

DÔVODOVÁ SPRÁVA

A. Všeobecná časť

Skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky predkladá na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Návrh zákona mení a dopĺňa ustanovenie § 66 Zákonníka práce, ktorý upravuje postup pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa so zamestnancom so zdravotným postihnutím.

Podľa stavu *de lege lata* má zamestnávateľ povinnosť okrem prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, ak títo na pracovisku zamestnávateľa pôsobia, žiadať o súhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou, so zamestnancom, ktorý je zamestnancom so zdravotným postihnutím, aj príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „Úrad práce“). Úrad práce môže, ale nemusí takýto súhlas udeliť. V zmysle § 66 má Úrad práce na vyjadrenie všeobecnú lehotu podľa správneho poriadku, ktorá je 30 dní. Povinnosť sa nevzťahuje na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Takto nastavená právna úprava mala pôsobiť v prospech osôb so zdravotným postihnutím, ako posilnenie práv týchto osôb a ako opatrenie slúžiace ako ochrana pred neoprávnenou výpoveďou, nakoľko osoba so zdravotným postihnutím je z objektívnych dôvodov slabším účastníkom pracovno-právneho vzťahu vo vzťahu ku zamestnávateľovi a prípadná výpoveď by mohla mať na takého zamestnanca zásadnejšie negatívne dopady ako by tomu bolo pri bežnom zamestnancovi.

V praxi sa však toto ustanovenie paradoxne ukázalo ako prekážka pre založenie pracovného pomeru osobou so zdravotným postihnutím, z dôvodu obáv z príliš zdĺhavého procesu ukončenia pracovného pomeru na strane zamestnávateľa, keďže Úrad práce má na rozhodovanie 30 dní, nie je isté, či súhlas udelí a ak ho aj udelí, výpovedná doba začne plynúť až po doručení písomnej výpovede zamestnávateľom.

Domnievame sa teda, že ustanovenie nechráni pracovný pomer zamestnanca so zdravotným postihnutím, keďže tento z obavy pred vyššie uvedeným procesom často ani nevznikne a osoba so zdravotným postihnutím buď zostáva bez práce (a zvyšuje nároky na sociálny systém), alebo, ak má to šťastie, bude vykonávať prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, čo so sebou prináša pravdepodobnosť rádovo nižšieho zárobku, ako by tomu bolo pri pracovnom pomere a rovnako tak aj nižšiu právnu istotu a menej práv vyplývajúcich z týchto pracovnoprávných vzťahov.

Z nášho pohľadu ide aj vo svetle vyššie uvedených skutočností o prejav neprimeranej ingerencie štátu do pracovno-právnych vzťahov a neproporcionálnej snahy zákonodarcu o dorovnanie určitých deficitov, ktoré má zamestnanec so zdravotným postihnutím voči bežnému zamestnancovi. Takýto zásah do zmluvnej autonómie subjektov pracovno-právnych vzťahov v konečnom dôsledku znevýhodňuje toho účastníka, ktorého by malo chrániť, keďže takto nastavená ochrana sa javí byť pre potenciálneho zamestnávateľa príliš veľkou záťažou. Načrtnutú úvahu ilustruje a potvrdzuje aj prieskum realizovaný portálom www.profesia.sk,

ktorý obsahoval aj otázku smerujúcu k úlohe §66 pri ochrane zamestnancov so zdravotným postihnutím.

Väčšina osôb so zdravotným postihnutím je aj vďaka tejto ingerencii úplne alebo do značnej miery vyčlenená z pracovného života, čo má za následok celý rad negatívnych socio-ekonomických následkov pre osobu so zdravotným postihnutím, jej život a jej okolie, nakoľko buď nepracuje vôbec, alebo len na báze menej výhodných foriem pracovno-právnych vzťahov, nie v pracovnom pomere.

Skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky preto navrhuje skrátiť 30 dňovú lehotu na 7 dní (Zákonník práce dostane postavenie *lex specialis*) a zavádza do Zákonníka práce fikciu udelenia súhlasu s ukončením pracovného pomeru výpoveďou pre prípad, že sa Úrad práce do 7 dní od doručenia žiadosti o udelenie súhlas nevyjadrí.

Zámerom zákonodarcu určite nie je poškodzovanie osôb so zdravotným postihnutím. Práve naopak, vďaka tomu, že sa pre zamestnávateľa znižuje byrokratická náročnosť tohto procesu, keďže sa Úradu práce skracuje lehota na rozhodnutie a zavádza sa fikcia súhlasu so skončením pracovného pomeru, ak sa Úrad práce nevyjadrí. Zákonodarca si sľubuje zvýšenie šancí osôb so zdravotným postihnutím na úspešné uplatnenie sa na trhu práce a ich vyššiu konkurencieschopnosť, keďže obava zamestnávateľa, že nebude možné dostatočne flexibilne skončiť pracovný pomer výpoveďou s takýmto zamestnancom, sa vo svetle navrhovanej úpravy ukazuje ako zjavne neopodstatnená.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou, ústavnými zákonmi, medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná, zákonmi, v súlade s právom Európskej únie a v súlade s nálezmi Ústavného súdu Slovenskej republiky.

Návrh zákona nemá negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy, má pozitívne sociálne vplyvy a pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie, nemá žiadne vplyvy na životné prostredie, na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, na informatizáciu spoločnosti ani na služby verejnej správy pre občana.