



## Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR

**Materiály na rokovanie HSR SR  
Dňa 20. augusta 2012**

**č. 1)**

### **Zákon,**

**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**

#### **Všeobecne k návrhu :**

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“) je vypracovaný z dôvodu plnenia Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na roky 2012-2016 (ďalej len „programové vyhlásenie“) a Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na II. polrok roku 2012.

V rámci trvalo udržateľného hospodárskeho rozvoja sa vláda SR (ďalej len „vláda“) vo svojom programovom vyhlásení zaviazala, že „Vláda istôt pre občanov vychádza z poznania, že v ekonomicky aktívnom období života zohráva kľúčovú úlohu v ich istotách práca vykonávaná formou zamestnania. Práca v zamestnaní je dôležitá nielen pre obživu, ale aj osobnú identitu občana v celkovej sociálnej identite spoločnosti. Neprináša iba materiálne hodnoty vlastníkom hmotných a finančných statkov, ale formuje aj postavenie a životné hodnoty zamestnancov. Slovenská republika bude v druhej dekáde 21. storočia spoločnosťou založenou predovšetkým na kvalitných zamestnaneckých vzťahoch, kde sa budú formovať jej hodnoty a charakter. Preto pracovnoprávna legislatíva, ktorá vychádza z Ústavy Slovenskej republiky, je a musí byť jednou z prioritných zložiek právneho poriadku Slovenskej republiky. Vyvážený vzťah zamestnanca a zamestnávateľa vytvára predpoklady na tvorbu trvalo udržateľného rastu kvality života občanov.“.

Cieľom návrhu zákona je presadzovanie rovnováhy uplatňovania práv a im korešpondujúcich povinností medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako aj vytváranie dôstojných pracovných podmienok s osobitným dôrazom na prerokovanie týchto podmienok so sociálnymi partnermi.

Návrh zákona vychádza z pracovného práva Európskej únie, práva Rady Európy, z Dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná, z analýzy uplatňovania pracovnoprávných vzťahov a z námetov z aplikačnej praxe.

Na základe uvedeného sa navrhuje úprava ustanovení, ktoré v aplikačnej praxi spôsobovali znevýhodnenie buď zamestnávateľa alebo zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Návrh zákona predpokladá prehĺbenie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a ich zástupcami. Za týmto účelom sa precizuje aj právne postavenie zástupcov zamestnancov.

V návrhu zákona sa navrhuje najmä

- precizovanie definície závislej práce s cieľom minimalizovať využívanie iných foriem zamestnávania ako riadny pracovný pomer, ak práca má byť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu,
- zníženie rozsah a doby reťazenia pracovných pomerov uzavretých na určitú dobu,
- upraviť v normatívnej časti Zákonníka práce ochranu práva zamestnanca na súkromie,
- možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve aj dlhšie výpovedné doby ako ustanovuje zákon,
- zaviesť participáciu zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v súlade s Chartou základných práv EÚ,
- ustanoviť zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi odstupné nielen v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou, ale aj výpoveďou z organizačných dôvodov a zo zdravotných dôvodov; zamestnancovi tak vznikne právny nárok nielen na výpovednú dobu (ak nedôjde k dohode o skončení pracovného pomeru) ale aj na odstupné, ktoré je diferencované podľa odpracovaných rokov,
- aby súd na žiadosť zamestnávateľa rozhodol o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a nepresahujúci 36 mesiacov, v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov,
- upraviť inštitút konta pracovného času tak, aby bolo možné využiť vyrovnávacie obdobie dlhšie ako 12 mesiacov za podmienky dodržania maximálnej dĺžky pracovného času podľa § 85, ako aj zjednotenie právnej úpravy konta pracovného času a flexikonta s možnosťou využiť konto pracovného času ak nastanú vážne prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelať prácu,
- upraviť možnosť dojednanja náhrady za tzv. stratu pracovného času, ako je napríklad cesta na výkon práce mimo pracovného času,
- aby nočnou prácou bola práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou,
- vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže zamestnávateľ dohodnúť mzdu s prihliadnutím na prácu nadčas,
- aby zamestnancovi patrilo mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas aj v prípade, ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov, ak sa nedohodlo inak,
- umožniť zástupcom zamestnancov spolurozhodovanie o normách spotreby práce,
- rozšíriť okruh subjektov, ktoré môžu podať podnet na príslušný orgán inšpekcie práce na všetkých zástupcov zamestnancov, ktorí kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov,
- zabezpečiť, aby sa na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahovali ustanovenia o pracovnom čase, dovolenke a minimálnej mzde,
- zabezpečiť zásadu, že Zákonník práce má stanovovať minimá a maximá a nemá umožniť odchylné dojednanie v neprospech zamestnancov,
- zrušiť povinnosti odborovej organizácia preukazovať svoju reprezentatívnosť u zamestnávateľa, ktorá vyžadovala identifikáciu, kto je členom odborovej organizácie,
- zmeniť právnu úpravu postavenia a pôsobnosti zástupcov zamestnancov na pracovisku tak, aby mohli lepšie vykonávať svoju činnosť.

Súčasne sa navrhuje v čl. II novelizácia zákona č. 369/1990 Z. z. o obecnom zriadení v súvislosti s pracovným pomerom hlavného kontrolóra obce, v čl. III novelizácia zákona 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 súvislosti s rodičovskou dovolenkou a zrušením služobného pomeru v skúšobnej

dobe, v čl. IV novelizácia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v súvislosti s niektorými obmedzeniami pracovných podmienok niektorých štatutárnych orgánov a postavením niektorých osôb, ktorých činnosť sa nevykonáva v pracovnom pomere, v čl. V novelizácia zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práce a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v súvislosti s rozhodovaním o normách spotreby práce a v čl. VI novelizácia zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vo väzbe na zmeny Zákonníka práce.

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

Návrh zákona bude mať priamy vplyv na štátny rozpočet, rozpočty obcí alebo rozpočty vyšších územných celkov.

Vplyvy realizácie návrhu zákona na informatizáciu spoločnosti, na podnikateľské prostredie, na hospodárenie obyvateľstva, sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a na zamestnanosť sú uvedené v doložke vybraných vplyvov.

#### Stanovisko AZZZ SR :

AZZZ k návrhu uplatňuje nasledovné pripomienky :

Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľke:

O – obyčajná

Z – zásadná

Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných

34 / 27

p.č.	Pripomienka	Typ
1.	<p><b>všeobecne k návrhu</b></p> <p>Podľa čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky je Slovenská republika právny štát. Jedným zo základných znakov právneho štátu je aj stabilita právneho poriadku. Opakované, a často krát len politicky podmienené novelizovanie právnych predpisov narúša princípy právnej istoty subjektov práva, pričom následne možno konštatovať, že Slovenská republika je právnym štátnom len vo formálnom zmysle (a nie aj v zmysle materiálnom, ktorý je z právneho hľadiska najdôležitejší).</p> <p>Závažnosť dopadov opakovaných novelizácii právnych predpisov je o to významnejšia, ak neustálym zmenám sú „vystavené“ aj také základné právne predpisy, ako je Zákonník práce.</p> <p>Pokiaľ ide o samotný návrh novely Zákonníka práce, ktorý bol predložený na pripomienkové konanie, je potrebné zdôrazniť, že predložená novela Zákonníka práce nespĺňa požiadavky upravené v platných Legislatívnych pravidlách vlády Slovenskej republiky, a to najmä v časti</p>	O

	<p>odôvodnenia pripravovanej novely. Najmä osobitná časť dôvodovej správy je vypracovaná v rozpore s Legislatívnymi pravidlami vlády Slovenskej republiky, pretože</p> <p>a) niektoré navrhované zmeny sú v dôvodovej správe „odôvodnené“ tak, že je len prepísané normatívne znenie daného ustanovenia „inými slovami“ bez toho, aby bol v odôvodnení uvedený vecný dôvod navrhovanej zmeny,</p> <p>b) napriek výslovnému záказu uvedenému v Legislatívnych pravidlách vlády Slovenskej republiky sú jedným (spoločným) bodom v dôvodovej správe odôvodnené viaceré body z normatívneho znenia pripravovanej novely Zákonníka práce,</p> <p>c) odôvodnenie niektorých navrhovaných zmien nie je síce vo svojej podstate klamlivé, ale možno ho hodnotiť (minimálne) ako zavádzajúce, kedy príslušný spracovateľ návrhu novely Zákonníka práce neuviedol všetky relevantné skutočnosti (viď. nižšie).</p> <p>Uvedené nedostatky dôvodovej správy novely Zákonníka práce značne sťažujú možnosť posúdenia predloženej novely Zákonníka práce, ako aj možnosť vecnej (nie politickej) argumentácie vo vzťahu k navrhovaným zmenám.</p> <p>Podľa predkladacej správy „Cieľom návrhu zákona je presadzovanie rovnováhy uplatňovania práv a im korešpondujúcich povinností medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ako aj vytváranie dôstojných pracovných podmienok s osobitným dôrazom na prerokovanie týchto podmienok so sociálnymi partnermi. Návrh zákona predpokladá prehlbenie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zástupcami zamestnancov.“.</p> <p>Sme toho názoru, že predložený návrh novely Zákonníka práce je v rozpore s cieľom deklarovaným v predkladacej správe, ako aj vo všeobecnej časti dôvodovej správy, pretože predložená novela Zákonníka práce vypúšťa (v plnom rozsahu a bez náhrady) viaceré ustanovenia Zákonníka práce zavedené zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorých predmetom úpravy bolo rozšírenie okruhu kolektívneho vyjednávania aj na iné oblasti, ako sú mzdové náležitosti, a to v niektorých prípadoch aj v prospech zamestnávateľa.</p> <p>Ak skutočne má zákonodarca záujem vytvoriť priaznivé právne a legislatívne prostredie pre kolektívne vyjednanie a „pre prehlbovanie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zástupcami zamestnancov“, potom jeho snahou by malo byť vytvorenie takého právneho rámca, ktorý sociálnym partnerom umožní (v rámci rešpektovania a dodržiavania hraníc vyplývajúcich z medzinárodných dohovorov, ktorými je Slovenská republika viazaná, ako aj práva Európskej únie) dohodnúť v rámci kolektívneho vyjednávania alebo aj mimo neho, čo najširší okruh pracovných podmienok tak, aby rešpektovali osobitosti daného zamestnávateľa, predmet jeho činnosti a obchodné prostredie, v ktorom zamestnávateľ pôsobí; len pri vzájomne dohodnutých a oboma stranami akceptovaných podmienkach možno očakávať ich korektné plnenie a dodržiavanie, keďže možno predpokladať, že sa najviac približujú „predstavám“ oboch sociálnych partnerov.</p> <p>Z uvedeného dôvodu navrhujeme, aby boli v Zákonníku práce ponechané tie ustanovenia, ktoré boli zavedené zákonom č. 257/2011 Z. z. a ktorých predmetom úpravy bola možnosť odchýlnej úpravy od Zákonníka práce v medziach (hraniciach) upravených Zákonníkom práce (t. j. ponechať § 231 ods. 2 a 3 Zákonníka práce v spojení s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, a to najmä v spojení § 45 ods. 5 a 6, § 62 ods. 9, § 63 ods. 3, § 97 ods. 12 a 141a ods. 1).</p>	
2.	<p><b>NB č. 2 a 3 - § 1 odsek 2 a 3</b></p> <p>Navrhujeme vypustiť novelizačné body 2 a 3. Odôvodnenie :</p> <p><b>Definícia závislej práce</b>, dohodnutá v roku 2007 všetkými sociálnymi partnermi, je z nášho pohľadu dobrou a praxou overenou hranicou medzi závislou prácou a podnikaním. Predkladateľ neuvádza prípady z aplikačnej praxe, ktoré by odôvodňovali zmenu ani judikáty, ktoré by zakladali potrebu novelizácie týchto ustanovení.</p>	Z

	<p>Máme za to, že definícia závislej práce by mala byť čo najpresnejšia a najjasnejšia, aby nedochádzalo k zásahom do práva na slobodu podnikania "vyrábaním" zamestnancov z donútenia.</p> <p>Za kľúčové definičné znaky závislej práce považujeme jej výkon na zodpovednosť zamestnávateľa, v jeho mene, na jeho náklady, jeho výrobnými prostriedkami, v ním určenom pracovnom čase. Ani jeden z týchto znakov v novo navrhovanej definícii nie je obsiahnutý.</p> <p>Z uvedených dôvodov žiadame vypustiť novelizačné body 2 a 3.</p> <p>Ako <b>kompromis</b> v porovnaní so stanoviskom v rámci MPK, navrhujeme vypustiť len novelizačný bod č. 2 – teda ponechať pôvodné/súčasnú znenie pozitívneho vymedzenia závislej práce, pri akceptovaní nového Ministerstvom navrhnutého znenia odseku 3.</p>	
3.	<p><b>NB č. 13 - § 41 ods. 6 písm. d)</b> <b>Predzmluvné vzťahy</b></p> <p>Navrhujeme NB vypustiť, nakoľko informácie o odborovej príslušnosti nemá zamestnávateľ právo požadovať podľa iných právnych predpisov resp. na základe nich nesmie zamestnanca diskriminovať (napr. § 13 ods. 2 Zákonníka práce, § 8 a 9 zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov, § 3 ods. 2 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a uvedenú otázku upravujú to aj predpisy Európskej únie). Upozorňujeme aj na absentujúcu právnu úpravu - zákon o odboroch, ktorý by vymedzil právne postavenie odborov, podmienky vzniku, a definíciu odborovej príslušnosti.</p>	O
4.	<p><b>NB č. 15 - V § 45 sa vypúšťajú odseky 5 a 6.</b> <b>Skúšobná doba</b></p> <p>Žiadame vypustiť NB a ponechať súčasné znenie § 45.</p> <p>Súčasná úprava pôsobí v prospech uzatvárania pracovných zmlúv na dobu neurčitú s dlhšou skúšobnou dobou na pozíciách, ktoré sú dohodnuté v kolektívnej zmluve v limitoch stanovených zákonom.</p> <p>Vypustenie týchto ustanovení by pôsobilo proti prehĺbeniu podnikového soc. dialógu a obojstranne zmysluplného kolektívneho vyjednávania.</p> <p>Vypustenie týchto ustanovení by tiež spôsobilo vyššiu motiváciu k uzatváraniu pracovných zmlúv na dobu určitú za účelom nahrádzania skúšobnej doby týmto spôsobom, v neprospech uzatvárania zmlúv na dobu neurčitú.</p>	Z
5.	<p><b>NB č. 17 a 18 k § 48</b> <b>Zmluvy na dobu určitú, reťazenie</b></p> <p>Žiadame vypustiť novelizačné body 17 a 18 k § 48.</p> <p>Zdôvodnenie : Súčasnú znenie ust. § 48 umožňuje v podmienkach vysokej nezamestnanosti na Slovensku zvýšiť flexibilitu pracovného pomeru pri zachovaní podmienky doložky č. 5 Smernice rady 1999/70/ES z 28. júna 1991 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP; a zvýšiť motiváciu zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta zatraktívením možnosti zamestnávať zamestnancov na dobu určitú, nakoľko podľa údajov z štatistického úradu Európskeho spoločenstva má Slovenská republika v porovnaní s inými krajinami Európskej únie takmer najmenší počet zamestnancov pracujúcich na dobu určitú.</p>	Z

<p>6.</p>	<p><b>NB č. 26, 27, 28 - k § 62 ods. 2,3,4 a 6</b>  <b>Výpovedná doba</b>          Žiadame vypustiť uvedené NB.</p> <p>Súčasnú právnu úpravu a jej kogentný charakter považujeme za vhodné riešenie otázky dĺžky výpovednej doby, zabezpečujúce potrebný stupeň právnej istoty účastníkov pracovnoprávných vzťahov.</p> <p>Máme za to, že v dôvodovej správe uvedené požiadavky Európskej sociálnej charty (revidovanej) v čl. 4 bod 4 na ustanovenie práva zamestnancov na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia pracovného pomeru, s tým, že dĺžka výpovednej doby musí byť primerane prispôbena dĺžke doby trvania pracovného pomeru, ako aj ustanovenia čl. 11 Dohovoru MOP č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa, kde sa ustanovuje, že zamestnanec, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na primeranú výpovednú dobu, sú naplnené dostatočne až nadštandardne už dnešnou právnou úpravou a nie sú dôvodom na zmenu.</p>	<p>Z</p>
<p>7.</p>	<p><b>NB č. 31 - § 63 ods. 1 písmeno a)</b>  <b>Výpoveď daná zamestnávateľom</b></p> <p>Nesúhlasíme s predloženým návrhom, v dôvodovej správe nezdôvodneným.          Súčasná formulácia je vyhovujúca.</p>	<p>O</p>
<p>8.</p>	<p><b>NB č. 32. k § 63 ods. 1 písm. d) tret'om bode</b></p> <p>Navrhujeme ponechať v súčasnosti platné znenie a nevypúšťať slová „osobitným predpisom alebo“, nakoľko vo vybraných profesiách sú požiadavky na výkon dohodnutej práce upravené nielen vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa, ale aj v množstve osobitných predpisov, tak rezortných, stavovských ako aj predpisoch Európskeho významu.</p> <p>Napr. na výkon práce bezpečnostného technika, technika požiarnej ochrany, na výkon rôznych revízijských technikov a pod. sa v osobitných predpisoch vyžaduje splnenie požiadaviek na osvedčenie, oprávnenie. Osobitnými predpismi je tiež stanovené, že na výkon povolania musí byť zamestnanec držiteľom preukazu a pod. Takýchto povolanií je v rezorte dopravy pomerne veľa a ak by bolo zo ZP vypustené slová „osobitným predpisom“ tak by zamestnávateľia museli vydať vnútorné predpisy, ktoré by obsahovali to isté čo obsahujú osobitné predpisy.</p> <p>Pokiaľ ide o nespĺňanie požiadaviek na riadny výkon dohodnutej práce vo vybraných profesiách, musí ísť o požiadavky, splnenie ktorých zamestnávateľ vyžaduje od zamestnanca v súvislosti s výkonom jeho konkrétnej práce pridelenej mu podľa pracovnej zmluvy alebo vyplývajúce z jeho funkcie upravené vo vnútorných a osobitných predpisoch, aj keď inak spĺňa kvalifikačné predpoklady, napr. úplné stredoškolské vzdelanie, ktoré sú predpokladom na výkon dohodnutej práce (63 ods. 1 písm. d tretí bod).</p> <p>NB žiadame z návrhu vypustiť aj preto, lebo nie je možné súhlasiť s odôvodnením uvedeným v osobitnej časti dôvodovej správy k bodom 25 až 29, podľa ktorého „v § 63 ods. 1 písm. d) tret'om bode sa vypúšťajú slová „osobitným predpisom“ z dôvodu, že uvedený text je zmätočný a nie je v súlade s pracovnoprávnou teóriou.“. Podľa platného právneho stavu požiadavky na riadny výkon práce môžu byť určené nie len vo vnútornom predpise zamestnávateľa, ale aj v osobitných predpisoch (najmä požiadavky na zdravotnú spôsobilosť a na odbornú spôsobilosť). Ak dôjde k vypusteniu slov „osobitným predpisom alebo“ nebude možné zo strany zamestnávateľa skončiť pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon práce, ak súčasne zamestnávateľ nevydá vnútorný predpis, v ktorom takéto požiadavky určí. Ak však zamestnávateľ nechce určiť iné požiadavky na riadny výkon práce pre daný druh práce ako sú tie, ktoré vyplývajú z osobitného predpisu, podľa platného stavu nemusí vydávať vnútorný predpis na ich určenie a súčasne platné znenie Zákonníka práce mu umožňuje skončiť pracovný pomer so zamestnancom, pretože je daný zákonný výpovedný dôvod; po prijatí navrhovaného vypustenia slov „osobitným predpisom alebo“, bude zamestnávateľ nútený vydať</p>	<p>Z</p>

	vnútorný predpis, v ktorom by len „opísal“ požiadavky na riadny výkon práce určené v osobitnom predpise, aby „získal“ výpovedný dôvod. Takéto konanie zamestnávateľa by bolo z právneho hľadiska redundantné, a preto navrhovanú úpravu považuje za nesprávnu a jej odôvodnenie za nedostatočné.	
9.	<p><b>NB č. 34 .. v § 63 odsek 3.</b></p> <p>Navrhujeme vypustiť uvedený NB.  Odôvodnenie :  Súčasnú znenie, umožňujúce i dohodnutie „vylúčenia plnenia tejto povinnosti“ v kolektívnej zmluve, považujeme za vyhovujúce a podporujúce obojstranne zmysluplné kolektívne vyjednávanie.</p>	Z
10.	<p><b>NB č. 35 .. v § 64 odsek 3, písm. a)</b>  <b>Zákaz výpovede</b></p> <p>Navrhujeme vypustiť uvedený NB.  Odôvodnenie :  Úpravou ust. § 63 ods. 1 písm. a) sa skutková podstata rozčlenila do dvoch bodov a v NB č. 35 sa navrhuje bez uvedenia dôvodu vziať výnimku zo zákazu výpovede len na prvý bod (zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti) nie na druhý bod (premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti)</p>	Z
11.	<p><b>NB č. 37 .. v § 73 odsek 3</b>  <b>Hromadné prepúšťanie</b></p> <p>Navrhujeme vypustiť uvedený NB.  Odôvodnenie :</p> <p>V priebehu pripomienkového konania sa do návrhu dostala dikcia stanovujúca zamestnávateľovi povinnosť predkladať okrem údajov stanovených v § 73 ods. 2 Zákonníka práce aj informáciu obsahujúcu mená, priezviská a trvalé bydlisko zamestnancov s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer.</p> <p>Sme toho názoru, že ide o povinnosť ktorá je v rozpore s so smernicou 95/46/ES, nakoľko takýmto spôsobom dochádza k sprístupneniu a zverejneniu osobných údajov zástupcom zamestnancov nad rámec nevyhnutného rozsahu aj keď rozsah týchto údajov bude stanovený zákonom. Takto stanovený rozsah negatívne ovplyvní ochranu osobných údajov. Nevidíme jeden dôvod na to, aby takýmito údajmi disponovala odborová organizácia. V zmysle judikátov výber nadbytočného zamestnanca je na zamestnávateľovi a odborová organizácia nemôže v rámci prerokovania ovplyvniť tento výber. Môže ovplyvniť kritériá na výber, ale nie výber nadbytočného zamestnanca.</p> <p>Na základe praktických skúseností vieme, že odborová organizácia tento zoznam sprístupňuje a vnáša medzi zamestnancov atmosféru negatívne ovplyvňujúcu pracovné prostredie skôr, ako je to nevyhnutné. V niektorých prípadoch dochádza aj k zmene osoby alebo vôbec nedochádza k realizácii organizačnej zmeny avšak osobné údaje sú k dispozícii odborovej organizácii, ktorá nemôže urobiť nič v prospech tohto zamestnanca, len vnieť osobnú a pracovnú nespokojnosť.</p> <p>Zamestnávateľia majú aj negatívne skúsenosti s plnením úloh úradov práce po poskytnutí týchto údajov, kedy všetci zamestnanci sú zo strany týchto úradov „riešení“ až vtedy, ak sa zaevidujú ako uchádzači o zamestnanie, vôbec nie v čase hlásenia o hromadnom prepúšťaní zamestnávateľmi. I napriek tomu, že požiadavka na tieto údaje nie je v teraz platnom ZP, úrady</p>	Z

	práce tieto údaje požadujú, avšak neexistuje v teraz platných tlačivách vzor, ktorý by umožňoval zamestnávateľovi nahlásiť zmenu v poskytnutých údajoch.	
12.	<p><b>NB č. 42. Za § 73 sa vkladá § 74</b>  <b>Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru</b></p> <p>Uvedený NB žiadame z návrhu vypustiť.</p> <p>Odôvodnenie :  Podľa § 11 Občianskeho zákonníka má fyzická osoba právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy. Právom na ochranu osobnosti je Ústavným právom.  Predmetom práva na ochranu cti a dôstojnosti tak, ako je to zvýraznené v dikcii zákona a ako to vyplýva aj z dôvodovej správy je česť občana v jeho rozmanitých spoločenských vzťahoch. Podľa stanoviska súdnej praxe predmetom ochrany občana je aj jeho česť v odborných kruhoch, v ktorých je známy svojou prácou a činnosťou.  Ak došlo k neoprávnenému zásahu do cti a dôstojnosti fyzickej osoby, dotknutá osoba môže uplatniť právne prostriedky ochrany. K zásahu do cti a dôstojnosti môže dôjsť rôznym konaním či prejavmi. Podľa právnej praxe vždy treba skúmať okolnosti za ktorých ku zásahu došlo. Niekedy aj upozornenie na nedostatky či chyby, ktoré boli prednesené v nevhodnej forme s určitou publicitou, môžu byť objektívne spôsobilé privodiť ujmu.  Za neoprávnený zásah možno považovať aj pravdivé tvrdenie, ak je spôsobilé ohroziť vážnosť osoby, (napr. výkon práce pod vplyvom alkoholu atď.), alebo týkajúcu sa intímnej sféry fyzickej osoby, čo je zároveň aj zásah do súkromia.  Právo na súkromie spočíva v práve fyzickej osoby rozhodnúť podľa vlastného uváženia, či a v akom rozsahu majú byť skutočnosti z jeho života prístupné iným.</p> <p>Zároveň poukazujeme na v návrhu nelogicky rovnaké nastavenie lehoty na preukovanie pri tak rôznych situáciách a právnych nástrojoch akými sú je výpoveď a okamžité skončenie PP. Z povahy i názvu inštitútu okamžitého skončenia PP vyplýva nemožnosť viazať účinnosť skončenia PP na prerokovanie, dokonca v 10 dňovej lehote.</p> <p><b>Z uvedených dôvodov žiadame NB z návrhu vypustiť, hoci pozitívne vnímame posun v prestavbe tohto návrhu, ktorý nastal počas rokovania pracovnej skupiny, naše výhrady, najmä pokiaľ ide o lehotu na prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretrvávajú.</b></p>	Z
13.	<p><b>NB č. 43 a 44 : V § 76 nové znenie odsekov 1 a 2 + vypustenie odseku 3</b>  <b>Odstupné</b></p> <p>Uvedené novelizačné body žiadame z návrhu vypustiť.</p> <p>Odôvodnenie :  Zásadne nesúhlasíme s návrhom na opätovné zavedenie povinného súbehu odstupného a výpovednej lehoty, navrhujeme ponechať súčasný stav;</p> <p>V kontexte ostatných vládnych návrhov na konsolidáciu verejných financií (zvýšenie odvodových stropov, odvody z dohôd o mimopracovnej činnosti, zvýšenie daňového zaťaženia firiem atď.) ide o ďalšie neúmerne finančné zaťaženie zamestnávateľov, ktoré ohrozuje nielen ich potenciál rozvoja, ale i existencie a teda priamo negatívne vplýva na udržanie zamestnanosti.</p> <p>Navrhujeme teda ponechať v súčasnosti účinné znenie Zákonníka práce a opäť nepristúpiť k súbehu výpovednej doby a odstupného, ako tomu bolo v Zákonníku práce v znení účinnom do 31. augusta 2011. Nakoľko ustanovenie kladie neprimeranú finančnú záťaž na zamestnávateľov, s</p>	Z



	<p>ktorou musia počítať pri plánovaní počtu svojich zamestnancov pre budúce obdobia. Návrat k súbehu odstupného a odchodného v tomto ekonomicky ťažkom období, bude mať negatívny dopad nielen na zvyšovanie alebo zabezpečovanie efektívnosti práce zamestnávateľa, ale predovšetkým jeho rozhodnutie zvyšovať stavy zamestnancov a následne veľmi nepriaznivý dopad na v súčasnosti nie veľmi pružný trh práce. V tejto súvislosti je dôležité sa snažiť o zvyšovanie flexibility pracovnoprávných vzťahov a nie naopak.</p> <p>Podľa platného znenia čl. 12 ods. 1 Dohovoru pracovník, ktorého zamestnanie bolo skončené, má právo v súlade s vnútroštátnym právom a praxou na</p> <p>a) odstupné alebo iné odchodné dávky, ktorých výška sa určí okrem iného s ohľadom na dĺžku zamestnania a výšku mzdy a ktoré vypláca priamo zamestnávateľ alebo sa vyplácajú prostredníctvom fondu, ktorý sa vytvoril z príspevkov zamestnávateľov, alebo</p> <p>b) dávky z poistenia pre prípad nezamestnanosti alebo pomoci nezamestnaným alebo iné formy sociálneho zabezpečenia také, ako sú dávky v starobnom veku alebo v invalidite, podľa bežných podmienok, na základe ktorých sa tieto dávky poskytujú, alebo</p> <p>c) kombináciu takého odstupného a dávok.</p> <p>Z citovaného ustanovenia Dohovoru vyplýva, že odstupné nie je obligatórnym nárokom zamestnanca pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Ide len o jednu z možností, ktorá má byť zavedená právnym poriadkom štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohodou. Aj keď Dohovor umožňuje súbeh odstupného vyplácaného zamestnávateľom a dávok z poistenia pre prípad nezamestnanosti, sme toho názoru, že v súčasnosti platný stav (t. j. vylúčenie súbehu odstupného a výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou s oprávneným zamestnanca požadovať skončenie pracovného pomeru dohodou, ktorému je zamestnávateľ povinný vyhovieť, ak zamestnanec požiadavku na skončenie pracovného pomeru dohodou uplatní pred začatím plynutia výpovednej doby), je akceptovateľné a kompromisné riešenie, tak pre zamestnávateľov, ako aj pre zamestnancov. Slovenská republika má vybudovaný systém sociálneho zabezpečenia, do ktorého prispieva tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec, a ktorého súčasťou je aj poistenie pre prípad nezamestnanosti, resp. má vybudovaný aj systém sociálnych dávok, ak nie sú splnené podmienky pre priznanie dávok v nezamestnanosti. Vzhľadom na uvedené možno konštatovať, že niet osobitného dôvodu na to, aby zamestnávateľ „zastupoval“ úlohy štátu a jeho sociálneho systému vo vyššom rozsahu, ako je nevyhnutné.</p>	
14.	<p><b>NB č. 47 : nové znenie v § 79 odsek 2</b>  <b>Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru</b></p> <p>Novelizačný bod žiadame z návrhu vypustiť. Navrhujeme ponechať v súčasnosti účinnú právnu úpravu § 79 ods. 2.</p> <p>Odôvodnenie :</p> <p>Celkový čas, za ktorý zamestnancovi patrí náhrada mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru v rozsahu 9 mesiacov je primeraný a spravodlivý a zvyšuje ochranu strán v súdnom konaní.</p> <p>Dôrazne poukazujeme na skutočnosť, že zamestnávateľ nevie a ani nemôže nijak ovplyvňovať dĺžku súdneho konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, pričom dĺžka súdneho konania závisí od rozsahu vykonaných dôkazov a počtu nariadených pojednávaní potrebných na rozhodnutie vo veci samej.</p> <p>Navrhované znenie vytvára priestor pre priznanie náhrady mzdy v neobmedzenom rozsahu, aj keď čiastočne limituje rozsah náhrady mzdy tým, že zamestnávateľovi dáva možnosť požiadať súd o zníženie alebo nepriznanie náhrady v prípade ak celkový čas za ktorý sa má náhrada poskytnúť presahuje 12 mesiacov.</p> <p>Takéto limitovanie je však možné iba na žiadosť zamestnávateľa v súdnom konaní a to len za čas presahujúci 12 mesiacov, pričom navrhovaná úprava ponecháva na úvahu súdu, rozhodnutie o povinnosti nahradiť mzdu zamestnávateľom a možnosť znížiť náhradu, prípadne náhradu zamestnancovi vôbec nepriznať. V prípade, že by zamestnávateľ nepožiadaval súd o zníženie</p>	Z

	<p>prípadne nepriznanie náhrady mzdy, ktorá presahuje 12 mesiacov je súd povinný priznať náhradu mzdy za celý čas od neplatnej výpovede až po rozhodnutie vo veci samej.</p> <p>Sme toho názoru, že aj odôvodnenie uvedené v osobitnej časti dôvodovej správy k tomuto bodu je svojim obsahom zavádzajúce, pretože platné znenie čl. 10 Dohovoru neupravuje žiadnu dobu, za ktorú má byť poskytnutá náhrada mzdy. Navrhovanú lehotu 12 mesiacov je možné považovať za neprimerane dlhú, a to aj s ohľadom na priemernú dĺžku súdneho konania v Slovenskej republike, kedy by bol zamestnávateľ „postihovaný“ za to, že súdne konanie (bez jeho zavinenia) trvalo neprimerane dlhú dobu, za ktorú by musel dodatočne zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy bez toho, aby zamestnanec vykonal pre zamestnávateľa akúkoľvek prácu.</p> <p>Napriek tomu, že sa návrh zmiernil doplnením vety „Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.“, zotrvávame na stanovisku vypustiť novelizačný bod.</p>	
15.	<p><b>NB č. 51, k § 85a ods. 1</b> <b>Pracovný čas</b></p> <p>NB odporúčame vypustiť, nakoľko do predmetnej skupiny zamestnancov patria vrcholoví manažéri, ktorých pracovný výkon priamo súvisí s tvorbou a udrжанím pracovných miest. Poukazujeme i na skutočnosť, že podmienkou aplikácie je súhlas zamestnanca.</p> <p>Odôvodnenie: Obmedzenie pracovného času pre manažérov zdôvodnené Dohovorom MOP o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch č. 1 z roku 1919 je</p> <p>a) absolútne nedostačujúce pretože tento dohovor a) sa vzťahuje iba na priemyslové podniky ako sú definované v Dohovore.</p> <p>b) nevzťahuje sa na vedúcich zamestnancov, vid'. článok 2 Dohovoru (“the provisions of this Convention shall not apply to persons holding positions of supervision or management, nor to persons employed in a confidential capacity”)</p> <p>Súčasnú znenie je plne v súlade s čl. 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a za podmienok ustanovených v tomto článku smernice, je možné zaviesť aj u vedúcich zamestnancov možnosť dohodnúť priemerný týždenný pracovný čas, pozostávajúci z ustanoveného týždenného pracovného času, práce nadčas a z neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku, v rozsahu najviac 56 hodín týždenne v priemere. Tiež v súlade s vyššie uvedenou smernicou má zamestnanec právo vypovedať dohodu o dlhšom pracovnom čase, pretože ide o jeho slobodnú vôľu pracovať viac ako 48 hodín týždenne v priemere. Zamestnanec má tiež právo odvolať svoj súhlas</p>	Z
16.	<p><b>NB č. 53, k § 86 ods. 2</b> <b>Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času</b></p> <p>NB odporúčame vypustiť a ponechať pôvodné znenie, z dôvodu potreby vyššej flexibility pracovnoprávných vzťahov.</p>	O
17.	<p><b>NB č. 54, k § 87 ods. 2</b> <b>Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času</b></p> <p>Navrhujeme zväžiť zmenu znenia § 87 ods. 2 na nasledovné:</p> <p>Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, 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. Ak u zamestnávateľa</p>	Z

	<p>nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ môže po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie nie dlhšie ako šesť mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.</p> <p>Odôvodnenie: Navrhované znenie zachová flexibilitu zamestnávateľov rozvrhovať nerovnomerne pracovný čas a zároveň uvedie ustanovenie do súladu s ustanoveniami smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, podľa ktorých sa referenčné obdobie 12 mesiacov vzťahuje výlučne na odchýlku prijatú prostredníctvom dohôd zo zástupcami zamestnancov.</p>	
<p><b>18.</b></p>	<p><b>NB č. 57. V § 88 ods. 1</b> <b>Pružný pracovný čas</b></p> <p>NB odporúčame vypustiť a ponechať pôvodné znenie, nakoľko máme zato, že zavedenie pružného pracovného času je tak v záujme zamestnanca ako aj zamestnávateľa, preto navrhujeme ponechať „prerokovanie“.</p> <p>Odôvodnenie: Ide o obmedzenie flexibility zavedenia povinnosti dohodnúť pružný pracovný čas. Podľa výkladovej praxe ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a inšpektorátov práce v prípadoch, keď Zákonník práce vyžaduje na odchýlenie sa od všeobecného ustanovenia o pracovných podmienkach dohodu so zástupcami zamestnancov, nemôže zamestnávateľ, u ktorého zástupcovia zamestnancov nepôsobia, aplikovať takéto oprávnenie ani túto dohodu nahradiť dohodou so zamestnancom (rovnako to platí napr. pre pripomienku k § 142a (flexikonto) a tiež to platí pre § 87a (konto pracovného času), v ktorých zákonník práce tiež vyžaduje (alebo po novele má vyžadovať) dohodu so zástupcami zamestnancov.</p> <p>(Otázkou je či bude pre aplikačnú prax riešením zavedenie navrhovaných ustanovení § 12)</p> <p>Potreba dohody so zástupcami zamestnancov pre zavedenie pružného pracovného času by mala významný negatívny vplyv na zamestnávateľov aj zamestnancov, keďže</p> <p>a) zamestnávateľ by nemohol dohodnúť pružný pracovný čas ani v prípade, že mu to sám zamestnanec navrhne (napríklad žena, ktorá sa stará o dieťa/deti), pokiaľ nedosiahol dohodu so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, by nemohol návrhu zamestnanca vyhovieť vôbec.</p> <p>b) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, navrhovaná zmena právnej úpravy pri aplikácii doterajších výkladových pravidiel znemožní zavedenie pružného pracovného času takýmto zamestnávateľom.</p> <p>To znamená, okrem iného, značnú nevýhodu pre nových zamestnávateľov, ktorí nemajú ešte sformované vnútorné štruktúry a nepôsobia u nich zástupcovia zamestnancov.</p> <p>Ak takýto zamestnávateľ nemá možnosť ani len dohodnúť so zamestnancom niektoré úpravy a flexibility pracovného času, potom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- je v konkurenčnej nevýhode pokiaľ ide o efektivitu práce a jej náklady oproti existujúcim zamestnávateľom, u ktorých zástupcovia zamestnancov už pôsobia. To najmä odradí nových zamestnávateľov od vstupu na trh v Slovenskej republike, pretože je automaticky nižšia ich konkurencieschopnosť oproti existujúcim spoločnostiam, keďže by nemohli pri rozbehu prevádzky aplikovať ustanovenia umožňujúce flexibilitu pracovného času;</li> <li>- nemá možnosť ponúknuť zamestnancom ústretové podmienky a flexibilný pracovný čas, ani v prípade, že to požadujú. Nemožnosť uspokojiť požiadavky zamestnancov na flexibilný - napríklad pružný- pracovný čas se dotkne hlavne sofistikovanej a kvalifikovanej pracovnej sily či vedúcich zamestnancov. Navyiac zamedzí vstupu žien, pre ktoré je flexibilný pracovný čas nevyhnutnou podmienkou pre možnosť sa zamestnať, vstúpiť na trh práce, hoci Slovensko je v EU dlhodobo kritizované za nízku zamestnanosť žien.</li> </ul> <p>Okrem toho, zmena podmienok, za ktorých možno zaviesť pružný pracovný čas pri absencii osobitných prechodných ustanovení v novele zákonníka práce spôsobí právnu neistotu, či je</p>	<p><b>Z</b></p>

	možné naďalej aplikovať pružný pracovný čas, ktorý zamestnávateľ zaviedol pred účinnosťou novely zákona, za podmienok platných v tom čase.	
19.	<p><b>§ 90 ods. 8 (nad rámec návrhu)</b> <b>Začiatok a koniec pracovného času</b></p> <p>Platné znenie neumožňuje rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe s výnimkou, ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak. Tak sa znemožňuje zaviesť permanentnú nočnú zmenu ako samostatnú tretiu zmenu, ktorá sa nestrieda s rannou a popoludňajšou zmenou, hoci neexistuje žiadna štúdia, ktorá by potvrdzovala nepriaznivý účinok tohto typu zmenovosti na ľudský organizmus a zamestnanec by permanentnú nočnú zmenu sám požadoval. Lekári hovoria skôr o nepriaznivom účinku v prípade striedania zmien. Na odstránenie prípadného rozporu so smernicou 2003/88/ES navrhujeme zavedenie zmluvnej voľnosti v otázke výberu nočnej zmeny umožnením dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.</p>	O
20.	<p><b>NB č. 62. nový § 96b</b> <b>Náhrada za stratu času</b></p> <p>Navrhujeme NB vypustiť a ponechať súčasné znenie.</p> <p>Pri uplatnení navrhovanej zmeny by sa neúmerne zvyšovali náklady na prácu alebo riziko ohrozenia plynulosti prevádzky</p>	Z
21.	<p><b>NB č. 63. V § 97 ods. 5</b> <b>Práca nadčas</b></p> <p>Navrhujeme NB vypustiť a ponechať súčasné znenie.</p> <p>Pri uplatnení navrhovanej zmeny by sa len zbytočne zvýšil rozsah administratívnej práce spojenej s dohodami o práci nadčas v prípade potreby nadčas. práce.</p>	Z
22.	<p><b>NB č. 65, § 97 ods. 12</b></p> <p>Odporúčame vypustiť NB a ponechať súčasné znenie, z dôvodu potreby prehlbovania sociálneho dialógu cez kolektívne vyjednávanie. V dôvodovej správe sa uvádza, že navrhovaným vypustením odseku 12 sa zruší možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve, že zamestnávateľ môže nariadiť alebo dohodnúť rozsah práce nadčas nad limit ustanovený v Zákonníku práce, čím sa ruší možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve úpravu, ktorá je pre zamestnanca nevýhodnejšia ako ustanovuje tento zákon.</p> <p>Máme zato, že nemožno generálne hovoriť o nevýhodnejšej úprave pre zamestnanca. V kolektívnej zmluve môže byť napr. dohodnuté, že za prácu nadčas nad základný limit bude zamestnancom vyplácaný vyšší príplatok, čo môžu zamestnanci považovať naopak za výhodnejšiu úpravu.</p>	Z
23.	<p><b>NB č. 70, k § 113 ods. 2</b> <b>Dovolenka</b></p> <p>NB žiadame vypustiť a ponechať pôvodné znenie, z dôvodov :</p> <p>V súvislosti s čerpaním dovolenky Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť určiť čerpanie dovolenky zamestnancom, ak majú na dovolenku nárok a ak určení čerpania dovolenky</p>	O

	<p>nebránia prekážky v práci.</p> <p>Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku, pretože zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.</p> <p>Ustanovenie Zákonníka práce síce upravuje povinnosť zamestnávateľa určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, ako aj povinnosť poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby si ju vyčerpal najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka, avšak neposkytuje žiadne nástroje túto povinnosť od zamestnávateľa vynútiť, v prípade jej porušenie.</p> <p>Máme za to, že síce navrhovanou úpravou má zákonodarca záujem zabrániť porušovaniu povinnosti zamestnávateľa určiť čerpanie dovolenky, avšak podľa nášho názoru ustanovenie v požadovanej miere nesplní zámer zákonodarcu predchádzať porušovaniu povinnosti určiť čerpanie dovolenky.</p> <p>Navrhované oprávnenie zamestnanca určiť si čerpanie dovolenky (§ 113 ods. 2 Zákonníka práce) považujeme za možný zdroj zvýšených konfliktov medzi zamestnávateľom a zamestnancom s rizikom vzniku škody na strane zamestnávateľa, za ktorej spôsobenie by mohol niesť zodpovednosť (aj) zamestnanec, ktorý čerpal dovolenku napriek výslovnému upozorneniu zamestnávateľa, že jej čerpanie v období určenom zamestnancom je nevhodné vzhľadom na povahu práce zamestnanca, resp. záujmy a potreby zamestnávateľa. Navrhujeme vypustiť toto ustanovenie z novely Zákonníka práce bez náhrady.</p> <p>Z uvedených dôvodov navrhujeme ustanovenie § 113 ods. 2 ponechať bez zmien a neupravovať možnosť určovania čerpania dovolenky zamestnancom.</p>	
24.	<p><b>NB č. 72. V § 121 odsek 2</b> <b>Mzda za prácu nadčas</b></p> <p>Navrhujeme NB vypustiť a ponechať súčasné znenie.</p> <p>Návrh eliminuje rozsah predmetu kolektívneho vyjednávania a zužuje okruh činností, s ktorými je možné dohodnúť zahrnutie určeného objemu nadčasov do výšky mzdy.</p>	<b>Z</b>
25.	<p><b>NB č. 73, k § 121 ods. 4</b></p> <p>Možnosti zamestnávateľa, resp. objektívne okolnosti často neumožňujú poskytnúť pracovné voľno v lehote do 4 mesiacov, navrhujeme preto ponechať doterajšiu právnu úpravu v platnosti a tento novelizačný bod vypustiť.</p> <p>Objektívne okolnosti niekedy neumožňujú poskytnúť pracovné voľno v lehote do štyroch mesiacov, navrhujeme preto ponechať doterajšiu právnu úpravu v platnosti a tento novelizačný bod vypustiť. Prijatie tohto novelizačného bodu by navyše mohlo mať za následok neúmerne zvyšovanie nákladov na prácu alebo riziko ohrozenia plynulosti prevádzky</p>	<b>Z</b>
26.	<p><b>NB č. 78, § 133 odsek 3</b> <b>Normovanie práce</b></p> <p>NB žiadame vypustiť a ponechať pôvodnú/súčasnú právnu úpravu.</p> <p>Normovanie práce patrí medzi kľúčové nástroje riadenia podnikov, organizácií.</p> <p>Z tohto dôvodu je potrebné ponechať zamestnávateľom možnosť pružne zavádzať a meniť normy spotreby práce.</p> <p>Povinnosť prerokovať novinky alebo zmeny v tejto súvislosti postačuje, pričom zástupcovia zamestnancov majú možnosť kontroly vplyvu zmien na BOZP a inšpekcia práce možnosť</p>	<b>Z</b>

	preskúmania súladu s príslušnými normami. Správne a včasné zmeny v tejto oblasti úzko súvisia s kokurencieschopnosťou, výkonnosťou a prežitím/uplatnením firiem na trhu, preto považujeme za žiaduce a potrebné zachovanie súčasnej právnej úpravy.	
27.	<p><b>NB č. 90 a 91, k § 223</b>  <b>Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru</b></p> <p>NB žiadame vypustiť a ponechať pôvodné znenie, nakoľko nepovažujeme za vhodné zvyšovať rozsah ochrany tzv. „dohodárov“ nad rámec súčasného stavu. Samotné zavedenie paušálneho „zodvodnenia“ dohodárov bez ohľadu na to, či ide o osobu majúcu už pracovný pomer so sociálnym zabezpečením, spôsobí elimináciu využívania tohto nástroja, čo v praxi bude znamenať zníženie príjmov občanov a zvýšenie nákladov firiem. Zároveň sa mnohým občanov zhorší sociálny status a kvalita života, nakoľko buď celkom prídu o možnosť privyrobiť si k svojej mzde z pracovného pomeru alebo sa im razantne znížia čisté príjmy.</p> <p>Máme za to, že tento nástroj má svoje miesto v Zákonníku práce a je potrebné sa zamerať na jeho využívanie na účel, na ktorý je určený, nie na jeho postupnú likvidáciu.</p>	Z
28.	<p><b>NB č. 92, k § 229 odsek 7</b>  <b>Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy</b></p> <p>Navrhujeme vypustiť NB a ponechať súčasné znenie, nakoľko by sa uplatnením predloženého návrhu eliminovali, obmedzovali firmy/organizácie - zamestnávateľa - kde nepôsobia odborové organizácie, ale zamestnanecké rady, ktoré by už ďalej nemohli spolurozhodovať, pričom sa navrhuje viacero ustanovení s nahradením prerokovania dohodou, teda spolurozhodovaním. V praxi by tak napr. flexikonto, resp. konto pč, v prípade, že prejde jeho navrhovaná zmena, nemohli používať vo firmách so zamestnaneckou radou, čo by bol nevhodný zásah do flexibility týchto firiem a pokrivenie podnikateľského prostredia v rovnosti podmienok. Považujeme to i za bezdôvodnú diskrimináciu zamestnaneckých rád a zvýhodňovanie odborových organizácií ako formy zastúpenia zamestnancov.</p>	Z
29.	<p><b>NB č. 93, k § 230 (vypúšťa sa odsek 3)</b>  <b>Odborová organizácia</b></p> <p>NB žiadame vypustiť pri ponechaní súčasného (alebo v zmysle odôvodnenia upraveného) znenia.</p> <p>Odôvodnenie :</p> <p>Vo väzbe na odôvodnenie vypustenia § 230 ods. 3 Zákonníka práce odkazom na čl. 36 písm. g), 37 ods. 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky a Dohovor č. 87 MOP o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovor č. 98 MOP o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, konštatujeme, že predmetné ustanovenie Zákonníka práce nebude spôsobovať obmedzovanie slobody združovania sa, a to ani v odborových organizáciách. Máme za to, že je možné technicky tento proces zvládnuť tak, aby súvisiace práva občanov (združených v odboroch) garantované Ústavou neboli dotknuté. Potvrdenie o tom, že potrebná hranica reprezentatívnosti je splnená môže, na základe preskúmania podkladov, vydávať nezávislá autorita – súd, notár, inšpektorát práce, úrad práce alebo rozhodca či sprostredkovateľ ...</p>	Z
30.	<p><b>NB č. 94, k § 230 (vypúšťajú sa slová „po dohode so zástupcami zamestnancov v novom odseku 3)</b>  NB žiadame vypustiť.</p> <p>Odôvodnenie :</p> <p>Navrhuje sa zúžiť rozsah podmienok pre vstup osoby, ktorá nie je zamestnancom, do priestorov</p>	Z

	<p>zamestnávateľa (nehnutelnosť v súkromnom vlastníctve), a to <u>vypustením dohody so zástupcami zamestnancov</u>. Návrh nebol predmetom rokovania pracovnej skupiny, nebol v pôvodnom materiáli na MPK, a nie je ani náležite zdôvodnený. Nevidíme dôvod navrhovanej zmeny. Upozorňujeme tiež že ide o inštitút zasahujúci do základných ľudských práv (ochrana majetku), preto nepovažujeme za vhodné zužovanie podmienok jeho výkonu.</p>	
31.	<p><b>NB č. 95, k § 231 (vypúšťajú sa odseky 2 a 3)</b> Nesúhlasíme s návrhom, požadujeme NB vypustiť a ponechať súčasné znenie.</p> <p>Odôvodnenie: Podľa predkladacej správy „Cieľom návrhu zákona je presadzovanie rovnováhy uplatňovania práv a im korešpondujúcich povinností medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ako aj vytváranie dôstojných pracovných podmienok s osobitným dôrazom na prerokovanie týchto podmienok so sociálnymi partnermi. Návrh zákona predpokladá prehĺbenie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zástupcami zamestnancov.“.</p> <p>Sme toho názoru, že predložený návrh novely Zákonníka práce je v rozpore s cieľom deklarovaným v predkladacej správe, ako aj vo všeobecnej časti dôvodovej správy, pretože predložená novela Zákonníka práce vypúšťa (v plnom rozsahu a bez náhrady) viaceré ustanovenia Zákonníka práce zavedené zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorých predmetom úpravy bolo rozšírenie okruhu kolektívneho vyjednávanía aj na iné oblasti, ako sú mzdové náležitosti, a to v prospech zamestnanca i zamestnávateľa.</p> <p>Ak skutočne má zákonodarca záujem vytvoriť priaznivé právne a legislatívne prostredie pre kolektívne vyjednávanie a „pre prehĺbovanie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zástupcami zamestnancov“, potom jeho snahou by malo byť vytvorenie takého právneho rámca, ktorý sociálnym partnerom umožní (v rámci rešpektovania a dodržiavania hraníc vyplývajúcich z medzinárodných dohôd, ktorými je Slovenská republika viazaná, ako aj práva Európskej únie) dohodnúť v rámci kolektívneho vyjednávanía alebo aj mimo neho, čo najširší okruh pracovných podmienok tak, aby rešpektovali osobitosti daného zamestnávateľa, predmet jeho činnosti a obchodné prostredie, v ktorom zamestnávateľ pôsobí; len pri vzájomne dohodnutých a oboma stranami akceptovaných podmienkach možno očakávať ich korektné plnenie a dodržiavanie, keďže možno predpokladať, že sa najviac približujú „predstavám“ oboch sociálnych partnerov.</p> <p>Z uvedeného dôvodu navrhujeme, aby boli v Zákonníku práce ponechané tie ustanovenia, ktoré boli zavedené zákonom č. 257/2011 Z. z. a ktorých predmetom úpravy bola možnosť odchýlnej úpravy od Zákonníka práce v medziach (hraniciach) upravených Zákonníkom práce (t. j. ponechať § 231 ods. 2 a 3 Zákonníka práce v spojení s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, a to najmä v spojení § 45 ods. 5 a 6, § 62 ods. 9, § 63 ods. 3, § 97 ods. 12 a 141a ods. 1).</p>	Z
32.	<p><b>NB č. 101 a 102, k ust. § 240</b> <b>Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana</b></p> <p>Novelizované body požadujeme vypustiť a ponechať pôvodné znenie.</p> <p>Zdôvodnenie : Súčasná právna úprava rieši uvoľňovanie výlučne na základe dohody a lepšie tak reflektuje na požiadavku vytvoriť priaznivé právne a legislatívne prostredie pre kolektívne vyjednávanie a „pre prehĺbovanie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zástupcami zamestnancov.“ Zo zákona stanovené minimálne limity rozsahu pracovného voľna s náhradou mzdy pre</p>	Z

	<p>funkcionárov odborov, resp. zástupcov zamestnancov neprispievajú k zvýšeniu kvality vzťahov v rámci sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zástupcami zamestnancov. Dokonca môžu byť pre zástupcov zamestnancov kontraproduktívne, nakoľko by si v mnohých prípadoch mohli vyrokovať viac, no zamestnávateľ sa bude držať zákonnej min. hranice.</p> <p>V súvislosti s návrhom odborových organizácií upozorňujeme na tú skutočnosť, že poskytnutie pracovného voľna v rozsahu 15 minút mesačne na každého zamestnanca zamestnávateľa by predstavovalo pri 500 zamestnancoch čas na uvoľnenie - 125 hodín z priemerného mesačného fondu pracovného času 174 hodín. Pri počte zamestnancov 1000 by išlo o 250 hodín na uvoľnenie z priemerného mesačného fondu pracovného času. U väčšiny zamestnávateľov bude poskytovanie voľna spôsobovať prevádzkové problémy, nakoľko nie je možné napríklad vodiča, predavača alebo lekára, prípadne zdravotnú sestru, ktorá má úväzok spojený s poskytovaním určitých služieb, uvoľňovať na výkon činnosti v odboroch, pretože by išlo prakticky o pracovný úväzok na kratší pracovný čas. Pravdepodobne bude v zákone potrebné upraviť, tak, ako je to napríklad pri vypočítavaní percentuálneho podielu občanov so zdravotným postihnutím, zaokrúhľovanie nárokovateľnosti tohto pracovného voľna smerom nadol alebo nahor. Ďalšou alternatívou môže byť poskytnutie finančnej kompenzácie v rozsahu pracovného voľna tam, kde nedošlo k dohode a zároveň rozsah poskytnutého pracovného voľna nie je v rozsahu priemerného mesačného fondu pracovného času uvoľňovaného zamestnanca.</p> <p>Tak isto dávame na zváženie poskytovanie pracovného voľna v prípade, ak u zamestnávateľa pôsobia viaceré odborové organizácie. V tomto prípade by podľa nášho názoru malo byť „nárokové“ pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne úmerne rozdelené medzi všetky tieto odborové organizácie, inak by spôsobovalo vznik nových, bez väčšej zastupiteľnosti – členskej základne v podniku.</p>	
<p><b>33.</b></p>	<p><b>článok V - účinnosť</b> Navrhujeme novelizačný bod zmeniť tak, aby zákon sa stal účinným najskôr od 1. januára 2014.</p> <p>Odôvodnenie :</p> <p>Časté zásadné zmeny pracovnoprávneho kódexu nie sú prospešné pre stabilitu tejto pre podnikateľské prostredie dôležitej právnej úpravy.</p> <p>Kľúčová výhrada zástupcov zamestnávateľov k novele spočíva v načasovaní, tempe a spôsobe, akým má byť novelizácia uskutočnená.</p> <p>Počas dovolenkového obdobia sa otvára pripomienkové konanie, koncom augusta má Zákonník prerokovať tripartita, schváliť vláda a v septembri má o zákone začať rokovať parlament. Účinnosť sa navrhuje od nového roka.</p> <p>Obzvlášť negatívne je zasadenie do obdobia škrtov a konsolidačných opatrení, ktorých dopady ponesú prioritne firmy, podnikatelia, zamestnávatelia,</p> <p>Toto konsolidačné bremeno v spojení s navrhovanými zmenami v Zákonníku práce a plánovaným zvýšením minimálnej mzdy bude pre mnohých podnikateľov neúnosné.</p> <p>Z uvedeného dôvodu požadujeme odložiť proces novelizácie nového Zákonníka práce s účinnosťou najskôr od roku 2014.</p>	<p><b>Z</b></p>
<p><b>34.</b></p>	<p><b>Nad rámec návrhu</b> 1. Možnosť skončiť pracovný pomer zo zamestnancov z dôvodu dovŕšenia zákonom stanoveného veku pre nárok na priznanie starobného dôchodku</p> <p>Odôvodnenie: Väčšina štátov EU má v svojom vnútroštátnom pracovnom práve upravené, že zamestnávateľ môže zo zamestnancom skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec dovŕšil vek určený zákonom pre nárok na priznanie starobného dôchodku.</p> <p>Aj napriek tomu, že Smernica Rady č. 2000/78/ES zakotvuje zákaz diskriminácie podľa veku,</p>	<p><b>O</b></p>



	<p>súčasne upravuje výnimky z tohto zákazu, ktoré sú už v samotnom texte smernice koncipované pomerne široko.</p> <p>Podľa článku 6 ods. 1 smernice členské štáty môžu vo vnútroštátnych predpisoch ustanoviť odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku, ktoré sú oprávnené cieľmi, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti a trhu práce.</p> <p>Čl. 6 „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku</p> <p>1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.</p> <p>Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:</p> <p>a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;</p> <p>b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;</p> <p>c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.</p> <p>2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2, členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.</p> <p>Rovnako aj v § 192 ods. 2 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície je upravená možnosť prepustiť zo služobného pomeru príslušníka policajného zboru, ak dovŕši určitý vek.</p> <p>§ 192 Prepustenie</p> <p>(2) Policajt môže byť prepustený zo služobného pomeru, ak spĺňa podmienky nároku na výsluhový dôchodok podľa osobitného predpisu 40a) a dovŕšil vek 55 rokov alebo spĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok podľa osobitného predpisu.</p> <p>Možnosť skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý dovŕšil dôchodkový vek by umožnilo zamestnávateľom pružnejšie riadenie ľudských zdrojov. Štát by tým získal účinný nástroj štátnej politiky zamestnanosti, vo vzťahu k miere nezamestnanosti a opatrení na trhu práce.</p> <p>2. Zvážiť zrušenie väzby odchodného na 70%-ný pokles schopnosti vykonávať prácu</p> <p>Odchodné by malo patriť zamestnancovi v prípade invalidného dôchodku bez ohľadu na % schopnosti vykonávať prácu</p>	
--	---	--

**Záver :**

AZZZ SR odporúča predložiť materiál prepracovať v zmysle uvedených pripomienok.