženám - matkám po období presahujúcom obdobie bezprostredne po narodení dieťaťa je považované za neodôvodnené. Z tohto hľadiska sa navrhuje zúžiť rozsah § 161 Zákonníka práce („najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie“), ktorý je podľa Európskej komisie neurčitý vo vzťahu k určeniu obdobia, kedy sa vykonáva materské poslanie (pretože materské poslanie nemusí byť obmedzené vekom dieťaťa) na osobný rozsah „tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena“, z ktorého je jasné, že ochrana sa vzťahuje len na obdobie tehotenstva, do konca deviateho mesiaca po pôrode a počas dojčenia.

K bodu 8

Účelom navrhovanej úpravy je spresniť deň, kedy sa končí rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce, aby sa predišlo aplikačnému problému jeho presného určenia (t.j. či ide o deň predchádzajúci dňu, keď dieťa dovŕši tri roky veku alebo deň, keď dieťa dovŕši tri roky veku, resp. 6 rokov veku). Z navrhovaného znenia má vyplývať, že posledným dňom rodičovskej dovolenky je deň, kedy dieťa dovŕši tri roky veku, resp. 6 rokov veku.

K bodu 9

Do ustanovenia § 166 sa navrhuje vložiť nový odsek 3, v ktorom sa v súlade s čl. 3 ods. 2 smernice Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenka uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC navrhuje určiť povinnosť pre ženu a muža, ktorí nastupujú na materskú a rodičovskú dovolenku písomne oznámiť svojmu zamestnávateľovi predpokladaný deň jej nástupu, jej skončenia, ako aj prípady zmeny týkajúcej sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. V nadväznosti na túto povinnosť sa ustanovuje lehota, v rámci ktorej budú povinní muž a žena upovedomiť zamestnávateľa o svojom úmysle uplatniť svoje právo na materskú a rodičovskú dovolenku.

K bodu 10

V § 241 ods. 1 sa v súlade s požiadavkami smernice 2009/38/ES spresňuje terminológia Zákonníka práce. Právo zamestnancov členských štátov na nadnárodne informovanie a na prerokovanie sa realizuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady a prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

najpravo.sk

V odseku 1 sa navrhuje slová „na území členských štátov Európskej únie“ nahradiť „na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru“ vzhľadom na to, že smernica 2009/38/ES je textom s významom na úrovni Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej „EHP“) a musí sa vzťahovať aj na štáty EHP.

V odseku 2 sa navrhuje vymedziť, že informovaním a prerokovaním, ak ide o informovanie a prerokovanie v súvislosti s realizáciou práva na nadnárodné informovanie a na prerokovanie, nie sú dotknuté povinnosti podľa ďalších ustanovení Zákonníka práce v súvislosti s povinnosťou informovať zamestnancov a prerokovať určité skutočnosti. Ide tu o vzťah k prevodu podniku (§ 29), hromadnému prepúšťaniu (§ 73), prerokovaniu (§ 237) a právu na informácie (§ 238). Ustanovením sa vykonáva transpozícia čl. 12 ods. 4 smernice 2009/38/ES, kde sa osobitne uvádzajú prípady hromadného prepúšťania, prevodu podniku a všeobecného rámca pre informovanie a prerokovanie.

V odseku 3 sa navrhuje vymedziť vzťah medzi nadnárodným informovaním a prerokovaním podľa Zákonníka práce a nadnárodným informovaním a prerokovaním (vrátane účasti na riadení), ktoré sa uskutočňuje v európskej spoločnosti podľa zákona č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v európskom družstve podľa zákona č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve.

K bodu 11

Navrhuje sa presunúť vymedzenie pojmov do nového § 241a.

V ods. 1 písm. b) a c) sa navrhuje preformulovať definíciu „skupiny zamestnávateľov“ a preformulovať a zjednodušiť definíciu „skupiny zamestnávateľov pôsobiacej na území členských štátov“ tak, aby zodpovedali zneniu čl. 2 ods. 1 písm. a) a c) smernice 2009/38/ES.

V ods. 1 písm. d) sa navrhuje vymedziť zástupcov zamestnancov pre účely nadnárodného informovania a prerokovania. Zástupcami zamestnancov na národnej úrovni (v Slovenskej republike) sú zástupcovia podľa § 230 a 233. Zástupcami zamestnancov na nadnárodnej úrovni sú členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iní postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

V odseku 1 písm. e) sa spresňuje vymedzenie tzv. predpokladaného ústredného vedenia v prípade, ak sa skutočné ústredné vedenie nenachádza na území členských štátov. Ak sa v znení Zákonníka práce používa spojenie „ústredné vedenie“, myslí sa tým nielen skutočné ústredné vedenie, ale aj predpokladané ústredné vedenie. Namiesto slova „reprezentant“ sa navrhuje používať slovo „zástupca“.

V súlade s čl. 1 ods. 4 a čl. 2 ods. 1 písm. f), g) a h) smernice 2009/38/ES sa navrhuje v odseku 1 zakotviť definíciu európskej zamestnaneckej rady [písm. g)], informovania [písm. h)], prerokovania [písm. i)] a nadnárodných otázok [písm. j)].

Pri určovaní, či ide o nadnárodnú otázku by sa do úvahy mal brať aj bod 16 Zásad smernice 2008/39/ES, kde sa uvádza, že nadnárodná povaha určitej otázky by sa mala určiť na základe rozsahu jej potenciálnych účinkov, ako aj na základe úrovne vedenia a zastúpenia, ktorú zahŕňa.

V odseku 2 sa navrhuje zosúladiť s čl. 3 ods. 1 smernice 2009/38/ES a namiesto slov „priamo alebo nepriamo riadiť“ použiť slovné spojenie „môže vykonávať rozhodujúci vplyv“. Zároveň sa navrhuje v odseku 2 v súlade s čl. 3 ods. 1 smernice 2009/38/ES doplniť

slovo „najmä“, ktoré umožňuje posúdiť aj iné kritériá ako vlastníctvo, majetková a finančná účasť alebo pravidlá, ktorými sa riadi.

V odseku 3 sa v súlade s čl. 3 ods. 2 smernice 2009/38/ES dopĺňa možnosť, v prípade, ak zamestnávateľ spĺňa niektorú z podmienok v odseku 2 písm. a), b) alebo c), dokázať, že tento zamestnávateľ nie je skutočný riadiaci zamestnávateľ, ale riadiacim zamestnávateľom je iný zamestnávateľ. Zároveň sa v odsek 3 navrhuje upraviť text v súlade s terminológiou Obchodného zákonníka (základné imanie, hlasovacie práva).

V čl. 3 ods. 2 písm. a) smernice 2009/38/ES sa uvádza kritérium upísaného základného imania. Pre účely aplikácie ustanovenia odseku 3 sa základným imaním myslí už aj základné imanie pred jeho splatením a pre určenie riadiaceho zamestnávateľa bude mať význam už vlastníctvo väčšiny základného imania, ktoré sa má ešte len splatiť.

V odseku 4 sa v súlade s čl. 3 ods. 3 smernice 2009/38/ES navrhuje výslovne vymedziť vo väzbe na odsek 3, že pre určenie, kto je riadiacim zamestnávateľom podľa odseku 3 sa započítajú aj právo hlasovať, vymenovať, zvoliť, ktoré nevykonáva riadiaci zamestnávateľ priamo ale aj cez iné osoby (odsek 4); zároveň v súlade s čl. 3 ods. 5 smernice 2009/38/ES tento predpoklad nebude vyplývať výlučne z dôvodu výkonu úradnej funkcie (navrhovaný odsek 5) a smernica v čl. 3 ods. 4 vylučuje aj prípady spoločnosti podľa čl. 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi (navrhovaný odsek 6).

Vloženými odsekmi 7 a 8 sa v súlade čl. 3 ods. 6 a 7 smernice 2009/38/ES navrhuje vymedziť určenie rozhodného práva (práva jedného z členských štátov) pre určenie riadiaceho zamestnávateľa.

Text pôvodného § 243 ods. 4 sa navrhuje presunúť do nového odseku 9 a navrhuje sa spresniť výpočet počtov zamestnancov pre účely § 241 až 250a a určiť, že ide o ustanovené minimálne počty.

K bodu 12

K § 242

V odseku 1 sa navrhuje doplniť o slovné spojenie „podľa tohto zákona“ a tým vymedziť, že ide o nadnárodné informovanie a prerokovanie podľa tohto zákona a to sa vzťahuje na konkrétne subjekty. Iné druhy nadnárodného informovania a prerokovania môžu byť upravené osobitným právnym predpisom.

V súlade s terminológiou obchodného práva sa nahrádza termín „organizačná jednotka“ termínom „organizačná zložka“.

V písmene c) sa navrhuje nahradiť slovo „reprezentantov“ slovom „ústredné vedenie“ v zmysle § 241a ods. 1 písm. e), ktoré zahŕňa aj zástupcu (reprezentanta) zamestnávateľa.

V odseku 2 sa navrhuje v súlade s čl. 1 ods. 6 smernice 2009/38/ES vymedziť, aby sa strany mohli dohodnúť aj na širšom rozsahu informovania a prerokovania a teda do európskej zamestnaneckej rady a procesu informovania a prerokovania zapojili aj zástupcov zamestnancov a zamestnancov z tretích krajín (mimo EHP).

K § 243

najpravo.sk

V odseku 1 sa navrhuje uviesť, že zriaďovanie európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenie iného postupu sa viaže k právu zamestnancov na nadnárodné informácie a prerokovanie podľa § 241 ods. 1 a realizuje sa za podmienok ustanovených týmto zákonom (napr. § 241a ods. 9 - minimálne počty zamestnancov).

V odseku 1 sa zdôrazňujú dve kľúčové požiadavky procesu nadnárodného informovania a prerokovania – efektívnosť informovania a efektívnosť rozhodovania. Informovanie a prerokovanie má byť účinné, t.j. má prebiehať takým spôsobom, aby zamestnanci boli včas informovaní a aby sa mohli k navrhovaným opatreniam skutočne vyjadriť. Zároveň proces informovania a prerokovania nesmie predstavovať prekážku pre efektívne rozhodovanie ústredného vedenia a dotknutých zamestnávateľov, t.j. proces informovania a prerokovanie nemá spomaľovať, resp. znemožniť prijatie rozhodnutí, ktoré musia byť urobené v nejakom časovom rámci.

Odsekom 2 sa navrhuje transpozícia čl. 1 ods. 5 smernice 2009/38/ES - prednosť zriadeniu európskej zamestnaneckej rady na úrovni skupiny za stanovených podmienok (okrem prípadu, ak dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady stanoví inak).

Navrhovanými odsekmi 3 a 4 sa vymedzuje rozsah nadnárodného informovania a prerokovania. Cieľom je zabezpečiť, aby sa týmto postupom prerokovali len otázky, ktoré majú nadnárodnú povahu a nie výlučne národnú povahu (vo väzbe na požiadavku oddelenia právomocí európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov na národnej úrovni) a určiť úroveň, na ktorej bude informovanie a prerokovanie prebiehať. Definíciu nadnárodných otázok sa navrhuje vymedziť v § 241a ods. 1 písm. j). Výklad rozsahu nadnárodných otázok sa má oprieť aj o body 12, 15 a 16 zásad smernice 2009/38/ES. Smernica výslovne vylučuje z rozsahu svojej pôsobnosti národné otázky a nepriznáva európskej zamestnaneckej rade právomoc v tejto oblasti.

K bodu 13

Za § 243 sa navrhuje vložiť nový § 243a s nadpisom „Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi“.

V súlade čl. 4 smernice 2009/38/ES sa navrhuje vymedziť podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

V odseku 1 sa v súlade s čl. 4 ods. 1 až 3 smernice 2009/38/ES navrhuje ustanoviť zodpovednosť ústredného vedenia za vytvorenie podmienok a poskytnutie prostriedkov, ktoré sú potrebné na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. V zmysle čl. 2 ods. 1 a judikatúry Súdneho dvora EÚ (C-440/00 Kühne & Nagel) zodpovednosť v prípade, ak sa ústredné vedenie na území členských štátov nenachádza, bude mať predpokladané ústredné vedenie, za ktoré sa považujú subjekty podľa § 241a ods. 1 písm. e) za bodkočiarkou.

V odseku 2, ktorý nadväzuje na bod 25 zásad smernice a čl. 4 ods. 4 smernice 2009/38/ES a judikatúru Súdneho dvora EÚ (C-62/99 Bofrost, C-349/01 Anker) sa navrhuje ustanoviť pravidlá, ktoré zamestnancom priznajú právo na také informácie, ktoré im umožnia určiť, či ich zamestnávateľ je zamestnávateľom, ktorý spĺňa podmienky na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi alebo, či patrí do skupiny zamestnávateľov, v ktorej sa môže európska

najpravo.sk

zamestnanecká rada zriadiť, popr. zaviesť iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Z judikatúry Súdneho dvora EÚ (C-62/99, C-440/00, C-349/01) vyplýva, že navrhovaný § 243a ods. 2 bude musieť byť vykladaný extenzívne. Zamestnanci (alebo ich zástupcovia) sa môžu priamo obrátiť na ústredné vedenia, ktoré je následne povinné získať informácie od ostatných zamestnávateľov patriacich do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, a to bez ohľadu na to, či ústredné vedenie, ktoré bolo o informáciu požiadané je skutočným ústredným vedením alebo predpokladaným ústredným vedením a bez ohľadu na to, či predpokladané ústredné vedenie môže v rámci štruktúry skupiny zamestnávateľov vykonávať nejaký vplyv nad ostatnými zamestnávateľmi a či mu skutočné ústredné vedenie nachádzajúce sa mimo členských štátov poskytlo potrebné informácie. V nadväznosti na povinnosť ústredného alebo predpokladaného ústredného vedenia poskytnúť potrebné informácie zamestnancom, zamestnávatelia majú povinnosť ústrednému vedeniu alebo predpokladanému ústrednému vedeniu tieto informácie poskytnúť.

Zamestnanci (alebo ich zástupcovia) sa môžu obrátiť so žiadosťou o informáciu aj priamo na svojho zamestnávateľa (aj keď nie je ústredným vedením a ani predpokladaným ústredným vedením). V nadväznosti na ich žiadosť im zamestnávateľ musí príslušnú informáciu o tom, či je zamestnávateľom patriacim do skupiny, kde sa môže európska zamestnanecká rada vytvoriť, poskytnúť. Povinnosti zamestnávateľa voči zamenstancom korešponduje právo tohto zamestnávateľa potrebné informácie požadovať od ústredného vedenia alebo predpokladaného ústredného vedenia a povinnosť ústredného vedenia alebo predpokladaného ústredného vedenia túto informáciu zamestnávateľovi poskytnúť.

Do odseku 3 sa navrhuje presunúť ustanovenie pôvodného § 241 ods. 3 a doplniť ho v súlade s novou smernicou 2009/38/ES, ktorou sa stanovuje rozsah, v ktorom je ústredné vedenie povinné uhrádzať náklady vyplývajúce z nadnárodného informovania a prerokovania.

K bodu 14

K § 244

V odseku 1 sa navrhuje spresniť terminológia a postup začatia vyjednávania.

V odseku 2 sa navrhuje uviesť, že osobitný vyjednávací sa zriaďuje „na účel vyjednávania podľa odseku 1“.

V odseku 3, ktorý sa týka zloženia osobitného vyjednávacieho orgánu, sa v súlade s čl. 5 ods. 2 písm. b) smernice 2009/38/ES navrhuje upraviť nový spôsob výpočtu zloženia osobitného vyjednávacieho orgánu. Navrhuje sa, aby každých, aj začatých, 10% zamestnancov zamestnaných v jednom členskom štáte z celkového počtu zamestnancov zamestnaných v členských štátoch zastupoval jeden člen osobitného vyjednávacieho orgánu. Z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa s pôsobnosťou na úrovní členských štátov vo všetkých členských štátov sa odvodí percentuálny podiel pripadajúci na jeden členský štát a v nadväznosti na to sa určí počet členov osobitného vyjednávacieho orgánu za jeden členský štát.

V odseku 4 sa v súlade s čl. 5 ods. 2 písm. a) smernice 2009/38/ES navrhuje spresniť spôsob vymenovania alebo voľby zástupcov zamestnancov za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike.

najpravo.sk

V odseku 5 sa v súlade s čl. 5 ods. 5 smernice 2009/38/ES navrhuje doplniť, kto má byť okrem ústredného vedenia informovaný o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu.

Z dôvodu systematiky sa navrhuje znenie § 245 ods. 1 preniesť do § 244 ods. 6 a znenie § 244 ods. 6 bude obsahom odseku 11. V odseku 6 sa v súlade s cieľmi smernice 2009/38/ES navrhuje ustanoviť, že dotknuté strany majú v súlade so svojimi právomocami realizovať základný cieľ tejto smernice a to je dohodnúť sa akým spôsobom sa bude uskutočňovať informovanie a prerokovanie na nadnárodnej úrovni.

Z dôvodu systematiky sa druhú vetu § 244 ods. 5 navrhuje preniesť do odseku 7. Pôvodné znenie odseku 7 sa navrhuje preniesť do odseku 12. Nové znenie odseku 7 sa v súlade s čl. 5 ods. 4 smernice 2009/38/ES navrhuje doplniť o povinnosť informovania dotknutých zamestnávateľov (miestne vedenia) o zvolaní zasadnutia ústredného vedenia s osobitným vyjednávacím orgánom.

V novom znení odseku 8 sa navrhuje výslovne vymedziť, že v prípade, ak sa má vytvoriť európska zamestnanecká rada, možno zvoliť dva postupy. Podľa postupu predvídaného v § 245 sa osobitný vyjednávací orgán a ústredné vedenie môžu dohodnúť, že uzatvoria dohodu podľa § 245 ods. 1, kde si ustanovia vlastné podmienky týkajúce sa zriadenia, zloženia a fungovania európskej zamestnaneckej rady, ktoré im vyhovujú (v súlade s požiadavkami na okruh problémov, ktoré majú byť upravené). Podľa postupu predvídaného v § 246 ods. 1 písm. a) sa zmluvné strany dohodnú, že nevyjednajú osobitnú dohodu podľa § 245, ale budú sa riadiť tzv. doplnkovými požiadavkami, t.j. zákonnými ustanoveniami § 247 až 248 v nadväznosti na § 246, ktoré smernica v nadväznosti na čl. 7 vymedzuje v prílohe č. 1 (tzv. doplnkové požiadavky).

Ustanovenie § 244 sa navrhuje doplniť o nový odsek 9, kde sa v súlade s čl. 5 ods. 4 druhý pododsek smernice 2009/38/ES navrhuje zakotviť právo na oddelené zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu pred a po každom zasadnutí s ústredným vedením a v zmysle čl. 5 ods. 4 tretí pododsek smernice 2009/38/ES právo na pomoc od odborníkov a ich účasť pri rokovaniach.

Ustanovenie § 244 sa navrhuje doplniť o nový odsek 10, do ktorého sa prenesie obsah pôvodného odseku 8. V odseku 10 sa v súlade s čl. 5 ods. 6 smernice 2009/38/ES navrhuje vymedziť povinnosť uhrádzania nákladov na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na rokovania osobitného vyjednávacieho orgánu s ústredným vedením.

Ustanovenie § 244 sa navrhuje doplniť o nový odsek 11, do ktorého sa presunie obsah pôvodného odseku 6, v ktorom sa navrhuje spresniť úpravu hlasovacieho mechanizmu pri bežnom hlasovaní (mechanizmus sa navrhuje doplniť tak, že na hlasovaní bude stačiť prítomnosť väčšiny členov osobitného vyjednávacieho orgánu), pri hlasovaní o uzavretí dohôd podľa § 245 ods. 1 a 245a ods. 1 v nadväznosti na čl. 6 ods. 5 smernice 2009/38/ES, pri hlasovaní o nezačatí vyjednávania alebo skončení začatého vyjednávania v zmysle čl. 5 ods. 5 smernice 2009/38/ES a vylúčenie aplikácie doplnkových požiadaviek (§ 246 až 248) v tomto prípade.

Ustanovenie § 244 sa navrhuje doplniť o nový odsek 12, do ktorého sa presunie obsah pôvodného odseku 7. V odseku 12 sa navrhuje spresniť v súlade s čl. 5 ods. 5 druhý pododsek smernice 2009/38/ES.

K § 245

najpravo.sk

Z dôvodu systematiky sa pôvodný text § 245 ods. 1 navrhuje presunúť do § 244 ods. 6. Pôvodný text odseku 2 sa navrhuje presunúť do odseku 1.

V súlade s čl. 6 ods. 2 smernice 2009/38/ES sa navrhuje preformulovať a doplniť obsahové náležitosti dohody o zriadení európskej zamestnaneckej rady v § 245 ods. 1. V nadväznosti na čl. 6 ods. 2 smernice 2009/38/ES sa tieto náležitosti vymenovávajú iba demonštratívne („najmä“).

Osobitný význam vo väzbe na navrhovaný § 249a má určenie spôsobov, akým sa prepojí informovanie a prerokovanie, ktoré prebieha na nadnárodnej úrovni s informovaním a prerokovaním, ktoré sa realizuje na národnej úrovni, t.j. akým spôsobom, v akom čase a v akej podobe sa dostane informácia z nadnárodnej na národnú úroveň, popr. súbeh medzi nadnárodným informovaním a prerokovaním a národným informovaním a prerokovaním (napr. aj vo väzbe na bod 37 zásad smernice 2009/38/ES).

V písmene j) sa v nadväznosti na čl. 6 ods. 2 písm. g) smernice 2009/38/ES navrhuje vymedziť aj postup pri opätovnom uzatváraní dohody o zriadení európskej zamestnaneckej rady, vrátane prípadu a postupu, ak ide o zmeny štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov za podmienky, že je to potrebné. Uvedené ustanovenie má význam aj vo vzťahu k navrhovanému § 250a (tzv. adaptačná klauzula čl. 13 smernice 2009/38/ES).

V novom znení odseku 2 sa navrhuje výslovne vymedziť, aký je vzťah medzi § 245 a § 246 až 248. Z navrhovaného znenia vyplýva, že ak je uzatvorená dohoda podľa § 245, neuplatnia sa tzv. doplnkové požiadavky (§ 246 a v nadväznosti na neho § 247 a 248) a zmluvné strany si dohodnú podmienky zloženia, fungovania a úlohy európskej zamestnaneckej rady podľa vlastnej potreby na základe § 245 ods. 1. Navrhované členenie vychádza zo štruktúry smernice 2009/38/ES a zo vzťahu medzi čl. 6 (dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady a dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi) a čl. 7 (tzv. doplnkových požiadaviek, ktoré odkazujú na prílohu I smernice, kde sú tieto doplnkové požiadavky rozvedené).

V odseku 3 sa navrhuje doplniť zástupcov zamestnancov u zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov o zástupcov zamestnancov zo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov.

Pôvodný znenie odseku 4 sa z dôvodu lepšieho odlíšenia európskej zamestnaneckej rady a iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi navrhuje presunúť do § 245a ods. 1.

K bodu 15

V záujme zvýšenia prehľadnosti možných postupov, ktoré sa môžu vytvoriť pri realizácii práva zamestnancov na nadnárodné informovanie a na prerokovanie, sa navrhuje dohodu o inom postupe informovania zamestnancov a prerokovania s nimi vyčleniť do samostatného § 245a.

Navrhuje sa do odseku 1 zakotviť obsahové náležitosti dohody o inom postupe informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Slovo „zriadia“ sa v odseku 1 navrhuje nahradiť slovom „zavedú“, ktoré viac zodpovedá povahe iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

najpravo.sk

V nadväznosti na čl. 6 ods. 3 smernice 2009/38/ES sa navrhuje upraviť náležitosti dohody vymedzené v ods. 1 pod písm. a), kde si majú zmluvné strany vymedziť tie nadnárodné otázky [v zmysle § 241a ods. 1 písm. j)], ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, o ktorých sa má vždy v rámci týchto postupov informovať, a ktoré majú byť vždy prerokované.

V nadväznosti na čl. 12 ods. 2 smernice 2009/38/ES sa navrhujú doplniť náležitosti dohody – navrhované písmená c) a d).

V odseku 2 sa navrhuje výslovne vymedziť, aký je vzťah medzi § 245a a § 246 až 248. Z navrhovaného znenia vyplýva, že ak je uzatvorená dohoda podľa § 245a, neuplatnia sa tzv. doplnkové požiadavky (§ 246 a v nadväznosti na neho § 247 a 248) a zmluvné strany si dohodnú podmienky zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Toto členenie vychádza zo štruktúry smernice 2009/38/ES a vzťahu medzi čl. 6 (čl. 6 ods. 3 dohoda o vytvorení iného postupu informovania a prerokovania) a čl. 7 (tzv. doplnkových požiadaviek, ktoré odkazujú na prílohu I smernice, kde sú tieto doplnkové požiadavky rozvedené).

K bodu 16

Navrhuje sa vypustiť nadpis nad § 246.

K bodu 17

K § 246

Do § 246 sa navrhuje doplniť nadpis „Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona“.

Z nadpisu, ako aj z navrhovanej uvádzacej vety má vyplývať, že v prípade § 246 ide o európsku zamestnaneckú radu, kde sa pre jej zloženie, právomoci (práva a povinnosti) uplatnia tzv. doplnkové požiadavky, t.j. zmluvné strany sa dohodnú, že neuzatvoria osobitnú dohodu [pôjde o postup podľa § 246 ods. 1 písm. a)], ale priamo aplikujú požiadavky stanovené zákonom (pôjdu podľa zákona) alebo nedôjde k rokovaniu medzi stranami [§ 246 ods. 1 písm. b)] alebo, ak sa dotknuté strany nedohodnú [§ 246 ods. 1 písm. c)] a európska zamestnanecká rada ustanoví priamo zo zákona podľa požiadaviek stanovených zákonom.

V odseku 2 sa vo väzbe na alternatívnu povahu § 245/245a a § 246 až 248 a vo väzbe na vzťah medzi čl. 6 a čl. 7 smernice 2009/38/ES navrhuje priamo uviesť vzťah medzi týmito ustanoveniami.

K § 247

Do § 247 sa navrhuje doplniť nadpis „Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona“. Cieľom je nadviazať na bod 1 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha č. 1), kde sa ustanovuje zloženie európskej zamestnaneckej rady, ak sa zriaďuje podľa čl. 7 (a nie podľa čl. 6) smernice 2009/38/ES.

Odsek 1 sa navrhuje preformulovať v súvislosti so zmenenými pravidlami na výpočet zloženia európskej zamestnaneckej rady [bod 1 písm. c) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I)]. Cieľom je zakotviť pravidlo, že na každých, aj začatých, 10% zamestnancov za zamestnancov zamestnaných v jednom členskom štáte (spolu všetci

najpravo.sk

zamestnanci zamestnávateľov v členskom štáte) z celkového počtu zamestnancov zamestnaných v členských štátoch sa priradí jeden člen zamestnaneckej rady.

Z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa s pôsobnosťou na úrovní členských štátov vo všetkých členských štátov sa odvodí percentuálny podiel pripadajúci na jeden členský štát a v nadväznosti na to sa určí počet členov európskej zamestnaneckej rady za jeden členský štát.

V odseku 2 sa v súlade bodom 1 písm. b) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje preformulovať vnútroštátny postup v Slovenskej republike pri vymenovaní, voľbe a odvolávaní členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike.

V novom znení odseku 3 sa v súlade s bodom 1 písm. e) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje doplniť povinnosť európskej zamestnaneckej rady informovať o svojom zložení príslušne vedenie a povinnosť ústredného vedenia informovať o tom zástupcov zamestnancov, resp. priamo zamestnancov.

V novom znení odseku 4 sa v súlade bodom 1 písm. d) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje zakotviť otázku zriadenia, zloženia a fungovania užšieho výboru, ktorý bude predstavovať „zúženú“ európsku zamestnaneckú radu a jeho cieľom je zefektívniť spoluprácu medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením na nadnárodnej úrovni.

Navrhuje sa preznačenie odseku 11 na odsek 5 a text sa navrhuje spresniť v súlade s bodom 1 písm. f) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) – voľba medzi pokračovaním európskej zamestnaneckej rady podľa zákona (§ 246) alebo otvorením vyjednávania o dohode (môže ísť o dohodu podľa § 245 alebo aj podľa § 245a – smernica len všeobecne uvádza dohodu podľa čl. 6 smernice a nerozlišuje medzi odsekmi) po štyroch rokoch. V prípade rozhodnutia o vyjednávaní o dohode podľa § 245 alebo § 245a bude mať postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu pri vyjednávaní (§ 244) európska zamestnanecká rada. Vo vzťahu k podstatným zmenám v štruktúre v priebehu štyroch rokov sa uplatní tzv. adaptačná klauzula podľa § 250a bez ohľadu na to, či ide o európsku zamestnaneckú radu podľa § 245 alebo § 246. Nová smernica nestanovuje v doplnkových požiadavkách priamo dĺžku funkčného obdobia európskej zamestnaneckej rady. V prípade, ak sa dohodne pokračovanie európskej zamestnaneckej rady podľa § 246, nie je tu povinnosť vykonať nové voľby do európskej zamestnaneckej rady.

K § 248

Navrhuje sa do § 248 doplniť nadpis „Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou“. Tento nadpis vyplýva z obsahu § 248 a z bodu 1 písm. a) a bodu 2 a 3 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I).

V § 248 sa navrhuje nové znenie ods. 1 a 2 vo väzbe na rozdielny rozsah informácií, o ktorých sa má len informovať (odsek 1) a informácií, ktoré sa majú poskytnúť a aj prerokovať (odsek 2) a ich upravenie v súlade s bodom 1 písm. a) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I), kde sa ustanovujú požiadavky na informovanie európskej zamestnaneckej rady (§ 247 ods. 1) a požiadavky na informovanie a prerokovanie s európskou zamestnaneckou radu (§ 247 ods. 2). Vzhľadom na ich demonštratívny výpočet v bode 1 písm. a) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I), navrhuje sa v § 248 ods. 1 a 2 uvádzať tieto informácie demonštratívne („najmä“).

Do nového znenia odseku 3 sa v súlade s bodom 1 písm. a) druhý pododsek doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha č. I) navrhuje zakotviť spôsob, akým sa má prerokovanie uskutočňovať. Ide najmä o vytvorenie spôsobu prerokovania založenom na osobnom kontakte (nielen v písomnej podobe) – stretávanie sa, právo európskej zamestnaneckej rady vyjadriť sa k informáciám, ktoré boli európskej zamestnaneckej rade poskytnuté (popr. k iným otázkam) a získať k tomuto vyjadreniu od ústredného vedenia odpoveď, ktorá bude odôvodnená.

Do nového znenia odseku 4 sa v súlade s bodom 2 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje zakotviť právo európskej zamestnaneckej rady na stretnutie s ústredným vedením, a to najmenej raz do roka, kde bude na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a následne sa s ňou aj prerokujú výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Do druhej vety sa navrhuje zakotviť, že táto informácia má byť poskytnutá aj dotknutým zamestnávateľom (miestnemu vedeniu).

Do ustanovenia § 248 sa navrhuje vložiť nový odsek 5, kde sa v súlade s bodom 3 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje nahradiť slová „mimoriadne udalosti“ slovami „výnimočné okolnosti“, ktoré budú viac zodpovedať obsahu smernice a v súlade so smernicou ho doplniť o slová „rozhodnutia“, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov.

V odseku 5 sa v súlade bodom 3 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje vymedziť, že v prípade výnimočných okolností alebo rozhodnutí, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov bude mať primárne právo na informácie užší výbor a až subsidiárne európska zamestnanecká rada (vtedy, ak užší výbor nie je zriadený). Toto právo sa priznáva bez toho, aby musel užší výbor o informáciu žiadať. V nadväznosti na to sa navrhuje zakotviť právo na stretnutie za účelom prerokovania tejto informácie (v tomto prípade už na základe žiadosti) s ústredným vedením alebo inou úrovňou vedenia, ktorá je vo vzťahu k stretnutiu a prerokovaniu informácie primeraná (v zmysle smernice viac primeraná ako ústredné vedenie).

Do nového odseku 6 sa navrhuje presunúť pôvodný text odseku 3 a navrhuje sa ho zmeniť a doplniť v nadväznosti na odsek 5 („výnimočné okolnosti“ a „rozhodnutia“) a vymedziť, čo sú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov.

Do ustanovenia § 248 sa navrhuje vložiť nový odsek 7, v ktorom sa v súlade s bodom 3 druhý pododsek doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje stanoviť, že členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí nie sú členmi užšieho výboru, ale ktorí sú členmi európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov, ktorých sa výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov priamo týkajú, majú právo zúčastniť sa stretnutia užšieho výboru s ústredným vedením.

Do ustanovenia § 248 sa navrhuje vložiť nový odsek 8, v ktorom sa v súlade s bodom 3 tretí pododsek doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje zakotviť, že stretnutie podľa odseku 5 a 8 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo iným stupňom vedenia, ktorý je viac primeraný (v nadväznosti na odsek 5, ak ide o stretnutie s inou primeranou úrovňou vedenia), bez zbytočného odkladu (čo najskôr)

najpravo.sk

a v jeho závere alebo v primeranej lehote po jeho skončení je možné predložiť stanovisko bez uvedenia subjektu, ktorý môže stanovisko predložiť.

Do ustanovenia § 248 sa navrhuje zakotviť odsek 9, v ktorom sa v súlade s bodom 4 druhá veta doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) navrhuje zakotviť právo na oddelené zasadnutie užšieho výboru, rozšíreného užšieho výboru (§ 248 ods. 7) a európskej zamestnaneckej rady pred stretnutím s ústredným vedením.

K § 249

Navrhuje sa nový nadpis pod § 249, ktorý znie „Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou úrovňou a národnou úrovňou“. Prvá časť nadpisu zodpovedá odseku 1, druhá časť nadpisu odseku 2.

Pôvodné znenie § 249 bude súčasťou odseku 1, ktorý sa navrhuje zosúladiť s čl. 10 smernice 2009/38/ES.

V odseku 2 sa navrhuje v nadväznosti na čl. 6 a čl. 12 ods. 1 až 3 smernice 2009/38/ES ustanoviť, že spôsoby, akými sa bude realizovať prepojenie medzi nadnárodnou a národnou úrovňou za účelom, aby sa informácie dostali na národnú úroveň (ako aj prípadný vzťah medzi súbehom informovania nadnárodnej a národnej úrovne – viď. bod 37 zásad smernice, kde smernica predvída, že v prípade potreby by mala byť európska zamestnanecká rada informovaná v predstihu alebo súčasne s vnútroštátnymi zástupcami zamestnancov za podmienok nezníženia všeobecnej úrovne ochrany zamestnancov; tento vzťah medzi súbehom alebo poradím informovania a prerokovania s nadnárodnou a národnou úrovňou smernica 2009/38/ES v jednotlivých článkoch a ani v doplnkových ustanoveniach nerozvádza). Tieto spôsoby prepojenia majú byť dohodnuté v dohode podľa § 245 alebo 245a. V prípade, ak spôsoby prepojenia nie sú vymedzené, smernica a v nadväznosti na to § 249 ods. 2 predvída, že ak sa má prijať rozhodnutie, ktoré by pravdepodobne viedlo k podstatným zmenám týkajúcich sa organizácie práce alebo v pracovných (zmluvných) vzťahoch (napr. prevod podniku, hromadné prepúšťanie) musí dôjsť k súbehu informovania a prerokovania, t.j. okrem európskej zamestnaneckej rady musia byť obligatórne informovaní aj zástupcovia zamestnancov, resp. zamestnanci - národná úroveň a musia sa s ňou tieto informácie prerokovať.

K bodu 18

Za § 249 navrhuje vložiť nový § 249a s nadpisom „Ochrana informácií“, ktorým sa navrhuje transponovať čl. 8 ods. 1 a 2 smernice 2009/38/ES.

V odseku 1 sa v súlade s čl. 8 ods. 2 prvá veta smernice 2009/38/ES navrhuje zakotviť právo neposkytovať (bez vyžiadania alebo na základe žiadosti) informácie z objektívnych dôvodov, pretože ak by sa poskytli, ich poskytnutie by vážne ohrozilo fungovanie dotknutých zamestnávateľov alebo im bolo na ujmu. Východiskom je objektívny dôvod a vážne ohrozenie fungovania alebo ujma na strane zamestnávateľov, ktorých sa informácia týka. V nadväznosti na čl. 8 ods. 2 druhá veta smernice 2009/38/ES, berúc do úvahy fakultatívnosť tohto ustanovenia a legislatívne riešenia používané v Slovenskej republike, sa zakotvuje právo podať určovaciu žalobu na súde podľa Občianskeho súdneho poriadku, aby súd rozhodol, či informácia, ktorú zamestnávateľ odmietol poskytnúť, je informáciou, na ktorú sa vzťahuje ochrana podľa § 249a ods. 1.

najpravo.sk

V odseku 2 sa v súlade s čl. 8 ods. 1 smernice 2009/38/ES navrhuje zakotviť povinnosť zachovať dôvernosť vo vzťahu k tým informáciám, ktoré boli zástupcom zamestnancov, ako aj odborníkom poskytnuté, a ktoré boli pri ich poskytnutí výslovne označené ako dôverné. Táto povinnosť sa vzťahuje nielen na čas trvania funkčného obdobia ale aj po jeho skončení a to bez ohľadu na to, kde sa zástupcovia zamestnancov nachádzajú.

K bodu 19

V § 250 ods. 1 sa v nadväznosti na čl. 10 ods. 3 smernice 2009/38/ES navrhuje zabezpečiť členom osobitného vyjednávacieho orgánu, členom európskej zamestnaneckej rady a zástupcom zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi ochrana a záruky porovnateľné s inými zástupcami zamestnancov v Slovenskej republike. Z tohto dôvodu sa navrhuje odkaz na primerane použitie § 240 za účelom zabezpečenia ich práv a ochrany.

V odseku 2 sa v nadväznosti na čl. 10 ods. 4 smernice 2009/38/ES navrhuje, aby sa členom osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady poskytovala odborná príprava, ktorá je potrebná, aby mohli vykonávať svoju funkciu zástupcu zamestnancov a to spolu s poskytnutím náhrady mzdy pri tejto prekážke v práci.

V nadväznosti na čl. 10 ods. 1 smernice 2009/38/ES je Slovenská republika povinná zabezpečiť zástupcom zamestnancov pôsobiacim podľa § 241 až 250a právo mať k dispozícii prostriedky potrebné na uplatňovanie práv vyplývajúcich zo smernice 2009/38/ES (t.j. práv vyplývajúcich z § 241 až 250a) na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Ide predovšetkým o otázku právnej subjektivity, spôsobilosti na právne úkony a procesnej spôsobilosti. V tejto súvislosti sa členom osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady a zástupcom zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi navrhuje v odseku 3 priznať právo uplatňovať tieto práva (vyplývajúce z § 241 až 250a) na súde a byť účastníkom súdneho konania (procesná spôsobilosť).

K bodu 20

V súvislosti s povinnosťou transpozície čl. 13 smernice 2009/38/ES (tzv. adaptačná klauzula) sa navrhuje nový § 250a s nadpisom „Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa“.

Na navrhovaný § 250a sa v zmysle čl. 14 smernice nemajú vzťahovať prechodné ustanovenia. V prípade, ak nastane situácia predvídaná týmto ustanovením, použije sa bez ohľadu na to, či sa dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady spravuje právnymi predpismi účinnými do 5. júna 2011 alebo od 6. júna 2011.

V odseku 1 sa navrhuje vymedziť, kedy sa musí aplikovať postup podľa tzv. adaptačnej klauzuly. Ide o prípad podstatnej zmeny štruktúry (v bode 40 zásad smernice 2009/38/ES sa demonštratívne uvádzajú dôvody zlúčenia, splynutia alebo rozdelenia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo existujúcich európskych zamestnaneckých rad). Do odseku 1 sa navrhuje zakotviť, že v týchto prípadoch (bod 40 zásad smernice 2009/38/ES) sa európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady musia týmto zmenám prispôsobiť. V nadväznosti na to sa v odseku 1 navrhuje vymedziť, že podmienky prispôsobenia sa spravujú dohodou o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohodami o zriadení európskych zamestnaneckých rád (v prípade, ak existuje viac európskych zamestnaneckých

najpravo.sk

rád) pri zachovaní možnosti, že sa dotknuté strany môžu dohodnúť, že neuplatnia dohodu alebo jednu z týchto dohôd a dohodnú si iný postup.

V odseku 2 sa v súlade s čl. 13 prvý pododsek smernice 2009/38/ES navrhuje vymedziť postup v prípade, ak platná dohoda o európskej zamestnaneckej rade neobsahuje žiadny postup a ak nastanú podstatné zmeny v štruktúre predvídané v odseku 1, resp. ak existujú viaceré platné dohody o európskych zamestnaneckých radách a tie, ktoré možno na danú situáciu použiť, ustanovujú rôzne postupy. Z tohto dôvodu sa navrhuje stanoviť, že v týchto prípadoch sa má za podmienok § 250a ods. 2 (z iniciatívy ústredného vedenia alebo na základe žiadosti) začať vyjednávanie podľa § 244.

V odseku 3 sa v súlade s čl. 13 druhý pododsek smernice 2009/38/ES navrhuje stanoviť, že zloženie osobitného vyjednávacieho orgánu sa bude riadiť nielen § 244, ale členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú okrem osôb podľa § 244 aj najmenej traja členovia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo každej z existujúcich európskych zamestnaneckých rád.

V odseku 4 sa v súlade s čl. 13 tretí pododsek smernice 2009/38/ES navrhuje vymedziť, že pokiaľ vyjednáva ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia (vykonávajú svoju funkciu), a to za podmienok, ktoré sú prispôsobené situácií na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.

K bodu 21

Do Zákonníka práce sa navrhuje vložiť § 252e „Prechodné ustanovenia účinné od 6. júna 2011“.

Toto ustanovenie vychádza z čl. 14 smernice 2009/38/ES, kde sa stanovuje vzťah medzi novou právnou úpravou (smernica 2009/38/ES) a predchádzajúcou právnou úpravou (smernica 94/45/ES) vo vzťahu k zamestnávateľom a skupinám zamestnávateľov pôsobiacim na území členských štátov.

Zo znenia čl. 14 smernice 2009/38/ES vyplýva niekoľko možností:

1. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená pred 5.6.2009 a nebola zmenená v čase od 5.6.2009 do 5.6.2011, vzťahuje sa na dohody nová právna úprava (smernica 2009/38/ES),
2. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená pred 5.6.2009 a bola zmenená v čase od 5.6.2009 do 5.6.2011, vzťahuje sa na dohody stará právna úprava (smernica 94/45/ES),
3. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená čase od 5.6.2009 do 5.6.2011, vzťahuje sa na dohody stará právna úprava (smernica 94/45/ES),
4. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená po 5.6.2011, vzťahuje sa na dohody nová právna úprava (smernica 2009/38/ES),
5. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená ešte pred nadobudnutím účinnosti smernice 94/45/ES (v prípade VB a Írska pred

najpravo.sk

nadobudnutím účinnosti smernice 97/74/ES), nevzťahuje sa na ne ani stará a ani nová právna úprava,

6. v prípade, ak dohody, ktoré sa spravujú starou právnou úpravou (prípad 2 a 3), resp. žiadnou právnou úpravou (prípad 5) sú „po ich uplynutí“ (resp. ak sa majú skončiť) podstatne zmenené, predĺžené alebo obnovené, vzťahuje sa na ne stará právna úprava (smernica 94/45/ES) alebo žiadna právna úprava (v prípade 5).

Čl. 13 smernice 2009/38/ES a teda aj navrhovaný § 250a (adaptačná klauzula) sa vzťahuje na všetky prípady (1 až 6).

V nadväznosti na čl. 14 smernice 2009/38/ES a na pristúpenie Slovenskej republiky až po nadobudnutí účinnosti smernice 94/45/ES sa navrhuje v prechodných ustanoveniach upraviť možnosti 1-4 a 6.

K bodom 22 a 23

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca z nadobudnutia platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva.

K bodu 24

Do transpozičnej prílohy sa dopĺňa smernica 2009/38/ES a smernica 2010/18/EÚ, ktoré sa návrhom zákona preberajú do Zákonníka práce.

K čl. II

K bodu 1

Európska komisia v odôvodnenom stanovisku v časti diskriminácia súvisiaca s tehotenstvom sa domnieva, že slovenské právne predpisy nezaručujú policajtkám právo na návrat na to isté miesto alebo porovnateľné miesto po materskej dovolenke za dohodnutých podmienok, ktoré nie sú menej priaznivé, a tiež mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala právo, keby pracovali podľa nového článku 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES.

Navrhuje sa doplniť ustanovenie § 152 zákona o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR a Železničnej polície o nový odsek 6, ktorého znenie výslovne zaručuje policajtke zotrvanie vo svojej funkcii počas materskej dovolenky a v prípade organizačných zmien, ako jedinej možnej zmeny jej statusu počas materskej dovolenky, sa jej zaručuje ustanovenie do inej vhodnej funkcie za podmienok, ktoré nie sú pre ňu menej priaznivé, ako aj právo na všetky úžitky zo zlepšenia podmienok výkonu služby, na ktoré by mala právo počas výkonu svojej funkcie. Toto ustanovenie sa rovnako vzťahuje aj na policajta na rodičovskej dovolenke.

K bodom 2 a 3

najpravo.sk

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca z nadobudnutia platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva a z transponovania smerníc EÚ do zákona.

K čl. III

K bodu 1

Zákonom č. 537/2007 Z. z. (Čl. III – novela zákona č. 200/1998 Z. z.), ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. 1. 2008, bol transponovaný čl. 2 ods. 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

Navrhovaným znením § 143 ods. 7 sa pristupuje k precizovaniu uvedeného ustanovenia zákona transpozíciou aj nároku colníčky po návrate z materskej dovolenky alebo colníka po návrate z rodičovskej dovolenky (zodpovedajúcej materskej dovolenke colníčky), na také zlepšenie podmienok vykonávania štátnej služby, na aké by mali nárok, ak by colníčka nenastúpila na materskú dovolenku, resp. colník na rodičovskú dovolenku.

K bodu 2

Precizuje sa definícia osamelej colníčky a osamelého colníka a dáva sa do súladu s § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

K bodom 3 až 5

Úpravy sa navrhujú v súvislosti s prijatím Lisabonskej zmluvy.

K čl. IV

K bodu 1

V odôvodnenom stanovisku Európskej komisie v časti diskriminácia súvisiaca s tehotenstvom uviedla táto výhradu, že slovenské právne predpisy nezaručujú príslušníčkam Hasičského a záchranného zboru a Horskej záchrannej služby právo na návrat na to isté miesto alebo porovnateľné miesto po materskej dovolenke za dohodnutých podmienok, ktoré nie sú menej priaznivé, a tiež mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, keby pracovali podľa nového článku 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES.

Zákon o Hasičskom a záchrannom zbore v ustanovení § 193 a v súlade s ustanovením § 12 ods. 6 odkazuje na primerané použitie konkrétnych ustanovení Zákonníka práce na služobný pomer príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a Horskej záchrannej služby.

Navrhuje sa doplniť ustanovenie § 193 o odkaz na novelizované znenie ustanovenia § 157 ods. 1 Zákonníka práce, ktorého znenie zaručuje príslušníčke po skončení materskej dovolenky, resp. príslušníkom po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce zaradenie do pôvodnej funkcie za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase keď nastúpili na materskú dovolenku

alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce. Ak nie je možné zaradiť ich do pôvodnej funkcie pre organizačné dôvody, budú zaradení do inej vhodnej funkcie za podmienok, ktoré nie sú pre nich menej priaznivé, ako aj právo na všetky úžitky zo zlepšenia podmienok výkonu služby, na ktoré by mali právo počas výkonu svojej funkcie.

Odkazom na citované ustanovenie § 157 ods. 1 Zákonníka práce sa v rovnakom rozsahu tieto práva výslovne priznávajú aj príslušníčkam Hasičského a záchranného zboru a Horskej záchrannej služby po skončení ich materskej dovolenky alebo príslušníkom Hasičského a záchranného zboru a Horskej záchrannej služby po skončení ich rodičovskej dovolenky podľa § 102ad ods. 1 zákona č. 315/2002 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení zákona č. 82/2009 Z. z.

K bodom 2 a 3

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca z nadobudnutia platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva a z transponovania smerníc EÚ do zákona.

K čl. V

K bodu 1

V odôvodnenom stanovisku Európskej komisie je uvedená aj výhrada voči § 8 ods. 7 písm. b) antidiskriminačného zákona, v ktorom právna norma obsahuje spojenie „tehotných žien alebo matiek“, pričom pojem „matiek“ považuje Európska komisia za príliš široký. V nadväznosti na to sa navrhuje nahradenie slova „matky“ slovami „matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy“.

K bodom 2 až 5

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca z nadobudnutia platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva a z transponovania smerníc EÚ do zákona.

K čl. VI

K bodu 1

Návrhom sa zabezpečí, aby profesionálni vojaci, ktorí budú na rodičovskej dovolenke, počas ktorej majú nárok na materské, nemohli byť odvolaní zo zastávanej funkcie. Zároveň dôjde k zosúladeniu ustanovenia § 58 ods. 1 písm. b) zákona s § 166 ods. 3 a 4 návrhu zákona.

K bodu 2

§ 116 ods. 3 sa zabezpečí, aby profesionálna vojačka počas materskej dovolenky a profesionálny vojak počas rodičovskej dovolenky, počas ktorej majú nárok na materské, nemohli byť odvolaní z funkcie, do ktorej boli ustanovení pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku. Tým sa zabezpečí, aby profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak počas tejto doby mali právnu istotu, že počas obdobia, kedy nevykonávajú štátnu službu profesionálneho vojaka ale starajú sa o dieťa, nebudú odvolaní zo zastávanej funkcie. Zároveň sa ustanovuje, že ak by došlo k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej by profesionálna vojačka počas materskej dovolenky a profesionálny vojak počas rodičovskej dovolenky nemohli vykonávať funkcie, ktoré vykonávali pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, budú ustanovení do inej vhodnej funkcie. Za inú vhodnú funkciu sa považuje funkcia, ktorej výkon nie je pre profesionálneho vojaka menej priaznivý ako výkon pôvodnej funkcie.

§ 116 ods. 4 sa zabezpečí, aby na každé zlepšenie pracovných podmienok mali nárok aj profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak, ktorí sú na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke tak, ako keby vykonávali funkcie do ktorej boli ustanovení pred nástupom na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku.

K bodom 3 a 4

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca z nadobudnutia platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva.

K čl. VII

K bodom 1 a 2

Právna úprava zákazu diskriminácie v štátnozamestnaneckých vzťahoch bola upravená i v zákone o štátnej službe účinnom do 31. októbra 2009 (zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). V odôvodnenom stanovisku Európskej komisie v časti diskriminácia vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu bola vyslovená výhrada k zákonu č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe, pretože Európska komisia zastáva názor, že zásada neexistencie priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane verejných orgánov v súvislosti s prístupom k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru a vrátane postupu v zamestnaní, ako je stanovené v novom článku 3 ods.1 písm. a) smernice 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES, nebola správne transponovaná do zákona č. 312/2001 Z. z a neboli poskytnuté žiadne informácie o vzťahu k uvádzaným osobitným predpisom. Navrhuje sa preto v úprave zákazu diskriminácie podľa novej právnej úpravy uviesť v predmetnom ustanovení odkaz na osobitné predpisy, ktoré taktiež upravujú osobitné podmienky výkonu štátnej služby (povolania, zárobkovej činnosti).

Navrhuje sa v § 3 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.151/2010 Z. z. (ďalej len „zákon o štátnej službe“) umiestniť odkaz 5a a v poznámke pod čiarou k tomuto odkazu uviesť niektoré právne predpisy, v ktorých sa ustanovujú, v nadväznosti na povahu vykonávanej činnosti resp.

najpravo.sk

špecifickosť plnenia úloh štátnej správy, určité osobitné kvalifikačné predpoklady a ďalšie požiadavky, ktoré majú svoje opodstatnenie. Ide napríklad o zákon č. 385/2000 Z. z o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 549/2003 Z. z. o súdnych úradníkoch.

K bodu 3

Ide o legislatívno-technické spresnenie textu v poznámke pod čiarou.

K bodom 4 a 8

V súvislosti s nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o založení Európskeho spoločenstva a Zmluva o Európskej únii, podľa ktorej Európska únia nahrádza Európske spoločenstvo a je jeho právnym nástupcom, sa navrhuje prispôsobiť terminológiu používanú v zákone o štátnej službe zániku Európskeho spoločenstva a vzniku právnej subjektivity Európskej únie.

K bodu 5

V odôvodnenom stanovisku Európskej komisie (porušenie zmluvy č. 2006/2528 – nesprávna transpozícia smernice 2002/73/ES) v časti diskriminácia súvisiaca s tehotenstvom sa uvádza, že slovenské právne predpisy nezaručujú štátnej zamestnankyni právo na návrat na to isté miesto alebo porovnateľné štátnozamestnanecké miesto po materskej dovolenke za dohodnutých podmienok, ktoré nie sú menej priaznivé, a tiež mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia služobných podmienok, na ktoré by mala právo počas svojej neprítomnosti v štátnej službe tak, ako to ustanovuje nový článok 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES. Nový zákon o štátnej službe tieto požiadavky garantuje v jednotlivých súvisiacich ustanoveniach, nie však doslovne tak, ako to namieta Európska komisia. Navrhuje sa preto doplniť ustanovenie, v ktorom sa zaručuje zaradenie štátnej zamestnankyne na pôvodné štátnozamestnanecké miesto po návrate z materskej resp. rodičovskej dovolenky, aj o garanciu pôvodne dohodnutých podmienok a všetkých zlepšených podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by jej patrili, ak by nebola na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke, pričom sa výslovne nestanovuje z čoho tento prospech môže vyplývať (v praxi môže ísť napr. o právny predpis, kolektívnu zmluvu, vnútorný predpis, atď.).

Ustanovenie sa vzťahuje aj na štátneho zamestnanca na rodičovskej dovolenke.

K bodu 6

Upravuje sa delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy, a to v súvislosti s úpravou predmetného ustanovenia (§ 157) Zákonníka práce v čl. I návrhu zákona.

K bodom 7 a 9

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca z nadobudnutia platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva.

najpravo.sk

K bodu 10

V súlade s čl. 4 ods. 1 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky sa do transpozičnej prílohy dopĺňa smernica 2010/18/EÚ, ktorá sa návrhom zákona preberá aj do zákona o štátnej službe.

K čl. VIII

Navrhuje sa dátum nadobudnutia účinnosti 1. apríla 2011 okrem novelizačných bodov týkajúcich sa práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie, ktoré v súlade s transpozičnou lehotou smernice 2009/38/ES majú nadobudnúť účinnosť 6. júna 2011.

Bratislava 12. novembra 2010

Iveta Radičová v. r.
predsedníčka vlády
Slovenskej republiky

Jozef Mihál v. r.
podpredseda vlády
a minister práce sociálnych vecí a rodiny
Slovenskej republiky