

Stanovisko Republikovej únie zamestnávateľov

- Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
 - materiál na rokovaní HSR SR dňa 27.05.2019

Stručný popis podstaty predkladaného materiálu a jeho relevancie z hľadiska RÚZ

Materiál bol predložený do medzirezortného pripomienkového konania Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR na základe Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na rok 2019

Cieľom a obsahom materiálu je najmä:

Hlavným cieľom návrhu zákona je splniť si povinnosť transpozície práva EÚ do právneho poriadku SR. Ide najmä o:

1. doplnenie okruhu ustanovení pracovného práva SR, ktoré sa na pracovnoprávny vzťah zamestnanca vyslaného na územie SR majú aplikovať – napr. ide o aplikáciu ďalších povinných zložiek mzdy ako sú mzdové zvýhodnenia za prácu, náhradu stravy, ubytovania, dopravy v prípade pracovnej cesty v rozsahu a za podmienok ako sú hradené aj slovenským zamestnancom s uplatnením zásady vylúčenia dvojitého hradenia nákladov,
2. zabezpečenie porovnateľných pracovných a mzdových podmienok pre zamestnancov vyslaných zahraničnou agentúrou dočasného zamestnávania k užívateľskému zamestnávateľovi,
3. odlišenie tzv. „krátkodobého vyslania“ (do 12 alebo 18 mesiacov), kde sa aplikuje pracovné právo SR len rozsahu tvrdého jadra a tzv. „dlhodobého vyslania“ (nad 12 alebo 18 mesiacov), kde sa má aplikovať celé pracovné právo SR s výnimkou pravidiel založenia, vzniku, skončenia a zániku pracovného pomeru, zákazu výkonu inej zárobkovej činnosti počas trvania pracovného pomeru a zákazu konkurenčnej činnosti,
4. ustanovenie pravidiel počítania doby vyslania vo vzťahu k tzv. reťazeniu vyslaní (ak vyslaného zamestnanca na tom istom mieste a s tým istým druhom práce vystrieda iný vyslaný zamestnanec),
5. úpravu informačnej povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči dočasnému zamestnávateľovi (agentúre dočasného zamestnávania), keď zamestnanec vyslaný na územie SR dočasným zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) k užívateľskému zamestnávateľovi má byť v rámci cezhraničného poskytovania služieb užívateľským zamestnávateľom v inom štáte vyslaný na výkon práce do iného štátu.

Návrh zákona má nadobudnúť účinnosť 30.07.2020

Postoj RÚZ k materiálu

Hlavným cieľom návrhu zákona je splniť si povinnosť transpozície práva EÚ do právneho poriadku SR. **RÚZ materiál v medzirezortnom pripomienkovom konaní pripomienkovala.**

RÚZ k návrhu predkladá pripomienky, ktorých obsahom je úprava vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou najmä v prípade ak u zamestnávateľa pôsobia viaceré odborové organizácie.

Pripomienky RÚZ k predkladanému materiálu

1. Všeobecná pripomienka k čl I. návrhu zákona

Zamestnávatelia vnímajú, že cezhraničné zamestnávanie je jedným z aktuálnych aspektov trhu práce, avšak v tomto smere vysielanie zamestnancov a implementácia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 957/2018/EÚ do Zákonníka práce je len jedným z nástrojov, ktorý si vyžaduje úpravu právnych predpisov. S ohľadom na situáciu na pracovnom trhu a priblíženie slovenskej právnej úpravy k EÚ štandardom a súčasným štandardom dynamiky trhu práce je potrebné modifikovať aj legislatívnu úpravu vzťahov medzi zástupcami zamestnancov navzájom a tiež medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Uvedené by malo pomôcť sprehľadniť vzťahy v prípade podnikov kde sú aktívne viaceré organizácie zástupcov zamestnancov a tiež kde sú aktívne cezhraničné organizácie zástupcov

zamestnancov pôsobiace v rámci príslušného odvetvia európskeho priemyslu alebo v rámci skupiny podnikov, ktorej súčasťou je aj zamestnávateľ pôsobiaci na Slovensku. Navrhované znenie by malo zodpovedať trendom pracovného trhu, reflektovať nadnárodné prvky v súlade s ostatnou časťou návrhu zákona upravujúceho cezhraničné zamestnávanie a tiež sprehľadniť pravidlá a vzťahy v kolektívnom vyjednávaní.

2. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu

RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením:

„ V § 230 ods. 1 znie:

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia, predložiť mu doklady preukazujúce jej právnu subjektivitu a predložiť mu menný zoznam členov odborového orgánu. Členom odborového orgánu môže byť len osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi, u ktorého odborová organizácia pôsobí.“

Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať

Odôvodnenie:

Navrhovanou zmenou sa spresňujú povinnosti odborovej organizácie pri jej vzniku voči zamestnávateľovi u ktorého má odborová organizácia pôsobiť a podmienky jej pôsobenia.

3. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu

RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením:

„ V § 230 ods. 2 znie:

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie na pracovisku odborovej organizácii, ktorá preukáže, že najmenej 30% zamestnancov tohto zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii. Odborová organizácia, ktorá chce pôsobiť u zamestnávateľa a zastupovať jeho zamestnancov je povinná preukázať splnenie tejto podmienky do 24 mesiacov odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1; počas plynutia tejto lehoty nemá odborová organizácia voči zamestnávateľovi postavenie zástupcu zamestnancov pôsobiaceho na pracovisku zamestnávateľa. Odborová organizácia preukáže, že zastupuje najmenej 30% zamestnancov u zamestnávateľa tak, že predloží písomné osvedčenie o počte odborovo organizovaných zamestnancov tejto odborovej organizácie u zamestnávateľa vydané rozhodcom zapísaným v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa osobitného právneho predpisu¹⁾. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, podmienku podľa tohto ustanovenia musí preukázať každá odborová organizácia samostatne.“

Zároveň, doplniť odkaz k tomuto ustanoveniu na predpis:

1) *Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov*

Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať

Odôvodnenie:

Navrhovanou zmenou nedochádza k obmedzeniu vzniku odborových organizácií, ZP sa vracia k ustanoveniu platnému do 31.12.2011, v zmysle ktorého pokiaľ odborová organizácia chce pôsobiť priamo u konkrétneho zamestnávateľa musí preukázať, že zastupuje najmenej 30 % všetkých zamestnancov. Nakoľko táto podmienka spôsobovala v minulosti v praxi problémy v súvislosti s preukazovaním počtu členov, osvedčenie, ktoré bude pre zamestnávateľa záväzné vydá nezávislý rozhodca, ktorý v rámci svojej činnosti je oprávnený skúmať a preverovať počet členov odborovej organizácie pri riešení sporov o reprezentatívnosť. Nepôjde teda z tohto pohľadu o zavedenie novej kompetencie rozhodcu, nakoľko tento len využije svoju metodiku a zavedené postupy používané pri rozhodovaní sporov o reprezentatívnosť medzi odborovými organizáciami.

Dôsledkom zavedenia tohto kvantitatívneho kritéria sa zjednoduší, zrýchli a zefektívni proces kolektívneho vyjednávania u zamestnávateľa, ktorý bude povinný viesť kolektívne vyjednanie iba s takou odborovou organizáciou, ktorá preukáže splnenie tejto podmienky. Eliminuje sa tak negatívny dopad špekulatívneho zakladania odborových organizácií, ktoré majú minimálnu podporu u zamestnancov, ale spôsobujú formálne obštrukcie a predlžovanie procesu kolektívneho vyjednávania. Obmedzením možnosti požadovať výhody poskytované de lege odborovým organizáciám pôsobiacim u zamestnávateľa a členom odborového orgánu sa zabráni zvyšovaniu nákladov na poskytované materiálne a technické zabezpečenie činnosti odborej organizácie a osobných výhod pre členov odborového orgánu, ktoré nemá ani z pohľadu zamestnancov reálne žiadnu pridanú hodnotu a pozitívny dopad na zlepšovanie pracovných podmienok alebo miezd.

Aj samotné odborové organizácie považujú za kľúčové získanie čo najväčšej členskej základe a uvádzajú, že na efektívne fungovanie a presadzovanie záujmov zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa je potrebné získať podporu aspoň 40% zamestnancov.

Podľa navrhovanej zmeny bude mať odborová organizácia, ktorá chce pôsobiť u zamestnávateľa povinnosť preukázať tomuto zamestnávateľovi, že zastupuje najmenej 30% všetkých jeho zamestnancov, a to do 24 mesiacov odo dňa kedy zamestnávateľa informovala o svojom vzniku. Zamestnávateľ má povinnosť umožniť na svojom pracovisku pôsobenie len takej odborej organizácii, ktorá preukázala splnenie tejto podmienky.

Navrhovanou zmenou po spresnení, ktoré zabezpečí vstup nezávislého overovateľa počtu členov odborej organizácie u zamestnávateľa v podobe rozhodcu do tohto procesu, odpadli dôvody, ktoré viedli k vypusteniu predmetného ustanovenia zákonom č. 361/2012 Z.z. ako aj aplikačné problémy, ktoré pôvodne boli s týmto ustanovením spojené.

Navrhovaným znením ustanovenia § 230 ods. 2 ZP nedochádza k obmedzeniu práva na združovanie, ktoré je garantované čl. 36 písm. g) a čl. 37 ods. 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky a ani k rozporu s požiadavkami Dohovoru č. 87 MOP o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovoru č. 98 MOP o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednanie.

4. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu

RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením:

V § 230 ods. 3 prvá veta znie:

„Zamestnávateľ je povinný umožniť členovi odborového orgánu vstup do priestorov zamestnávateľa alebo jeho častí súvisiacich s účelom vstupu, len za predpokladu, že to charakter prevádzky z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia dovoľuje; osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, zamestnávateľ umožní vstup do priestorov zamestnávateľa alebo jeho častí ak táto osoba koná v mene odborej organizácie.“

Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať

Odôvodnenie:

Navrhovaná zmena má za cieľ jednoznačnejšie vymedziť povinnosť zamestnávateľa voči členom odborového orgánu alebo osôb, ktoré konajú v mene odborej organizácie (napr. advokát, špecialista BOZP apod.) v súvislosti so vstupovaním do priestorov zamestnávateľa tak aby bola rešpektovaná zodpovednosť zamestnávateľa zabezpečiť podmienky BOZP na svojich pracoviskách.

5. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu

RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením:

„V § 230 ods. 3 druhá veta znie:

V prípade, ak zamestnávateľ nemá objektívnu vedomosť o tom, ktorej odborej organizácii je zamestnanec členom, postupuje sa podľa odseku 3 ako v prípade zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.“

Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať

Odôvodnenie:

Navrhovanou zmenou sa reflektuje na potrebu jednoznačne vymedziť vo vzťahu ku ktorej odborovej organizácii zamestnávateľ plní svoje povinnosti prerokovania v prípade existencie viacerých odborových organizácií pôsobiach u zamestnávateľa

6. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu

RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením:

„V §252n sa dopĺňa nový odsek 2 v znení:

(2) Odborová organizácia, ktorá informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa § 230 ods. 1 v období do 24 mesiacov pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona preukáže splnenie podmienky podľa § 230 ods. 2 v lehote do 24 mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona.“

Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať

Odôvodnenie:

V súvislosti so zavedením povinnosti pre odborové organizácie preukázať, že zastupujú najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa u ktorého chcú pôsobiť sa pre odborové organizácie, ktoré si splnili oznamovaciu povinnosť o začatí svojho pôsobenia podľa § 230 ods. 1 v priebehu 24 mesiacov pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, sa doba 24 mesiacov v ktorej musia preukázať splnenie tejto povinnosti počíta odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

Zdroj: RÚZ