

Materiály na rokovanie HSR SR
Dňa 18. augusta 2014

č. 18)

Stanovisko
k Návrhu 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

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“) sa predkladá na základe vlastného podnetu za účelom riešenia praktických problémov v oblasti dočasného pridelenia zamestnancov a riešenia otázky skončenia pracovného pomeru zamestnanca (resp. štátneho zamestnanca), ktorý najmenej pred tromi rokmi dosiahol dôchodkový vek a je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku.

Cieľom návrhu Zákonníka práce je riešenie problémov, ktoré sa vyskytujú pri dočasnom pridelení zamestnancov v aplikačnej praxi. V návrhu sa zavádza spoločná zodpovednosť za vyplatenie porovnateľnej mzdy agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom, riešia sa zastreté dočasné pridelenia zamestnanca právnickými a fyzickými osobami, zakazuje sa dočasné pridelenie zamestnanca na výkon rizikovej práce zaradenej do 4. kategórie, zakazuje sa možnosť užívateľského zamestnávateľa prideliť zamestnanca počas trvania dočasného pridelenia k inej právnickej alebo fyzickej osobe, ustanovuje sa maximálna dĺžka dočasného pridelenia a najvyšší prípustný počet opätovných dočasných pridelení, ustanovuje sa spôsob dojednania doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu u dočasného pridelenia a dôvod skončenia pracovného pomeru v prípade skončenia dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo, ustanovuje sa obmedzenie možnosti zamestnávateľa dočasne prideliť zamestnanca počas prvých troch mesiacov.

Cieľom novely Zákonníka práce a zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov je potreba riešiť aj otázky skončenia pracovného pomeru zamestnanca a štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý najmenej pred tromi rokmi dosiahol dôchodkový vek a je poberateľom dôchodku s cieľom zabezpečiť medzigeneračne vyváženú štruktúru zamestnancov u zamestnávateľa.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov sa mení vo väzbe na prenesenie ustanovení z tohto zákona do Zákonníka práce a osobitne sa upravuje výška pokuty pri vykonávaní činnosti agentúry dočasného zamestnávania bez povolenia.

Cieľom návrhu novely zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách je najmä riešiť otázku obchádzania poskytovania porovnateľnej mzdy cez poskytovanie cestovných náhrad počas dočasného pridelenia zamestnanca.

Cieľom novely zákona č. 566/1992 Zb. o Národnej banke Slovenskej republiky je riešiť výnimku z dočasného pridelenia pri riešení zabezpečovania činnosti kontroly pre Európsku centrálnu banku.

Vplyv návrhu zákona na štátny rozpočet, rozpočty obcí a rozpočty vyšších územných celkov, na podnikateľské prostredie a sociálne vplyvy návrhu zákona sú uvedené v doložke vybraných vplyvov. Návrh zákona nebude mať vplyv na životné prostredie a na informatizáciu spoločnosti.

Návrh zákona bol zaslaný prostredníctvom Portálu právnych predpisov 1. júla 2014 na medzirezortné pripomienkové konanie povinne pripomienkujúcim subjektom a ostatným subjektom, ktorých sa problematika návrhu zákona týka, spolu 56 pripomienkujúcim subjektom. Výsledky pripomienkového konania sú uvedené vo vyhodnotení pripomienkového konania. Návrh zákona sa na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady predkladá s rozpormi so sociálnymi partnermi.

Stanovisko AZZZ SR :

Z hľadiska aplikačnej praxe by bola potrebná komplexnejšia novela Zákonníka práce (ZP).

Napr. § 63 ods. 1 písm. e) – výpoveď je možné dať zamestnancovi z dôvodov, pre ktoré by sním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Prax ukazuje, že výpoveď by malo byť zamestnancovi možné dať za závažné porušenie pracovnej disciplíny bez väzby na dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru.

V predložennom návrhu v bode 16. sa v § 63 ods. 1 navrhuje doplniť písmeno f), ktoré znie:

„f) zamestnanec najmenej pred tromi rokmi dosiahol dôchodkový vek a je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku.“

Pripomienka k bodu 16:

Navrhuje vypustiť slová „najmenej pred tromi rokmi“.

Odôvodnenie:

§ 63 ods. (1) znie:

„Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) ...“

Nie je ničím odôvodnené, aby zamestnanec, ktorý dosiahol dôchodkový vek a je poberateľom starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku mal „garantované“ ešte tri roky zamestnávania – takýto výpovedný dôvod by sa prakticky vzťahoval **na osoby staršie ako 65 rokov a zabezpečenie medzigeneračnej solidarity osobami s príjmom sa týmto nedosiahne vôbec, resp. ak áno, tak len v zanedbateľnej miere.**

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 bez ohľadu na to, či je alebo nie je poberateľom dôchodku.

Tak ako sa v odôvodnení k novele zákona uvádza, ide o fakultatívnu možnosť a zamestnávateľ bude môcť, ale samozrejme nemusí dať zamestnancovi, ktorý dovŕšil dôchodkový vek výpoveď. Ak ZP bude možnosť výpovede viazať na podmienku, že zamestnanec pred najmenej tromi rokmi dosiahol dôchodkový vek tak sa takouto novelou môže dosiahnuť aj opačný efekt, že starší zamestnanci budú „vyčkávať“ do 65 a viac rokov, aby dostali odstupné a samozrejme aj odchodné čo bude mať dopad na náklady zamestnávateľov. Nezamestnanosť mladých sa môže ešte naopak zvýšiť.

V prípade, že nebude tento výpovedný dôvod podmienený spomenutými najmenej tromi rokmi splnenia podmienky dosiahnutia dôchodkového veku návrh je potrebné podporiť.

Možnosť skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý dovŕšil dôchodkový vek by umožnilo zamestnávateľom pružnejšie riadenie ľudských zdrojov. Poznamenávame, že takáto legislatívna úprava by vyhovovala aj zamestnávateľom, kde výkon povolania vo vyššom veku spôsobuje riziká z hľadiska ohrozenia života a zdravia zamestnanca, ale aj tretích osôb (napr. chirurg, rušňovodič, vodič diaľkových jász, zamestnanec vykonávajúci rizikové povolanie)

Štát by tým získal účinný nástroj štátnej politiky zamestnanosti, vo vzťahu k miere nezamestnanosti a opatrení na trhu práce.

Čl. I - K BODU 11 NÁVRHU- § 58a ods. 1 druhá veta: Predmetný návrh považujeme za diskriminačný voči zmluvnej voľnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom o dočasnom pridelení. Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu dohodnúť, že aj po kratšom ako trojmesačnom trvaní pracovného pomeru dôjde k dočasnému prideleniu. Pri dočasnom pridelení môže ísť o krátkodobé pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi za účelom získania určitej skúsenosti, zručnosti a môže to byť na prospech všetkých troch strán a slobodnej vôle aj samotného zamestnanca.

Čl. I - K BODU 9 NÁVRHU - § 58 nový odsek 10: V bode 12 návrhu je upravená povinnosť zamestnávateľa poskytnúť osobné údaje pridelených zamestnancov užívateľskému zamestnávateľovi. V súčasnom znení zákona je stanovená povinnosť porovnateľnej mzdy. V navrhovanom znení sa však navrhuje povinnosť zamestnávateľa realizovať „doplatok mzdy“ zamestnancovi, ktorému nebola poskytnutá porovnateľná mzda s ostatnými zamestnancami u užívateľského zamestnávateľa a to do 15 dní od výplatného termínu. Myslíme si, že v praxi ide o nerealizovateľné znenie. Zamestnávateľ vôbec nemusí mať dostatok informácií, alebo môže mať nesprávne informácie a je mu stanovená povinnosť a termín. Terajšie znenie považujeme za dostatočné.

Čl. I - K BODU 16 NÁVRHU - § 63 odsek 1 písmeno f) – tento návrh zamestnávateľa akceptujú, ide o možnosť nie povinnosť skončiť pracovný pomer. Oprávneným cieľom návrhu je uplatnenie mladých, ako aj zabezpečenie medzigeneračnej solidarity. S týmto sa stotožňujeme, avšak sme toho názoru, že na hmatateľné výsledky je potrebné vypustenie spojenia „najmenej pred tromi rokmi“. Aj verejná mienka je naklonená zrušeniu súbehu poberania starobného dôchodku a príjmu zo závislej činnosti najmä vo verejnej a štátnej službe, preto si myslíme, že navrhovaný výpovedný dôvod by mal mať možnosť zamestnávateľ uplatniť kedykoľvek po dovŕšení dôchodkového veku po priznaní nároku na starobný dôchodok.

Čl. I - K BODU 18 NÁVRHU – sme toho názoru, že u zamestnancov s ktorými zamestnávateľ končí pracovný pomer z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku by nemalo prináležať poskytnutie odstupného. Jeho zavedením skutočne nebude dochádzať k plynulej medzigeneračnej výmene zamestnancov z dôvodu, že každý zamestnanec bude očakávať poskytnutie odstupného, odchodného a počas troch rokov bude zároveň poberateľom starobného dôchodku, ktorý sa mu prácou „zhodnocuje“.

Čl. I - K BODU 8 NÁVRHU - § 58 ods. 9 návrhu, terajší § 58 ods. 5 – navrhujeme vzhľadom na Čl. III návrhu vypustiť cestovného náhrady, pretože pôjde o zmenu ktorá je vopred jasná a ponechanie znenia, že zamestnávateľ uhrádza mzdu, cestovné náhrady a náhrady mzdy je zbytočné. Ako vhodnejšou úpravou sa nám zdá byť nová veta stanovujúca, že poskytovanie cestovných náhrad je stanovené osobitným predpisom. A zákon o cestovných náhradách bude stanovovať možnosť poskytovať nárokové cestovné náhrady užívateľským zamestnávateľom a nenárokové zamestnávateľom.

Čl. III – k bodu 8 - Myslíme si, že povinnosť zakotviť poskytovanie cestovných náhrad by mala byť zakotvená do terajšieho § 58 ods. 6 písm. b) Zákonníka práce a nielen do zákona o cestovných náhradách. Nestotožňujeme sa však s možnosťou poskytovania súbehu stravného aj zamestnávateľom aj užívateľským zamestnávateľom.

§ 134 ods. 10 navrhujeme doplniť: Pravdepodobný zárobok sa počíta aj v prípade, ak zamestnanec u toho istého zamestnávateľa bol zaradený na pozíciu s výrazne vyššou alebo nižšou mzdou.

§ 57 ods. 2 Zákonníka práce ruší možnosť agentúry dočasného zamestnávania vysielat' dočasne pridelených zamestnancov na pracovné cesty.

Pripomienka:

Ministerstvo práce už zohľadnilo naše predchádzajúce pripomienky a v článku II. predloženej novely aj novelizuje ustanovenie § 6 zákona o cestovných náhradách a to tak, že zamestnancom dočasne vyslaným do zahraničia ich ponecháva a tým, ktorý sú vyslaní v tuzemsku môžu byť poskytnuté v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste (zamestnanec bude musieť reálne vykonať pracovnú cestu). Nadväzne na to je aj z novely vypustené ustanovenie, ktoré určovalo, že ako miesto výkonu práce s dočasne prideleným zamestnancom bude možné dohodnúť jedine miesto výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa.

§ 58 ods. 2 a 3 Zákonník práce preberá sa definícia zastretého právneho úkonu dočasného pridelenia zo zákona o službách zamestnanosti a rozširuje sa na všetkých zamestnávateľov bez výnimky (nielen na agentúry) Zakazuje sa užívateľskému zamestnávateľovi ďalej dočasne pridelit' dočasne prideleného zamestnanca.

Pripomienka:

Zákonodarca sa snaží obmedziť zastreté dočasné pridelenie, ale aj pri takto zvolenej definícii budú existovať možnosti, ako ho obísť. Navyše navrhované znenie môže skomplikovať situáciu pri posudzovaní existujúcich dodávateľsko-odberateľských vzťahov, ktoré budú môcť byť subsumované pod definíciu zastretého dočasného pridelenia. Zákaz opätovného dočasného pridelenia zamestnanca užívateľským zamestnávateľom je v poriadku.

§ 58 ods. 5 Zákonníka práce Zakotvuje sa povinnosť pre agentúry dočasného zamestnávania dohodnúť dobu trvania pracovného pomeru časovým úsekom alebo dátumom jeho skončenia.

Pripomienka:

Uvedené ustanovenie odporuje základnému princípu agentúrneho zamestnávania, ktorým je flexibilnejší pracovný pomer oproti klasickému pracovnému pomeru. Po prijatí novely by klasickí zamestnávatelia mali väčšie možnosti dohodnúť dĺžku trvania pracovného pomeru so zamestnancom ako agentúry, keďže by mohli využívať aj vymedzenie právnou udalosťou (napr. trvaním určitej zákazky), ktorá by však bola agentúram zakázaná, hoci pre ne je takáto forma dohodnutia trvania pracovného pomeru typická. Dané ustanovenie je taktiež v rozpore so základnými princípmi Smernice a Dohovoru MOP o súkromných agentúrach zamestnávania, ktoré práve vyzdvihujú význam flexibilných foriem zamestnávania pre celkový trh práce. Takáto rigidna úprava je popretím základných princípov agentúrneho zamestnávania.

§ 58 ods. 5 Zákonníka práce „Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).“

Pripomienka:

Našou pripomienkou je, aby výpovedná lehota v tomto prípade bola 7 resp. 14 dní pre dočasne prideleného zamestnanca, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na inú dobu ako neurčitú.

§ 58 ods. 9 Zákonníka práce Zakotvuje sa povinnosť užívateľského zamestnávateľa doplatiť dočasne prideleným zamestnancom čistú mzdu na porovnateľnú úroveň s kmeňovým zamestnancom, ak ich neposkytla agentúra.

Pripomienka:

Oproti predošlému návrhu dochádza k spresneniu, že užívateľský zamestnávateľ má povinnosť doplatiť čistú mzdu dočasne pridelenému zamestnancovi, ktorému nebola vyplatená agentúrou. Povinnosť zaplatiť preddavky na daň z príjmu a odvody na sociálne a zdravotné poistenie z takto zvýšenej mzdy už ministerstvo v predložennom návrhu novely ukladá agentúre. Aj po vykonanej zmene však možno naďalej konštatovať, že zákon by po prijatí novely sankcionoval užívateľského zamestnávateľa za porušenie povinnosti treťou osobou (v danom prípade agentúrou, ktorá má povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k mzdovým podmienkam). Ministerstvo si už túto protiústavnosť uvedomuje a v novelizačnom bode 9 sa tvári, že ide o povinnosť užívateľského zamestnávateľa. Treba povedať, že ide o chabý pokus, pretože povinnosť vyplácať dočasne prideleným zamestnancom mzdu zostáva naďalej povinnosťou agentúry (§ 58 ods. 5 Zákonníka práce), a preto povinnosť užívateľského zamestnávateľa doplácať dočasne pridelenému zamestnancovi čistú mzdu na úroveň porovnateľného kmeňového zamestnanca už nie je originálnou povinnosťou užívateľského zamestnávateľa, ale je sankciou za porušenie povinnosti agentúrou dočasného zamestnávania. Zvolené riešenie je tak naďalej protiústavné, pretože sankcionuje subjekt bez toho, aby tento porušil svoju povinnosť. Uvedenú povinnosť by mala mať agentúra dočasného zamestnávania, ktorá je povinná nielen vykonávať zrážky preddavkov na daň z príjmu a odvodov na sociálne a zdravotné poistenie, ale aj vyplácať dočasne prideleným zamestnancom mzdu. Zákonodarca v ďalších ustanoveniach zakladá povinnosť užívateľského zamestnávateľa kontrolovať dodržiavanie podmienok rovnakého zaobchádzania u agentúry. Zákonodarca by preto mal sankcionovať užívateľského zamestnávateľa jedine za nevykonávanie tejto kontrolnej činnosti, avšak nie až za prípadné následky opomenutia tejto povinnosti.

§ 58a ods. 1 Zákonníka práce V prípade ak dočasne prideliť zamestnanca iný subjekt ako agentúra dočasného zamestnávania, môže ho prideliť až po uplynutí skúšobnej doby.

Pripomienka:

Zmenu možno hodnotiť z pohľadu agentúrneho zamestnávania ako pozitívnu, pretože zakazuje iným subjektom ako agentúram dočasného zamestnávania dočasne prideliť zamestnanca skôr, ako mu uplynie skúšobná doba, čo je aj logické, keďže predmetom podnikania tohto iného subjektu nie je dočasné pridelenie zamestnancov a nemalo by im byť umožnené, aby ihneď po prijatí zamestnanca do pracovného pomeru ho ihneď pridelili na výkon práce k tretej osobe. Na druhej strane bude možné uvedené obmedzenie obísť pomerne jednoducho tak, že zamestnávateľ, ktorého sa dané obmedzenie týka, nedohodne so zamestnancom skúšobnú dobu a bude ho takto môcť ihneď prideliť k tretej osobe.

§ 58 a ods. 4 Zákonníka práce Povinnosť užívateľského zamestnávateľa vykonávať kontroly agentúr

Pripomienka:

Úmysel zákonodarcu je dobrý, avšak stále existuje možnosť pre nepoctivé agentúry predkladať užívateľskému zamestnávateľovi pri kontrole falošné výplatné pásky a falošné výpisy z účtov, o to viac, že ide o dokumenty, ktoré neobsahujú podpisy žiadnej osoby. V spojení s povinnosťou užívateľského zamestnávateľa doplácať prípadné rozdiely, navrhovaná právna úprava trestá nevinného a odmeňuje podvodné konanie. Nie bez významu je aj skutočnosť, že pri kontrolnej činnosti zlyhávajú aj samotné inšpektoráty práce, ktoré majú dostatočný aparát a vedomosti na výkon kontrolnej činnosti a štát chce teraz presunúť oblasť zodpovednosti, kde sám zlyháva na súkromný subjekt.

§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce Medzi organizačné dôvody skončenia pracovného pomeru zamestnanca sa zaraďuje aj predčasné ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca pred dobou, na ktorú bolo dohodnuté.

Pripomienka:

Ide o mimoriadne negatívnu zmenu, pretože akékoľvek skoršie ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca zakladá výpovedný dôvod jeho pracovného pomeru z organizačných dôvodov. Navyše má potenciál úplne negovať ustanovenie § 58a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce, ktoré ako jediné umožňuje flexibilne dohodnúť podmienky predčasného ukončenia dočasného pridelenia zamestnanca.

§ 63 ods. 2 Zákonníka práce Ponuková povinnosť v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou sa nebude aplikovať ani v prípadoch predčasného skončenia dočasného pridelenia zamestnanca.

Pripomienka:

V nadväznosti na zadefinovanie predčasného skončenia dočasného pridelenia zamestnanca ako výpovedného dôvodu pracovného pomeru sa navrhuje, aby agentúra nemala ponukovú povinnosť (t.j. povinnosť ponúknuť zamestnancovi pracovný pomer na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo inú vhodnú prácu).

§ 152 ods. 1 Zákonníka práce Povinnosť zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti sa ukladá aj agentúram dočasného zamestnávania.

Pripomienka:

Do určitej miery ide o nadbytočné ustanovenie, pretože podmienky stravovania aj v súčasnosti patria medzi pracovné podmienky, ktoré musia mať dočasne pridelení zamestnanci rovnako priaznivé ako porovnateľní zamestnanci užívateľského zamestnávateľa. V praxi sa vždy postupuje tak, že agentúra vstúpi do zmluvného vzťahu s rovnakým stravovacím zariadením, v ktorom sa stravujú kmeňoví zamestnanci užívateľského zamestnávateľa alebo im poskytuje stravné lístky v rovnakej nominálnej hodnote, ako majú kmeňoví zamestnanci.

§ 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti Vypúšťa sa definícia zastretého dočasného pridelenia z dôvodu jej prenosu do Zákonníka práce.

§ 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti Vypúšťa sa ustanovenie o maximálnom počte dočasných pridelení k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi z dôvodu jej prenosu do Zákonníka práce.

§ 68a ods. 1 zákona o službách zamestnanosti Zvyšuje sa spodná hranica pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania z 2.000,- EUR na 5.000,- EUR a súčasne sa znižuje horná hranica z 200.000,- EUR na 100.000,- EUR.

Pripomienka:

Zmenu možno hodnotiť ako negatívnu z toho pohľadu, že postihuje aj subjekty, u ktorých došlo k oneskorenému splneniu registračnej povinnosti neúmyselne, pričom tieto subjekty si už samotnú platobnú povinnosť vo vzťahu k odvodom za oneskorene registrovaného zamestnanca plnia riadne. Takéto prípady by nemali byť sankcionované z dôvodu, že u daného subjektu absentuje úmysel akýmkoľvek spôsobom krátiť alebo vôbec neplatiť odvody na sociálne poistenie.

Oveľa väčším problémom je neplnenie si samotných platobných povinností vo vzťahu k odvodom, ako neplnenie registračnej povinnosti.

Záver :

AZZZ SR odporúča materiál po zapracovaní predložených pripomienok na ďalšie legislatívne konanie.