

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 účel realizácie Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na roky 2010-2014, ako aj na účel splnenia povinnosti Slovenskej republiky vo vzťahu k správnej a úplnej transpozícii právnych predpisov Európskej únie.

Dôvodom na predloženie návrhu zákona sú tieto skutočnosti:

V júli 2010 bolo prijaté Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2010-2014 s názvom „Občianska zodpovednosť a spolupráca“, v ktorom vláda Slovenskej republiky za dôležité označila naštartovanie nielen vysokého, ale aj udržateľného ekonomického rastu, ktorý so sebou prinesie aj nové pracovné príležitosti. V tejto súvislosti sa za kľúčové opatrenia považujú tie, ktoré smerujú k odstráneniu bariér rastu zamestnanosti a umožnia pružné formy pracovných úväzkov. Z tohto dôvodu sa vláda Slovenskej republiky zaviazala zaviesť pružnejšie pracovné vzťahy a motivovať zamestnávateľov k podpore pracovnej klímy zameranej na zosúladenie pracovných a rodičovských povinností, znižovať neprímerané náklady zamestnávateľov, upraviť postavenie a oprávnenia odborov tak, aby neboli privilegované a zvýhodňované na úkor zamestnávateľa, ale aj zamestnanca a zamestnaneckej rady a zvýšiť možnosť uzatvárania vzájomných dohôd medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na riešenie operatívnych zmien pracovných podmienok.

V nadväznosti na potrebu realizovať Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky konkrétnymi nástrojmi, navrhujú sa viaceré zmeny Zákonníka práce.

Zmeny v § 48 Zákonníka práce sú odôvodnené na jednej strane potrebou spružniť pracovnoprávne vzťahy a podporiť vytváranie nových pracovných miest, hoci aj na dobu určitú, a na druhej strane formálnym oznámením Európskej komisie, v ktorom označila niektoré výnimky uvedené v § 48 ods. 4 a ods. 6 v rozpore so smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a vyzvala Slovenskú republiku, aby prijala potrebné opatrenia s cieľom vyhovieť tomuto formálnemu oznámeniu v lehote dvoch mesiacov od jeho doručenia.

Zmeny v § 62 Zákonníka práce majú za cieľ zvýšiť flexibilitu skončenia pracovného pomeru zavedením základnej výpovednej doby v dĺžke jeden mesiac, ktorá umožní flexibilitu a zníženie nákladov zamestnávateľa pri pracovných pomeroch, ktoré trvajú len krátku dobu. Zároveň sa dĺžka výpovednej doby viac odstupňuje v závislosti od doby trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa na účel zohľadnenia istej zásluhovosti, investícií, ktoré zamestnanec svojim nasadením do podniku vložil, ako aj postupne sa znižujúcou mierou rýchlej adaptability na prechod na iné pracovné miesto u zamestnancov, ktorí u jedného zamestnávateľa odpracovali dlhé obdobie.

Zmeny v § 76 Zákonníka práce sa navrhujú na účel odstránenia povinného súbehu medzi plynutím výpovednej doby a odstupným, pričom sa zavádza možnosť kombinácie plynutia časti výpovednej doby a vyplatenia odstupného za zvyšnú časť výpovednej doby.

V novom § 76b (kde sa presunie právna úprava odchodného) sa navrhuje, pri stanovení povinnosti zamestnávateľa vyplatiť odchodné, brať do úvahy aj dôvod skončenia pracovného pomeru so zamestnancom.

Zmeny v § 83 Zákonníka práce sa navrhujú na účel založenia spravodlivej požiadavky na obmedzenie ďalších zárobkových možností zamestnanca, ako aj na účel zákazu činností, ktorá síce nie je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, ale zamestnávateľovi ňou zamestnanec skutočne konkuruje, a teda ide o vytvorenie väzby zákazu vykonávania inej zárobkovej činnosti popri pracovnom pomere na činnosti, ktoré majú konkurenčný charakter k činnosti zamestnávateľa.

Nový § 83a sa zavádza za účelom umožniť v pracovnoprávných vzťahoch uzatvorenie konkurenčnej doložky pre čas po skončení pracovného pomeru s vybranou skupinou zamestnancov. Konkurenčné doložky sa v aplikačnej praxi uzatvárali, ale nemali svoj právny základ v Zákonníku práce, a teda ich uzatváranie vzbudzovalo právno-teoretické otázky o prípustnosti uzatvárania takýchto doložiek v praxi a o ich platnosti.

Zmeny v § 88, § 89, § 143, ako aj nové ustanovenie § 104a sa zavádzajú na účel spružnenia právnej úpravy pružného pracovného času a zavedenia plného pružného pracovného času. Cieľom je umožniť zamestnávateľovi a zamestnancovi, aby sa dohodli, že ich celkové pružné pracovné obdobie bude zložené iba z voliteľného pracovného času alebo že základný pracovný čas sa bude uplatňovať len v niektoré pracovné dni.

Zmeny v § 85a sa zavádzajú na účel umožnenia výkonu práce nad rozsah 48 hodín týždenne v priemere niektorým zamestnancom, a to v súlade s čl. 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Nový § 89a sa zavádza na účel vytvorenia tzv. zdieľaného pracovného miesta, ako nástroja, ktorý by mal podporiť zamestnávanie niektorých skupín osôb.

Zmeny v § 103 sa zavádzajú za účelom viazania práva zamestnanca na vyššiu výmeru dovolenky pri dosiahnutí určitého veku. Tento model by mal nahradiť zložité dokazovanie odpracovaných rokov (zo strany zamestnanca aj zamestnávateľa).

Zmeny v § 121 sa zavádzajú na účel zvýšenia možnosti kumulovania pracovného voľna, ktoré sa poskytuje za prácu nadčas na určité obdobie (napr. počas školských prázdnin dieťaťa).

Zmena v § 130 ods. 5 sa zavádza na taký účel, aby bolo výslovne stanovené, že zamestnávateľ so zamestnancom môžu uzatvoriť dohodu, aby sa výplatná páska mohla poskytovať elektronickými prostriedkami.

Zmena v § 136 ods. 2 sa zavádza na účel odstránenia nespravodlivej povinnosti zamestnávateľa dlhodobo uvoľňovať zamestnancov na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie, pričom zároveň nie je stanovené obmedzenie doby uvoľnenia, a teda povinnosť uvoľniť je zachovaná aj počas opakovaného zvolenia a počas výkonu odborovej funkcie pokiaľ je zamestnanec odborárskym funkcionárom, čo môže viesť k povinnosti zamestnávateľa uvoľniť zamestnanca na veľmi dlhé obdobie a vystaviť tak nestabilitu iných zamestnancov, ktorí ich musia zastupovať. Zamestnávateľovi sa zachová možnosť uvoľniť takéhoto zamestnanca.

Nový § 142a sa zavádza na účel zakotvenia flexikonta ako trvalého právneho inštitútu Zákonníka práce, vrátane niektorých zmien, ktorých zakotvenie vyplýva z praktických poznatkov z jeho používania.

Zmeny v § 39 ods. 2, § 133 ods. 3, § 229 ods. 7 a § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zavádzajú na účel úpravy právomoci zástupcov zamestnancov pri rozhodovaní o otázkach, kde hlavnú zodpovednosť za ne má zamestnávateľ, ako aj na účel úpravy finančnej záťaže zamestnávateľa za pôsobenie zástupcov zamestnancov na jeho pracoviskách.

Zmena v § 228 ods. 2 sa zavádza na účel odstránenia prekážky v zamestnávaní študentov v čase od skončenia školského roka do času zápisu na vysokú školu, pretože v časti tohto obdobia je pre nich problematické preukázať svoj štatút študenta.

Zmeny v § 231 sa navrhujú na účel umožnenia sociálnym partnerom, aby dohodli v kolektívnej zmluve pracovné podmienky, ktoré viac zodpovedajú podmienkam u zamestnávateľa.

Zmeny v zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v zákone č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied sa navrhujú z dôvodu zmien v § 48 Zákonníka práce.

Zmena v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa navrhujú na účel jeho zosúladenie so zmenami v Zákonníku práce.

Zmena v zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa navrhujú na účel jeho zosúladenie so zmenami v Zákonníku práce.

Zmeny v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov sa navrhujú s cieľom vytvoriť právny rámec pre implementáciu Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci. Navrhuje spresniť definíciu agentúry dočasného zamestnávania, ustanoviť zákaz vyberania poplatkov od dočasného agentúrneho zamestnanca za pridelenie alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia, rozšíriť povinnosti agentúry dočasného zamestnávania v súvislosti s prístupom dočasného agentúrneho zamestnanca k odbornému vzdelávaniu v čase medzi jeho prideleniami a zlepšiť prístup dočasných agentúrnych zamestnancov k zariadeniam starostlivosti o deti.

Vychádzajúc z poznatkov aplikačnej praxe sa zároveň navrhuje stanoviť záväzný termín na predkladanie ročných správ o činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

Zmena v § 86 písm. c) a § 214 ods. 1 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov sa dopĺňa v nadväznosti na zavedenie pojmu peňažné plnenie namiesto výpovednej doby alebo jej časti v § 62a Zákonníka práce.

Zmena § 7 ods. 8 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa navrhuje na účel jeho zosúladenia s § 133 ods. 3 Zákonníka práce.

Zmena v § 120 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa navrhuje z dôvodu, že toto ustanovenie taxatívne vymenováva ustanovenia, ktoré sa použijú zo Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy, pričom dochádza k niektorým zmenám v ustanoveniach Zákonníka práce, ktoré majú vplyv na obsah § 120.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právom Európskej únie a s medzinárodnými zmluvami a medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Návrh zákona nebude mať priamy dopad na štátny rozpočet, rozpočty obcí alebo rozpočty vyšších územných celkov.

Vplyv návrhu zákona na rozpočet verejnej správy, na podnikateľské prostredie, na hospodárenie obyvateľstva, na sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť, na zamestnanosť, na životné prostredie a na informatizáciu spoločnosti je uvedený v doložke vybraných vplyvov.