

1) Novela Zákonníka práce

zavedenie princípu spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa; zákaz reťazového dočasného pridelenia zamestnancov, zákaz ich pridelenia na rizikové práce; obmedzenia v oblasti doby, jej predĺženia alebo opätovného pridelenia dočasného zamestnanca

Zámer opatrenia: riešenie problémov vyskytujúcich sa v aplikačnej praxi pri dočasnom prideľovaní zamestnancov.

Obsah opatrenia:

- Novela redefinuje závislú prácu, keď vypúšťa ako znak vykonávanie práce za mzdu alebo odmenu, v reakcii na problémy pri dokazovaní nelegálneho zamestnávania; zamestnávateľ je však naďalej povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu alebo odmenu
- Definuje sa tiež už predtým používaný pojem užívateľský zamestnávateľ, ktorým je právnická alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dočasne prideliť na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere
- Taktiež sa definuje agentúra dočasného zamestnávania, ako právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľovi na území SR na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu
- Po novom sa vylučuje možnosť, aby agentúra dočasného zamestnávania mohla zamestnanca počas dočasného pridelenia vyslať na pracovnú cestu, môže tak spraviť len užívateľský zamestnávateľ, čo má zamedziť fiktívnym pracovným cestám
- Hlavnú zmenu, ktorú novela zavádza je úprava dočasného pridelenia zamestnanca, kedy už nebude možné dohodnúť dočasné pridelenie na rizikové práce, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu
- Do Zákonníka práce sa tiež vkladajú ustanovenia definujúce dočasné pridelenie, prebraté zo zákona o službách v zamestnanosti, s cieľom zamedziť obchádzaniu ustanovení o porovnateľných pracovných a mzdových podmienkach pre dočasne pridelených zamestnancov v porovnaní s kmeňovými zamestnancami; po novom teda nebude možné obchádzať právnu úpravu tak, že v zmluvou sa neposkytnú zamestnanci ale služba
- Novela tiež zakazuje reťazové dočasné pridelenie zamestnancov, keď užívateľský zamestnávateľ nebude môcť zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi
- Po novom nebude možné uzatvoriť dohodu na dobu určitú ak nie je jej trvanie určené konkrétnym dátumom ukončenia, teda už nebude postačovať dohoda, že skončením dočasného pridelenia sa končí aj pracovný pomer na určitú dobu; výnimku budú tvoriť dočasné pridelenie z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej alebo rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej PN alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie
- Dočasné pridelenie bude možné dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov, a k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi bude možné dočasné pridelenie predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v najviac štyrikrát v rámci 24 mesiacov; platí to aj v prípade dočasného pridelenia toho istého zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi
- Ak bude zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s ustanoveniami zákona, zanikne pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vznikne pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom, pričom užívateľský zamestnávateľ bude povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku takéhoto pracovného pomeru vydať zamestnancovi oznámenie o jeho vzniku
- Novela zavádza princíp spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa a agentúry za dodržiavanie mzdových podmienok zamestnancov; po novom bude zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania povinná poskytnúť dočasne pridelenému zamestnancovi najmenej rovnakú mzdu ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa; v prípade neposkytnutia takejto mzdy, mu ju budú musieť do 15 dní od výplatného termínu doplatiť
- Užívateľský zamestnávateľ je po novom povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktoré okrem ich identifikačných údajov budú obsahovať údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania a dátumy vzniku a skončenia dočasného pridelenia
- Zamestnávateľ môže zamestnanca dočasne prideliť až po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru

- Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sú povinný užívateľskému zamestnávateľovi na požiadanie poskytnúť údaje potrebné na skontrolovanie dodržiavania povinností vo vzťahu k mzdovým podmienkam zamestnancov, a k vedeniu databázy zamestnancov, ktorý mu boli dočasne pridelení
- Doplnený bol aj nový dôvod podania výpovede zamestnávateľom, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu

Názory proponentov:

- Táto novela je určitou pomocou agentúrnym zamestnancom, ktorý sú dnes znevýhodnení oproti kmeňovým zamestnancom, čo treba odstrániť.
- Agentúry zákon obchádzajú a podľa našich zistení a prieskumov, ktoré sme si robili, štát prichádza o 100 miliónov eur ročne na daniach, ktoré agentúry neplatia.
- Za novou úpravou, ktorá mala sprísniť podmienky dočasného agentúrneho zamestnávania, vidíme najmä možnosť zlepšenia postavenia agentúrneho zamestnanca, nie obmedzenie flexibility trhu práce a zmyslu agentúrneho zamestnávania.

Názory oponentov:

- Schválený zákon neprimerane zvýši náklady a zaťažuje administratívu zamestnávateľov, obmedzí schopnosť zamestnávateľov pružne reagovať na dopyt po ich výrobkoch a službách, skomplikuje, či dokonca znemožní realizáciu programov zamestnávania ľudí zo sociálne znevýhodnených skupín, a teda v konečnom dôsledku i tvorbu nových a udržanie existujúcich pracovných miest.
- Posudzovanie vplyvov na zamestnanosť a na tvorbu pracovných miest nebolo dostatočné, respektíve bolo len formálne.
- SR dlhodobo stráca schopnosť konkurovať okolitým štátom v oblasti efektívnosti regulácie pracovného trhu.

Primárny zdroj: Novela (č. 14/2015) Zákonníka práce

<http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=5283>

Stav opatrenia v legislatívnom procese: Schválené v NRSR 28.1.2015 v 3. čítaní; účinnosť od: 1.3.2015

Navrhovateľ: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR