

Osobitná časť

K čl. I (Zákonník práce)

K bodu 1

Z dôvodu potrieb aplikačnej praxe sa na navrhuje ustanoviť, kto je zamestnancom trvalo starajúcim sa o dieťa pre účely uplatňovania príslušných práv v Zákonníku práce. Zároveň sa navrhuje vymedziť, že ide o starostlivosť o nepľnoleté dieťa, ako aj vznik a zánik tohto statusu zamestnanca (a oznamovanie tejto skutočnosti).

K bodu 2

Z dôvodu potrieb aplikačnej praxe sa navrhuje spresniť ustanovenie, ktorým sa zo zákona predlžuje skúšobná doba vzhľadom na to, že zamestnávateľ si po istý čas nemôže zamestnanca odskúšať a naopak. Skúšobná doba je z hľadiska času dobou, ktorá trvá od – do a z tohto hľadiska je vhodné, aby sa doba končila v príslušný deň o 24:00. Samotná prekážka v práci môže v praxi trvať rôzne časové úseky od niekoľkých minút až po celú dĺžku trvania pracovnej zmeny, ktorá bola naplánovaná na príslušný pracovný deň. Z tohto dôvodu sa navrhuje spresniť existujúce znenie zákona tak, že ak zamestnanec neodpracoval pracovnú zmenu, ktorú mal podľa rozvrhu pracovných zmien odpracovať v príslušný pracovný deň, skúšobná doba sa predĺži o kalendárny deň (t. j. za deň nevykonávania práce sa skúšobná doba predĺži o jeden kalendárny deň, čo vyplýva aj toho, že ide o dobu, t.j. úsek, ktorý sa neprerušuje).

K bodu 3

V súlade s uznesením vlády Slovenskej republiky č. 400 z 24. júna 2020 a v kontexte predpokladaného nárastu predovšetkým telepráce z dôvodu meniacich sa návykov a prehodnocovania trvalej prítomnosti zamestnancov na pracovisku sa navrhuje zmodernizovať ustanovenia o domácej práci a telepráci.

V prípade vymedzenia domácej práce a telepráce sa vychádza aj z Rámcovej dohody sociálnych partnerov na úrovni EÚ o telepráci¹ (ktoré nebola prenesená do smernice EÚ ale má byť presadzovaná prostredníctvom národných sociálnych partnerov a v mnohých štátoch vrátane Slovenskej republiky bola do istej miery prenesená do právnej úpravy – § 52 Zákonníka práce) aj z Dohovoru MOP č. 177 z roku 1996 o práci doma. V rámcovej smernici sa definujú znaky telepráce. O teleprácu ide ak:

- ide o prácu, ktorá sa môže vykonávať aj na pracovisku zamestnávateľa, ale prenáša sa do domácnosti zamestnanca (*cieľom tohto znaku je aj odlišenie takejto práce od prác vykonávaných na pracovnej ceste a v priestoroch klientov, čo sú tiež priestory mimo priestorov zamestnávateľa, ale nejde o teleprácu*),

- táto práca sa pravidelne vykonáva z domácnosti zamestnanca (ponecháva sa teda aj výnimka, kedy nejde o domácku prácu alebo teleprácu, t.j. ak nemožno identifikovať vzor pravidelnosti, resp. ak mimoriadne okolnosti spôsobia, že zamestnanec dočasne vykonáva prácu

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>

z domácnosti – napr. technické príčiny na pracovisku, mimoriadna potreba v daný deň sa starať o dieťa, t.j. spravidla ide o neplánované situácie).

V praxi niekedy dochádzalo aj k odlišovaniu pojmov domácka práca/telepráca (ako pravidelná práca z domácnosti) a home office (ako príležitostná práca z domácnosti). Právna úprava Slovenskej republiky nepozná pojem home office a anglické znenie dohovoru MOP č. 177 z roku 1996, ktoré upravuje tzv. home work, je možné preložiť ako domácka práca/práca doma – slovenské znenie prekladu dohovoru používa spojenie „práca doma“. Pojmy domácka práca/telepráca a homeoffice sú teda do istej miery synonymami. Zároveň sa často v praxi stierajú rozdiely medzi príležitostnou a pravidelnou prácou v domácnosti (napr. zamestnávateľ zamestnancom na výkon práce prideli prenosný počítač a plní viaceré povinnosti, ktoré sú ustanovené v § 52 pre domácku prácu/teleprácu)

Deliacim kritériom právnej úpravy (aj Rámcovej dohody o telepráci) kedy ide o domácku prácu/teleprácu a kedy nie, je otázka pravidelnosti výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa (ak ide o pravidelný výkon, ide o domácku prácu/teleprácu a na ňu naviazané plnenie určitého súboru povinností). Pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z tohto hľadiska sa navrhuje vymedziť aj túto skutočnosť.

V prípade telepráce má význam nielen to, že sa na výkon práce používa informačná technológia, ale aj to, že táto technológia sa na diaľku pravidelne prepája so zamestnávateľom/jeho zákazníkmi, t.j. dochádza k toku údajov, pretože v opačnom prípade je informačná technológia (napr. tablet na kreslenie) len jedným z nástrojov na výkon domáckej práce.

Domácnosťou pre účely domáckej práce a telepráce musí byť miesto, ktoré je iné ako priestory/prevádzky zamestnávateľa (priestory zriadené zamestnávateľom). V zmysle navrhovanej právnej úpravy to môže byť hocijaké miesto vrátane takého dojednania miesta, že zamestnanec si sám vyberá odkiaľ bude prácu vykonávať, ak to povaha práce umožňuje (t.j. dojednanie nebude obsahovať konkrétne miesto výkonu práce ale určenie, že miesto výkonu práce sa ponecháva na zamestnanca). Týmto sa umožňuje aj tzv. mobilná telepráca a tzv. digitálni nomádi.

Jedným zo základných princípov vyslovených v Rámcovej dohode o telepráci je skutočnosť, že telepráca (a v tomto ohľade aj domácka práca) musí byť dohodnutá, t. j. nie je možné, aby zamestnávateľ prikazoval jednostranne výkon domáckej práce/telepráce proti vôli zamestnanca a naopak, aby si zamestnanec sám rozhodoval, kde bude jeho miesto výkonu, pretože sa domnieva, že môže vykonávať prácu aj z domácnosti. Miesto výkonu práce ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 Zákonníka práce) musí byť naďalej predmetom dohody aj pri domáckej práci a telepráci.

V prípade domáckej práce a telepráce musí byť urobené aj rozhodnutie o organizácii pracovného času. Buď ho organizuje zamestnávateľ spôsobmi podľa § 86 alebo § 87 Zákonníka práce, a to ako fixný pracovný čas alebo pružný pracovný čas (§ 88 Zákonníka práce) alebo jeho

rozvrhovanie vzhľadom na povahu práce a očakávaní zamestnávateľa (zamestnanec má odovzdať do určitého času výsledok a je jedno v akom časovom úseku prácu vykoná) sa môže ponechať výlučne na zamestnancovi. Ak zamestnávateľ postupuje podľa § 86/§ 87, resp. aj § 88 Zákonníka práce, nie je možné aplikovať výnimky ustanovené v odseku 7, pretože zamestnávateľ určuje časové rámce výkonu práce (napr. v prípade § 88 Zákonníka práce aj pri voliteľnom pracovnom čase určuje podmienky začatia a skončenia výkonu práce a podmienku maximálneho úseku výkonu práce v rámci 24 hodín). Ak zamestnávateľ súhlasí so „samorozvrhovaním“ pracovného času zamestnancom, nemôže mu do tohto procesu nijako vstupovať (určovaním časového rozsahu v rámci dňa, určovaním pracovných dní v týždni, apod.). V nadväznosti na tento postup potom môžu byť aplikované aj výnimky z jednotlivých ustanovení, pretože zamestnanec si sám slobodne určí svoje pracovné dni, prestávku v práci, dobu odpočinku, vyšetrenie a ošetrovanie, apod. Z uvedeného vyplýva, že znakom domácej práce a telepráce nie je „samorozvrhovanie“ pracovného času zamestnancom, ale strany sa na ňom môžu dohodnúť.

Odchýlky od pravidiel Zákonníka práce sa navrhuje ponechať nezmenené s výnimkou písm. b). Vzhľadom na to, že v prípade domácej práce/telepráce môžu nastať aj prestoje, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá (napr. nedodanie podkladov na výkon práce, pokazenie prideleného počítača) ale aj prestoje, za ktoré si zodpovedá zamestnanec (napr. výpadok energie, pokazenie vlastného počítača) je potrebné pri posudzovaní práv zamestnanca túto skutočnosť odlišiť.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť/poskytnúť zamestnancovi pracovné prostriedky na výkon domácej práce/telepráce. Ak však túto svoju povinnosť nevie splniť, môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť o používaní vlastného prostriedku zamestnanca na tieto účely. Z hľadiska zabezpečenia ochrany osobných údajov a ďalších informácií je ale potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ sa touto dohodou nezbavuje svojej povinnosti v oblasti bezpečnosti v zmysle osobitných predpisov v oblasti ochrany osobných údajov, a túto zodpovednosť nemôže preniesť ani na zamestnanca. Obdobne to platí aj v prípade podľa odseku 2.

Navrhuje sa zo súčasného znenia prevziať aj ďalšie ustanovenia o povinnostiach zamestnávateľa pri domácej práci a telepráci. Povinnosti sa navrhuje spresniť pokiaľ ide o zvýšené náklady zamestnanca, kedy zamestnancovi uhradza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľné zvýšené výdavky zamestnanca s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce (napr. náklady na elektrinu, na nadštandardné pripojenie na internet potrebné na výkon práce). Určenie nákladov sa robí v každom prípade osobitne (v tomto kontexte je relevantný aj kontext zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov). Ustanovenie § 52 je prepojené s § 145 ods. 2, t.j. základným pravidlom Zákonníka práce je povinnosť zamestnanca používať nástroje, prostriedky, zariadenia zamestnávateľa. To platí aj pre kontext domácej práce a telepráce. O použití vlastných prostriedkov musí existovať dohoda so zamestnancom (viď. § 145 ods. 2), pričom bez dohody zamestnancovi nepatrí ani náhrada nákladov ako ani náhrada škody na vlastných veciach, ktoré použil na výkon práce bez súhlasu zamestnávateľa. Predmetom dohody (resp. rozsah môže vyplývať aj z vnútorného predpisu) je aj otázka úhrady nákladov, spôsobu ich preukazovania. Povinnosť preukázať zvýšené náklady má zamestnanec.

Navrhuje sa (rovnako aj je to aj v Rámcovej dohode o telepráci) zdôrazniť prístup tohto zamestnanca k prehľbovaniu kvalifikácie, t. j. aby mal rovnako ako zamestnanci na pracoviskách zamestnávateľa, možnosť zúčastniť sa školení (fyzických alebo „digitálnych“ avšak aj s ohľadom na možnosť začlenenia aj do fyzického kolektívu zamestnancov, nielen do toho virtuálneho tam, kde je to možné).

Navrhuje sa ustanoviť aj forma práva na odpojenie sa zamestnanca, ktoré je konštruované ako právo zamestnanca nevykonávať prácu mimo pracovného času (ak nejde o prácu nadčas, pracovnú pohotovosť) v čase prekážok v práci, dovolenky a zákaz hodnotiť toto nevykonávanie práce zo strany zamestnávateľa ako porušenie pracovnej disciplíny.

V ustanovení sa ponecháva dôležitý aspekt pri domáckej práci a telepráci (zdôrazňovaný aj v Rámcovej dohode o telepráci a v dohovore MOP č. 177), a to zásadu zákazu znevýhodnenia (t. j. diskriminácie tohto zamestnanca) v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, resp. zásadu zákazu zvýhodnenia (t. j. diskriminácie zamestnancov na pracoviskách zamestnávateľa).

K bodu 4

V súlade s uznesením Slovenskej republiky č. 400 z 24. júna 2020 sa navrhuje flexibilnejšie upraviť dočasné pridelenie medzi subjektmi, ktoré sú v zmysle Obchodného zákonníka ovládajúcou a ovládanou spoločnosťou, ak vznikne potreba pre dočasné pridelenie. Nebude sa skúmať otázka objektívnych prevádzkových dôvodov ani sa nebude musieť splniť podmienka minimálnej doby trvania pracovného pomeru. S cieľom zabezpečiť, aby nedošlo k neoprávnenému vykonávaniu činnosti bez povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania (t.j. sprostredkovania zamestnancov za účelom dosiahnutia zisku), navrhuje sa rovnako ako je v to v § 43a Zákonníka práce Českej republiky ustanoviť, že takéto dočasné pridelenie je bezodplatné (s výnimkou náhrady preukázateľných nákladov na mzdy a iné plnenie spojené s výkonom práce, t.j. ide len o refundáciu skutočne vynaložených nákladov, ktoré zamestnávateľ na zamestnanca v čase jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi musel vynaložiť, hoci sa práca vykonávala pre užívateľského zamestnávateľa – mzda, náhrada mzdy, náklady na zabezpečenie pracovného prostriedku, ak ho nezabezpečil užívateľský zamestnávateľ).

K bodu 5

Z dôvodu potrieb aplikačnej praxe sa navrhuje spresniť ustanovenie, že u zamestnanca, ktorý má pružný pracovný čas (§ 88 Zákonníka práce), a teda si môže sám určovať začiatok a koniec svojej prítomnosti v práci sa v prípade pracovnej cesty pružný pracovný čas na daný deň ruší. V odseku 2 sa navrhuje ustanoviť výnimky. Význam zrušenia pružného pracovného času nastáva vtedy, ak pracovná cesta z hľadiska jej začiatku a konca zasahuje do voľby zamestnanca ohľadom príchodu do práce a odchodu z práce vo voliteľnom pracovnom čase. Aj v tomto prípade sa však strany môžu dohodnúť inak (pretože napr. skorší príchod zamestnanca automaticky nemusí znamenať, že zamestnanec musí odpracovať na pracovisku fixne aj zvyšok pracovnej zmeny, ale ak je možnosť vyrovnať tento pracovný čas v pružnom pracovnom období alebo zamestnancovi chýba pracovný čas môže byť v záujme zamestnanca odísť z pracoviska podľa potreby). Zároveň sa umožňuje, aby zamestnávateľ po dohode so zástupcami

zamestnancov (pozn. pružný pracovný čas sa zavádza po dohode s nimi) určil ďalšie prípady, kedy sa pružný pracovný čas neuplatní (napr. ak školenie na pracovisku zasahuje aj do voliteľného pracovného času).

K bodu 6

Vzhľadom na rozsah podnetov z praxe vyvolaný doplnením ustanovenia § 103 ods. 2 Zákonníka práce o právo zamestnanca trvalo starajúceho ho sa o dieťa na vyššiu výmeru dovolenky vo vzťahu k určeniu rozsahu tejto dovolenky v príslušnom kalendárnom roku, kedy sa zamestnanec začal alebo prestal trvalo starať o dieťa, navrhuje sa v zákone presne vymedziť, v akom momente získa tento zamestnanec právo na dodatočnú dovolenku a v akom rozsahu. Z hľadiska pravidla časovej proporcionality (pro rata temporis), ak zmena nastáva až v priebehu určitej doby (v tomto prípade v priebehu kalendárneho roka, pretože ide o dovolenku za kalendárny rok) je potrebné zmenu vo v rozsahu práva (výmere) posudzovať v pomernom rozsahu. Z tohto dôvodu sa navrhuje toto pravidlo priamo vymedziť v zákone, pričom rozsah výmery jeden týždeň sa počíta ako podiel počtu dní počtu kalendárnych dní v kalendárnom roku a trvalej starostlivosti o dieťa v kalendárnom roku.

K bodu 7

V kontexte zmien v § 152 ako aj v kontexte zjednotenia právnej úpravy sa navrhuje zdôrazniť v 118 ods. 2, že plnenia poskytované podľa § 152 nie sú mzdou (obdobne ako podľa súčasného znenia ňou nie je napr. stravné pri pracovnej ceste).

K bodu 8

Navrhované znenie sa vypúšťa vzhľadom na to, že predmetné ustanovenie nemá súvis s predmetom zákona, ktorý upravuje postavenie zamestnancov.

K bodu 9

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na vypustenie odseku 6 v § 134.

K bodom 10, 12 a 13

V § 152 sa navrhuje ustanoviť možnosť výberu zamestnancov medzi stravovacou poukážkou (tzv. gastrolístok) a finančným príspevkom na stravovanie, ktorý má byť účelovo viazaný na stravovanie. Uvedené priamo vyplýva z Programového vyhlásenia vlády na roky 2020 – 2024 a z uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 400 z 24. júna 2020.

Ustanovenie § 152 je založené na základnej zásade, ktorej cieľom je zabezpečenie stravovania zamestnancom tak, aby mali najmä hlavné teplé jedlo a vhodný nápoj zodpovedajúci zásadám správnej výživy počas pracovnej zmeny, aby boli schopní po prestávke v práci vykonávať pracovnú činnosť (v mnohých prípadoch fyzicky náročnú prácu počas celej pracovnej zmeny). Od prvého znenia Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. až po súčasnosť je táto povinnosť najlepšie splnená prostredníctvom prevádzkovaním vlastnej jedálne zamestnávateľom alebo zabezpečením inej jedálne, kde sa zamestnanec môže najesť v priebehu pracovnej zmeny, kde

zloženie stravy je optimalizované na podmienky zamestnávateľa. Z tohto hľadiska sa ponecháva prednosť systému podnikového stravovania a právo výberu sa vzťahuje len na zamestnancov zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom (zmluvnom) stravovacom zariadení, pretože buď tak nemôžu spraviť alebo podmienky v podniku umožňujú väčšiu flexibilitu (napr. pre porovnanie - v priestoroch veľkého zamestnávateľa by bolo problematické alebo nemožné, aby zamestnanec opustil priestory, najedol sa a vrátil sa na pracovnú zmenu do 30 minút a z tohto dôvodu zamestnávateľ prevádzkuje niekoľko stravovacích zariadení priamo v podniku alebo naopak budova s kanceláriami open space v pešej dostupnosti niekoľkých stravovacích zariadení a s flexibilnou prestávkou v práci z hľadiska jej času počas obeda a z hľadiska jej dĺžky). Zároveň sa navrhuje ponechať výnimky z možnosti voľby tam, kde už doteraz bol uplatňovaný finančný príspevok na stravovanie.

Právo výberu sa vzťahuje len na zamestnancov zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom (zmluvnom) stravovacom zariadení. Zároveň sa navrhuje ponechať výnimky z možnosti voľby tam, kde už doteraz bol uplatňovaný finančný príspevok na stravovanie.

Zamestnávateľ bude môcť upraviť podrobnejšie pravidlá, akými sa realizuje výber zamestnanca. Vzhľadom na rozmanitú veľkosť zamestnávateľov a rozličné podmienky u nich, zákon ponecháva tieto otázky na zamestnávateľov a upravuje len minimálne pravidlá, pričom umožňuje, aby si pre tieto účely vydal vnútorný predpis.

Navrhuje sa tiež, aby do uskutočnenia výberu zamestnanca zamestnávateľ poskytoval stravovacie poukážky alebo poskytoval finančný príspevok na stravovanie na základe svojho rozhodnutia.

V novom odseku 8 sa navrhuje vymedziť, aká má byť suma finančného príspevku (osobitný význam to má tam, kde u zamestnávateľa nie je porovnateľný zamestnanec so stravovacou poukážkou, a teda nie je jasné aká je cena jedla).

K bodu 11

Vo väzbe na zmeny v ods. 7, kedy môže nastať situácia, že zamestnávateľ bude poskytovať len finančný príspevok na stravovanie, sa navrhuje spresniť ustanovenie ods. 2 o podmienkach pre vznik práva na poskytnutie finančného príspevku (vo väzbe na odpracovanie určitej minimálnej dĺžky pracovnej zmeny).

K bodu 14

Navrhuje sa spresnenie znenia z dôvodu, že sa určuje výška škody na veci, t.j. jej vyjadrenie v peniazoch.

K bodu 15

Vzhľadom na to, že § 224 ods. 3 Zákonníka práce ustanovuje, že „*Zákazy prác a pracovísk ... mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.*“, t.j. že

rovnaké zákazy, ktoré platia pri práci mladistvých v pracovnom pomere platia aj pre mladistvých pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je uvedené potrebné premietnuť aj do § 223 ods. 2 Zákonníka práce, kde sa ustanovuje, ktoré z ustanovení o pracovnom pomere sa vzťahuje aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Rovnako to platí aj o nočnej práci mladistvých, ktorá je v zmysle § 174 Zákonníka práce mladistvým zamestnancom (s výnimkami) zakázaná, čo vyplýva aj z práva EÚ (čl. 9 smernice 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci) a práva MOP (čl. 3 dohovoru MOP č. 90 o nočnej práci mladistvých zamestnaných v priemysle).

K bodom 16 až 18

Navrhuje sa vyriešiť spornú otázku ohľadom možnosti vykonávania práce fyzickou osobou – bývalým žiakom strednej školy a bývalým študentom prvého stupňa vysokej školy, ak chce od času skončenia štúdia do času zápisu na príslušný stupeň vysokej školy vykonávať prácu na dohodu o brigádnickej práci študentov. Výkon práce na dohodu o brigádnickej práci študentov je naviazaný na existenciu príslušného štatútu, ktorý však osoba stráca a nadobúda podľa osobitných predpisov (viď. zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov) bez ohľadu, či plánuje v rovnakom kalendárnom roku aj pokračovať v štúdiu. Navrhuje sa zaviesť prezumpcia zachovania štatútu do 31. októbra. V prípade prezumpcie sa navrhuje, aby sa ukončenie štúdia preukazovalo dokladom o riadnom ukončení štúdia.

K bodom 19 a 20

Navrhuje sa upraviť pôsobnosť odborovej organizácie na pracovisku tak, aby zamestnancov na pracovisku zastupovali (ako príslušný odborový orgán) iba osoby, ktoré majú vzťah k zamestnávateľovi, t.j. sú u neho zamestnané v pracovnom pomere. Zároveň sa navrhuje ustanoviť výnimku v prípade skončenia pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, aby sa odborová organizácia v kontexte vlastných stanov, ako aj osobitných predpisov mohla pripraviť na zmenenú situáciu a nebol len výlučne z formálneho hľadiska ukončený sociálny dialóg.

Zároveň sa umožňuje, aby si odborová organizácia a zamestnávateľ mohli otázku podmienky zamestnávania v pracovnom pomere upraviť aj inak, napr. bude postačovať, že jedna odborová organizácia pôsobí u viacerých zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov.

Predmetný návrh vychádza zo skutočnosti, že v praxi sa možno stretnúť s tým, že zamestnancov na pracovisku zastupujú osoby, ktoré nemajú žiadnu previazanosť so zamestnancami, a v niektorých prípadoch sú pochybnosti, či vôbec u zamestnávateľa majú nejakú členskú základňu. Vzhľadom na to, že informácia o členstve v odboroch je dôverná a zamestnávateľ nemá právo ju od zamestnanca požadovať, zamestnávateľ si v takejto situácii ani nevie overiť, či príslušná odborová organizácia skutočne chce zastupovať na pracovisku zamestnancov alebo jej prítomnosť na pracovisku má inú motiváciu. Vzhľadom na to, že v zmysle doterajšieho zákona je zamestnávateľ oprávnený disponovať informáciou, kto je členom odborového orgánu, navrhuje sa prepojenosť odborovej organizácie so zamestnancami zabezpečiť práve týmto spôsobom. Navrhovanou zmenou sa nezasiahne viac ako je nevyhnutné

do pôsobenia odborovej organizácie na pracovisku a zároveň sa dá zamestnávateľovi istota, že ak rokovuje s odborovou organizáciou, táto odborová organizácia na pracovisku skutočne pôsobí a môže oprávnenne zastupovať záujmy zamestnancov.

Použitie slova „príslušný“ v § 230 znamená, že táto požiadavka sa nekladie na každý odborový orgán odborovej organizácie, ale ten, ktorý má konať voči zamestnávateľovi (uvedená skutočnosť potom vyplýva zo stanov odborovej organizácie).

K bodu 21

V praxi zamestnávateľa, osobitne vo verejnej správe, obstarávajú sprostredkovateľov stravovania, aby získali najlepšiu cenu za službu. Zmluvy o sprostredkovaní stravovania sú však uzatvárané aj na dlhšie časové obdobie a nie je možné ich vždy, bez výpovednej doby, resp. bez ďalších nákladov vypovedať. Z tohto dôvodu sa ponecháva primeraný časový priestor na možnosť ich skončenia v prípade, ak u zamestnávateľa dôjde k zmene v spôsobe prispievania na stravovanie, resp. na ich modifikáciu, ak si poskytovanie stravovacích poukážok vyberie len časť zamestnancov.

V kontexte zmeny v § 230 ods. 2 sa navrhuje v prechodnom ustanovení upraviť postup v prípade odborových organizácií, ktoré u zamestnávateľa pôsobili pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona. Na zosúladenie stavu sa navrhuje ustanoviť dobu do 1.9.2021.

K čl. II (zákon č. 2/1991 Zb.)

V kontexte otázky určenia príslušného právneho predpisu v súdnom spore o rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy sa navrhuje upraviť zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní vypustením označenia právneho predpisu, podľa ktorého sa postupuje. Určenie sa bude spravovať osobitnými predpismi občianskeho práva procesného.

K čl. III (zákon č. 595/2003 Z. z.)

Vo väzbe na zmeny v § 152 Zákonníka práce sa navrhuje oslobodiť celý finančný príspevok od dane z príjmu.

K čl. IV (zákon č. 82/2005 Z. z.)

V súlade s uznesením vlády Slovenskej republiky č. 400 z 24. júna 2020 sa navrhuje nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby. Spoluzodpovednosť bude v prípade cezhraničného poskytovania služby vznikáť až v prípadoch dlhodobého poskytovania služby. Na ten účel sa tak predlžuje v súčasnosti zavedená lehota, a to z 5 dní v období 12 mesiacoch na 30 dní v období 12 mesiacoch. Takto sa predíde prípadom, keď odberateľ potrebuje nevyhnutne zabezpečiť službu, no nemá dostatočný časový priestor na spoľahlivé overenie serióznosti a legálnosti zamestnávania u svojich poskytovateľov služieb. Na tento účel slúžila už doteraz zavedená 5 dňová lehota. Nakoľko sa táto lehota javí ako nedostatočná, v záujme znižovania administratívnej záťaže v súlade s Programovým vyhlásením vlády Slovenskej republiky na

obdobie rokov 2020 – 2024 sa navrhuje jej predĺženie. Tento návrh zároveň zodpovedá požiadavke podnikateľského prostredia.

K čl. V (zákon č. 103/2007 Z. z.)

K bodom 1 až 3 a 9

S cieľom posilnenia reprezentatívnosti a zabezpečenia funkčnosti Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „rada“) sa navrhuje ustanoviť, aby na každej strane (zamestnancov a zamestnávateľov) mohli byť členmi rady najmenej tri subjekty. Návrh vychádza z čl. 1 a 2 Dohovoru MOP č. 144 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem.

Podľa čl. 1 dohovoru „*V tomto dohovore výraz "reprezentatívne organizácie" znamená najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a pracovníkov, ktoré využívajú právo slobody združovať sa.*“. Dohovor vychádza z princípu najreprezentatívnejších združení, pričom pravidlá reprezentatívnosti si nastavuje členský štát.

V prípade ak na jednej zo strán nie sú najmenej tri subjekty, pretože niektoré existujúce subjekty nespĺňajú kritérium ustanovené podľa platného a účinného znenia, navrhuje sa, aby sa postupovalo pri doplnení rady o ďalšieho zástupcu (alebo zástupcov), ktorí sa uchádzajú o členstvo podľa ich veľkosti. Po vstupe do rady miesto takéto člena garantované na 12 mesiacov. Po tomto čase, ak ide o takéto zástupcu, iné subjekty, ktoré by sa chceli stať členom rady a domnievajú sa, že majú väčšiu reprezentatívnosť, môžu požiadať o vstup do rady. V prípade sporu rozhodne rozhodca.

Uvedené ustanovenie zároveň môže slúžiť aj pre zachovanie sociálneho dialógu na úrovni Rady v prípade, ak žiaden zo zástupcov nesplní podmienku „100 000“ ustanovenú v zákone, a teda v tomto ohľade by fungovanie rady bolo znemožnené, pretože tripartita nemôže fungovať, ak existujú len dve strany.

Navrhuje sa aj ustanoviť prechodné ustanovenie, akým spôsobom sa doplní rada o ďalších členov, ak by počet členov bol nižší ako zákonom ustanovený po nadobudnutí účinnosti tohto zákona. S cieľom dať príležitosť všetkým sa ustanovuje „časové okno“ od 1. marca 2021 do 30. apríla 2021.

K bodu 4

Navrhuje sa spresniť okruh osôb, ktoré môžu zastupovať vládu Slovenskej republiky na zasadnutí rady, a ktoré sa započítavajú pre účely uznášaniaschopnosti rady.

S cieľom zachovania práva sociálneho partnera podľa dohovoru MOP č. 144 sa zároveň navrhuje, aby v prípade neuznávania schopnosti („nie je schopné prijímať závery“) zvolaného plenárneho zasadnutia sociálny partner, ktorý sa na plenárne zasadnutie dostavil, mohol predniesť svoje stanovisko k predloženým materiálom, t.j. aby sa mu umožnilo voči vláde Slovenskej republiky realizovať svoje právo na konzultácie na najvyššej úrovni.

Zároveň sa navrhuje, že ak plenárne zasadnutie nebolo schopné prijímať závery, stanovisko člena rady, ktorý sa na zvolané plenárne zasadnutie dostavil a preložil svoje stanovisko voči príslušným zástupcom vlády a mohol ho s nimi prerokovať, toto stanovisko je súčasťou záznamu, ktorý sa v tomto prípade vyhotoví.

K bodom 5 a 6

Navrhuje sa upraviť, že z plenárneho zasadnutia, ktoré sa zvolalo ale nebolo uznášaniaschopné, sa vyhotoví záznam, kde bude obsiahnuté aj stanovisko sociálneho partnera podľa § 7 ods. 6 druhej vety. Obdobne sa odkaz na stanovisko (resp. stanoviská) sociálneho partnera podľa § 7 ods. 6 druhej vety, ktoré sú súčasťou záznamu, dopĺňa pri informačnej povinnosti predsedu rady voči vláde.

K bodu 7

Z dôvodu praxe sa navrhuje zmeniť právnu úpravu pre prijímanie záverov z predsedníctva. Na prijatie záverov sa vyžaduje súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých členov predsedníctva a zároveň súhlas všetkých strán rady (predsedníctva). Pokiaľ ide o hlasovanie v rámci jednotlivých skupín, vyžaduje sa aby súhlas vyslovil najmenej jeden člen za príslušnú stranu.

K bodu 8

Z dlhodobej praxe vyplýva, že organizačne je sekretariát súčasťou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a zároveň tajomník rady je aj štátnym zamestnancom podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. V § 11 sa navrhuje zosúladenie zákona o tripartite s požiadavkami zákona o štátnej službe.

K čl. VI (zákon č. 281/2015 Z. z.)

K bodom 1 až 3 a 5

Keďže úprava súvisiaca s poskytnutím stravovania profesionálnym vojakom je upravená v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov osobitne, navrhuje sa obdobnú úpravu ako je navrhovaná v Zákonníku práce realizovať aj v § 120 zákona č. 281/2015 Z. z. Predmetnou úpravou sa právo výberu umožňuje len tým profesionálnym vojakom, ktorým veliteľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom (zmluvnom) stravovacom zariadení. Zároveň sa navrhuje ponechať výnimky z možnosti voľby tam, kde už teraz bol poskytovaný finančný príspevok a dopĺňajú sa dôvody nároku profesionálneho vojaka na finančný príspevok na stravovanie aj na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov. Profesionálnemu vojakovi tak na základe žiadosti a predloženia lekárskeho potvrdenia bude poskytovaný finančný príspevok na stravovanie. Táto forma stravovania bude obmedzená v čase plnenia úloh, keď nebude mať profesionálny vojak poskytované proviantné náležitosti za podmienok ustanovených v § 204 tak, aby nevznikli prekážky pri plnení úloh zo strany profesionálneho vojaka.

K bodu 4

Pojem „zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa“ používa aj zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v modifikovanej podobe v § 116. V súčasnosti je v § 217 zákona č. 281/2015 Z. z. prebratý § 40 ods. 1, 2, 6 a 7 Zákonníka práce. Pre zabezpečenie jednotného výkladu ustanovení týkajúcich sa „zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa“ je potrebné toto ustanovenie Zákonníka práce prebrať aj do zákona č. 281/2015 Z. z.

K čl. VII (zákon č. 55/2017 Z. z.)

K bodom 1 až 4

V kontexte zmien v príslušných ustanoveniach Zákonníka práce sa navrhuje vykonať zmeny v príslušných ustanoveniach zákona o štátnej službe.

K čl. VIII

Navrhuje sa nadobudnutie účinnosti zákona od 1. marca 2021 okrem ustanovenia, ktorá sa týka dovolenky, kde sa navrhuje nadobudnutie účinnosti od 1. januára 2022.