**Dôvodová správa**

1. **Všeobecná časť**

Slovensko dnes viac ako inokedy potrebuje moderný Zákonník práce / ZP /.

Pred niekoľkými rokmi sme ho potrebovali preto, aby sme zvýšili konkurencieschopnosť krajiny v súťaži o zahraničné investície, v súťaži s inými krajinami o vyšší ekonomický rast, o vyššiu zamestnanosť.

Novela ZP v „réžii“ súčasnej vládnej koalície dopadla inak. ZP je dnes preto strnulý, rigidný, vyhovuje viac odborovým predstaviteľom ako zamestnancom, či zamestnávateľom.

V dobrých časoch, v čase vysokého ekonomického rastu, v čase dopytu po kvalifikovanej a lacnej pracovnej sile, keď zamestnávatelia zvyšujú výrobu, keď majú zabezpečený odbyt svojej produkcie, aj zlý ZP nemusí byť neprekonateľnou prekážkou, či výraznou brzdou pre ekonomiku.

Situácia sa však radikálne mení, keď prichádzajú zlé časy pre ekonomiku, keď klesá spotreba, keď klesá export a prepadávajú sa svetové trhy. V čase finančnej, hospodárskej krízy môže byť rigidný, strnulý a ťažkopádny ZP, pre našu otvorenú a silne proexportne orientovanú ekonomiku, priam pohromou, balvanom, ktorý brzdí ekonomický rast. Znižuje zamestnanosť, ohrozuje jestvujúce pracovné miesta a dokonca môže niektorých zamestnávateľov likvidovať a tým paradoxne ohrozuje sociálne istoty najmä zamestnancov.

Dnes platný ZP škodí celej ekonomike a štátu, lebo znižovanie zamestnanosti vedie k poklesu aj príjmov štátneho rozpočtu a k zvyšovaniu jeho výdavkov cez sociálne dávky.

Aj najnovšie štúdie EÚ o zamestnanosti konštatujú, že prísne právne predpisy v oblasti ochrany zamestnancov majú vplyv na znižovanie dynamiky pracovného trhu a zhoršujú perspektívy najmä starších a mladších pracovníkov a tiež ťažšie zamestnateľných uchádzačov o prácu.

Z týchto dôvodov navrhuje skupina poslancov novelu ZP, ktorá odstraňuje jeho najväčšie deformácie, s cieľom spružniť ho a urobiť flexibilným, aby viac prispieval k zlepšeniu podmienok na podnikanie, zlepšeniu podmienok na vytváranie nových pracovných miest a neohrozoval zamestnanosť na Slovensku.

Neúmerne vysoké náklady zamestnávateľov pri organizačných zmenách sťažujú vytváranie nových pracovných miest, preto navrhujeme zníženie týchto nákladov.

Návrh tiež umožňuje zamestnávateľovi dohodnúť sa so zamestnancom -v prípade potreby – na zvýšenom počte nadčasových hodín, rozširuje maximálny rozsah dohôd o vykonaní práce i dohôd o pracovnej činnosti, ďalej odstraňuje diskrimináciu zamestnaneckých rád ako zástupcov zamestnancov.

Návrh novely ZP sa tiež vracia k pôvodnému inštitútu minimálnej mzdy, ktorej výšku určuje vláda SR.

Navrhovaná právna úprava je v súlade s ústavou SR, ústavnými zákonmi a inými zákonmi, medzinárodnými zmluvami a inými medznárodnými dokumentami, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Prijatie novely uvedeného zákona bude mať priaznivý vplyv na štátny rozpočet i verejné financie, pozitívny vplyv na podnikateľského prostredia, a tiež prispeje k rastu zamestnanosti na Slovensku.

Návrh nebude mať vplyv na životné prostredie.

1. **Osobitná časť**

Čl. I

Body 1 – 2

Navrhuje sa možnosť opakovane dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú a neobmedzovať vytváranie pracovných príležitostí v sektoroch, pre ktoré je typická sezónna práca.

Bod 3

Navrhuje sa zrušenie povinnosti zamestnávateľa uplatňovať súbeh výpovednej lehoty pri skončení pracovného pomeru a odstupného. Je to návrh, ktorý v čase súčasnej hospodárskej krízy nezvyšuje neúmerne náklady zamestnávateľov a tým nezhoršuje postavenie zamestnancov. Na druhej strane priaznivo ovplyvňuje flexibilitu trhu práce a zvyšuje motiváciu zamestnávateľov vytvárať nové pracovné miesta.

Bod 4 – 7

Zvyšuje sa rozsah dobrovoľných nadčasových hodín zo súčasných 150 na 200 hodín ročne. V bode 4 sa umožňuje vykonávať nadčasovú prácu i zamestnancom s kratším pracovným časom.

V prípade vážnych dôvodov môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v odseku 7 ( tj. nad 200 hodín ).

Bod 8

Navrhuje sa vypustiť § 120 o minimálnych mzdových nárokoch, ktorý zaviedol 6 úrovní minimálnej mzdy. Dnes je administratívne určená minimálna mzda až 17 800 Sk a nie 8 900 Sk, ako je to podľa zákona o minimálnej mzde. Súčasný stav je likvidačný hlavne v sektoroch s nízkou priemernou mzdou (poľnohospodárstvo, obchod, služby) a vedie skôr k znižovaniu zamestnanosti.

Bod 9

Navrhuje sa rozšíriť maximálny rozsah dohôd o vykonaní práce z 350 na 400 hodín ročne.

Bod 10

Navrhuje sa rozšíriť maximálny rozsah dohôd o pracovnej činnosti z 10 na 20 hodín týždenne.

Bod 11

Návrhom sa vracajú kompetencie zamestnaneckým radám, posilňujú sa ich kompetencie ako zástupcu zamestnancov: právo spolurozhodovať, právo na prerokovanie, na informáciu a na kontrolnú činnosť.

Bod 12 – 13

Upravujú sa kompetencie a povinnosti zástupcov zamestnancov – odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa.

Čl. II

Účinnosť návrhu zákona sa navrhuje od 1. marca 2010.

**Doložka o posúdení vplyvov**

1. **Odhad vplyvov na verejné financie**

Návrh zákona nebude mať vplyv na štátny rozpočet, rozpočty obcí a rozpočty vyšších územných celkov.

**2. Odhad vplyvov na obyvateľov, hospodárenie podnikateľskej sféry a  iných právnických osôb**

Návrh zákona nebude mať negatívny vplyv na obyvateľstvo ani na hospodárenie podnikateľskej sféry a iných právnických osôb.

**3. Odhad vplyvov na životné prostredie**

Návrh zákona nebude mať žiadny vplyv na životné prostredie.

**4. Odhad vplyvov na zamestnanosť**

Predpokladá sa pozitívny vplyv návrhu zákona na zamestnanosť.

**5. Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie**

Realizácia predloženého návrhu zákona nebude mať negatívny vplyv na podnikateľské prostredie.

**6. Analýza vplyvov na informatizáciu spoločnosti**

Realizácia predloženého návrhu zákona nebude mať žiadny vplyv na informatizáciu spoločnosti.

**DOLOŽKA ZLUČITEĽNOSTI**

návrhu zákona

s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie

1. **Predkladateľ zákona:** poslanci Národnej rady Slovenskej republiky
2. **Názov návrhu zákona:** Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
3. **Problematiku návrhu právneho predpisu:**
4. je upravená v práve Európskych spoločenstiev

- v primárnom práve:

v čl. 136 a 137 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v platnom znení. Podľa čl. 137 ods. 2 písm. b) Zmluvy Rada môže prijímať v oblastiach uvedených v čl. 137 ods. 1 písmenách a) až i) (*zlepšovanie najmä pracovného prostredia s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pracovné podmienky, ochrana pracovníkov v prípade skončenia pracovnej zmluvy, informovanie a porady s pracovníkmi, zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracovníkov a zamestnávateľov vrátane spolurozhodovania*) prostredníctvom smerníc minimálne požiadavky, ktoré sa uskutočnia postupne s prihliadnutím na podmienky a technické predpisy platné v každom z členských štátov.

- v sekundárnom práve:

* smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3);
* smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3);
* smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z  19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9 – 14).

1. nie je upravená v práve Európskej únie,
2. je obsiahnutá v judikatúre Súdneho dvora Európskych spoločenstiev alebo Súdu prvého stupňa Európskych spoločenstiev, napríklad:

v rozsudku ESD C‑144/04 z 22. novembra 2005, Werner Mangold verzus Rüdiger Helm;

v rozsudku ESD C‑307/05 z 13. septembra 2007, Yolanda Del Cerro Alonso verzus Osakidetza-Servicio Vasco de Salud;

v rozsudku ESD v spojených veciach C‑55/07 a C‑56/07 z 24. apríla 2008, Othmar Michaeler (C‑55/07 a C‑56/07), Subito GmbH (C‑55/07 a C‑56/07), Ruth Volgger (C‑55/07) verzus Amt für sozialen Arbeitsschutz, predtým Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen, Autonome Provinz Bozen;

1. **Záväzky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskym spoločenstvám a Európskej únii:**
2. lehota na prebratie smernice alebo rámcového rozhodnutia podľa určenia gestorských ústredných orgánov štátnej správy zodpovedných za prebratie smerníc a vypracovanie tabuliek zhody k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov alebo lehota na implementáciu nariadenia alebo rozhodnutia z nich vyplývajúca:

* smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3) - 20. januára 2000, prípadne, ak je to potrebné vzhľadom na zohľadnenie zvláštnych ťažkosti alebo vykonanie prostredníctvom kolektívnej zmluvy možno túto lehotu predĺžiť najviac o jeden rok,
* smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3) – 10. júla 2001, prípadne, ak je to potrebné vzhľadom na zohľadnenie osobitných problémov alebo uplatňovanie kolektívnych dohôd možno túto lehotu predĺžiť najviac o jeden rok,
* smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9 – 14) – august 2011.

1. informácia o konaní začatom proti Slovenskej republike o porušení Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev podľa čl. 226 až 228 Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev v platnom znení:

Proti Slovenskej republike bolo začaté konanie *(č. 2008/4420)* o porušeníZmluvy o založení Európskych spoločenstiev v platnom znení podľa čl. 226 vo veci nesprávnej transpozície smernice Rady 97/81/ES.

1. informácia o právnych predpisoch, v ktorých sú preberané smernice alebo rámcové rozhodnutia už prebraté spolu s uvedením rozsahu tohto prebratia:

* smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3)
  + v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
  + v zákone č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
* smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.3)
  + v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z.
  + v zákone č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
  + v zákone 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 neskorších predpisov
  + v zákone 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 v znení neskorších predpisov
* smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z  19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9 – 14)
  + v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
  + v zákone č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
  + zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
  + v zákone 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 v znení neskorších predpisov

1. **Stupeň zlučiteľnosti návrhu zákona s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie:** úplný
2. **Gestor:** Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky