Národná rada Slovenskej republiky

## III. volebné obdobie

**–––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––**

**NÁVRH**

**Zákon**

**z ....................... 2005,**

**ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce**

**v znení neskorších predpisov**

 Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

**Čl. I**

 **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 413/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z. a zákona č. 365/2004 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:**

1. V § 7 ods. 4 sa slová „prevažujúci predmet činnosti“ nahrádzajú slovami „plnenie svojich úloh“.

2. V § 8 ods. 2 sa slová „dovŕšením 18 rokov veku“ nahrádzajú slovom „plnoletosťou“.

3. V § 41 ods. 9 sa na konci pripájajú slová „v sume dvojnásobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok.“.

4. V § 42 ods. 2 sa vypúšťajú slová „alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu,“.

5. V § 49 sa vypúšťajú odseky 6 a 7.

 Doterajší odsek 8 sa označuje ako odsek 6.

6. V § 62 ods. 1 druhej vete sa za slovo „výpoveď“ vkladajú slová „zamestnancovi z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo“

7. V § 63 ods. 1 písm. e) sa slová „alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“ nahrádzajú slovami „pre sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny“.

8. V § 63 ods. 2 písm. b) sa na konci dopĺňajú slová „alebo v jeho bydlisku,

 alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.“

9. V § 63 sa na konci pripája nový odsek 6, ktorý znie:

 „(6) Zamestnávateľ je povinný vopred bez zbytočného odkladu zamestnanca písomne informovať o tom, že mu bude daná výpoveď z dôvodu ustanoveného v odseku 1 písm. a) alebo b). Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi z dôvodu ustanoveného v odseku 1 písm. a) alebo b) najskôr po uplynutí 15 dní odo dňa doručenia písomnej informácie, inak je výpoveď neplatná.“.

10. V § 64 ods. 1 písm. c) sa slová „je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke“ sa nahrádzajú slovami „sa zamestnankyňa alebo zamestnanec trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky“.

11. V § 64 ods. 2 sa slová „ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa“ nahrádzajú slovami „tejto dobe, ochranná doba sa do výpovednej doby nezapočítava; pracovný pomer sa skončí až uplynutím zvyšnej časti výpovednej doby po skončení“.

12. V § 68 ods. 1 písm. a) sa vypúšťa slovo „závažne“ a na konci vkladajú slová „zvlášť hrubým spôsobom“.

1. Doterajší text § 74 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:

„(2) S inými prípadmi skončenia pracovného pomeru, ako sú uvedené v odseku 1, je zamestnávateľ povinný oboznámiť zástupcov zamestnancov v lehotách s ním dohodnutých.“.

14. V § 76 ods. 1 znie:

 „(1) Zamestnávateľ, ktorý so zamestnancom skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov, a zamestnávateľ, ktorý so zamestnankyňou skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, je povinný poskytnúť zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku za posledných 12 mesiacov. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného zárobku za posledných 12 mesiacov.“.

15. V § 76 sa vypúšťa odsek 2.

 Doterajšie odseky 3 až 6 sa označia ako písmená 2 až 5.

16. V § 79 ods. 2 sa slovo „deväť“ nahrádza slovom „dvanásť“.

17. V § 85 ods. 6 sa za slovo „karcinogenity“ vkladajú slová „alebo ktorý pracuje s ionizujúcim žiarením“.

18. V § 87 ods. 3 sa slová „tehotnej žene, alebo mužovi“ nahrádzajú slovami „tehotnej zamestnankyni, zamestnankyni alebo zamestnancovi“.

19. V § 232 ods. 2 znie:

 „(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode. Ak sa medzi sebou nedohodnú inak, najneskôr do 15 dní od podania návrhu kolektívnej zmluvy, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov.“.

1. V § 240 odsek 7 znie:

 „(7) Členovi orgánu zástupcov zamestnancov, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom, v čase jeho funkčného obdobia a v dobe po uplynutí jedného roka po jeho skončení môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného orgánu zástupcov zamestnancov, inak je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak príslušný orgán zástupcov zamestnancov odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ má právo do 30 dní odo dňa doručenia zamietavého stanoviska tohto orgánu požiadať príslušný inšpektorát práce o súhlas k výpovedi alebo k okamžitému pracovnému pomeru. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru len do dvoch mesiacov od jeho udelenia.

1. V § 240 odsek 8 znie:

„(8) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1 až 7 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“.

1. V § 240 sa vypúšťa odsek 9.

### Čl. II

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júla 2005.

**Dôvodová správa**

**A. Všeobecná časť**

Národná rada Slovenskej republiky schválila 21. mája 2003 zákon č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Touto novelizáciou Zákonníka práce sa okrem iného významne obmedzili práva zamestnancov v oblasti ich pracovno-právnej ochrany.

V porovnaní s inými členskými štátmi Európskej únie ale i s ďalšími štátmi, ktoré pristúpili k dohovorom Medzinárodnej organizácie práce upravujúcich ochranu zamestnancov znamenala predmetná novelizácia z hľadiska úrovne dosiahnutých práv (už po schválení zákona č. 311/2001 Z. Z. Zákonníka práce) krok späť.

Právno-aplikačná prax po prijatí uvedenej novelizácie Zákonníka práce poukazuje na početné prípady zneužívania ustanovení Zákonníka práce zo strany zamestnávateľov. Najviac sa to prejavuje v obchádzaní účelu viacerých ustanovení Zákonníka práce poskytujúcich ochranné mechanizmy zamestnanca pred prepúšťaním, a to tak, že viacerí zamestnávatelia zabezpečujú plnenie svojich úloh prostredníctvom obchodných zmlúv (namiesto zamestnanca v závislom pracovnom pomere vykonávajú práce pre zamestnávateľa živnostníci, ktorí nepodliehajú režimu sociálnej ochrany zamestnancov). Obdobným spôsobom sa zneužíva inštitút pracovného pomeru uzatvoreného na kratší pracovný čas ako 20 hodín týždenne. Aj v tomto prípade zamestnanec nemá mieru sociálnej ochrany porovnateľnú s rozsahom sociálnej ochrany, ktorú Zákonník práce poskytuje zamestnancovi zamestnanému vo väčšom rozsahu týždenného pracovného času, čo je okrem iného aj diskriminačné.

Nedostatočná ochrana zástupcov zamestnancov bráni účinnému presadzovaniu práv zamestnancov ako aj účinnej obrane ich práv organizáciou (alebo inými zástupcami zamestnancov). Prejavuje sa to okrem iného aj v oslabení razantnosti odborovej organizácie pri kolektívnom vyjednávaní o podmienkach života a práce v zamestnaní.

Účelom návrhu zákona je posilniť pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a to najmä obmedzením obchádzania pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom uzatvárania obchodno-právnych zmlúv, posilnením ochrany pred neodôvodneným prepúšťaním zamestnancov a posilnením ich ďalších práv. Novelou sa reaguje na informácie z aplikačnej praxe o zneužívaní liberálnych ustanovení Zákonníka práce v oblasti prepúšťania zamestnancov a uzatvárania pracovných pomerov (na kratší ustanovený prac čas) bez pracovnoprávnej ochrany.

Navrhuje sa zabezpečiť rovnaké práva a pracovnoprávnu ochranu zamestnancom na kratší ustanovený pracovný čas. Ide o hrubú diskrimináciu zamestnancov, ak o miere ochrany v pracovnoprávnom vzťahu rozhoduje rozsah pracovného úväzku. Kým pracovný pomer dojednaný na pracovný čas v týždennom rozsahu 20 hodín a viac má zabezpečené všetky ochranné inštitúty pracovného práva, pracovný pomer dojednaný na pracovný čas v rozsahu menšom ako 20 hodín týždenne pracovnoprávnu ochranu nemá. Zamestnancovi na týždenný úväzok kratší ako 20 hodín môže byť daná výpoveď bez uvedenia akéhokoľvek dôvodu, s výpovednou dobou 15 dní, bez nároku na odstupné atď. Na takúto úpravu negatívne doplácajú najmä osoby zdravotne ťažko postihnuté, dôchodcovia a ďalší, ktorí sa týmto dostávajú do nevýhodného postavenia vo vzťahu k zamestnávateľovi.

Rovnako sa navrhuje zabezpečiť pracovno-právna ochrana zamestnancov, pred neodôvodneným prepúšťaním. Navrhuje sa sprísniť a spresniť výpovedné dôvody. Pri dôvodoch na okamžité skončenie pracovného pomeru pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny sa navrhuje navrátiť podmienku sústavnosti.

Návrh zákona má zabezpečiť základné štandardy v oblasti ochrany práv zamestnancov. Nielen v okolitých štátoch, ale aj v ostatných členských štátoch Európskej únie je pracovno-právna ochrana zamestnancov podstatne vyššia. Slovenská republika sa prijatím zákona č. 210/2003 Z.z. dostala na popredné, avšak nie potešiteľné prvé miesta v rebríčku krajín s najnižšou ochranou zamestnancov vo svete.

 Navrhovaná právna úprava je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, Európskou sociálnou chartou, smernicami Európskej únie a dohovormi Medzinárodného úradu práce, ktorými je Slovenská republika viazaná.

 Návrh zákona nebude mať dopad na verejné financie a štátny rozpočet.

 Návrh zákona nemá dopad na rozpočty obcí a na rozpočty vyšších územných celkov.

 Návrh zákona nemá bezprostredný vplyv na zamestnanosť a tvorbu pracovných miest.

**Doložka zlučiteľnosti návrhu zákona**

**s právom Európskych spoločenstiev a s právom Európskej únie**

1. Navrhovateľ zákona : Skupina poslancov Národnej rady Slovenskej

republiky

1. Názov návrhu zákona: Návrh skupiny poslancov na vydanie zákona,

ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

1. Záväzky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskym spoločenstvám a k Európskej únii:

a)  problematika návrhu zákona podľa článku 70 Európskej dohody o pridružení uzatvorenej medzi Európskym spoločenstvom a jeho členským štátom na jednej strane a Slovenskou republikou na druhej strane patrí medzi oblasti zahrnuté na zbližovanie práva a je prioritou podľa NPAA, Partnerstva pre vstup, Bielej knihy.

b) z negociačných pozícií ku kapitole 2 – Slobodný pohyb a ku kapitole 13 - Sociálna politika a zamestnanosť nevyplynuli záväzky pre Slovenskú republiku.

1. Problematika návrhu zákona je upravená v práve Európskych spoločenstiev a v práve Európskej únie.
2. Stupeň zlučiteľnosti návrhu zákona s právom Európskych spoločenstiev a s právom Európskej únie vzhľadom na charakter problematiky návrhu zákona vyplývajúci z článku 5 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v amsterdamskom znení – princíp solidarity, je vyjadrovanie stupňa zlučiteľnosti v návrhu zákona s právom Európskych spoločenstiev a s právom Európskej únie bezpredmetné.

**B. Osobitná časť**

**K Čl. I**

#### K bodu 1

Prijatým zákonom č. 210/2003 Z.z. sa zjavne oslabila povinnosť zamestnávateľov zabezpečovať plnenie svojich úloh prostredníctvom pracovnoprávnych vzťahov. Zo súčasného znenia Zákonníka práce nie je jasné, čo je „prevažujúci predmet činnosti“, ktorý sú zamestnávatelia povinní zabezpečovať zamestnancami v pracovnom pomere. V aplikačnej praxi zamestnávatelia využívajú vágnu formuláciu súčasného ustanovenia § 7 ods. 4 a menia vzťahy so zamestnancom z pracovno-právnych na obchodno-právne (prostredníctvom živností). To má negatívne dopady, nakoľko nie sú chránení ustanoveniami Zákonníka práce napr. o zákaze výpovede, taxatívne vymedzených výpovedných dôvodoch zo strany zamestnávateľa, určení a rozsahu dovolenky a ich ďalších práv. Z praxe je zrejmé, že tieto osoby odvádzajú ako živnostníci celkovo nižšie odvody, čo má veľmi negatívny vplyv na výšku ich dôchodku.

#### K bodu 2

Navrhuje sa zosúladenie Zákonníka práce s Občianskym zákonníkom. Podľa Občianskeho zákonníka vzniká spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu plnoletosťou. Pred dosiahnutím 18 rokov veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva. Navrhuje sa preto upraviť v Zákonníku práce možnosť vstupovať do pracovnoprávnych vzťahov nie na základe veku, ale v prípade nadobudnutia plnoletosti.

#### K bodu 3

V prípade porušenia povinností zamestnávateľom podľa § 41 ods. 5,6 a 8 sa navrhuje upraviť právo na primeranú peňažnú náhradu v sume dvojnásobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci roku, v ktorom k porušeniu povinnosti došlo.

#### K bodu 4

Navrhuje sa obmedzenie možnosti založenia pracovného pomeru voľbou alebo vymenovaním v prípade ak ide o zamestnanca s predpokladom na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. V súvislosti s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1. je možné konštatovať, že zamestnanci v takto uzavretým pracovným pomerom nemajú žiadnu istotu, nakoľko uvedený výpovedný dôvod je možné naplniť len prejavom vôle zamestnávateľa, bez akéhokoľvek porušenia povinností zo strany zamestnanca. Možnosť uzatvorenia pracovného pomeru podľa § 42 ods. 2 by mala zostať obmedzená len na členov štatutárnych orgánov spoločností.

#### K bodu 5

Navrhuje sa vypustiť ustanovenie § 49 ods. 6 a 7. Uvedené ustanovenia diskriminačne upravujú možnosť zamestnávateľa skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu pracovný pomer so zamestnancom pracujúcim v pracovnom pomere dojednanom na kratší pracovný čas ako 20 hodín týždenne.

#### K bodu 6

Navrhuje sa upraviť výpovednú dobu zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b). na 3 mesiace.

#### K bodu 7

Navrhuje sa upraviť výpovedný dôvod v prípade menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, tak aby sa v prípade tohto dôvodu vyžadovala sústavnosť . V súčasnej dobe môže dať zamestnávateľ zamestnancovi v prípade opakovaného, teda druhého menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

#### K bodu 8

Navrhuje sa doplniť povinnosť zamestnávateľom ponúknuť pred výpoveďou zamestnancom zamestnanie v mieste jeho bydliska a prípadne ponúknuť aj prácu, ktorá si vyžaduje jeho predchádzajúcu prípravu.

#### K bodu 9

#### Navrhuje sa, aby v prípadoch skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov organizačných zmien (zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho organizačnej jednotky, zmena úloh zamestnávateľa, zmena jeho technického vybavenia alebo zníženie počtu zamestnancov alebo akékoľvek iné organizačné zmeny, o ktorých je vydané písomné rozhodnutie) bol zamestnávateľ povinný vopred informovať zamestnanca o možnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, a to v najneskôr v lehote 15 dní pred daním výpovede. Zamestnanec sa v tejto lehote môže rozhodnúť, či prijme ponúkanú náhradnú prácu, alebo si nájde pracovné uplatnenie u iného zamestnávateľa. Vychádza sa pritom z reálneho predpokladu, že organizačné zmeny zamestnávateľ pripravuje dlhší čas, a teda vie o tom, že bude zamestancov prepúšťať.

##### K bodu 10

Navrhuje sa rozšíriť ochrannú dobu tak, že namiesto zamestnanca alebo zamestnankyne na rodičovskej dovolenke sa za zamestnanca alebo zamestnankyňu v ochrannej dobe bude považovať, ten zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako 3 roky.

#### K bodu 11

Navrhuje sa aby v prípade výpovede, ktorá bola zamestnancovi daná pred začiatkom ochrannej doby, sa ochranná doba do výpovednej doby nezapočítavala a aby pracovný pomer skončil až uplynutím zvyšnej časti výpovednej doby po skončení ochrannej doby.

#### K bodu 12

Navrhuje sa upraviť dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru tak, aby zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom.

#### K bodu 13

Navrhuje sa upraviť povinnosť zamestnávateľa informovať zástupcov zamestnancov o prípadoch skončenia pracovného pomeru v lehotách dohodnutých medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

#### K bodu 14

Navrhuje sa povinnosť poskytnúť zamestnancovi odstupné v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) a z ďalších dôvodov vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku za posledných 12 mesiacov. Odstupné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku za posledných 12 mesiacov je zamestnávateľ povinný poskytnúť v prípade ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

#### K bodu 15

Navrhovaná úprava nadväzuje na úpravu v bode 13.

#### K bodu 16

Navrhuje sa upraviť doba z 9 na 12 mesiacov tak, aby najmenej za túto dobu patrila zamestnancovi náhrada mzdy v prípade neplatnej výpovede alebo neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru.

#### K bodu 17

Navrhuje sa znížiť pracovný čas aj pre zamestnanca, ktorý pracuje s ionizujúcim žiarením na 33 ½ hodiny týždenne.

#### K bodu 18

Navrhuje sa legislatívno-technická úprava.

#### K bodu 19

Navrhuje sa odstrániť možnosť zablokovať kolektívne vyjednávanie v prípade ak nedôjde dohode medzi viacerými odborovými organizáciami. Ak sa medzi sebou viaceré odborové organizácie nedohodnú inak, najneskôr do 15 dní od podania návrhu kolektívnej zmluvy, rozhodujúce bude stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov.“.

#### K bodu 20

Navrhuje sa zvýšiť ochrana zamestnanca, ktorý je členom orgánu zástupcov zamestnancov. Takémuto zamestnávateľovi bude možné dať výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného orgánu zástupcov zamestnancov. V prípade ich nesúhlasu, môže zamestnávateľ v lehote 30 dní požiadať o súhlas príslušný inšpektorát práce.

#### K bodu 21

Navrhuje sa aby rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa § 240 ods. 1 až 7 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“.

#### K bodu 22

Navrhovaná úprava nadväzuje na úpravu v bode 21.

**K čl. II**

Navrhuje sa účinnosť zákona 1. júla 2005.