

PRO BONO

ULC ČARNOGURSKÝ

SLOVENSKO - BRATISLAVA | TALIANSKO - BRESCIA

ULC ČARNOGURSKÝ

Slovensko

Tvarožkova 5, PO Box 21
814 99 Bratislava 1

Slovensko

Tel.: +421-2-57201717, Fax: +421-2-57201777
<http://www.ulclegal.com/>, skype: ulcbratislava
email: office@ulclegal.com

ULC ČARNOGURSKÝ

Taliansko

Via Val Giudicarie 4
25123 Brescia

Taliansko

Tel.: 39-030-221 932 33
Fax: 39-030-307 313
email: cambalova@ulclegal.com



September/2007

- 1. NOVELA ZÁKONA O KOLEKTÍVNOM VYJEDNÁVANÍ**
ULC Čarnogurský PRO BONO Vám v tomto čísle predstaví novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní, vykonanú zákonom č. 328/2007 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. septembra 2007 a prináša posilnenie postavenia pre odborové organizácie, zmeny pri rokovaniach, uzatváraníach ako aj pri rozširovaní záväznosti kolektívnych zmlúv, zmeny v právnej úprave štrajku a vyluky, ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. septembra 2007.
- 2. NOVELA ZÁKONA O INŠPEKCII PRÁCE**
Odo dňa 1. septembra nadobudol účinnosť zákon č. 309/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. O zmenách právnych predpisov, ktoré boli vykonané zákonom č. 309/2007 Z. z., Vám prinášame ďalšie informácie nadväzujúce na augustové vydanie nášho bulletinu ULC Čarnogurský PRO BONO.
- 3. NOVELA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA**
Dňa 1. septembra 2007 nadobudla účinnosť novela antidiskriminačného zákona a jeho ďalšia novela, ktorej účinnosť sa navrhuje odo dňa 1. marca 2008, bola v týchto dňoch schválená vládou SR. S najdôležitejšími zmenami v oblasti, ktorá je predmetom tejto právnej úpravy, Vás radi oboznámime v našom pravidelnom bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO.
- 4. ZVÝŠENIE MINIMÁLNEJ MZDY**
Vláda SR schválila nariadenie, ktorým sa s účinnosťou odo dňa 1. októbra 2007 zvýšila výška minimálnej mzdy. ULC Čarnogurský PRO BONO Vám okrem informovania o obsahu tohto právneho predpisu prináša aj prepojenie na platné znenie Zákonníka práce, ktorého novelizácii sme sa venovali v našom špeciálnom bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO.
- 5. ÚPRAVA K PODPORÁM POSKYTOVANÝM ZO ŠTÁTNEHO FONDU ROZVOJA BÝVANIA**
Dňa 1. októbra 2007 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 432/2007 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti o druhoch a výškach poskytovaných podpôr na jednotlivé účely z prostriedkov Štátneho fondu rozvoja bývania. Novelu zákona o Štátnom fonde rozvoja bývania sme Vám predstavili v našom augustovom vydaní ULC Čarnogurský PRO BONO.
- 6. PRIPRAVUJE SA V NR SR - ZÁKON O MINIMÁLNEJ MZDE**
V NR SR je v tomto období v prvom čítaní vládny návrh zákona o minimálnej mzde, ktorým by sa mal určiť právny rámec na poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, spôsob vyjednávania o sume minimálnej mzdy, kritériá na úpravu sumy minimálnej mzdy a mechanizmus jej úpravy. V pripravovanom zákone sa navrhuje účinnosť odo dňa 1. januára 2008.



A EUROPEAN ORGANIZATION OF ATTORNEYS EWIV

NOVELA ZÁKONA O KOLEKTÍVNOM VYJEDNÁVANÍ

Dňa 1. septembra 2007 nadobudol účinnosť zákon č. 328/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „novela zákona o kolektívnom vyjednávaní“ alebo len „novela“).

Novelou zákona o kolektívnom vyjednávaní sa **posilňuje postavenie odborovej organizácie** a garantuje sa pluralita odborových organizácií. Novelou sa mení postup pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pričom právo každej odborovej organizácie rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu zostáva zachované. Novým ustanovením, ktoré do zákona o kolektívnom vyjednávaní vniesla táto jeho novela v § 3a sa zakotvili nasledovné **možnosti postupu pri rokovaní a uzatváraní kolektívnej zmluvy**, (1) ak u zamestnávateľa pôsobia viaceré odborové organizácie pri kolektívnom vyjednávaní a uzatváraní kolektívnej zmluvy musia odborové organizácie postupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, (2) všetky odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa sa majú možnosť dohodnúť na nimi zvolenom postupe, napríklad uzatvorením dohody o zastupovaní všetkých odborových organizácií pri rokovaní a uzatváraní kolektívnej zmluvy jednou (dvomi) odborovou organizáciou, (3) ak sa všetky odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa nedohodnú na spoločnom postupe, alebo nevyužijú inú možnosť dohody o postupe pri kolektívnom vyjednávaní, zamestnávateľ má právo uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov, alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ak súčet ich členov je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie. Tento princíp plurality sa garantuje aj pri uzatváraní **kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa**. Novela

definuje aj **nový druh sporu**, a to spor o určenie oprávnenej zmluvnej strany na strane odborov na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, o ktorý sa jedná vtedy, ak medzi odborovými organizáciami nedôjde k dohode o postupe pri kolektívnom vyjednávaní, či už na podnikovej úrovni alebo na vyššej úrovni. Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Novela ďalej určuje, že rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

Novela taktiež zakotvila, že pre splnenie podmienky platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa **vo verejnej službe nie je potrebné priložiť zoznam zamestnávateľov**, na ktorých sa táto kolektívna zmluva vzťahuje, z dôvodu, že títo zamestnávatelia sú vymedzení v osobitnom predpise, ktorým je zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy novela stanovuje podmienky, za ktorých môže byť **kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozšírená na zamestnávateľa** s prevažujúcou činnosťou v odvetví označenom kódom odvetvovej klasifikácie ekonomických činností v zmysle vyhlášky Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 552/2002 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická odvetvová klasifikácia ekonomických činností (ďalej v texte len „OKEČ“). Vzhľadom na ľahšiu aplikáciu vrátane rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa kolektívne zmluvy vyššieho stup-

Nový druh sporu

Postup pri uzatváraní kolektívnej zmluvy

Extenzia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

ňa musia **povinne označiť kódom OKEČ**. Jedna zo zmluvných strán alebo obe zmluvné strany, ktoré uzavreli kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, môžu Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR navrhnúť, aby výnosom ustanovilo, že kolektívna zmluva sa vzťahuje aj na zamestnávateľa, ktorý nie je združený v zväze zamestnávateľov, pričom na základe takejto žiadosti sa reprezentatívnosť posúdi tak z hľadiska organizácií zamestnávateľov, ako aj z hľadiska združení odborových organizácií, v každom prípade jednotlivu.

Intervencia štátu nemá byť v zmysle ustanovení novely automatická, ale naopak minimálna, a to v tých prípadoch, v ktorých by absencia kolektívnych zmlúv zvýhodňovala zamestnávateľov bez uzatvorenej kolektívnej zmluvy a na druhej strane znevýhodňovala týchto zamestnancov. Novela svojimi ustanoveniami priamo ustanovuje **podmienky reprezentatívnosti** organizácie zamestnávateľov, pričom za reprezentatívnu zamestnávateľskú organizáciu sa považuje organizácia zamestnávateľov, ktorá v odvetví zamestnáva najväčší počet zamestnancov. Obdobne ustanovuje aj podmienky reprezentatívnosti združeniu organizácií zamestnancov, teda ak príslušný vyšší odborový orgán, ktorý v odvetví, v ktorom sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zastupuje najväčší počet zamestnancov. S prihliadnutím na možnosť zmeny počtu zamestnancov i členov organizácií zamestnávateľov v priebehu roka novela určuje, že splnenie podmienok sa posudzuje k poslednému dňu kalendárneho štvrtroka, ktorý predchádza štvrtroku, v ktorom bol podaný návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa musí byť podaný písomne. **Podstatnými náležitosťami písomného návrhu na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa** sú (1) názov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, (2) odvetvie označené kódom OKEČ,

v ktorom sa navrhuje rozšírenie, (3) znenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v písomnej forme a elektronickej forme, (4) podpis(y) zmluvných strán, **a ďalej buď** (5) zoznam zamestnávateľov, pre ktorých je kolektívna zmluva vyššieho stupňa záväzná s uvedením ich obchodného mena, identifikačného čísla, sídla a celkového počtu ich zamestnancov, (6) zoznam zamestnávateľov, ktorí sú členmi ostatných organizácií zamestnávateľov v tom istom odvetví s uvedením ich obchodného mena, identifikačného čísla, sídla a celkového počtu ich zamestnancov, **alebo** (5) celkový počet zamestnancov, ktorých zastupuje príslušný vyšší odborový orgán u zamestnávateľov, u ktorých tento orgán pôsobí prostredníctvom príslušného odborového orgánu a celkový počet ich zamestnancov, (6) celkový počet zamestnancov, ktorých zastupuje iný príslušný vyšší odborový orgán, ktorý pôsobí v tom istom odvetví u zamestnávateľov, u ktorých tento orgán pôsobí prostredníctvom príslušného odborového orgánu, celkový počet ich zamestnancov a ich kód OKEČ. V prípade podania návrhu na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa oboma zmluvnými stranami sa vyžaduje, aby **podpisy zmluvných strán boli na tej istej listine** a pripojenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v písomnej **aj v elektronickej forme**.

Z dôvodu, aby bolo možné overiť, či sú splnené podmienky reprezentatívnosti príslušnej organizácie zamestnávateľov alebo príslušnej organizácie zástupcov zamestnancov, zakotvila novela **oznamovaciu povinnosť**. Na účely rozšírenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je organizácia zamestnávateľov, ktorá pôsobí v odvetví, v ktorom sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, v zmysle novely povinná písomne oznámiť na žiadosť Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR alebo organizácie zamestnávateľov, ktorá navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zoznam zamestnávateľov, ktorí sú jej členmi a celkový počet ich zamestnancov. Vyšší odborový orgán, ktorý pôsobí v odvetví, v ktorom sa

Podmienky reprezentatívnosti

Návrh na extenziu kolektívnej zmluvy a jeho náležitosti

navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, je povinný písomne oznámiť na žiadosť Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR alebo vyššieho odborového orgánu, ktorý navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, celkový počet zamestnancov, ktorých zastupuje, zoznam zamestnávateľov a celkový počet zamestnancov zamestnávateľov, u ktorých pôsobí príslušná odborová organizácia.

Lehoty súvisiace s extenziou kolektívnej zmluvy a posúdenie jej vhodnosti

Návrh na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa **vziať späť do 15 dní** od jeho doručenia Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Návrh na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno podať ministerstvu **najneskôr šesť mesiacov pred uplynutím účinnosti** kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pri posudzovaní návrhu prihliada aj na stanovisko zamestnávateľa, na ktorého sa má kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozšíriť, ak sa však tento zamestnávateľ v lehote **do 30 dní od doručenia žiadosti** Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o jeho stanovisko, k návrhu nevyjadrí, na jeho prípadné pripomienky sa nebude prihliadať.

Pre potreby **posudzovania vhodnosti rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy** vyššieho stupňa na ďalšieho zamestnávateľa (ďalších zamestnávateľov) novela stanovuje, že Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zriadi trojstrannú komisiu zloženú zo zástupcov štátu a sociálnych partnerov, pričom sociálni partneri (zástupcovia odborových organizácií a zástupcovia zamestnávateľských organizácií) sú zastúpení v rovnakom počte.

Vylúčenie extenzie kolektívnej zmluvy

Novela zákona o kolektívnom vyjednaní ďalej vymedzuje kategórie zamestnávateľov, pre ktorých by rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa mohlo mať výrazne negatívny ekonomický a sociálny dopad (bolo by v rozpore s verejným záujmom).

Záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa **nemožno rozšíriť na zamestnávateľa**, (1) na ktorého sa ku dňu účinnosti tejto novely vzťahuje záväznosť inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, (2) na ktorého je ku dňu účinnosti tejto novely vyhlásený konkurz, (3) ktorý je ku dňu účinnosti tejto novely v likvidácii, (4) ktorý ku dňu účinnosti tejto novely zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, (5) ktorý ku dňu účinnosti tejto novely zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím, (6) ktorého ku dňu účinnosti tejto novely postihla mimoriadna udalosť (vo väzbe na zákon č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov), ktorej následky trvajú.

Novela tiež spresňuje **lehotu začatia konania pred sprostredkovateľom**, na ktorom sa zmluvné strany dohodnú, ktoré začína dorúčením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa, ako aj lehotu začatia konania pred sprostredkovateľom, ktorého určí Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa. V záujme odstránenia prípadnej nečinnosti niektorej zo zmluvných strán pri konaní pred sprostredkovateľom novela stanovuje povinnosť zmluvných strán a sprostredkovateľa **navzájom si poskytnúť súčinnosť**.

Okrem viacerých legislatívno-technických úprav súvisiacich so zmenami, či zrušením právnych predpisov, na ktoré odkazuje zákon o kolektívnom vyjednaní, novela vniesla ešte ďalšie podstatné **zmeny, ktoré sa týkajú právnej úpravy štrajku a výluky**. Novelou sa rozširuje okruh zamestnancov, ktorých štrajk by bol nezákonným, a súčasne vo vzťahu ku ktorým zamestnávateľ nemôže uplatniť výluky, pričom sa jedná o zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku (resp. ak by výlukou) došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov. **Novela taktiež rozširuje okruh**

Konanie pred sprostredkovateľom

Štrajk a výluka

[zamestnancov](#), ktorí sa nezúčastňujú na hlasovaní o štrajku z doterajších zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohody o vykonaní práce na širší okruh zamestnancov vykoná-

vajúcich pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (vrátane dohody o brigádnickej práci študentov).

NOVELA ZÁKONA O INŠPEKCII PRÁCE

Odo dňa 1. septembra nadobudol účinnosť zákon č. 309/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Ďalším zákonom v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý bol novelizovaný zákonom č. 309/2007 Z. z., je [zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní](#) a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej v texte len „zákon o inšpekcii práce“).

Do znenia zákona o inšpekcii práce vniesol zákon č. 309/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej v texte len „novela zákona o inšpekcii práce“) oprávnenie inšpektorátu práce podať [podnet na zrušenie živnostenského oprávnenia alebo na pozastavenie prevádzkovania živnosti](#), ak zamestnávateľ pri prevádzkovaní živnosti závažne porušuje právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo zákon o inšpekcii práce. Závažným porušením právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako i zákona o inšpekcii práce na účely zrušenia živnostenského oprávnenia alebo pozastavenia prevádzkovania živnosti je, ak zamestnávateľ pri prevádzkovaní živnosti [\(1\)](#) nezabezpečí ochranné zariadenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochra-

ny zdravia pri práci alebo fungovanie týchto ochranných zariadení, [\(2\)](#) ak v priestoroch podľa osobitného predpisu (zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení zákona č. 309/2007 Z. z.) neprijme opatrenia na vylúčenie ohrozenia života a zdravia zamestnancov, nevykoná nevyhnutné opatrenia na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia zamestnancov, alebo umožní prístup zamestnancom, ktorí nie sú riadne a preukázateľne oboznámení, nemájú výcvik a vybavenie podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, [\(3\)](#) neposkytne zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, alebo ich neudržiava vo funkčnom stave, [\(4\)](#) nedodrží zákaz orgánu inšpekcie práce, alebo [\(5\)](#) opakovane neumožní inšpektorovi práce pri výkone inšpekcie práce vstup do svojich priestorov a na svoje pracoviská. Podanie podnetu inšpektorátom práce sa [v prípadoch porušení](#) uvedených vyššie pod označením [1, 4 a 5](#) týkajú [aj fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom](#).

Na základe novely zákona o inšpekcii práce je [inšpektorát práce povinný bezodkladne preskúmať](#) odôvodnenosť požiadavky odborového orgánu na prerušenie práce podľa osobitného predpisu (§ 149 Zákonníka práce) a ďalej má povinnosť [zakázať](#) osobné vykonávanie odborných úloh bezpečnostného technika alebo autorizovaného bezpečnostného technika fyzickej osobe, ktorá je zamestnávateľom, alebo štatutárnemu orgánu zamestnávateľa, ktorý je právnickou

Nové povinnosti inšpektorátu práce

Závažné porušenie právnych predpisov

osobou, za podmienok ustanovených osobitným predpisom (zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení zákona č. 309/2007 Z. z.).

Novela zákona o inšpekcii práce ďalej stanovila, že **inšpektorát práce rozhoduje o zavedení noriem** spotreby práce a ich zmenách u zamestnávateľa, pokiaľ nedošlo k dohode podľa osobitného predpisu (§ 133 ods. 3 Zákonníka práce).

V právnej úprave sankcií novela zákona o inšpekcii práce taktiež prieniesla zmenu, v zmysle ktorej je inšpektorát práce oprávnený uložiť pokutu vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom, ktorí svojím zavinením porušili povinnosti, záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce, a to až **do štvornásobku** (teda už nie trojnásobku) ich priemerného mesačného zárobku.

Vyššie sankcie

NOVELA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA

Dňa 1. septembra 2007 nadobudol účinnosť zákon č. 326/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezů Ústavného súdu SR č. 539/2005 Z. z. (ďalej v texte len „novela“ alebo „novela antidiskriminačného zákona“).

Dôvody novelizácie

Dôvodom prijatia predmetnej novely antidiskriminačného zákona bolo **ukončenie úplnej transpozície** smernice Rady 2000/43/ES zo dňa 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (**tzv. rasová smernica**) a ďalej smernice Rady 2000/78/ES zo dňa 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (tzv. **všeobecná smernica**). Pripomienky Komisie k doterajšej právnej úprave obsiahnutej v antidiskriminačnom zákone spočívali najmä v tom, že v antidiskriminačnom zákone nie sú presné pojmy, prípadne výrazy, ktoré by smernice poznali, alebo že sú v ňom obsiahnuté také formulácie, ktoré zužujú možnosť uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, a teda, že transpozícia citovaných smerníc bola vykonaná neúplne, prípadne nesprávne.

Novými ustanoveniami obsiahnutými v novele sa zakotvilo, že pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné **prihliadať aj na dobré mravy** za účelom rozšírenia ochrany pred diskrimináciou, pričom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Novela vniesla do znenia antidiskriminačného zákona i **definovanie pojmu obťažovanie**, ktorým sa rozumie také správanie sa, v dôsledku ktorého dochádza, alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby, a ktorého úmyslom alebo následkom je, alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Novela antidiskriminačného zákona priniesla zmenu aj v tom smere, aby sa antidiskriminačný zákon vzťahoval aj na rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa občanov členských štátov Európskej únie na jej území, a to tak, aby zahrnul aj **občanov EÚ, občanov štátov Schengenského priestoru a osoby bez štátnej príslušnosti** a ich rodinných príslušníkov.

Pojem dobré mravy a obťažovanie

V súvislosti so zásadou zaobchádzania **z dôvodu zdravotného postihnutia** zakotvila novela ustanovenie, v zmysle ktorého sa **zamestnávateľom** na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím **ukladá povinnosť** prijať také opatrenia, ktoré

Rozšírenie osobnej pôsobnosti zákona

Osoby so zdravotným postihnutím

Náboženské vyznanie a viera

umožnia takejto osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému, či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu okrem prípadu, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné, pričom súčasne platí, že odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať takéto opatrenia, sa považuje za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia. Novela antidiskriminačného zákona ďalej upravuje **prípustné rozdielne zaobchádzanie**, keď definuje, že diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia alebo veku, sexuálnej orientácie, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka primeraná. V súvislosti s **náboženským vyznaním a vierou** novela upravuje **prípustné rozdielne zaobchádzanie** tak, že definuje, že ak ide o registrované cirkvi, náboženské spoločnosti a iné právnické osoby, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere, nie je diskrimináciou rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie a podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania.

Vekové hľadisko

V zmysle smerníc musia byť rozdiely v zaobchádzaní **z dôvodu veku** odôvodnené v kontexte vnútroštátnych predpisov a nakoľko podmienky rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku, ktoré nie je diskrimináciou, musia byť vždy upravené osobitným

zákonom, novela dopĺňa príslušné ustanovenia o osobitný predpis, ktorým v tomto kontexte je napríklad zákon o advokácii, živnostenský zákon, zákon o sudcoch a prísediaciach, zákon o autorizovaných architektoch a autorizovaných stavebných inžinieroch, ale i Zákonník práce.

Novela antidiskriminačného zákona ďalej nahradila výraz „určité dávky“ pojmami „**dávky starobného alebo invalidného dôchodku**“, na ktoré sa vzťahuje výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania nielen v záujme dosiahnutia zhody so smernicami, ale aj preto, aby nedošlo k situácii, že SR bude uplatňovať túto výnimku na širší okruh dávok v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia.

Ako sme už spomenuli v úvode, vláda SR na svojom rokovaní dňa 24. októbra 2007 schválila **ďalšiu novelu antidiskriminačného zákona, ktorá by mala byť účinná odo dňa 1. marca 2008.**

Podnetom pre ďalšiu novelizáciu antidiskriminačného zákona bola **transpozícia smernice** Rady 2004/113/ES zo dňa 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu. Táto ďalšia novela by mala zohľadniť nové pripomienky Komisie, ktoré poukazujú na nejasný vzťah medzi antidiskriminačným zákonom a ďalšími zákonmi, ktoré naň odkazujú (sú to napríklad Zákonník práce, zákon o štátnej službe), ale aj na absenciu osobitnej **definície sexuálneho obťažovania** a na to, že ustanovenia v súčasnosti platného antidiskriminačného zákona neumožňujú zákaz diskriminácie aj medzi kolegami. Hlavným cieľom tejto ďalšej, pripravovanej, novely antidiskriminačného zákona by teda malo byť rozšírenie ochrany pred diskrimináciou, pričom sa navrhujú aj zmeny v systematike zákona v spojení s úpravou viacerých jeho ustanovení.

Príprava ďalšej novely

ZVÝŠENIE MINIMÁLNEJ MZDY

Odo dňa 1. októbra 2007 je účinné nariadenie vlády SR č. 450/2007 Z. z., **ktorým sa zvyšuje výška minimálnej mzdy**. Výška minimálnej mzdy sa ustanovuje na **46,60 Sk za každú hodinu** odpracovanú zamestnancom. Minimálna mzda za každú odpracovanú hodinu je určená pre zamestnancov, ktorých ustanovený **týždenný pracovný čas je 40 hodín**. Ak ustanovený týždenný pracovný čas je **nižší** ako 40 hodín, suma minimálnej mzdy za každú odpracovanú hodinu sa **úmerne zvýši**.

U **domáckych zamestnancov** sa za odpracovanú hodinu považuje odvedená hodina práce podľa normy spotreby práce ustanovenej zamestnávateľom.

Týmto nariadením sa výška minimálnej mzdy ustanovuje na **8 100 Sk za mesiac** pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, alebo neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí minimálna mzda vo výške zodpovedajúcej odpracovanému času.

Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci výšku minimálnej mzdy, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **doplatok**, ktorý predstavuje rozdiel medzi dosiahnutou mzdou a výškou minimálnej mzdy určenou podľa vyššie uvedených kritérií. Zamestnancovi, ktorého mzda je splatná za dlhšie ako mesačné obdobie, sa doplatok poskytuje ako preddavok a zúčtuje sa pri výplate uvedenej mzdy alebo jej časti za obdobie predchádzajúce dňu tejto výplaty. Obdobie predchádzajúce dňu tejto výplaty, prípadne bližšie podmienky zúčtovania doplatku dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve a u členov družstiev, ak podľa stanov

podmienkou členstva je aj pracovný vzťah, možno takú úpravu vykonať uznesením členskej schôdze. **Pri výpočte doplatku sa do dosiahnutej mzdy nezahŕňa** mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdravíu škodlivom pracovnom prostredí. Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas.

Pre zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytuje mzdu podľa osobitného predpisu (napríklad podľa zákona o štátnej službe) **možno v kolektívnej zmluve dohodnúť vyššiu minimálnu mzdu** a pre **členov družstiev**, ak je podľa stanov podmienkou členstva aj pracovný vzťah, to možno vykonať uznesením členskej schôdze.

Pretože od minimálnej mzdy sa odvodzuje vymeriavací základ pre výpočet minimálnych odvodov poistného na **sociálne a zdravotné poistenie**, zvýšia sa aj minimálne odvody poistného na sociálne a zdravotné poistenie. Vyššia minimálna mzda taktiež ovplyvní aj **výšku daňového bonusu**, ktorý si platiteľ dane môže uplatniť za každé vyživované dieťa žijúce s daňovníkom v spoločnej domácnosti. Ako sme Vás už informovali v našom špeciálnom bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO, ktorý sme vydali v súvislosti s novelou Zákonníka práce, odo dňa 1. septembra 2007 sa daňový bonus **nepovažuje za mzdu**.

Vláda SR minimálnu mzdu zvyšovala vždy ku dňu 1. októbra príslušného kalendárneho roka, v budúcnosti by však mohlo dôjsť k zmene, a to na základe pripravovaného zákona o minimálnej mzde, o ktorom Vám v tomto čísle ULC Čarnogurský PRO BONO taktiež prinášame informácie.

Zvýšenie výšky minimálnej mzdy

Doplatok

Odvody a daňový bonus

Pripravované zmeny



ÚPRAVA K PODPORÁM POSKYTOVANÝM ZO ŠTÁTNEHO FONDU ROZVOJA BÝVANIA

Dňa 1. októbra 2007 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 432/2007 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti o druhoch a výškach poskytovaných podpôr na jednotlivé účely z prostriedkov Štátneho fondu rozvoja bývania (ďalej v texte len „nariadenie vlády SR“).

Predmetné nariadenie vlády SR ustanovuje podrobnosti o druhoch a výškach poskytovaných podpôr podľa zákona č. 607/2003 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „zákon o ŠFRB“) na jednotlivé účely definované zákonom o ŠFRB.

Úver

Nariadenie vlády SR určuje, že zo Štátneho fondu rozvoja bývania je možné poskytnúť **úver** napríklad fyzickej osobe na obstaranie bytu v bytovom dome alebo v polyfunkčnom

dome najdlhšie na 20 rokov s ročnou úrokovou sadzbou vo výške 3,50 % a v rozsahu do 80 % obstarávacej ceny, najviac 1.100.000,- Sk na byt a právnickej osobe na obstaranie bytu v bytovom dome alebo v polyfunkčnom dome právnickej osobe najdlhšie na 20 rokov s ročnou úrokovou sadzbou vo výške 5,00 % a v rozsahu do 80 % obstarávacej ceny, najviac 1.100.000,- Sk na byt.

Nariadenie vlády SR ďalej stanovuje, že žiadateľovi je možné poskytnúť **nenávratný príspevok** pre účely vymedzené zákonom o ŠFRB v rozsahu do 50 % obstarávacej ceny, a to najviac 70.000,- Sk na garsónku, 85.000,- Sk na jednoizbový byt, 110.000,- Sk na dvojizbový byt a 140.000,- Sk na trojizbový byt alebo viacizbový byt.

Nenávratný príspevok a jeho výška



PRIPRAVUJE SA V NR SR - ZÁKON O MINIMÁLNEJ MZDE

V NR SR je v tomto období v prvom čítaní vládny návrh zákona o minimálnej mzde. Účinnosť tohto vládneho návrhu zákona sa predpokladá **odo dňa 1. januára 2008**. Novo pripravovaným zákonom o minimálnej mzde by sa úprava sumy mesačnej minimálnej mzdy mala vo väčšom rozsahu ako doteraz **odvodzovať od vývoja priemernej mesačnej nominálnej mzdy** zamestnanca v hospodárstve SR.

Dôraz by sa kládol na vyjednávanie sociálnych partnerov, prostredníctvom ktorého by mali väčší priestor dospieť k vzájomnej dohode na sume mesačnej minimálnej mzdy. Na účely návrhu zákona o minimálnej mzde sa za sociálnych partnerov považujú zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov. V predložennom návrhu zákona o minimálnej mzde sa navrhuje ustanoviť nový postup na úpravu sumy minimálnej mzdy, mal by sa ustanoviť aj mechanizmus výpočtu sumy mesačnej mini-

málnej mzdy pre prípad, že aj napriek rokovaniam sociálnych partnerov a zástupcov vlády SR nedôjde k dohode o úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy. Suma minimálnej mzdy by mala byť ustanovovaná **každoročne nariadením vlády SR, a to na obdobie odo dňa 1. januára do dňa 31. decembra** príslušného kalendárneho roka, čím by bola zohľadnená aj požiadavka sociálnych partnerov, aby zvýšená suma minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok bola známa pred začiatkom kolektívneho vyjednávania o mzdách na príslušný kalendárny rok, najneskôr však odo dňa 1. októbra kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa nariadením vlády ustanovuje nová suma minimálnej mzdy. Návrh zákona o minimálnej mzde by mal umožniť **v kolektívnej zmluve dohodnúť sumu minimálnej mzdy nad úroveň ustanovenú nariadením vlády**, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy v príslušnom kalendárnom roku. Pripravovaný zákon o mi-

Zmeny v spôsobe a čase určovania sumy minimálnej mzdy

minimálnej mzde by mal taktiež zaviesť **kritériá na úpravu sumy minimálnej mzdy**, na ktoré by sa prihliadalo pri vyjednávaní, resp. navrhovaní sumy mesačnej mzdy.

Upraviť by sa mal aj **mechanizmus výpočtu** sumy mesačnej minimálnej mzdy pre prípad, že napriek rokovaniu sociálnych partnerov, a to najneskôr do dňa 31. augusta kalendárneho roka, nedôjde k dohode o úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy. V takom prípade by do tohto procesu vstúpila vláda SR, ktorá by prostredníctvom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR pripravila návrh v súlade s mechanizmom, podľa ktorého by sa suma minimálnej mzdy určila ako súčin platnej mesačnej minimálnej mzdy a indexu medziročného rastu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR v percentách za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa navrhuje úprava sumy minimálnej mzdy.

Návrh zákona o minimálnej mzde by nemal ustanoviť sumu mesačnej a hodinovej minimálnej mzdy. Suma mesačnej minimálnej mzdy a hodinovej minimálnej mzdy by sa mala určiť každoročne nariadením vlády SR a pre účely zabezpečenia rovnakého výpočtu sumy hodinovej minimálnej mzdy by sa táto mala vypočítať ako 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy. Návrh zákona o minimálnej mzde **by sa nemal vzťahovať** na poskytovanie odmien na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Na obdobie **odo dňa 1. januára 2008 do dňa 31. decembra 2008** sa v pripravovanom zákone o minimálnej mzde navrhuje ponechať v platnosti sumu minimálnej mzdy ustanovenú nariadením vlády SR č. 450/2007 Z. z., účinným odo dňa 1. októbra 2007, o ktorom Vás taktiež informujeme v tomto vydaní bulletinu ULC Čarnogurský PRO BONO.

Informácie uvedené v bulletine nie sú poskytovaním právnych rád. Nemožno z neho odvodzovať žiadne práva a povinnosti. Materiál obsiahnutý v tomto dokumente je informatívnej povahy a aplikácia vyššie uvedených informácií bude vždy špecifická v závislosti od konkrétnych okolností prípadu. Z uvedených dôvodov pri konkrétnych právnych riešeniach preto vždy odporúčame konzultácie. I keď je bulletin ULC Čarnogurský PRO BONO zostavovaný s maximálnou starostlivosťou, advokátska kancelária ULC Čarnogurský nepreberá zodpovednosť za prípadné chyby či nepresnosti, ani za akékoľvek škody vzniknuté z aktivít konaných na základe informácií uvedených v tomto dokumente.

V prípade, že naďalej nechcete byť adresátom tejto služby, pošlite nám, prosím, e-mail na adresu: simunkova@ulclegal.com s predmetom: neodoberať. Ďakujeme.

V prípade akýchkoľvek otázok kontaktujte, prosím, Mgr. Martinu Šimunkovú: simunkova@ulclegal.com.

© ULC Čarnogurský, 2007