

Stanovisko k predbežnej informácii k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

V zmysle zverejnenej predbežnej informácie sa novelou zákona má riešiť nasledovných 5 oblastí úpravy pracovnoprávných vzťahov:

1. osobitosti výkonu práce z domácnosti zamestnanca,
2. možnosť zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie,
3. úprava možnosti dočasného pridelovania zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami,
4. úprava kritéria reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa,
5. nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby.

KOZ SR dáva k vyššie uvedeným navrhovaným zmenám nasledovné stanovisko:

1. Výkon práce z domácnosti zamestnanca

Problematiku domácej práce upravuje § 52 Zákonníka práce. Novela Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z. v § 250b na prechodné obdobie (*v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní*) zaviedla právo zamestnávateľ nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, resp. právo zamestnanca na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Koronakríza donútila veľa zamestnancov vykonávať prácu z domu (ak to povaha práce dovoľovala). Predpokladáme, že sa po súčasnej situácii zvýši počet zamestnancov vykonávajúcich prácu z domu aj v dôsledku postupného zvyšovania miery elektronizácie komunikácie a pracovné činnosti sa budú vo väčšej miere vykonávať z domu. Tomu je potrebné prispôbiť aj pracovné právo a podmienky výkonu práce z domu (*Zákonník práce, interné predpisy zamestnávateľa*).

Vo vyššie uvedenom kontexte konštatujeme, že slovenský Zákonník práce neobsahuje explicitné **právo na tzv. odpojenie sa**, t.j. možnosť zamestnanca bez hrozby sankcie zo strany zamestnávateľa nesplniť pracovný pokyn, ktorý mu uloží zamestnávateľ po pracovnom čase, resp. v čase, kedy zamestnanec nevykonáva prácu z domu alebo teleprácu. V praxi to často vyzerať tak, že zamestnávateľ zavolá a požaduje po zamestnancovi vykonávanie práce s konštatovaním, že „aj tak je doma a nič nerobí, teda že splnenie pracovného pokynu by nemal byť problém“. V tomto ohľade tak zamestnávateľa často vnímajú výkon práce z domu ako spojený so zásadne nižšou kvalitou a efektivitou práce, preto považujú za logické, že zamestnanec bude neustále k dispozícii. V extrémnych prípadoch potom zamestnanec pracuje v porovnaní s klasickým výkonom práce na pracovisku podstatne viac, ale za rovnakú mzdu.

Z uvedených dôvodov preto navrhujeme prijatie právnej úpravy, ktorá by explicitne za určených podmienok obmedzila právo zamestnávateľa takéto pracovný pokyn po uplynutí pracovného času uložiť a súčasne (*čo považujeme za dôležitejšie*) zamestnancovi umožnila takéto pracovný pokyn nesplniť bez hrozby uloženia pracovnoprávnej sankcie podobne ako je to v prípade § 47 ods. 3 Zákonníka práce. Hoci by sa v určitých situáciách dal tento prípad podradiť aj pod citované ustanovenie, len veľmi ťažko bude zamestnanec, bez stanovenia

podrobnejších podmienok v právnej úprave zdôvodňovať, že zamestnávateľ uložil pracovný pokyn v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi. Ustanovenie § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce totiž uvádza, že v prípade domácej práce a telepráce sa na týchto zamestnancov nevzťahuje rozvrhnutie ustanoveného týždenného pracovného času, odpočinku a pod.. Čo ale môže vytvoriť práve situáciu, že zamestnanec pracuje podstatne dlhšie v porovnaní s výkonom práce na pracovisku. V uvedenom prípade by sme preto navrhovali podobne ako v zahraničných právnych úpravách stanovenie okamihu uplatnenia práva na odpojenie (*časovo alebo vecne stanovené*) a súčasne negatívne naformulovanie ustanovenia obdobne ako v § 47 ods. 3 ZP, kde by zamestnávateľ s odkazom na § 13 ZP musel preukazovať, že pokyn pracovný pokyn nebol uložený v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a zamestnanec nemal/nemohol uplatniť právo na odpojenie a pracovný pokyn mal splniť.

V opačnom prípade sa potom môže situácia zmeniť tak, že zamestnávateľa budú bezbreho ukladať pracovné pokyny zamestnancom pri rozširujúcom sa trende výkonu práce mimo pracoviska (*napr. v dôsledku pandémie, digitalizácie pracovných miest*) a zamestnanec nebude využívať základnú pracovnoprávnu ochranu získanú v 20. storočí v podobe explicitného rozlíšenia pracovného a súkromného života. Právo na odpojenie sa je touto právne definovanou hranicou.

Predbežná informácia obsahuje iba vetu „Návrhom zákona sa zohľadnia osobitosti výkonu práce z domácnosti zamestnanca“. Bez bližšej špecifikácie zámeru navrhovateľa nie je možné sa kvalifikovaným spôsobom vyjadriť k zmene a čo sa touto zmenou sleduje, či má ísť o úpravu pravidiel BOZP, požiarnej ochrany, ergonómie na pracovisku a pod. alebo má ísť o niečo iné.

2. Možnosť zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie

Chýba akákoľvek bližšia špecifikácia podmienok poskytovania. V súčasnosti zamestnávateľ v prípade gastrolístkov poskytuje príspevok vo výške najviac 55 % hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín. Nie je zrejmé, aká by mala byť výška finančného príspevku. V minulosti sme sa stretli s návrhom, aby výška finančného príspevku bola 55% hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín, takže finančný príspevok by mohol byť pre zamestnanca vo vyššej výške ako príspevok na gastrolístky.

Upozorňujeme, že v prípade možnosti takéhoto výberu by zamestnávateľ zároveň musel viesť paralelne dva systémy poskytovania stravného, čo môže zvýšiť jeho náklady.

Možnosť vybrať si medzi dvomi možnosťami navádza zamestnanca k výberu finančnej hotovosti pred gastrolístkami. Finančná hotovosť v sebe skrýva viacero rizík, ktorých negatívny efekt sa môže prejavíť až s odstupom času. Existuje množstvo štúdií, ktoré potvrdzujú priamy súvis a vplyv stravných lístkov na stravovanie a zdravie zamestnancov. Vyplácanie stravného v hotovosti môže spôsobiť, že zamestnanec obmedzí svoje stravovanie, čo môže mať negatívny vplyv na jeho zdravie. Takisto je náchylnejší nevyčerpať si obedovú prestávku a oddýchnuť si. V dobe, keď skoro neexistuje závodné stravovanie a zamestnávateľa ho často nezabezpečujú, gastrolístky v akejkoľvek forme motivujú zamestnanca k pravidelnému stravovaniu. Taktiež vyplácanie finančnej sumy namiesto stravných lístkov môže vytvoriť psychologicky a opticky klamlivý dojem, že zamestnanec zarába viac. Čiže na prvý pohľad lákavo znejúca alternatíva hotovosti by sa postupne „stratila“ v samotnej mzde. Aj keby bola nárokovateľná zo zákona ako samostatná položka, už by ovplyvňovala výšku samotnej ponúkanej mzdy a prestala by

byť samostatným očakávaným benefitom, otáznou by bola aj jej priebežná valorizácia, či ochrana pred exekúciou. Ak by aj zamestnanci dostali príspevok na stravovanie vo forme finančného vyjadrenia, nie časť, ale prevažná väčšina by ho zrejme použila na čokoľvek a vytratil by sa samotný prospešný obedový návyk, ktorý stravné lístky trvalo priniesli.

Hlavným dôvodom, prečo je príspevok na stravovanie dlhoročne zakotvený v zákone, je zabezpečenie pravidelného stravovania aspoň väčšiny zamestnancov, ktoré má významný vplyv na ich životosprávu a zdravotný stav. Dlhoročná existencia stravovacích zariadení priamo naviazaných na poskytovanie obedov (tzv. *menúčka*) má v sebe ukrytý aj dôležitý aspekt zamestnanosti, ktorý by sa v dôsledku zmeny gastrolístkov na hotovosť a oslabením stravovacích návykov zamestnancov oslabil alebo postupne stratil.

Podporujeme maximálnu mieru elektronizácie stravných lístkov, ale v zásade nesúhlasíme s ich nahradením finančnou hotovosťou.

3. Úprava možnosti dočasného pridelovania zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami

V uplynulých mesiacoch KOZ SR nesúhlasila s viacerými navrhovanými opatreniami v oblasti dočasného pridelovania zamestnancov na výkon práce.

Jedným z navrhovaných riešení bolo v § 58a ods. 1 vypustiť vetu „Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.“ Poukázali sme na skutočnosť, že okrem zamestnávateľa môže dočasne prideliť zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi aj agentúra dočasného zamestnávania (ADZ), na ktorú by sa to však nevzťahovalo, čo napokon vyplýva aj z povahy samotnej ADZ, ktorá prijíma zamestnancov, aby ich mohla „obratom“ prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi a nečakala pokým uplynú 3 mesiace od vzniku pracovného pomeru. KOZ žiadalo zachovanie uvedenej vety v ZP ako plne opodstatnenej. Zamestnávateľ prijíma zamestnancov do pracovného pomeru predovšetkým preto, aby plnili pracovné úlohy u toho zamestnávateľa, a nie preto aby suploval činnosť ADZ a obratom ich prideloval bez akýchkoľvek objektívnych prevádzkových dôvodov k inému zamestnávateľovi. Navyše vláda deklarovala vo svojom Programovom vyhlásení sprísnenie činnosti ADZ, a následne navrhla uvoľniť podmienky pridelovania aj pre bežných zamestnávateľov a bez akýchkoľvek objektívnych prevádzkových dôvodov. Aj v súčasnej situácii v zmysle platnej právnej úpravy je možné prideliť zamestnancov k inému zamestnávateľovi, práve z objektívnych prevádzkových dôvodov, čiže formulácia je dostatočne určitá a aplikovateľná.

KOZ rovnako nesúhlasila iba s vypustením slov „objektívnych prevádzkových dôvodov“ a rovnako nesúhlasila s návrhom, aby dočasné pridelenie bolo možné dohodnúť najdlhšie na 36 mesiacov (*oproti súčasným 24 mesiacom*).

Predbežná informácia obsahuje iba vetu „Návrhom zákona sa osobitne upraví možnosť dočasného pridelovania zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami“. Bez bližšej špecifikácie zámeru navrhovateľa nie je možné sa kvalifikovaným spôsobom vyjadriť k zmene a čo sa touto zmenou sleduje, či má ísť o „zjemnenie“ podmienok, predĺženie doby dočasného pridelenia alebo možnosti dočasne prideliť zamestnanca aj bez jeho súhlasu, alebo pôjde o niečo iné.

4. Úprava kritéria reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa

Zásadne nesúhlasíme s akoukoľvek zmenou súčasne platnej legislatívy. Prípadný zásah do postavenia a činnosti odborových organizácií na pracovisku zamestnávateľa by mohol znamenať rozpor s Ústavou SR, najmä čl. 29 ods. 1 „Právo slobodne sa združovať sa zaručuje. Každý má právo spolu s inými sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeniach“, čl. 36 ods. 1, písm. g) právo na kolektívne vyjednávanie, čl. 37 ods. 2 „Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné“, čl. 37 ods. 3 „Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých“. Zásah do postavenia a činnosti odborových organizácií by mohol zároveň znamenať rozpor s dohovormi Medzinárodnej organizácie práce.

5. Nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby

Zodpovednosť upravuje § 7b ods. 5 a nasl. zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

KOZ nesúhlasila v rámci navrhovaných opatrení s vypustením § 7b ods. 6 zákona č. 82/2005 Z. z. Neskôr bol návrh modifikovaný tak, aby sa ustanovenie aplikovalo iba vo vzťahu k poskytovateľom služieb, ktorými sú ADZ.

Predbežná informácia obsahuje iba vetu „Návrhom zákona sa vytvorí nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby“. Bez bližšej špecifikácie zámeru navrhovateľa, napr. čo má byť primeraná zodpovednosť, nie je možné sa kvalifikovaným spôsobom vyjadriť k navrhovanej zmene.

Nad rámec predbežnej informácie KOZ navrhuje nasledovné zmeny v Zákonníku práce:

1. V § 120 ods. 1 v prvej vete vypustiť „u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve“. Cieľom tejto úpravy je dosiahnuť, aby zamestnanec mal garantovanú mzdu vo výške minimálneho mzdového nároku aj v prípade, ak existuje kolektívna zmluva.
2. Ustanovenie § 17 ods. 2 žiadame doplniť a upraviť nasledovne:
(2) Právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, je neplatný.

Odôvodnenie:

V praxi dochádza často k situáciám, kedy zamestnávateľ v rozpore so zákonom urobí právny úkon bez súhlasu alebo prerokovania so zástupcami zamestnancov. V súčasnosti je však taký právny úkon neplatný iba v prípade, keď to Zákonník práce explicitne uvádza (tzv. *doložka neplatnosti*).

3. Príloha č. 1 – Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest:

Precizovať charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest na účely zaraďovania prác v kontexte s ust. § 120 ZP – minimálne mzdové nároky. Podľa správy NIP je druhým najčastejším porušením v pracovnoprávných vzťahoch porušenie ustanovení týkajúcich sa minimálnych mzdových nárokov a správneho zaradenia zamestnancov, resp. ich pracovných miest do jednotlivých stupňov.

Alternatívne určiť kompetenciu inšpektorátu práce, resp. úradom práce vydávať záväzné stanoviská k správnosti, resp. nesprávosti zaradenia pracovného miesta do stupňa náročnosti, od ktorého sa priamo odvíja výška minimálneho mzdového nároku.

Spracovať záväznú metodiku pre zaraďovanie do stupňov náročnosti práce.