



## 4) Novela Zákonníka práce

Primárny zdroj: 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

[http://www.nrsr.sk/exeIT.NRSR.Web.Webclass/SSLP.ASP?WCI=SSLP\\_NZWorkitemHist&WCE=Master=2180](http://www.nrsr.sk/exeIT.NRSR.Web.Webclass/SSLP.ASP?WCI=SSLP_NZWorkitemHist&WCE=Master=2180)

Stav opatrenia v legislatívnom procese: schválené NR SR s účinnosťou od 1. septembra 2007 okrem čl. IV druhého bodu a tretieho bodu, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2008

Navrhovateľ: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Zámer opatrenia: obmedzenie takzvaného reťazenia pracovných zmlúv; úprava vyplácaného odstupného; zabezpečenie väčšej flexibility pracovnoprávných vzťahov; harmonizácia oblasti pracovného práva s právom Európskej únie; posilnenie právomocí odborárov

Obsah opatrenia: Novela ZP zavádza novú definíciu závislej práce, ktorou sa má zabrániť tzv. núteným živnostiam. Definícia však nie je jednoznačná a preto dnes nie je jasné, kto smie a kto nesmie byť živnostníkom.

Novela obmedzila reťazenie pracovných pomerov tak, že v priebehu 3 rokov sa môže opakovať iba raz. Výnimku z tohto ustanovenia budú mať agentúry dočasného zamestnávania. Doterajšia úprava ZP umožňovala takmer neobmedzené reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú.

ZP ustanovuje povinnosť vyplácania odstupného po uplynutí výpovednej lehoty, v prípade prepustenia zamestnanca z organizačných dôvodov. Doteraz bolo rozhodnutie o vyplatení odstupného po uplynutí výpovednej v kompetencii zamestnávateľa.

Zvyšuje sa postih zamestnanca, ak spôsobí firme škodu z nedbanlivosti, a to maximálne na štvornásobok z doterajšieho trojnásobku jeho priemernej mzdy. Zamestnávateľ bude môcť sankcionovať zamestnanca, ak nebude rešpektovať dvojmesačnú výpovednú lehotu a odíde skôr, hoci zamestnávateľ ho ešte bude potrebovať na dokončenie nejakej zákazky. V takom prípade bude musieť vrátiť zamestnávateľovi jeden mesačný plat.

Odborárov, ako aj členov zamestnaneckých rád, prípadne zamestnaneckých dôverníkov má zamestnávateľ od začiatku septembra uvoľňovať na výkon svojej funkcie. Zamestnávateľ pritom bude povinný poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy aspoň štyri hodiny mesačne najmenej jednému zástupcovi odborovej organizácie, ktorá má menej ako päťdesiat členov pracujúcich u zamestnávateľa, 12 hodín mesačne najmenej jednému odborárovi z organizácie, ktorá má aspoň 50 a menej ako 100 členov a 16 hodín mesačne najmenej jednému odborárskemu zástupcovi z organizácie s počtom aspoň 100 členov pracujúcich u zamestnávateľa. Pracovné voľno s náhradou mzdy aspoň štyri hodiny mesačne dostane aspoň jeden člen zamestnaneckej rady alebo zamestnanecký dôverník. Odborári získali väčšie právomoci - napr. pri dohadovaní / zvyšovaní pracovných noriem a rozvrhovaní nerovnomerného pracovného času.



Podľa návrhu novely ZP sa bude pracovná pohotovosť započítavať do pracovného času a zamestnanec bude mať nárok na náhradu vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku. Ak počas služby dôjde k pracovnému výkonu, bude sa považovať za nadčasovú prácu. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť maximálne na 100 hodín ročne.

Rozsah nadčasovej práce sa nezmenil - naďalej platí, že 150 hodín nadčasov môže zamestnávateľ nariadiť a dodatočných 250 hodín nadčasov môže dohodnúť so zamestnancom.

Zavádza sa dohoda o pracovnej činnosti s limitom 10 hodín týždenne a časový rámec dohody o vykonaní práce sa zvýšil o 50 hodín na 350 hodín ročne.

Hlasy proponentov: väčšia ochrana zamestnancov; novelou získalo Slovensko opäť štandardný európsky zákonník práce; zabezpečenie vyváženého právneho postavenia medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu; prehĺbenie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a ich zástupcami;

Hlasy oponentov: navrhnutá novela je hazardom s trhom práce, vytvára významné bariéry pre zamestnávanie a vracia zákonník do obdobia, kedy bol na Slovensku bez práce takmer každý piaty človek; obmedzenie zamestnávania živnostníkov; neúmerne zvýšenie nákladov zamestnávateľa, najmä v čase potreby flexibilného riešenia nepriaznivej situácie; zdvojnásobenie nákladov na prepúšťanie; novela neplní hlavný účel, ktorým by mala byť podpora tvorby nových pracovných miest, ale je zameraná najmä na neúmerne posilňovanie pozície odborárskych funkcionárov v podnikoch, pričom im dáva právomoci zasahovať do kompetencií manažmentov firiem bez toho, aby prebrali akúkoľvek zodpovednosť

---