

V tomto roku bude vláda opäť meniť Zákonník práce

V tomto roku bude vláda opäť meniť Zákonník práce. Sotva vyšli novelizované znenia s kvalitnejšími komentármi a zase bude všetko inak.

Zákonník práce je kódexom, o ktorom možno vzhľadom na odvetvie, na ktoré sa vzťahuje jeho pôsobnosť tvrdiť, že upravuje právne vzťahy medzi väčšinou osôb v Slovenskej republike.

Aplikovanie jeho zmien v praxi si vyžaduje čas a expertízu na strane zamestnávateľov a tiež pozornosť zamestnancov, ktorí si chcú udržať povedomie o svojich právach a povinnostiach.

Časté novely, ktoré môžeme v poslednom období sledovať, poskytujú len veľmi krátky čas zamestnávateľom adaptovať sa na nové podmienky a sťažujú im plávanie ich dlhodobých obchodných stratégií, no aj stratégií ľudských zdrojov. Zamestnávatelia sú opatrní v poskytovaní záväzných zamestnaneckých výhod zamestnancom čo spôsobuje nestabilita ich ostatných právnych povinností a znížená možnosť analyzovať reakciu pracovného trhu na tieto zmeny.

Súčasný stav svetovej ekonomiky a transformácia ekonomických systémov prináša do životov zamestnancov a zamestnávateľov mnoho zmien, ktoré sa často prenášajú aj do osobných životov.

Odporúčanie Medzinárodného menového fondu zo 17. júla 2012 uvádza, že efektívna implementácia reformy Zákonníka práce môže pomôcť redukovať nezamestnanosť.

Inštitút Ludwiga von Misesa uvádza, že už v roku 2006 bol podiel šedej ekonomiky na Slovensku 20, 5 %. To spochybňuje výpovednú hodnotu proklamovanej výšky nezamestnanosti, stabilitu sociálnych systémov a taktiež otvára otázku, či nie je lepšie ísť cestou stability podnikateľského prostredia, ktoré môže priniesť príjmy do štátneho rozpočtu, zvýšiť zamestnanosť, poskytnúť zamestnancom vyššie sociálne istoty a chrániť nielen zamestnancov ale aj ich pracovné miesta.

Aj z tohto dôvodu je dlhodobá stabilita legislatívy pracovného trhu na ktorú by sa mohli spoľahnúť zamestnávatelia aj zamestnanci je kľúčová.

Vo všeobecnej časti dôvodovej správe predkladanej novely Zákonníka práce sa predkladateľ odvoláva na udržateľný hospodársky rozvoj a uvádza, že vyvážený vzťah zamestnanca a zamestnávateľa má vytvárať predpoklady na tvorbu trvalo udržateľného rastu kvality života občanov. Proklamovaný zámer sa z aspektu podnikateľskej verejnosti nevydaril.

Zákonodarca musí brať pri návrhu novely do úvahy všetky faktory, ktoré v súčasnosti poháňajú ekonomické zmeny ako aj výzvy, ktorým bude krajina musieť čeliť.

V dnešnej dobe globalizácie, federácií a medzinárodných spoločenstiev neľahký cieľ. Práve preto je dôležité, aby boli politické rozhodnutia robené na základe dôkladnej analýzy kontextu.

Napriek deklarovanému zámeru vytvoriť vyvážený vzťah zamestnanca a zamestnávateľa, navrhované úpravy smerujú v prospech zamestnancov a nie ich

pracovných miest a žiadna z nich nesmeruje k zjednodušeniu ani pomoci zamestnávateľom vyrovnáť sa s jednou z najhorších hospodárskych kríz od 30. rokov 20. storočia.

Navyše sa navrhovaná novela Zákonníka práce odvoláva na dokumenty zo začiatku 20. storočia (napr. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch z roku 1919), ktoré nezodpovedajú potrebám ani zmenám, ktoré sa na pracovnom trhu dejú, ani následkom hospodárskej krízy.

V súčasnosti je prijímaných veľa opatrení na podporu podnikania, ktoré majú zatiaľ nepoznaný, ale len očakávaný dopad. Ich vyhodnocovací efekt nepoznáme.

Pri navrhovanej novele zákonníku zákonodarca nedokázal adekvátne kvantifikovať dopady na podnikateľskú sféru. Očakáva sa negatívny dopad na podnikateľské prostredie a v doložke vplyvov sa predpokladá negatívny dopad na verejné financie.

V doložke vplyvov na podnikateľské prostredie navyše predkladateľ neuvádza analýzu predpokladanej výšky administratívnych nákladov, ktoré podniky vynaložia v súvislosti s implementáciou návrhu, dôsledky pripravovaného návrhu pre fungovanie podnikateľských subjektov na slovenskom trhu, ani predpokladané spoločensko – ekonomické dôsledky pripravovaných regulácií.

K navrhovaným zmenám, ktoré budú mať najmarkantnejší negatívny dopad patria paragrafy upravujúce činnosť zástupcov zamestnancov, dobu určitú, výpovednú dobu a odstupné, nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, nerovnomerného rozvrhnutie pracovného času, nočnú prácu, prácu nadčas a podmienky odborovej organizácie.

Činnosť zástupcov zamestnancov má nepochybne pozitívny vplyv na udržiavanie sociálneho zmiere. Zástupcovia zamestnancov však nezdieľajú podnikateľské riziko, neinvestujú vlastný kapitál, nevyžadujú sa od nich skúsenosti a vedomosti s riadením podnikov. Nemali by teda disponovať nadštandardnými a neodôvodnenými právomocami a výhodami, v opačnom prípade klesá pružnosť trhu práce a flexibilita zamestnávania.

Obmedzenie doby určitej zníži motiváciu zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta atraktívnymi možnosťami zamestnávať zamestnancov na dobu určitú. Podľa údajov z štatistického úradu Európskeho spoločenstva má Slovenská republika v porovnaní s inými krajinami Európskej únie takmer najmenší počet zamestnancov pracujúcich na dobu určitú.

Navyše, prípadné prepúšťane resp. súbuhu výpovednej doby a odstupného bude mať za následok zvýšenie nákladov zamestnávateľa o dvojnásobok.

Pri absencii maximálnej miery náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, bude zamestnávateľ je postihovaný za prietahy v konaní, nakoľko takéto konania trvajú 1,5- 3 roky.

Vzhľadom k tomu, že prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len z vážnych prevádzkových dôvodov je plánovaná úprava neopodstatnená a povedie k vyšším finančným nárokom na zamestnávateľa a zhoršenie ich možnosti reagovať na zmeny prostredia. To je v dobe ekonomickej krízy vážne obmedzenie. Navyše, 150 hodín práce nadčas sa týka len nariadenej práce v zákonom vymedzených

prípadoch, netýka sa štandardnej práce. Poskytuje tak zamestnávateľovi priestor pružne reagovať na naliehavé situácie. Skutočnosť, že v okolitých štátoch je 150 hodín nariadených nadčasov štandardom, povedie k ďalšiemu znevýhodneniu slovenských zamestnávateľov voči konkurencii.

Novela navrhuje vypustiť povinnosť odborovej organizácie, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa, preukazovať svoju členskú základňu.

Pre zamestnancov aj zamestnávateľov je však dôležité, že sociálny partner, s ktorým zamestnávateľ má uzatvoriť kolektívnu zmluvu a ktorá má platiť pre všetkých zamestnancov, bola na určitej úrovni, ktorá zabezpečuje schopnosť primerane reprezentovať zamestnancov a naplňovať cieľ svojho pôsobenia. Z uvedeného dôvodu je preto dôležité ba nutné, aby reprezentatívnosť tejto organizácie bola vo vzťahu k zamestnávateľovi preukázaná.

Ďalšie opatrenia súvisiace s pripravovanou novelou zákonníka môžu spôsobiť rozkolísanie podnikateľského prostredia, prípadne jeho zhoršenia.

Medzi ne patrí napr. návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, kde v doložke vplyvov aj samotný predkladateľ novely – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR – jednoznačne uvádza, že celkový vplyv na podnikateľské prostredie bude negatívny.

Navrhovaná novela zákona o sociálnom poistení nepomôže vyriešiť dlhodobú udržateľnosť systému dôchodkového zabezpečenia na Slovensku.

Naopak, bude mať viacero negatívnych dopadov, ktoré opäť poškodia vyhliadky vládou proklamovaných cieľov vytvárať nové pracovné miesta, zvyšovať konkurencieschopnosť, budovať inovatívnejšiu spoločnosť a pomôcť tak vytvoriť pre celú krajinu výhodnú pozíciu v rámci náročného ekonomického prostredia.

Je faktom, že odvodové zaťaženie v SR je už v súčasnosti jedno z najvyšších v rámci celej Európskej únie aj krajín Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). Na negatívny vplyv vysokých sadziieb odvodov Slovensko opakovane upozornili aj viaceré renomované zahraničné inštitúcie, medzi inými Svetová banka, či OECD.

Opatrenia, v spojitosti so zvýšenými nákladmi súvisiacimi s ďalšími plánovanými opatreniami vlády, vrátane tzv. konsolidačného balíka opatrení, povedú k zníženiu konkurencieschopnosti mnohých firiem, spomaleniu rastu miezd, a v neposlednom rade aj k nižšej tvorbe nových pracovných miest s negatívnym dopadom na vývoj nezamestnanosti.