

Vec: Novelizácia Zákonníka práce

Dňa 15.04.2017 bol vyhlásený zákon č. 82/2017 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, pričom nadobúda účinnosť dňa **01.05.2017**.

Dňa 25.04.2017 bol vyhlásený zákon č. 95/2017 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, pričom nadobúda účinnosť **01.06.2017**.

Tento stručný právny report je zameraný na najdôležitejšie zmeny, ktoré vyššie uvedené zákony prinášajú, najmä so zreteľom na ustanovenia týkajúce sa novelizácie Zákonníka práce.

Legenda

EÚ | Európska únia

SR | Slovenská republika

zákon č. 82/2017 Z.z. | zákon č. 82/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

zákon č. 95/2017 Z.z. | zákon č. 95/2017 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákonník práce | zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

A: Zákon č. 82/2017 Z.z.

1. Všeobecne o zákone č. 82/2017 Z.z.

Hlavným cieľom prijatej novely vo vzťahu k Zákonníku práce je najmä ochrana zamestnancov, ktorí sú v rámci vnútropodnikovej mobility vyslaní z iného ako členského štátu EÚ na výkon práce na územie SR. V reakcii na prijatú legislatívu EÚ, bola v Zákonníku práce tiež upravená a posilnená ochrana členov posádok námorných lodí, najmä vo vzťahu k prípadnému hromadnému prepúšťaniu, ale aj v súvislosti s ich zamestnaneckými orgánmi.

2. Zmeny v Zákonníku práce

Zákonník práce sa v § 5 dopĺňa odsekom 14, ktorý znie:

„(14) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu sa primerane vzťahujú ustanovenia odseku 2 písm. a), b), d) až g) a odsekov 3, 7 a 8; mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu.“

Úmyslom zákonodarcu doplnením uvedeného odseku bolo ustanoviť primeranú aplikáciu časti tzv. tvrdého jadra smernice o vysielaní zamestnancov v rámci nadnárodného poskytovania služieb **aj na vnútropodnikový presun zamestnanca** z iného ako členského štátu EÚ na výkon práce na územie SR.

Pod pojmom **vnútropodnikový presun** sa v zmysle prijatého zákona č. 82/2017 Z.z. rozumie:

a) dočasné vyslanie zamestnanca, ktoré trvá **viac** ako 90 dní,

- b) zamestnancom je štátny príslušník **tretej krajiny** (t.j. krajiny, ktorá nie je členským štátom EÚ), ktorý sa v čase podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu nachádza mimo územia SR a členských štátov EÚ,
- c) vyslanie je uskutočnené na **účel zamestnania alebo odbornej prípravy**,
- d) zamestnanec z tretej krajiny a vysielajúci zamestnávateľ z tretej krajiny majú pred presunom a počas presunu **uzavretú pracovnú zmluvu**,
- e) ide o vyslanie zamestnanca zamestnávateľom, ktorý má **sídlo mimo územia SR a členských štátov EÚ, k tomu istému zamestnávateľovi alebo k zamestnávateľovi v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov so sídlom v SR.**

V zmysle ustanovenia § 5 ods. 14 Zákonníka práce sa budú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na území SR v rámci vnútropodnikového presunu spravovať Zákonníkom práce, osobitnými (slovenskými) predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou (host'ujúceho - slovenského) zamestnávateľa upravujúcimi:

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- d) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- e) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie, a
- f) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

Pokiaľ ide o mzdové podmienky, ustanovila sa povinnosť poskytovať zamestnancovi z tretej krajiny počas vnútropodnikového presunu mzdu (základná zložka mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu) vo výške, ktorá bude najmenej rovnako priaznivá ako u porovnateľného zamestnanca (slovenského - host'ujúceho) zamestnávateľa.

Ustanovenie § 5 ods. 14 Zákonníka práce nebráni voči zamestnancovi počas vnútropodnikového presunu uplatňovať výhodnejšie podmienky, pričom táto výhodnosť sa posudzuje u každého pracovnoprávneho nároku samostatne.

V § 59 Zákonníka práce sa v odseku 3 mení písm. a) a dopĺňajú sa písmena d) a e), ktoré znejú:

„Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) *sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o zrušení povolenia na pobyt,*
- d) *uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie,*
- e) *bolo odňaté povolenie na zamestnanie.“*

Zmeny v § 59 ods. 3 Zákonníka práce boli uskutočnené vo väzbe na zmeny v režimoch pracovného povolenia a povolenia na pobyt. Nakoľko právna úprava umožňuje výkon práce cudzinca na základe povolenia na zamestnanie bez toho, aby mu bolo udelené povolenie na pobyt, v § 59 ods. 3 sa doplnili dôvody na skončenie pracovného pomeru naviazané na uplynutie doby, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie alebo na odňatie povolenia na zamestnanie.

Ďalšie ustanovenia Zákonníka práce boli novelizované najmä vo vzťahu k členom posádok námorných lodí:

Zákonník práce sa v § 73 dopĺňa odsekom 13, ktorý znie:

„(13) Ak sa hromadné prepúšťanie týka členov posádky námornej lode, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odseku 3 a odseku 4 písm. a) voči príslušnému orgánu štátu, pod ktorého štátnou vlajkou loď pláva.“

Vzhľadom na skutočnosť, že došlo k vyňatiu členov posádok námorných lodí z osobného rozsahu smernice Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania,

a teda ustanovenia o hromadnom prepúšťaní sa budú vzťahovať aj na túto skupinu zamestnancov, vzniká zamestnávateľovi oznamovacia povinnosť voči príslušným orgánom štátu, pod ktorého štátnou vlajkou loď pláva na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním.

Zákonník práce sa v § 250 dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Zasadnutia osobitného vyjednávacieho orgánu a zasadnutia európskej zamestnaneckej rady sa zvolávajú, ak je to možné, tak, aby sa na nich mohli zúčastniť ich členovia alebo ich náhradníci, ktorí sú členmi posádky námornej lode. Ak sa člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo člen európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorí sú členmi posádky námornej lode, nemôžu zúčastniť na zasadnutí, zväži sa možnosť využitia informačných a komunikačných technológií, ak je to možné.“

Doplnené ustanovenie § 250 ods. 4 Zákonníka práce reaguje na komplikovanejší prístup členov posádok námorných lodí k zasadnutiam osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady, nakoľko väčšinu svojho pracovného času trávia na mori resp. v námorných prístavoch. Čas zasadnutí vyššie spomenutých orgánov by sa mal, ak je to možné, orientovať na čas, ktorý je pre členov posádok námorných lodí vyhovujúci, prípadne by sa mala zväziť možnosť použitia informačných a komunikačných technológií.

B: Zákon č. 95/2017 Z.z.

1. Všeobecne o zákone č. 95/2017 Z.z.

Zákonom č. 95/2017 Z.z. bol Zákonník práce novelizovaný vo vzťahu k medializovanej kauze zatvorenia maloobchodných predajní počas sviatkov a dní pracovného pokoja.

2. Zmeny v Zákonníku práce

Zákonník práce v § 94 odsek 5 po zmene znie:

„(5) V dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra **nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj“)** okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužijú.“

Príloha č. 1a sa dopĺňa šiestym bodom, ktorý znie:

„6. predaj kvetov 8. mája, 1. septembra a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.“

Ustanovenie § 94 ods. 5 Zákonníka práce, bolo doplnené o výpočet dní v roku, počas ktorých nie je možné so zamestnancom dohodnúť alebo nariadiť prácu, ktorou je predaj konečnému spotrebiteľovi vrátane súvisiacich prác. Zároveň bola doplnená aj príloha č. 1 k Zákonníku práce, kde sa stanovila výnimka pre predajcov kvetov počas určených dní.

Vo Zvolene, dňa 09.05.2017.