

Zákonník práce. Komentár – 2. vydanie Helena Barancová

Dodatok

Zákon č. 512/2011 Z. z.
zo 14. decembra 2011,

ktorým sa dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z. a zákona č. 406/2011 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 3 ods. 2 sa za slová „v doprave,“ vkladajú slová „zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie,“.

Výklad:

Vplyvom štrajku lekárov v Slovenskej republike Národná rada Slovenskej republiky uvedenou legislatívnou zmenou vyňala zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie z priamej pôsobnosti Zákonníka práce. Zákonník práce v ustanovení § 3 ods. 2 zakladá vo vzťahu k tejto pracovnej kategórii subsidiárnu pôsobnosť, čo znamená, že na zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie sa už nevzťahuje priama pôsobnosť ZP a právne

postavenie tejto kategórie zamestnancov bude možné osobitnými zákonmi upravovať inak, než ho upravuje ZP. Takáto odlišná právna úprava právneho postavenia zdravotníckych zamestnancov bude mať prednosť pred Zákoníkom práce a Zákoník práce sa na uvedenú pracovnú kategóriu bude vzťahovať len v takých prípadoch, ktoré nebudú odlišne upravovať osobitné zdravotnícke zákony.

Uvedená osobitná právna úprava zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie nemusí byť vždy výhodnejšia než je všeobecná pracovnoprávna úprava Zákoníka práce.

2. § 140 sa dopĺňa odsekmi 6 až 8, ktoré znejú:

„(6) Za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97, patrí zamestnancovi ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

(7) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno podľa odseku 6, a ak z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužijú.

(8) Do pracovného voľna podľa odseku 6 sa nezapočítava pracovné voľno na sústavné vzdelávanie podľa odseku 4.“

Výklad:

Zamestnanci vykonávajúci zdravotnícke povolanie budú podliehať dvojakému právnemu režimu poskytovania náhradného voľna. Tak, ako ostatní zamestnanci do rozsahu určeného § 97 budú mať nárok na poskytnutie náhradného voľna do 12 mesiacov od vykonania nadčasovej práce, pričom 12 mesačná lehota sa počíta až prvým dňom mesiaca nasledujúceho po vykonaní práce nadčas. Len za takú prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah ustanovený v § 97, je zamestnávateľ povinný poskytnúť náhradné voľno podľa osobitného predpisu do dvoch mesiacov po vykonaní práce nadčas. V prípade, že zamestnávateľ toto pracovné voľno pri prekročení rozsahu práce nadčas podľa § 97 neposkytne, je povinný zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu vykonanej práce nadčas. Nejde pritom o alternatívne ustanovenie právnej povinnosti zo strany zamestnávateľa. Tento musí v prvom rade odpracovanie

práce nadčas nad rozsah § 97 vyrovnat' náhradným voľnom do dvoch mesiacov bez jeho účelového určenia. Ak tak v dvojmesačnej lehote po vykonaní práce nadčas neurobí, až po uplynutí tejto lehoty zamestnávateľovi vzniká právna povinnosť poskytnúť zamestnancovi vykonávajúcemu zdravotnícke povolanie pracovné voľno pre účely jeho ďalšieho vzdelávania alebo zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

Podľa tohto modelu musí zamestnávateľ postupovať aj v prípadoch, ak zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu. Táto časť ods. 7 bude v aplikačnej praxi spôsobovať viac interpretačných problémov. Rozpor s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia by mal deklarovať formou rozhodnutia príslušný inšpektorát práce. Až na tomto právnom základe, právoplatnosťou rozhodnutia príslušného inšpektorátu práce, by mala vzniknúť zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť pracovné voľno pre účely ďalšieho vzdelávania alebo povinnosť poskytnúť náhradu mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca.

3. V § 150 ods. 2 sa za slová „pracovnoprávných vzťahov“ vkladajú slová „ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere v danom zdravotníckom zariadení a ktorí u zamestnávateľa kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávných predpisov.“.

Výklad:

Novela rozširuje okruh oprávnených subjektov, ktorí môžu dať podnet inšpekcii práce, ak v rámci pracovnoprávných vzťahov boli zamestnanci poškodení na svojich právach. Okrem zamestnancov zamestnávateľa majú uvedené právo aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere k zamestnávateľovi v príslušnom zdravotníckom zariadení, a ktorí porušenie pracovnoprávných predpisov zistili svojou kontrolnou činnosťou.

4. V § 155 sa odsek 6 dopĺňa písmenom e), ktoré znie: „e) zamestnávateľ porušil ustanovenia tohto zákona vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.“.

Výklad:

Úhradovú povinnosť zamestnanec nemá podľa nového právneho stavu ani v prípade, ak zamestnávateľ porušil ustanovenia ZP vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa

osobitného predpisu. Porušenie zákona zo strany zamestnávateľa by malo byť zistené inšpektorátom práce a mal by o ňom rozhodnúť súd. Až právoplatnosť súdneho rozhodnutia o porušení zákona zo strany zamestnávateľa zakladá právo zamestnanca neuhradiť finančné náklady zamestnávateľa na pokrytie procesu zvyšovania kvalifikácie. Súdne rozhodnutie o porušení zákona zo strany zamestnávateľa by malo byť v praxi postačujúcim právnym základom pre vznik práva zamestnanca neuhradiť vynahradené náklady na kvalifikáciu aj vtedy, ak porušenie zákona pred právoplatnosťou súdneho rozhodnutia nezistil inšpektorát práce. Pôjde o právne situácie, že sám zamestnanec pri porušení zákona podá súdnu žalobu.

Čl. V

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2012 okrem čl. IV, ktorý nadobúda účinnosť 30. decembra 2011 a okrem čl. I § 80a, ktorý nadobúda účinnosť 1. júla 2012.