**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

 **pre sociálne veci**

Číslo: CRD-1647/2012  **9**. schôdza výboru

**24**

**Uznesenie**

**Výboru Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre sociálne veci**

**z 11. októbra 2012**

k vládnemu návrhu 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 (tlač 186)

**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci**

**prerokoval**

 vládny 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 (tlač 186) a

**súhlasí**

 s vládnym návrhom 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 (tlač 186);

**odporúča**

 **Národnej rade Slovenskej republiky**

 vládny 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 (tlač 186) s pozmeňujúcimi a doplňujúcimi návrhmi, ktoré tvoria prílohu tohto uznesenia **schváliť**;

**ukladá**

**predsedovi výboru,**

 aby výsledky rokovania Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci v druhom čítaní spolu s výsledkami rokovania ostatných výborov Národnej rady Slovenskej republiky spracoval spoločne so spravodajcom výboru do písomnej spoločnej správy výborov Národnej rady Slovenskej republiky a zaujal stanovisko výboru v súlade s § 79 ods. 1 a ods. 4 písm. c) a d) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších a predložil ju na schválenie Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci ako gestorskému výboru.

**Ján Podmanický**

 **predseda výboru**

**overovatelia výboru:**

**Monika Gibalová**

**Jana Vaľová**

**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

 **pre sociálne veci**

 Príloha k uzneseniu č. 24

**Pozmeňujúce a doplňujúce návrhy**

k vládnemu návrhu 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 (tlač 186)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

V čl. I bod 35 znie:

„35. V § 64 ods. 3 písmeno a) znie:

„a) z dôvodov ustanovených

v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode,

v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,“.“.

V § 63 ods. 1 písm. a) sa vo vládnom návrhu navrhlo rozčlenenie pôvodného výpovedného dôvodu na dva body, po prvé, keď sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje (vtedy zamestnávateľ z objektívnych dôvodoch nemá možnosť ponúknuť zamestnancovi prácu), a po druhé, keď sa zamestnávateľ premiestňuje, kedy zamestnávateľ má možnosť zamestnancovi ponúknuť prácu v inom mieste ako bolo miesto výkonu práce. Ak zamestnanec s novým miestom výkonu práce nesúhlasí, zamestnávateľ môže uplatniť výpoveď.

V nadväznosti sa výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) druhého bodu uplatňuje vtedy, ak zamestnanec s premiestnením nesúhlasí.

V § 64 ods. 1 Zákonníka práce je vymedzený okruh osôb, ktoré sú chránené pred výpoveďou, pričom v § 64 ods. 3 sú ustanovené výnimky z tejto ochrany.

Vo vládnom návrhu sa navrhuje, aby výnimkou pre skončenie pracovného pomeru nebol dôvod premiestnenia sa zamestnávateľa u osôb, ktoré sú chránené podľa § 64 ods. 1. Dôvod na výpoveď bolo len zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti. Podľa platnej a účinnej právnej úpravy sú dnes výnimkou oba tieto dôvody.

V ustanovení § 64 sa nachádzajú dve skupiny osôb: prvá skupina, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, nepracuje z dôvodu prekážky v práci (napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka a podobne) a druhá skupina, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, vykonáva prácu (napr. osamelý zamestnanec, ktorý sa stará o dieťa do troch rokov veku). Prvej skupiny sa zamestnávateľ v čase prekážky v práci ani nemôže spýtať, či súhlasia alebo nesúhlasia s premiestnením a túto otázku môže riešiť až po ich návrate do práce. V prípade druhej skupiny, keďže zamestnanci spravidla naďalej vykonávajú prácu, táto možnosť existuje.

Oproti pôvodnému návrhu sa navrhuje zo skupiny zamestnancov, ktorí naďalej vykonávajú prácu, a to v prípade osamelej zamestnankyne alebo osamelého zamestnanca, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako tri roky a zamestnanca, ktorý pracuje v noci a je uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu, aby zamestnávateľ mohol uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) druhého bodu, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce.

V čl. I bode 56 v § 87a sa vypúšťa odsek 8.

V súvislosti s vypustením odseku 8 je potrebné nasledujúce odseky prečíslovať.

V prípade konta pracovného času ide o rozpojenie mzdy za vykonanú prácu a pracovného času. Z tohto hľadiska je mzda stabilná – zaručená na úrovni ustanoveného týždenného pracovného času a čas sa mení podľa rozvrhu pracovného času.

V nadväznosti aj na poznatky z praxe navrhuje sa vypustiť navrhovaný odsek 8, podľa ktorého *„Za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca.“,* pretože to, čo sa považuje za výkon práce už vyplýva z  § 144a (výkon práce). Ak sa aj mzda aj výkon práce vykazuje na úrovni ustanoveného týždenného pracovného času, zotiera sa hlavný rozdiel konta pracovného času, a to rozpojenie mzdy a pracovného času.

Požiadavka vedenia rozdielu medzi skutočne odpracovaným pracovným časom a ustanoveným pracovným časom už vyplýva z § 87a ods. 5, podľa ktorého *„Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.“.*

Navrhovaná zmena umožní v praxi riešiť otázky prekážok v práci v prípade konta pracovného času, kedy sa neposkytuje mzda ale náhrada mzdy.

V čl. I bode 56 v § 87a ods. 9 sa slovo „ustanovený“ nahrádza slovom „určený“.

V § 97 ods. 1 sa vymedzuje definícia práce nadčas. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Pojem ustanovený týždenný pracovný čas sa používa, ak ide o pracovný čas, ktorý sa u zamestnávateľa všeobecne uplatňuje (napr. 40 hodín). Pojem určený pracovný čas sa používa v súvislosti z rozvrhom pracovného času pre zamestnanca na jednotlivé týždne (napr. 30 hodín, 50 hodín, a pod).

V § 87a ods. 9 vládneho návrhu zákona sa vymedzuje, že práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad jeho ustanovený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

Použitie slova „ustanovený“ by negovalo použitie konta pracovného času, pretože každá kladná hodina odpracovaná v konte nad ustanovený pracovný čas (teda napr. nad 40 hodín) by bola prácou nadčas.

V prípade konta pracovného času, prácou nadčas má byť len práca nad rozsah práce, ktorú zamestnávateľ určil na základe rozvrhu pracovných zmien na príslušný pracovný týždeň, t.j. nie napr. nad 40 hodín – ustanovený týždenný pracovný čas, ale napr. nad 50 hodín práce určenej na príslušný pracovný týždeň.

Z tohto dôvodu sa navrhuje zosúladiť vymedzenie práce nadčas v prípade uplatňovania konta pracovného času s § 97, a teda nahradiť slovo „ustanovený“ slovom „určený“.

V čl. I 69. bode v § 106 ods. 3 sa za slovo „vecí“ vkladajú slová „a európskych záležitostí“.

Ide o doplnenie normatívneho textu v nadväznosti na prijatie zákona č. 287/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, v ktorom sa zakotvil nový názov ministerstva, a to „Ministerstvo zahraničných veci a európskych záležitostí Slovenskej republiky“ (čl. I piaty bod).

V čl. I bod 92 znie:

„92. V § 223 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.“.

Doterajšie odseky 2 až 4 sa označujú ako odseky 3 až 5.“.

Zo smernice 2003/88/ES ako aj z Ústavy SR vyplývajú minimálne požiadavky ohľadom zamestnancov a ich pracovného času. Navrhuje sa preto výslovne uviesť ustanovenia tretej časti Zákonníka práce (pracovný čas), ktoré sa budú aplikovať v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako aj vymedziť niektoré pravidlá ohľadom pracovného času. Na zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru by sa vzťahovali tieto základné pravidlá:

Maximálna dĺžka pracovného času v rámci dňa

Navrhuje sa stanoviť maximálnu dĺžku pracovného času v rámci dňa, aby bol výkon práce limitovaný najviac do rozsahu 12 hodín denne, resp. 8 hodín denne v prípade mladistvých.

Prestávky v práci - § 91

Navrhuje sa stanoviť, aby sa na týchto zamestnancov vzťahovali ustanovenia o prestávke v práci. Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec po určitom úseku vykonávanej práce (ak má vykonávať prácu viac ako 6 hodín alebo viac ako 4 a pol hodiny v prípade mladistvého zamestnanca) právo na prestávku v práci. Táto sa nebude započítavať do pracovného času.

Nepretržitý denný odpočinok - § 92

Navrhuje sa stanoviť, aby sa na týchto zamestnancov vzťahovali ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku. Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec v rámci týždňa minimálny odpočinok najmenej 12 hodín (v prípade mladistvého najmenej 14 hodín) medzi dvoma časovými úsekmi vykonávania práce.

Nepretržitý odpočinok v týždni - § 93 a § 94

Navrhuje sa stanoviť, aby sa na týchto zamestnancov vzťahovali ustanovenia o nepretržitom odpočinku v týždni. Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec minimálne dva dni odpočinku v týždni.

Zároveň sa v prípade dohôd zabezpečuje aj dodržiavanie zákazu práce v dňoch pracovného pokoja (dni nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni a sviatky) v zmysle § 94.

Domnievame sa, že tieto základné pravidlá zabezpečia základné nároky zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v oblasti pracovného času v súlade so smernicou 2003/88/ES.

Okrem toho sa navrhuje z legislatívno-technického hľadiska odkaz na § 85 ods. 1 a 2, kde sa vymedzuje, čo je to „pracovný čas“ a „doba odpočinku“, § 90 ods. 10, kde sa stanovuje možnosť zamestnávateľa po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času, § 95, kde sa určuje, ktorá zmena je v rámci týždňa prvá, § 98, kde sa stanovujú pravidlá pre nočnú prácu.

V čl. I sa za bod 92 vkladá nový bod 93, ktorý znie:

„93. V § 224 ods. 2 písm. e) sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.“.“.

V súvislosti s vložením nových bodov je potrebné doterajšie body prečíslovať.

V súvislosti s rozšírením pôsobnosti ustanovení Zákonníka práce týkajúcich sa pracovného času na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa navrhuje uložiť zamestnávateľovi povinnosť viesť evidenciu pracovného času zamestnancov pracujúcich na dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov podrobnejším spôsobom tak, že sa musí evidovať začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu. V prípade dohody o vykonaní práce, kde sa evidencia doteraz nemusela viesť, sa navrhuje viesť evidenciu vykonanej práce tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala, t.j. aby bola zaznačená dĺžka výkonu práce v jednotlivých dňoch (nezakladá sa povinnosť viesť aj začiatok a koniec časového úseku vykonávania práce).

V čl. I bode 103 v § 240 ods. 3 druhá veta znie: „Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.“ a v šiestej vete sa na konci bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi.“.

Za účelom jednoznačného vyjadrenia spôsobu a rozsahu poskytovania pracovného voľna zástupcom zamestnancov na ich činnosť sa navrhuje precizovať ustanovenie § 240 ods. 3.

Z návrhu má jednoznačne vyplynúť, že pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút sa poskytuje členom odborového orgánu (odborovej organizácii) alebo členom zamestnaneckej rady (zamestnaneckej rade) ako skupine, t.j. v celkom úhrne a až následne odborový orgán alebo zamestnanecká rada rozhodne o konkrétnom rozdelení pracovného voľna. Cieľom návrhu je teda zabrániť interpretácii, z ktorej by vyplývalo, že uvedené pracovného voľno sa poskytuje na jedného člena odborového orgánu alebo jedného člena zamestnaneckej rady.

V čl. I 107. bode sa slová „§ 252g“ nahrádzajú slovami „§ 252h“ a slová „§ 252h“ v úvodnej vete a v označení paragrafu sa nahrádzajú slovami „§252i“.

Ide o legislatívno-technickú úpravu v nadväznosti na prijatie novely Zákonníka práce (čl. II tretí bod zákona
č. 252/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon
č. 463/2001 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony).

V čl. II 4. bode sa v okrúhlej zátvorke na konci vkladá bodkočiarka a pripájajú sa slová „Ú. v. ES L 175, 10.7.1999“.

Ide o legislatívno-technickú úpravu v zmysle jednotného a zaužívaného spôsobu uvádzania miesta uverejnenia právne záväzného aktu EÚ.

V čl. III 3. bode sa v zátvorke za slovami „kap. 5/zv.2“ vkladá bodkočiarka a pripájajú sa slová: „Ú. v. ES L 348, 28. 11. 1992“.

Ide o legislatívno-technickú úpravu v zmysle jednotného a zaužívaného spôsobu uvádzania miesta uverejnenia právne záväzného aktu EÚ.

V čl. VII 2. bode sa vypúšťa tento text: „ slová „§ 63 ods. 4 až 6“ sa nahrádzajú slovami „§ 63 ods.3 až 5“,“.

Navrhuje sa vypustiť uvedený text z dôvodu, že nedošlo k zmene v  prečíslovaní odsekov v § 63 Zákonníka práce.