

**Odpoveď Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
k oznámeniu Komisie „Zelená kniha – modernizácia pracovného práva na splnenie
výziev 21. storočia“ v rámci verejnej diskusie v Európskej únii**

Potreba aktualizácie pracovného práva zaznieva na všetkých fórach v rámci Európskej únie ale aj mimo Európy. Verejná diskusia v Európskej únii zrejme prispeje k ujasneniu, či je potrebné aktualizovať pracovné právo ako na národnej úrovni tak aj na úrovni EÚ, aby došlo k zabezpečeniu flexibility a väčšej istoty pre všetkých a tým sa prispelo k dosahovaniu cieľa Lisabonskej stratégie (plná zamestnanosť, produktivita práce, sociálna súdržnosť). SR k Zelenej knihe, ktorú pripravila Európska komisia, sa vyjadrila na zasadnutí Rady EPSCO 1. decembra 2006 a v súčasnosti MPSVR SR podčiarkuje tieto otázky:

Slovenská republika presadzuje v pracovnom práve vyváženie potreby pružnosti pre zamestnávateľov a zabezpečenie ochrany pre zamestnancov pri plnení meniacich sa požiadaviek globálnej ekonomiky a narastajúcich nárokov konkurencie. Pracovnoprávna úprava v SR umožňuje flexibilitu pracovnoprávných vzťahov zníženou mierou donucujúcich ustanovení a vytvára predpoklady pre vyjednávanie zmluvných strán. Táto právna úprava umožňuje využívať rôzne druhy atypických pracovných zmlúv – pracovné zmluvy na určitú dobu, pracovné zmluvy s domáckymi zamestnancami, zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania. Keďže v ostatnom čase narástol počet zamestnancov, ktorí nemajú ochranu porovnateľnú s pracovným pomerom na neurčitý čas (zamestnanec nemá nárok na odstupné, ak mu skončí pracovný pomer uplynutím výpovednej doby z organizačných a zdravotných dôvodov, s niektorými kategóriami zamestnancov je možné opakované uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu neobmedzene, agentúrnymi zamestnancami nemusia po dobu šesť mesiacov mať zabezpečené odmeňovanie ako ostatní zamestnanci u užívateľského zamestnávateľa), MPSVR SR v súlade s Programovým vyhlásením vlády pripravilo novelu Zákonníka práce .

Návrh novely Zákonníka práce rešpektuje požiadavku určitej flexibility pracovnej sily, avšak pri súčasnom zabezpečení čo najväčšej možnej ochrany zamestnancov v pracovnom procese s cieľom dosahovania rovnováhy medzi právami zamestnancov a potrebami zamestnávateľov.

Charakteristika pracovného práva v Slovenskej republike

Terajšia právna úprava umožňuje účastníkom pracovnoprávneho vzťahu v širokom rozsahu využívať ustanovené pružné formy pracovnoprávneho vzťahu. Zákonník práce dáva zamestnávateľovi a zamestnancovi možnosť dohodnúť:

1. pracovný pomer na týždenný pracovný čas,
2. pracovný pomer na kratší pracovný čas,
3. pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu,
4. pracovný pomer s domáckymi zamestnancami,
5. pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce,
6. pracovnoprávny vzťah na základe dohody o brigádnickej práci študentov,
7. dočasné prideľovanie zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania,

Návrhom novely Zákonníka práce sa zavádza telepráca a ďalšie pružné formy organizácie pracovného času, ktorých je zabezpečiť väčšiu flexibilitu pracovnoprávných vzťahov.

Každý z týchto pracovnoprávných vzťahov má svoje špecifiká (aj z hľadiska ochrany pred preuistením), pričom zamestnávateľ a zamestnanec majú možnosť v rámci platných právnych predpisov zvoliť si najoptimálnejšiu formu pracovnoprávneho vzťahu. Túto flexibilitu pracovnoprávneho vzťahu možno dosiahnuť aj ďalšími pracovnoprávnymi inštitútmi, ktorými sú napr.:

- vhodná úprava alebo rozvrhnutie pracovného času,
- dohoda so zamestnancom o čerpaní náhradného voľna,
- dohoda o zmene dohodnutých pracovných podmienok alebo
- kombinácia uvedených foriem.

Odpovede na otázky EK:

1. Kľúčové politické výzvy – pružný a začleňujúci trh práce

1. Čo považujete za priority programu významnej reformy pracovného práva?

SR podporuje na úrovni EÚ zachovanie úrovne ochrany zamestnania a sociálnych práv, nesúhlasí s odklonom od základných štandardov.

SR zdôrazňuje dôležitosť zachovania riadnych pracovných pomerov na plný pracovný čas, podporuje však aj flexibilné formy zamestnávania a investovanie do ľudského kapitálu – do získania vedomostí a skúsenosti s cieľom ľahšieho uplatnenia sa osôb na trhu práce.

Považujeme za potrebné vyjasniť (zjednotiť) na úrovni EÚ pojem zamestnanec, závislá práca na účel predchádzania zastierania pracovnoprávných vzťahov. Vymedzenie pojmu zamestnanca, na úrovni Európskej únie na účely zjednotenia osobného rozsahu a zabezpečenia jeho ochrany (napr. pri reštrukturalizácii podnikov, nadnárodných podnikov, pri vysielaní zamestnancov a pod).

Vzhľadom na zmeny v organizácii práce v dôsledku reštrukturalizácie, rôznych organizačných zmien (disponovanie väčšou samostatnosťou, autonómiou zamestnanca pri organizovaní svojej práce), považujeme za potrebné zachovať určitú úroveň ochrany pracovných podmienok všetkých zamestnancov bez ohľadu na formu pracovnej zmluvy (bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, maximálny pracovný čas, práca nadčas, minimálna dovolenka, minimálna mzda).

Podporujeme zjednodušenie procedúr v otázkach participačných mechanizmov u zástupcov zamestnancov najmä v nadnárodných spoločnostiach.

Z hľadiska pracovného práva Európskej únie navrhujeme zjednodušiť, zovšeobecniť administratívne postupy v smerniciach Európskej únie, napr.

- pri hromadnom prepúšťaní,
- pri prerokovaní a konzultovaní so zástupcami zamestnancov v nadnárodných spoločnostiach (Európske podnikové rady) v Európskych družstvách a v Európskej spoločnosti.

Podporujeme sociálnych partnerov pri prijímaní rozhodnutí o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnania vrátane zosúladovania rodinného a pracovného života.

2. Môže prispôsobenie pracovného práva a kolektívnych zmlúv prispieť k zlepšeniu

flexibility a istoty zamestnania a k zníženiu segmentácie pracovného trhu?

Vytváraníu podmienok na zlepšenie flexibility, istoty zamestnania a zníženie segmentácie môže pracovné právo prispieť spolu s ďalšími právnymi nástrojmi, (aktívne opatrenia na trhu práce, celoživotné vzdelávanie, efektívna sociálna ochrana).

Prostredníctvom uzatvárania rámcových dohôd medzi sociálnymi partnermi je možné efektívnejšie zaisťovať flexibilné pracovné podmienky a podmienky zamestnania v jednotlivých sektoroch v určitých regiónoch. Na tento účel je dôležité posilňovať sociálny dialóg ako na úrovni EÚ, tak aj na úrovni jednotlivých členských štátov.

Účinný sociálny dialóg môže prispieť zamestnávateľom a zamestnancom pri prijímaní opatrení zaisťujúcich zamestnancom podporu pri prechode medzi zamestnaniami.

3. *Myslíte si, že existujúce predpisy či už vo forme právnych predpisov a/alebo kolektívnych zmlúv brzdia alebo stimulujú podniky a zamestnancov v ich úsilí využiť možnosti na zvýšenie produktivity a prispôsobenie sa zavádzaniu nových technológií a zmenám spojeným s medzinárodnou hospodárskou súťažou? Ako je možné dosiahnuť zvýšenie kvality predpisov ovplyvňujúcich MSP a zároveň zachovanie ich cieľov?*

Existujúce právne predpisy, kolektívne zmluvy a rámcové dohody v oblasti pružných foriem zamestnania na úrovni Európskej únie stimulujú podniky v možnostiach zvýšiť produktivitu, zavádzať nové technológie a pod.

4. *Akým spôsobom môže byť zamestnávanie na základe trvalých a dočasných pracovných zmlúv zjednodušené, či už prostredníctvom právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, aby umožňovalo väčšiu flexibilitu v rámci týchto zmlúv pri zabezpečení adekvátnych štandardov istoty zamestnania a sociálnej ochrany?*

Vytváranie podmienok na zlepšenie flexibility, istoty zamestnania a zníženie segmentácie je vhodnejšie prostredníctvom uzatvárania rámcových dohôd medzi sociálnymi partnermi. Obsahové vymedzenie pracovnoprávnych vzťahov je závislé od zmluvných strán. Právne rámce dané zákonom alebo kolektívnou zmluvou by mali umožniť zaistenie spravodlivých pracovných podmienok, vrátane odmeňovania, starostlivosti o kvalifikáciu, ochranu zdravia pri práci, zaistenie potrieb pri zmene zamestnania, strate zamestnania. V tejto súvislosti je vhodné zvážiť ochranu a kompenzácie korešpondujúce dĺžke trvania pracovného pomeru, s minimálnym garantovaním aj pri netypických pracovných pomeroch (podmienky skončenia, výpovedná doba, odstupné).

2. Modernizácia pracovného práva

2.1. Pohyb medzi zamestnaniami

5. *Bolo by užitočné zvážiť kombináciu flexibilnejších právnych predpisov v oblasti ochrany zamestnancov a dobre navrhutej podpory v nezamestnanosti vo forme kompenzácie*

príjmu (t. j. pasívnych politik na trhu práce) a aktívnych politik na trhu práce?

Vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti je v SR problém uvoľniť vysokú ochranu zamestnanca, pretože v určitých regiónoch sa osobám nedarí nájsť iné alebo nové zamestnanie.

V súvislosti s narastaním pružných, netypických foriem zamestnania navrhujeme:

- pre skrátenie doby nezamestnanosti medzi zamestnaniami ustanovenie sociálnej ochrany pri rizikách (strate zamestnania),
- zabezpečenie preklenutia prechodu z jedného zamestnania do druhého bez ohľadu na formu pracovnej zmluvy.

6. *Akú úlohu môžu zohrávať právne predpisy a/alebo kolektívne zmluvy dohodnuté medzi sociálnymi partnermi pri podpore prístupu ku školeniam a pri prechodoch medzi rôznymi zmluvnými úpravami pre stúpajúcu mobilitu počas trvania plne aktívneho pracovného života?*

Právne predpisy ako aj kolektívne zmluvy môžu podporovať zvyšovanie kvalifikácie formou školenia a celoživotného vzdelávania.

2.2. Neistota so zreteľom na právo

7. *Je potrebné vyjasniť právne definície zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti členských štátov s cieľom uľahčiť prechody zo zamestnania do samostatnej zárobkovej činnosti a naopak (vice versa), vykonávané v dobrej viere (bona fide)?*

Vymedzenie pojmov zamestnanec, závislá práca, samostatne zárobkovo činná osoba, je nevyhnutné, aby sa predchádzalo zastieraniu pracovných pomerov inými právnymi vzťahmi ako je napr. samostatná zárobková činnosť. Je nevyhnutné zreteľne vymedziť deliacu čiaru medzi závislou prácou a podnikateľskou činnosťou.

8. *Je potrebné zaviesť „dolnú hranicu práv“ zaoberajúcu sa ochranou pracovných podmienok všetkých pracovníkov bez ohľadu na formu ich pracovnej zmluvy? Aký vplyv by podľa Vás mali tieto minimálne požiadavky na vytváranie pracovných miest a ochranu pracovníkov?*

Pracovné právo by malo zabezpečiť určitú úroveň ochrany pracovných podmienok a podmienok zamestnávania pre všetky kategórie zamestnancov bez ohľadu na formu pracovnej zmluvy (pracovná zmluva na neurčitú dobu, pracovná zmluva na určitú dobu, pracovná zmluva na čiastočný úväzok) a určitú minimálnu úroveň ochrany osobitne pre zamestnancov vykonávajúcich „ekonomicky závislú činnosť“ (napr. ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, záruky maximálneho pracovného času, minimálneho odpočinku, minimálnej dovolenky, minimálnej mzdy / odmeny).

2.3. Trojstranné vzťahy

9. *Myslíte si, že treba vyjasniť povinnosti rôznych strán v rámci mnohostranných*

pracovných vzťahov s cieľom určiť, kto je zodpovedný za dodržiavanie zamestnaneckých práv? Pokladáte subsidiárne ručenie za účinný a prijateľný spôsob zavedenia takejto zodpovednosti v prípade subdodávateľov? Ak nie, vidíte iné spôsoby ako zabezpečiť adekvátne ochranu pracovníkov v „trojstrannom vzťahu“?

Povinnosti zmluvných strán v rámci mnohostranných vzťahov (napr. trojstranných vzťahov) by mali byť presne vymedzené zákonom, vrátane zodpovednosti za dodržiavanie zamestnaneckých práv (napr. zodpovednosť za dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovný čas, mzdové podmienky, náhrada škody v prípade pracovných úrazov a pod.). Odporúčame zachovať zodpovednosť zamestnávateľa, s ktorým má zamestnanec uzavretú pracovnú zmluvu, za prvoradú a najdôležitejšiu v oblasti garantovania pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

10. *Je potrebné vyjasniť zamestnanecký štatút pracovníkov najatých agentúrou na dočasnú prácu?*

Vymedzenie zamestnaneckého štatútu zamestnancov na pôde Európskej únie najatých agentúrou na dočasnú prácu by sprehládnilo ich právne postavenie a zabezpečilo ich ochranu. Z toho dôvodu SR by podporila rokovanie o návrhu smernice o pracovných podmienkach pre dočasných zamestnancov s ustanovením rovnakého zaobchádzania a vymedzením krátkej doby na uplatňovanie výnimiek z rovnakého zaobchádzania. Nie je vhodné, aby „dočasní agentúrni zamestnávateľia“ boli dlhodobejšie zvýhodnení z uplatňovania výnimiek pri odmeňovaní dočasne pridelených zamestnancov.

2.4. Organizácia pracovného času

11. *Ako možno upraviť minimálne požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času s cieľom zabezpečiť väčšiu flexibilitu pre zamestnancov a zamestnávateľov a zároveň zabezpečiť vysoký štandard ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci? Ktorými aspektmi organizácie pracovného času by sa malo Spoločenstvo prioritne zaoberať?*

Minimálne požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času sú obsiahnuté v platnej smernici 2003/88/ES.

SR zastáva názor, že je nevyhnuté čas pohotovosti (on call-time) upraviť v rámci EÚ na jeho aktívnu a neaktívnu časť, keďže v členských štátoch EÚ sa pravidlá o započítavaní času pohotovosti do pracovného času odlišujú. Neaktívna časť pohotovosti by nemala byť považovaná za pracovný čas. Je to dôležité pre fungovanie všetkých podnikov, osobitne v sektore zdravotníctva a v malých a stredných podnikoch. MPSVR SR v novele Zákonníka práce v súčasnosti pripravilo pravidlo na odlišenie aktívnej a neaktívnej časti pohotovostnej služby. SR by toto podporila ako univerzálne pravidlo v EÚ v rámci novely smernice.

2.5. Mobilita pracovníkov

12. *Akým spôsobom možno v rámci Spoločenstva zabezpečiť pracovné práva zamestnancom fungujúcim v nadnárodnom kontexte, najmä vrátane cezhraničných pracovníkov? Vidíte potrebu zosúladenia vymedzenia pojmu „pracovník“ v smerniciach EÚ v záujme zabezpečenia toho, aby títo pracovníci mohli uplatňovať svoje zamestnanecké práva bez*

ohľadu na to, v ktorom členskom štáte pracujú? Alebo si myslíte, že členské štáty by si mali v tejto oblasti ponechať voľnosť pri rozhodovaní?

Ako pri otázkach 1. a 2

SR v záujme právnej istoty zamestnanca a uplatňovania jeho práv navrhuje zosúladienie pojmu „zamestnanec“ v smerniciach EÚ.

2.6. Posilnenie spolupráce a nelegálna práca

- 13.** *Myslíte si, že je potrebné posilniť administratívnu spoluprácu medzi príslušnými orgánmi s cieľom zlepšiť ich efektívnosť pri presadzovaní pracovnoprávných predpisov Spoločenstva? Myslíte si, že sociálni partneri môžu zohrávať v takejto spolupráci nejakú úlohu?*
- 14.** *Myslíte si, že sú potrebné ďalšie iniciatívy na úrovni EÚ s cieľom podporiť činnosť členských štátov zameranú na boj s nelegálnou prácou?*

K otázkam 13.-14.: Mala by sa posilniť administratívna spolupráca medzi inšpektorátmi práce, správami sociálneho zabezpečenia, daňovými úradmi, živnostenskými úradmi tak na národnej úrovni ako aj na úrovni Európskej únie s cieľom podporiť činnosť členských štátov na eliminovanie nelegálnej práce, zlepšenie stratégie a využívanie nástrojov používaných pri hodnotení pracovných podmienok.