



Oznámenie o začatí verejných ex post konzultácií

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky oznamuje, že 07.12.2023 začínajú verejné ex post konzultácie s podnikateľskými subjektami k ex post hodnoteniu nasledovnej regulácie v súlade s Jednotnou metodikou na posudzovanie vybraných vplyvov (ďalej len „JM“) a na základe Komponentu 14 Plánu obnovy:

Obdobie vykonania ex post hodnotenia (kalendárny polrok): II. polrok 2023

Gestor/gestori právneho predpisu: Ministerstvo prác, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov právneho predpisu/právnych predpisov: Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Špecifikácia:

- Internetový odkaz na ex ante štádium hodnoteného právneho predpisu: -
Číslo legislatívneho procesu hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex: -
- Číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu: -

Ex post hodnotenie:

x regulácie/regulácií jedného právneho predpisu

navzájom súvisiacich regulácií vo viacerých právnych predpisoch

Lokalizácia: Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce - § 38 ods. 1 (bod 56), § 75 ods. 1 (bod 51), § 81 písm. g) (bod 57), § 224 písm. e) (bod 58)

Číslo regulácie: 51, 56, 57, 58

Dôvod zaradenia do registra: JM 10.3 písm. d)

Stručný opis regulácie:

Bod 51: Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.

Bod 56: Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako

doporučenú zásielku.

Bod 57: Zamestnanec je povinný najmä písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Bod 58: Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia

Znenie podnetov z podnikateľského prostredia:

Bod 51: V súčasnosti platí, že zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Predmetom ex post hodnotenia má byť preskúmanie, či takáto exaktná právna úprava lehoty je nevyhnutná v zákone a či by táto časť pracovnoprávneho vzťahu mohla byť ponechaná na flexibilnejšiu dohodu medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Bod 56, 57, 58: Zvážiť možnosť zavedenia elektronického doručovania písomností a dokumentov, vedenie pracovnoprávnej dokumentácie v elektronickej forme.

Predbežný postoj gestora právneho predpisu k základným cieľom a fungovaniu hodnotenej regulácie:

Bod 51:

Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok bola aj súčasťou zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce od jeho schválenia v roku 1965, pričom tento právny inštitút bol súčasťou československého právneho poriadku i pred jeho schválením.

Gestor právneho predpisu z tohto dôvodu nemôže poskytnúť informácie o vzniku hodnotenej regulácie a problému, ktorý mala riešiť, či a ako je gestor právneho predpisu spokojný s tým, aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému – vo vzťahu k danému času.

Gestor právneho predpisu Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) k súčasnému opodstatneniu danej regulácie uvádza pre úplnosť, že je regulácia dôležitá i pre ochranu zamestnávateľov, z ktorých niektorí sú podnikateľmi v prípade, keď sa rozhodujú či daného zamestnanca príjmu a predmetné lehoty predstavujú garanciu pre minimalizovanie rizika prípadnej záťaže pre zamestnávateľa, ale aj garanciu pre zamestnanca, aby vedel realizovať ďalšie svoje práva v súvislosti s prípadným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, aby si mohol zabezpečiť iný zdroj príjmu, resp. udržať pracovné návyky a aby sa znížilo riziko jeho prípadnej dlhšej nezamestnanosti, čím sa znižuje záťaž na verejného zdroje, ale aj na zdroje zamestnávateľov, z ktorých niektorí sú podnikateľmi, ktoré by museli vynaložiť, aby zamestnanec opätovne získal pracovné návyky. Získavanie referencií od bývalého zamestnávateľa je štandardný nástroj, ktorý uplatňujú uchádzači, ktorý chcú spravidla získať prácu

ak ide o pracovnú pozíciu, kde je vysoká konkurencia.

MPSVR SR poznamenáva, že povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok nevzniká vo vzťahu ku každému zamestnancovi, ktorý u neho končí pracovný pomer, ale táto povinnosť mu vzniká len voči zamestnancovi, ktorý o to požiada (čo je v praxi skôr ojedinelé). Zamestnanec o pracovný posudok žiada väčšinou z dôvodu, že pracovný posudok si vyžaduje jeho nový zamestnávateľ alebo ide o činnosti, kde je vhodné mať posudok na svoju činnosť (a teda pri takýchto činnostiach sú s tým zamestnávateľia uzrobení).

MPSVR SR v tomto kontexte nedisponuje žiadnymi podnetmi od reprezentatívnych združení zamestnávateľov alebo od verejnosti, ktoré by požadovali úpravy v § 75 Zákonníka práce. V tomto ohľade MPSVR SR už pri zaraďovaní regulácie do registra ex-post uviedlo, že považuje otázku hodnotenia tejto regulácie za neopodstatnenú z dôvodu skôr uvedenej absencie podnetov a údajov.

Lehoty uvedené v Zákonníku práce sú podľa MPSVR SR ustanovené na ochranu zamestnávateľa (čiže je nevyhnutná ich úprava v zákone), to znamená, že napríklad, ak by aj zamestnanec kedykoľvek v priebehu pracovného pomeru požiadal o pracovný posudok (napríklad aj štyri mesiace pred skončením pracovného pomeru), zamestnávateľ nie je viazaný 15 dňovou lehotou, pretože túto povinnosť si má splniť nie skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru – v tomto ohľade napr. ide o praxi sa opakujúce situácie, kedy zamestnanec nedodrží výpovednú dobu (na čo reagoval aj zákonodarca v § 62 ods. 8 Zákonníka práce ustanovením možnosti dojednania peňažnej náhrady – ako sankcie).

Bod 56:

Predmetná regulácia je súčasťou pracovného práva s menšími úpravami vzhľadom na iné zmeny v zákone č. 65/1965 Zb., resp. ďalšie zmeny dodnes.

MPSVR SR z tohto dôvodu nemôže poskytnúť informácie o vzniku hodnotenej regulácie a problému, ktorý mala riešiť, či a ako je gestor právneho predpisu spokojný s tým, aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému v danom čase.

MPSVR SR k súčasnému opodstatneniu danej regulácie uvádza, že jednou zo základných zásad pracovného práva a aj Zákonníka práce, ktorý je jeho legislatívnym vyjadrením, je ochrana slabšej zmluvnej strany, ktorou je zamestnanec. Predmetná regulácia reflektuje toto osobitné postavenie v tom zmysle, že písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru je potrebné vzhľadom na ich veľký význam pre ochranu slabšej zmluvnej strany aj z dôvodu právnej istoty doručovať písomne. Zákonodarca nepredpokladá (aj vzhľadom na skúsenosti zo zahraničia), že by zmluvné strany väčšinou prešli pri podstatných právnych úkonoch ako je založenie pracovného pomeru alebo skončenie pracovného pomeru na elektronickú formu a MPSVR SR ani nie je z jeho činnosti známa skutočnosť, že by sa v priestore Európskej únie používalo uzatváranie zmlúv alebo ich vypovedanie len výlučne e-mailom (viď. napr. aj regulácia v § 335 Zákonníka práce Českej republiky).

Ak ide o iné skutočnosti, napr. ak nejde o doručovanie písomností zákonodarca už predvída elektronickú formu (viď. napr. § 38a Zákonníka práce).

Bod 57:

Povinnosti zamestnanca uvedené v § 81 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení obsahujú iba enumeratívny, nie však taxatívny výpočet týchto povinností, ktoré samy o sebe

vyplývajú z § 47 Zákonníka práce a podstaty samotného právneho vzťahu a boli súčasťou aj zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce od jeho schválenia v roku 1965 (§ 73 Základné povinnosti pracovníkov), pričom podstata, ktorú dané ustanovenie pre adresáta normotvorca vytvoril, bolo súčasťou československého právneho poriadku aj pred jeho schválením a to práve z dôvodu jeho podstaty a aj bude až do zániku výkonu závislej práce v právnom poriadku.

MPSVR SR z tohto dôvodu nemôže poskytnúť informácie o vzniku hodnotenej regulácie a problému, ktorý mala riešiť, či a ako je gestor právneho predpisu spokojný s tým, aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému v danom čase.

MPSVR SR k súčasnému opodstatneniu danej regulácie uvádza, že podnet znie: „Zvážiť možnosť zavedenia elektronického doručovania písomností a dokumentov, vedenie pracovnoprávnej dokumentácie v elektronickej forme.“. Vo vzťahu k elektronickému doručovaniu MPSVR SR odkazuje na bod 56. Zároveň MPSVR SR uvádza, že § 81 písm. g) Zákonníka práce nebráni zamestnancovi komunikovať elektronicky vzhľadom na znenie „písomne oznamovať zamestnávateľovi“, t. j. zákonodarca v § 81 písm. g) Zákonníka práce explicitne neuvádza, že ide o skutočnosť, ktoré zamestnanec má doručovať zamestnávateľovi (rozdiel slovo „doručiť“ a „oznámiť“).

Bod 58:

Povinnosti zamestnanca uvedené v § 224 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení obsahujú iba enumeratívny, nie však taxatívny, výpočet týchto povinností, ktoré samy o sebe vyplývajú z § 47 Zákonníka práce a podstaty samotného právneho vzťahu a boli súčasťou aj zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce od jeho schválenia v roku 1965 (§ 73 Základné povinnosti pracovníkov), pričom podstata, ktorú dané ustanovenie pre adresáta normotvorca vytvoril, bolo súčasťou československého právneho poriadku aj pred jeho schválením a to práve z dôvodu jeho podstaty a aj bude až do zániku výkonu závislej práce v právnom poriadku.

MPSVR SR z tohto dôvodu nemôže poskytnúť informácie o vzniku hodnotenej regulácie a problému, ktorý mala riešiť, či a ako je gestor právneho predpisu spokojný s tým, aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému v danom čase.

MPSVR SR k súčasnému opodstatneniu danej regulácie uvádza, že podnet znie: „Zvážiť možnosť zavedenia elektronického doručovania písomností a dokumentov, vedenie pracovnoprávnej dokumentácie v elektronickej forme.“. Vo vzťahu k elektronickému doručovaniu MPSVR SR odkazuje na bod 56. Zároveň MPSVR SR uvádza, že § 81 písm. g) Zákonníka práce nebráni zamestnancovi komunikovať elektronicky vzhľadom na znenie „písomne oznamovať zamestnávateľovi“, t. j. zákonodarca v § 81 písm. g) Zákonníka práce explicitne neuvádza, že ide o skutočnosť, ktoré zamestnanec má doručovať zamestnávateľovi (rozdiel slovo „doručiť“ a „oznámiť“).

Termín ukončenia verejných konzultácií: 08.01.2024

Verejnú ex post konzultáciu je možné vykonať elektronicky zaslaním informácií o tom, ako funguje hodnotená regulácia v praxi, aké spôsobuje podnikateľom náklady a aké zmeny podnikateľa navrhujú na zlepšenie dotknutej oblasti podnikateľského prostredia na e-mailovú adresu: opv@employment.gov.sk

Kontaktné osoby: opv@employment.gov.sk