



Stanovisko Asociácie priemyselných zväzov a dopravy

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

1. Postoj APZD k návrhu zákona

APZD súhlasí s predloženým materiálom a odporúča ho na ďalšie legislatívne konanie.

2. Zdôvodnenie postoja APZD

APZD uplatnila v rámci medzirezortného pripomienkového konania 9 zásadných pripomienok, ktoré boli neakceptované. V 3 pripomienkach prišlo k čiastočnej úprave navrhovaných ustanovení a 6 pripomienok bolo preklasifikovaných na odporúčacie.

K iniciatívnym návrhom APZD podaných nad rámec tohto návrhu zákona MPSVR SR navrhlo a potvrdilo zriadenie samostatnej pracovnej skupiny, ktorá sa im bude venovať.

APZD ukončilo medzirezortné pripomienkové konanie bez rozporov.

3. Stručný popis navrhovaných zmien, cieľ a obsah materiálu

Návrh zákona je transpozíciou EÚ smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v EÚ a EÚ smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom.

Najdôležitejšie zmeny:

- zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať v jeho voľnom čase inú zárobkovú činnosť – týmto však nie je dotknuté obmedzenie pre činnosti, ktoré majú konkurenčný charakter (§ 83 ZP).
- zavádza sa povinnosť zamestnávateľa písomne odpovedať, vykonať nápravu, odstrániť následky a upustiť od konania, ak zamestnanec podá sťažnosť pri porušení zásad rovnakého zaobchádzania.
- doporučené zásielky s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“ bude možné „uložiť 10 dní“.

Umožní sa informácie vyžadované v písomnej alebo listinnej podobe, poskytnúť aj elektronicky, ak:

- o má druhá strana k elektronickej podobe informácie prístup,

- o môže si ju uložiť a vytlačiť,
- o odosielateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo prijatí,
- o a zákon neustanovuje inak.

Návrh zákona spresňuje rozsah podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, zamestnávateľ však bude naďalej povinný písomne informovať zamestnanca o jeho ďalších pracovných podmienkach:

- a) najneskôr do 7 dní od vzniku pracovného pomeru o:
 - o spôsobe určenia miesta výkonu práce a určenie hlavného výkonu práce (ak ich viac),
 - o ustanovenom týždennom čase a jeho rozvrhovania, vyrovnávacieho obdobia, prestávkach, nepretržitom odpočinku, výške a pravidlách pre nadčas,
 - o splatnosti mzdy a výplatnom termíne,
- b) najneskôr do 4 týždňov od vzniku pracovného pomeru o:
 - o výmere a určovaní dovolenky,
 - o podmienkach a výpovedných lehotách pri skončení pracovného pomeru, lehote na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia PP,
 - o o práve na odbornú prípravu, ak sa poskytuje.

- informačná povinnosť platí aj na pomery uzavreté pred 1.8.2022, iba ak o to zamestnanec požiada.

Zavádza sa povinnosť písomne odpovedať na žiadosť zamestnanca:

- o ktorí je v pracovnom pomere najmenej 6 mesiacov,
- o ak je predmetom žiadosti prechod na neurčitý čas alebo z kratšieho úväzku na riadny,
- o a zamestnávateľ mu musí písomne odpovedať do 1 mesiaca,
- o písomná odpoveď sa poskytne 1x za 12 mesiacov, v prípade skoršej opakovanej žiadosti, zamestnávateľ môže odpovedať iba ústne.

Zavádza sa proporionalita v dĺžke skúšobnej doby, ktorá nesmie byť dlhšia ako polovica doby trvania pracovného pomeru (doby určitej).

Zamestnávateľ bude naďalej povinný pred odchodom/vyslaním zamestnanca uzavrieť so zamestnancom dohodu o vyslaní a informovať ho o pracovných podmienkach vyslania.

- o Dohodu o vyslaní musí zamestnávateľ uzavrieť vždy a musí obsahovať: deň začatia a skončenia vyslania, druh práce počas vyslania a jeho stručnú charakteristiku, miesto výkonu práce počas vyslania a mzdové podmienky počas vyslania,

- o zamestnávateľ je ďalej povinný písomne informovať zamestnanca o mieste výkonu práce (buď v dohode alebo v samostatnom dokumente),
- o ak je dĺžka vyslania viac ako 4 týždne, je zamestnávateľ ďalej povinný pred vyslaním písomne informovať zamestnanca o podmienkach platných pre štát vyslania a to najmä:
 - a. ustanovený pracovný čas a spôsob jeho rozvrhnutia,
 - b. výmera dovolenky a spôsob jej určenia,
 - c. splatnosť mzdy a mena, v ktorej sa bude mzda vyplácať
 - d. pravidlá skončenia pracovného pomeru,
 - e. údaje o náhrade cestovných výdavkov, ubytovania, stravného a iných výdavkov,
 - f. či a ako bude vykonaná repatriácia zamestnanca,
 - g. odkaz na web členského štátu informujúci o pracovných podmienkach krajiny.

V návrhu zákona sa ďalej zavádza nový pojmem otcovská dovolenka:

- ide o formálne oddelenie nároku mužov na materskú dovolenku,
- pre ktorú budú platiť rovnaké rozsahy a povinnosti ako pre materskú dovolenku matiek,
- súbežne s otcovskou dovolenkou prebiehajú zmeny v zákone o sociálnom poistení:
 - o priznáva sa nárok na dávku „materské“ otcovi v dĺžke trvania 3 týždňov v období 6 týždňov od narodenia dieťaťa,
 - o počas týchto 3 týždňov je možný súbeh čerpania materského matkou aj otcom,
 - o toto obdobie bude započítané do obdobia prípadnej otcovskej dovolenky muža,
- ďalej rozširuje sa povinnosť zamestnávateľa vyhovieť žiadosti tehotnej ženy a osobe starajúcej sa o deti mladšie 15 rokov, aj na žiadosti o pružný pracovný čas, home office alebo prácu z domácnosti a dopĺňa sa povinnosť zamestnávateľa odpoveď písomne odôvodniť.

Precizujú sa nároky zamestnanca pri jeho smrti:

- ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej lehoty s nárokom na odstupné, zostáva mu nárok na jeho vyplatenie skončením pracovného pomeru (tj. smrťou),
- zamestnancovi bude patriť nárok na odchodné, ak v čase smrti spĺňal nárok na jeho vyplatenie.

Zvyšuje sa veková hranica detí z 10 rokov na dovŕšených 11 rokov (resp. 18 rokov pri nepriaznivom zdravotnom stave), kedy má zamestnanec nárok na neplatené voľno (OČR).

Mení sa výkon zrážok preddavkov na príspevok na stravovanie zamestnanca, ktorú bude možné vykonať jednostranne bez potreby predchádzajúcej písomnej dohody so zamestnancom.

Menia sa podmienky dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- zavádza sa povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi informáciu o:
 - o dňoch a časoch, kedy zamestnanec môže vyžadovať vykonávanie práce,
 - o lehote (nie kratšej ako 24 hodín), kedy bude zamestnanec informovaný o začiatku výkonu práce.
- ak zamestnávateľ zruší výkon práce zamestnanca v lehote kratšej ako ju sám určil, patrí zamestnancovi náhrada odmeny v sume najmenej 30% odmeny.