

Novela Zákonníka práce účinná od 1. marca 2010

Národná rada Slovenskej republiky sa 2. decembra 2009 uzniesla na schválení vládneho návrhu zákona, ktorým s účinnosťou od 1. marca 2010 dochádza k novelizácii Zákonníka práce. Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, je už v súčasnosti publikovaný v Zbierke zákonov pod číslom 574/2009 Z. z.

1 Dôvody prijatia novely

Z hľadiska rozsahu ide o pomerne malé, ale v európskom kontexte významné zmeny a doplnenia slovenského kódexu práce. Hlavným cieľom prijatia tejto novely Zákonníka práce bola snaha zákonodarcu zabezpečiť jeho zosúladenie s aktuálnou európskou legislatívou. Na dosiahnutie tohto zámeru bolo potrebné do Zákonníka práce transponovať viacero platných smerníc Európskej únie, a to:

1. Smernicu Rady 97/81/ES o rámcovej dohode **o práci na kratší pracovný čas**, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC
2. Smernicu Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode **o práci na dobu určitú**, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP
3. Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 **o dočasnej agentúrnej práci**.

Transpozíciou uvedených smerníc do Zákonníka práce sa malo dosiahnuť dôslednejšie premietnutie do jeho ustanovení, ktoré upravujú pracovné pomery zamestnancov na dobu určitú, zamestnancov s kratším pracovným časom a tiež agentúrnych zamestnancov **zásady nediskriminácie**.

Európska komisia totiž ešte v roku 2008 vyjadrila nespokojnosť so spôsobom, akým Slovenská republika uskutočnila transpozíciu Smerníc Rady o rámcovej dohode o práci na kratší pracovný čas a o práci na dobu určitú do Zákonníka práce. Európska komisia označila za neodôvodnené najmä množstvo súčasných výnimiek ustanovených v Zákonníku práce, ktoré umožňujú zamestnávateľom, aby v týchto tzv. „výnimočných prípadoch“ bezdôvodne opakovane uzatvárali alebo predlžovali pracovné pomery na dobu určitú s tým istým zamestnancom. To v praxi umožňovalo držať týchto zamestnancov v neistote bez časového obmedzenia. *Vo vzťahu k zamestnancom s kratším pracovným časom bolo potrebné v novom znení § 49 Zákonníka práce vypustiť ustanovenia, ktoré v súčasnosti umožňujú diskrimináciu zamestnancov v pracovných pomeroch tým, že upravujú výnimky z ochrany zamestnancov pred skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa u tohto typu zamestnancov, u ktorých je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne.*

V súvislosti s agentúrnymi zamestnancami bolo potrebné, aby naša právna úprava bola v tejto oblasti postavená na ich zrovnoprávnení s ostatnými zamestnancami. To sa premietlo do legislatívnej úpravy v smere zlepšenia kvality pracovných podmienok agentúrnych zamestnancov.

Vytvorením nového právneho rámca sa má tak dosiahnuť, aby aj táto flexibilná forma zamestnávania bola pre zamestnancov dostatočne ochranná, transparentná a nediskriminačná.

2 Uskutočnené zmeny v Zákonníku práce

Konkrétne zmeny sa viažu

- *na vymedzenie pojmu porovnateľný zamestnanec,*
- *na problematiku pracovných pomerov na dobu určitú, pracovných pomerov na kratší pracovný čas a*
- *na problematiku podmienok agentúrneho zamestnávania.*

2.1 Nová definícia pojmu porovnateľný zamestnanec (§ 40 ods. 9 ZP)

Podľa doterajšieho právneho stavu sa za porovnateľného zamestnanca považoval zamestnanec toho istého zamestnávateľa alebo dočasne zapožičaný užívateľskému zamestnávateľovi, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

Tomuto definičnému pojmu chýbala jednoznačnosť potrebná na to, aby pri aplikácii takých dôležitých inštitútov, ako je kratší pracovný čas, pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú alebo dočasné pridelenie zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi, bolo možné vykonávať porovnanie voči zamestnancovi, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

Uvedené spresnenie bolo nevyhnutné najmä v súvislosti s uplatňovaním zásady rovnakého zaobchádzania, aby sa dalo zistiť, či nedochádza ku priamej či nepriamej diskriminácii zamestnanca. V **novom znení ods. 9** príslušného ustanovenia sa preto definícia doplnila o znenie, **“že porovnateľným je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú a na ustanovený pracovný čas”**.

2.2 Nová právna úprava pracovných pomerov na dobu určitú (§ 48 ZP)

Pracovný pomer na dobu určitú je aj v európskom kontexte atypickou formou, ktorá však v trhových a najmä krízových podmienkach má čoraz väčšie opodstatnenie. V zmysle smernice Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu, nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancov znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu takýmto spôsobom, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

Zákonné obmedzenie doby určitej pred prijatím novely ZP bolo najdlhšie na **tri roky**. V priebehu týchto troch rokov mohol zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom len jedno predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru bez toho, aby potreboval na to nejaký vecný dôvod. Na ďalšie predĺženie alebo opakované uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú musel mať zamestnávateľ v zásade splnené zákonné vecné dôvody uvedené v § 48 ods. 4 alebo sa musel zmestiť do zákonných výnimiek upravených v § 48 ods. 6 ZP. Doterajšia právna úprava tak v podstate nebránila prípadným bezdôvodným reťazovým pracovným pomerom, v ktorých sa zamestnanec po dlhú dobu držal v právnej neistote, či s ním zamestnávateľ pracovnú zmluvu ešte obnoví.

Od účinnosti novely ZP sa pracovný pomer na určitú dobu môže dohodnúť najdlhšie na **dva roky**. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci týchto dvoch rokov ho možno **najviac dvakrát**.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

- a) zastupovania zamestnanca,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu podľa osobitného predpisu,

- e) zamestnanca na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané vzdelanie umeleckého smeru,
- f) tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja
- g) dohodnutého v kolektívnej zmluve.

Aj bez týchto uvedených vecných dôvodov možno ďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, len ak pôjde o zamestnanca, **o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.**

Uskutočnená zmena doterajších zákonných podmienok uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú by mala umožniť zamestnávateľovi pružnejší prístup k riešeniu jeho pracovných úloh a mala by viesť k väčšej kvalite práce na určitú dobu, lebo zákonodarcu vypustil množstvo doterajších neopodstatnených výnimiek, umožňujúcich nežiaduce reťazenie týchto pracovných pomerov.

Týka sa to týchto kategórii osôb:

- zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu,
- vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu,
- zamestnanca, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku a
- zamestnanca u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov.

2.3 Nová právna úprava pracovných pomerov na kratší pracovný čas (§ 49)

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

Doterajšia právna kvalita úpravy tohto inštitútu v Zákonníku práce nie je v úplnom súlade s existujúcimi právnymi garanciami vyplývajúcimi z medzinárodného a komunitárneho práva. Rozdielne zaobchádzanie v prípade týchto pracovných pomerov je umožnené aj vtedy, ak je to objektívne neodôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na to, ako to dosiahnuť, nie sú primerané a nevyhnutné.

Do tejto tzv. menejcennej kategórie pracovných pomerov s výrazne menšou mierou ochrany boli do prijatia novely v § 49 **ods. 6, 7** zahrnuté pracovné pomery, ktoré sú dohodnuté na menej ako 15 hodín týždenne. Takéto pracovné pomery bolo možné vypovedať bez uvedenia dôvodu so skrátenou iba 30-dňovou výpovednou lehotou, bezdôvodne s minimálnymi ochrannými prvkami.

Účelom novely bolo odstrániť doterajšiu diskrimináciu zamestnancov na kratší pracovný čas, zrovnoprávniť ich ochranu v porovnaní s ostatnými zamestnancami, čo sa realizovalo vypustením **odsekov 6 a 7 s diskriminačným obsahom.**

2.4 Zapožičiavanie zamestnancov (agentúrne zamestnania § 58a a § 58b ZP)

Právny rámec ZP týkajúci sa zapožičiavania najmä agentúrnych zamestnancov bol pred prijatím novely málo transparentný, diskriminačný a nebol ani zosúladený s aktuálnou európskou legislatívou.

Účelom uskutočnenej zmeny príslušného ustanovenia ZP bolo dosiahnuť vyššiu ochranu tejto „zraniteľnej“ kategórie zamestnancov, a tak zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce.

Nová právna úprava § 58a ustanovuje všeobecný princíp nediskriminácie agentúrnych zamestnancov v porovnaní s vlastnými zamestnancami zamestnávateľa, ku ktorému boli dočasne pridelení (ďalej „užívateľský zamestnávateľ“), a tým účinne prispeje k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce. Z toho dôvodu sa novelou

doplnili „pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zapožičaných zamestnancov o právo na odpočinok, dovolenku a ochranu mladistvých“ a **vypustilo sa** doterajšie znenie ods. 7, na základe ktorého mzdové podmienky nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca dočasne prideleného zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, ktorý plní úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace.

To znamená, že od účinnosti tejto novely má dočasne pridelený zamestnanec rovnaké práva ako zamestnanci, ktorí sú u užívateľského zamestnávateľa v pracovnom pomere.

Novelou sa doplnilo úplne **nové ustanovenie § 58b**. Zo znenia tohto ustanovenia v zmysle čl. 6 ods. 2 citovanej Smernice o agentúrnej práci **vyplýva** zákaz úpravy akýchkoľvek doložiek do pracovnej zmluvy prideleného zamestnanca alebo do písomnej dohody medzi materským zamestnávateľom či agentúrou dočasného zamestnávania na jednej strane a užívateľským zamestnávateľom na strane druhej, ktoré by zakazovali uzatvorenie pracovného pomeru alebo iného zamestnaneckého vzťahu medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení alebo ich uzatvoreniu bránili.

doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc.
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Katedra súkromnoprávných disciplín
e-mail: marta.thurzova@minv.sk