

REFORMA PRACOVNÉHO PRÁVA VE SLOVENSKEJ REPUBLIKE

THE REFORM OF LABOUR LAW IN THE SLOVAK REPUBLIC

Lýdia Bezáková

Súhrn

Zásadné zmeny v politickom a ekonomickom systéme SR sa premietli do celého právneho poriadku, vrátane pracovného práva. Reforma tohto právneho odvetvia prebiehala vo viacerých etapách. Nová právna úprava pracovnoprávnych vzťahov s účinnosťou od 1.7.2003 prehlbuje ich liberalizáciu a princíp zmluvnosti tejto citlivej oblasti spoločenských vzťahov. Avšak len do takej miery, aby to nebolo na úkor zamestnanca. Dôvodom novej právnej úpravy sú medzinárodné hľadiská, najmä integračné snahy o vstup do EÚ, s čím súvisí záväzok z asociačnej dohody o harmonizácii pracovného práva s právom EU. Cieľom príspevku je poukázať na tieto zmeny v danej oblasti a to na základe analýzy schválenej novely Zákonníka práce.

Kľúčové slová :

reforma, pracovnoprávne vzťahy, zamestnávateľ, zamestnanec, skončenie pracovného pomeru

Abstract

Relevant changes in political and economical system of Slovak Republic had impact on legislation as a whole with the Labour Law included. New legal regulation of Labour Law relations that has come into effect on 1.7.2003 deepens their liberalization and principle of contracts in the sensitive field of social relation. The process of liberalization mentioned should be practiced unless the employer is not negatively influenced. The reason of new legal regulation is an international point of view mainly the integration effort of SR as to EU is concerned. The aim of the paper is to highlight these changes in the field based on the analysis of the Amendment of Labour Code.

Key words :

Reform, employer, employee, ending of Labour Law relation, Labour Law relations

ÚVOD

Dňom 1.7.2003 nadobudla účinnosť rozsiahla novela základného pracovnoprávneho predpisu ktorým je Zákonník práce. Novela sa ho dotýka vo viacerých oblastiach a to v zamestnávaní manželov v zastupovaní zamestnancov, v posudzovaní pracovného pomeru na určitú dobu, v dôvodoch ukončenia pracovného pomeru, v osobných prekážkach práci zamestnanca a prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu, v pracovnom čase a v dobe odpočinku, v poskytovaní mzdy a výpočte priemerného zárobku, v prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v ďalších. Ustanovenia doterajšej právnej úpravy mali donucovací charakter a tak obmedzovali zmluvnú slobodu. Prijatím novely Zákonníka práce

je snahou zákonodárcu prijať moderný kódex. V prospech jej prijatia sú aj medzinárodné hľadiská, najmä záväzok asociačnej dohody harmonizovať pracovné právo s právom EÚ.

MATERIÁL A METÓDY

Podkladom pre spracovanie príspevku je novela Zákonníka práce z.č.210/2003 Z.z., jej analýza a porovnanie s doterajším právnym stavom. Cieľom príspevku je poukázať na niektoré zmeny, ktoré priniesla novela od 1.7.2003, vrátane rozsahu pôsobnosti Zákonníka práce aj na pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú upravené osobitnými zákonmi.

VÝSLEDKY A DISKUSIA

Základnú charakteristiku pracovného práva vyjadrujú Základné zásady. V základných zásadách sú ustanovené zásadné myšlienky, ktoré vyjadrujú základné princípy právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov a v súlade s ktorými sa aplikuje a interpretuje pracovné právo. Základné zásady vychádzajú najmä z čl. 35, 36, 37 a 38 Ústavy Slovenskej republiky, ktorá zakotvuje základné a neodňateľné práva občana, vrátane práva na prácu, slobodnú voľbu povolania, práva na podnikanie a inú zárobkovú činnosť, ako aj ďalšie práva, ktoré sa dotýkajú pracovných podmienok.

V systéme sociálnych práv začlenených do Základných zásad pracovného práva má právo na prácu najvýznamnejšie postavenie. Spoločenský a právny význam práva na prácu vyjadruje Ústava SR. V súlade s čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky, smernicou EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, o pracovné podmienky a o dôkazovom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia sa v Zákonníku práce zakotvuje zákaz diskriminácie zamestnancov. Slobodu pri výbere zamestnania vyjadruje aj zásada zmluvnosti, na základe ktorej pracovnoprávne vzťahy podľa Zákonníka práce môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Táto zásada zakotvuje aj zákaz zneužitia práv vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Umožňuje v konkrétnej veci zamedziť tzv. šikanu, ktorú možno charakterizovať ako zneužitie práva s úmyslom spôsobiť inému subjektu ujmu.

V základných zásadách Zákonníka práce je zvýraznené právo zamestnancov na informácie a konzultácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a to v súlade so smernicou Rady č.2002/14/ES. Toto právo zamestnancom vyplýva aj z čl. 2 Dodatkového protokolu k európskej sociálnej charte, podľa ktorého je potrebné prijať opatrenia, ktoré umožnia zamestnancom alebo im zástupcom, aby boli vo vhodnom čase zrozumiteľným spôsobom informovaní o hospodárskej a finančnej situácii podniku, alebo prizvaní na konzultácie k navrhovaným rozhodnutiam, ktoré by sa mohli podstatným spôsobom dotknúť záujmov zamestnancov. Právna úprava pracovných podmienok mladistvých v Zákonníku práce zabezpečuje ich ochranu v súlade s Dohovorom MOP č. 138 a smernicou Rady č.94/34/ES o ochrane mladistvých pri práci. Zamestnávateľia môžu zamestnávať mladistvých len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť a poskytujú im pri práci zvýšenú starostlivosť.

Za účelom dosiahnutia rovnakého postavenia účastníkov pracovnoprávnych vzťahov sa v čl. 9 Základných zásad Zákonníka práce zakotvuje dôležitá procesnoprávna záruka ochrany práv zamestnávateľa uplatniť svoje nároky voči zamestnancovi na súde, ak bol zamestnávateľ porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov poškodený. Rovnaké právo na súdnu ochranu je zabezpečené aj zamestnancovi.

Zákonník práce na právne vzťahy štátnych zamestnancov štátu sa použije len vtedy, ak to ustanovuje zákon o štátnej službe, ktorý upravuje právne postavenie štátnych

zamestnancov. Pri výkone verejnej funkcie má Zákonník práce delegovanú pôsobnosť. Novelou sa rozširuje subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce na okruh zamestnancov, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť. Ak podľa stanov poľnohospodárskeho družstva je podmienkou členstva aj pracovný vzťah člena k družstvu, môže stanovy obsahovať úpravu tohto vzťahu. Táto úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, iba ak je úprava pre člena výhodnejšia. Ak nie je osobitná úprava zakotvená v stanovách, platí Zákonník práce.

Popri definícii účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ktorými sú zamestnávateľ a zamestnanec, sa v § 11a ustanovujú zástupcovia zamestnancov, ktorí v pracovnoprávných vzťahoch spolupôsobia v rozsahu, ktorý im vyplýva z ustanovení Zákonníka práce.

Podľa novely pracovnoprávny vzťah je možné založiť aj medzi manželmi navzájom, nakoľko ustanovenie Zákonníka práce, ktoré zakotvovalo, že takýto vzťah medzi manželmi nemôže vzniknúť, bolo vypustené.

Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.

Ak zamestnanec v dohodnutý deň nástupu do práce nenastúpi do práce, zamestnávateľ má právo od pracovnej zmluvy odstúpiť. Odstúpením sa pracovná zmluva od začiatku ruší a vznikne situácia, ako keby k uzatvoreniu zmluvy nedošlo. Ak už zamestnanec do práce nastúpil, nemožno už od pracovnej zmluvy odstúpiť.

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť, predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť najdlhšie na tri roky. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu nad tri roky možno len z dôvodov :

- zastupovania zamestnanca,
- vykonávania sezónnych prác, nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- splnenia úlohy vymedzenej výsledkom,
- dohodnutého v kolektívnej zmluve.

Pracovný pomer na určitú dobu nad tri roky možno predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť aj bez týchto dôvodov :

- s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu ak vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca,
- s tvorivým zamestnancom vedy, výskum, vývoja
- so zamestnancom na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané vzdelanie umeleckého smeru,
- so zamestnancom, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu,
- so zamestnancom , ktorý je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku, alebo invalidného výsluhového dôchodku,
- so zamestnancom u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov,
- s vysokoškolským učiteľom.

K zásadnej zmene došlo aj v úprave výpovedných dôb. Ich dĺžka už nie je kogentným, t.j. donucujúcim spôsobom ustanovená zákonom. Zákonník práce vychádza zo zásady rovnakej výpovednej doby zamestnanca a zamestnávateľa bez ohľadu na dôvod skončenia pracovného pomeru, aj keď umožňuje dohodnúť dlhšiu výpovednú dobu nielen v kolektívnej zmluve, ale aj v pracovnej zmluve. Výpovedná doba je rovnaká a je najmenej dva mesiace.

Zjednodušujú sa dôvody, ktoré zamestnávateľa oprávňujú okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zákonodárca spája len s právoplatným odsúdením. Taktiež sa mení právna kvalifikácia porušenia pracovnej disciplíny, ide len o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Novým dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca je dôvod, ak je bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer na určitú dobu aj bez uvedenia dôvodu. Nová pracovnoprávna úprava pri skončení pracovného pomeru podstatne zvýhodňuje zamestnávateľa.

Novela prináša radikálne zmeny v oblasti právnej úpravy prekážok v práci na strane zamestnanca.

Novým spôsobom sa zakotvuje maximálny zákonný týždenný pracovný čas. Umožňuje sa, aby mohol zamestnanec založiť aj dva pracovné pomery na plný pracovný úväzok. Podľa nového právneho stavu tento pracovný čas sa ustanovuje vo vzťahu ku každému zamestnávateľovi zvlášť. V praxi je najviac sporný terminologický rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a určeným pracovným časom. Ustanovený týždenný pracovný čas môže byť u každého zamestnávateľa rôzny. Určený týždenný pracovný čas je čas, ktorý podľa rozvrhu pracovných zmien má odpracovať konkrétny zamestnanec.

Takýmto spôsobom prijatá novela prináša 208 zmien, pričom niektoré ustanovenia nadobúdajú účinnosť 1. januára 2004 a odo dňa, keď nadobudne platnosť zmluva o pristúpení Slovenskej republiky k EÚ.

ZÁVER

Prijatou novelou Zákonníka práce účinnou od 1.7.2003 došlo k zrušeniu viacerých doteraz platných právnych predpisov, z ktorých niektoré sú premietnuté v zmenenej úprave do nového Zákonníka práce. V dôsledku toho sa výrazne posilnila kódexová forma Zákonníka práce, ktorá nahradením roztrieštenej právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov výrazne zjednoduší jej aplikačnú prax.

LITERATÚRA :

1. Personálny a mzdový poradca podnikateľa 11-12/2003 Poradca podnikateľa s.r.o.Žilina, 2003 ISSN 1335-1508
2. THURZOVÁ, m. a kol : Nový Zákonník práce, HEUREKA, Bratislava 2002 ISBN 80-968567-8-2
3. Zákon č. 311/2001 Z.z.
4. Zákon č. 210/2003 Z.z.

Adresa autora :

JUDr.Lýdia Bezáková,CSc. Katedra práva FEM SPU Tr.A.Hlinku 2 949 76 Nitra , 0376508 814 email. Lydia.Bezakova@fem.uniag.sk