**Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

V čl. 1 Základných zásad Zákonník práce upravuje právo zamestnanca na slobodný výber zamestnávateľa. Z tohto hľadiska je vhodné v Základných zásadách vymedziť analogické oprávnenie zamestnávateľa aj s jeho špecifikami. Uvedené oprávnenie je zakotvené v § 62 zákona č. 5/2004 Z. z., ktorý však nie je primárnym predpisom regulujúcim pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Z tohto dôvodu sa do čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce vkladá právo zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, s ktorým uzatvorí pracovný pomer. Tým sa posilňuje zmluvný princíp v pracovnoprávnych vzťahoch. Zamestnávateľ je obmedzený pri výbere zamestnanca iba v prípadoch, ak to priamo vyplýva zo Zákonníka práce, alebo ak to vyplýva z osobitných predpisov (obmedzenia veku, zdravotnej spôsobilosti, psychickej spôsobilosti, odbornej spôsobilosti, povinnosti mať povolenie na výkon práce cudzinca, a pod.). Zároveň sa výslovne stanovuje, že zamestnávateľ má právo zvoliť si aj podmienky a spôsob, akým získa a vyberie si zamestnancov.

**K bodu 2**

Zakotvením právnej úpravy závislej práce v § 1 ods. 2 a 3 došlo k rozpojeniu nadväzujúcej právnej úpravy § 1 ods. 1 a 2. V § 1 ods. 2 tak vznikol aplikačný problém, či spojenie „tieto právne vzťahy“ vykladať vo väzbe na prvú časť vety (právnych vzťahov v prvej časti) alebo vo väzbe na odsek 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy).

**K bodu 3**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 4**

Legislatívno-technická úprava. Spresňuje sa určenie medzinárodnej zmluvy.

**K bodu 5**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s vypustením § 120 Zákonníka práce.

**K bodu 6**

 Občiansky zákonník viaže nadobudnutie plnej spôsobilosti na právne úkony na dosiahnutie plnoletosti. Zákonník práce ju doteraz viazal na dosiahnutie 18. rokov veku.

Z tohto hľadiska mohol zamestnávateľ, ak dosiahol plnoletosť pred dovŕšením 18. roku veku, robiť právne úkony (napr. uzatváranie občiansko-právnych a obchodno-právnych zmlúv) bez obmedzenia, pričom však v oblasti pracovnoprávnych vzťahov nemal spôsobilosť na právne úkony a musel byť zastúpený zákonným zástupcom (napriek svojej plnoletosti) a nemohol si ani ustanoviť zmluvného zástupcu.

 Z tohto dôvodu sa v § 8 ods. 2 navrhuje priznať plnú spôsobilosť na právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch vo väzbe na dosiahnutie plnoletosti.

**K bodu 7**

 Z dôvodu potrieb praxe sa navrhuje doplniť do zákona aj slovné spojenie „člen štatutárneho orgánu“.

**K bodu 8**

Platné znenie § 9 ods. 3 sa nahrádza znením, v ktorom sa vymedzí pojem vedúci zamestnanec.

Zmena sa vykonáva aj s ohľadom na právne úpravy vyplývajúce z iných odvetví práva (obchodné právo a občianske právo). Zároveň nie každý vedúci zamestnanec musí byť štatutárnym orgánom.

Definícia vedúceho zamestnanca v Zákonníku práce je dôležitá aj z toho dôvodu, že tento zákon vo viacerých ustanoveniach používa pojem „vedúci zamestnanec“.

Z obsahového hľadiska sa pri definícií vedúceho zamestnanca využili znaky z platného a účinného znenia § 9 ods. 3.

**K bodu 9**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 10**

Navrhuje sa, aby zamestnanec mal právo podať zamestnávateľovi sťažnosť nielen v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ale aj z dôvodov uvedených v odseku 3 (napríklad mobing, bossing na pracovisku).

**K bodom 11 a 12**

 V § 19 ods. 2 a 3 sa navrhuje úprava a doplnenie pravidiel upravujúcich možnosť odstúpenia od pracovnej zmluvy.

Navrhuje sa skrátenie lehoty, v ktorej zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi prekážky, ktoré mu bránia nastúpiť do práce v dohodnutý deň, a to z jedného týždňa na tri pracovné dni, a to vzhľadom na možnosti komunikácie, ktoré poskytujú informačno-technické prostriedky (internet, mobilné telefóny).

Zároveň sa navrhuje možnosť, aby zamestnávateľ mohol odstúpiť od pracovnej zmluvy aj v prípade, ak zamestnávateľ zistí u zamestnanca existenciu dôvodu, ktorý by inak bol dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. a), t.j. že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin v čase po uzatvorení pracovnej zmluvy do nástupu zamestnanca do práce. Odstraňuje sa tak právna neistota uzatváraného pracovnoprávneho vzťahu.

V odseku 3 sa navrhuje, aby sa odstúpenie od pracovnej zmluvy mohlo realizovať len do začiatku vykonávania práce zamestnancom. Po tomto okamihu zamestnávateľ môže využiť inštitút skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, prípadne okamžitého skončenia pracovného pomeru.

**K bodu 13**

V § 29a sa v súlade so smernicou Rady 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, podnikateľských činností alebo časti podnikov, alebo podnikateľských činností navrhuje upraviť prípad, kedy sa prevodom podniku majú zásadne zmeniť pracovné podmienky zamestnanca a zamestnanec s touto zmenou nesúhlasí. Podľa smernice v takomto prípade musí byť skončenie pracovného pomeru pripísané zamestnávateľovi.

V nadväznosti na vyššie uvedené sa navrhuje fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Vzhľadom na to, že sa skončenie pracovného pomeru pripisuje zamestnávateľovi a ide aj o dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b), zamestnancovi patrí odstupné, ktoré sa určí podľa § 76.

**K bodu 14**

Vzhľadom na diverzitu subjektov, ktoré poskytujú poštovné služby, navrhuje sa v § 33 ods. 2 používať pojem poštový podnik. Poštovým podnikom je aj pošta.

**K bodu 15**

Legislatívno-technická úprava. Z obsahu § 36 jednoznačne vyplýva, že neupravuje lehoty a doby, ale ustanovenie upravuje zánik nároku (premlčanie) a zánik práva (preklúzia).

 Vzhľadom na to, že obsahová stránka nepremlčania nárokov vymedzených v § 36 ods. 2 už nie je súčasťou Zákonníka práce, ale je upravená v osobitnom predpise (§ 113, § 114, § 259, § 260 a § 272 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení), navrhuje sa vypustiť odsek 2 a zmeniť nadpis nad ustanovením na „zánik práva“.

**K bodom 16 až 18**

Vzhľadom na diverzitu subjektov, ktoré poskytujú poštovné služby, navrhuje sa v § 38 používať pojem poštový podnik. Poštovým podnikom je aj pošta.

 Pri doručovaní takýmto spôsobom zároveň musia byť splnené ostatné podmienky podľa § 38 (napr. pri doručovaní do vlastných rúk), ako aj podľa osobitných predpisov (napr. zákon č. 507/2001 Z. z. o poštových službách). V prípade, ak sa nepodarí písomnosť doručiť do vlastných rúk s doručenkou, je potrebné naplniť aj ďalšiu podmienku, a to uloženie zásielky na úložnom mieste.

**K bodu 19**

Doplnenie sa navrhuje v spojitosti s riešením situácie, ak sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov nedohodnú o pripravovaných pravidlách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Príslušným inšpektorátom práce je inšpektorát práce podľa § 7 zákona 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 v znení neskorších predpisov, v ktorého územnej pôsobnosti sa nachádza prevádzka, ktorej sa dotýkajú pripravované pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

**K bodu 20**

Zákonník práce v § 43 ods. 1 písm. d) a odsek 3 umožňuje dohodnúť mzdové podmienky formou odkazu na kolektívnu zmluvu.

Účelom navrhovanej právnej úpravy v § 43 ods. 3 je vyjadriť výkladové pravidlo, z dôvodu, že použitím odkazu na kolektívnu zmluvu sa mzdové podmienky vymedzené v kolektívnej zmluve, na ktoré sa odkázalo v pracovnej zmluve, stali mzdovými podmienkami pracovnej zmluvy a zamestnávateľ je nimi viazaný.

Toto pravidlo umožní prekonať prípadný aplikačný problém ohľadom určenia výšky mzdy zamestnanca v prípade, ak mzda nie je dohodnutá v pracovnej zmluve a kolektívna zmluva, na ktorú sa odkazovalo pri mzdových podmienkach stratila účinnosť, a to až do momentu kým si ich zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú v pracovnej zmluve alebo kým nenadobudne účinnosť nová kolektívna zmluva.

Ak má zamestnanec mzdové podmienky už dohodnuté v pracovnej zmluve, toto pravidlo sa neuplatní.

Pôsobnosť pravidla sa navrhuje obmedziť na 12 mesiacov, aby boli obidve strany motivované k dosiahnutiu novej dohody.

**K bodom 21 a 22**

Účelom skúšobnej doby je umožniť overenie, či pracovná činnosť dohodnutá v pracovnej zmluve zodpovedá predstavám zamestnanca a či pracovné podmienky a iné podmienky vyhovujú jeho požiadavkám.

Na druhej strane zamestnávateľ v priebehu skúšobnej doby môže posúdiť, či zamestnanec má predpoklady na výkon práce, je samostatný a spoľahlivý pri plnení pracovných úloh, dosahuje dobré pracovné výsledky, dodržiava pracovnú disciplínu a skúma celkovú pracovnú adaptáciu zamestnanca.

Navrhuje sa, aby v prípade pozície vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca bolo možné dohodnúť skúšobnú dobu v rozsahu najviac šesť mesiacov. Navrhovaná zmena je odôvodnená požiadavkou, že v niektorých prípadoch skúšobná doba tri mesiace nestačí na plné odskúšanie zamestnanca a zistenie, či je schopný vykonávať svoju prácu.

 V odseku 5 sa navrhuje, aby bolo možné v kolektívnej zmluve dohodnúť limity pre skúšobnú dobu u všetkých skupín zamestnancov, pričom zákon stanovuje maximálnu hranicu deväť mesiacov u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca a šesť mesiacov u ostatných zamestnancov.

Podľa doterajšieho právneho stavu skúšobná doba sa predlžuje len o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Z tohto dôvodu sa v odseku 6 navrhuje, aby sa v kolektívnej zmluve mohlo dohodnúť, že skúšobná doba sa môže predĺžiť aj v prípade ďalších objektívnych dôvodov (napr. o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa) alebo sa môže dohodnúť, že skúšobná doba sa nepredĺži ani o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

**K bodu 23**

 Ide o doplnenie v nadväznosti na možnosť zamestnávateľa uzatvoriť dohodu so zamestnaneckou radou podľa § 233a.

**K bodu 24**

V § 48 ods. 2 sa navrhuje zvýšenie flexibility pracovného pomeru na dobu určitú (predĺženie obdobia na tri roky a zvýšenie počtu opakovaní na tri) pri zachovaní podmienky podľa doložky č. 5smernice Rady 1999/70/ES  28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ktorá stanovuje povinnosť zabrániť zneužívaniu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú.

**K bodom 25 a 26**

Zmena navrhovaných ustanovení vychádza z požiadavky Európskej komisie ohľadom transpozície smernice Rady 1999/70/ES  28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, najmä pokiaľ ide o výnimky ustanovené v § 48 ods. 4 a 6 Zákonníka práce.

Účelom citovanej smernice je zvýšiť kvalitu práce na určitú dobu zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu. Podľa doložky č. 4 uvedenej smernice zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu, nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancov znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

Formálnym oznámením Európskej komisie (porušenie č. 2010/2041) vo veci nesprávnej transpozície smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, a to najmä jej doložky č. 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice, Európska komisia vyzvala Slovenskú republiku o pripomienky k skutočnostiam uvedeným v citovanom formálnom oznámení, najmä pokiaľ ide o výnimky z opatrení na ochranu pred zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv dohodnutých na určitú dobu.

 Na základe uvedeného Slovenská republika pristúpila na pripomienky Komisie, a to vypustením štyroch výnimiek. Ide o ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) až f) a ods. 6 - ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

d) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,

e) vykonávania prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru,

f) vykonávania prác tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja a

ak ide o zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

Pri výnimke podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce sa navrhuje naďalej ju ponechať, avšak obmedziť zastupovanie zamestnanca iba na konkrétne objektívne dôvody, a to: na zastupovanie zamestnanca v dôsledku materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a výkonu verejnej funkcie a výkonu odborovej funkcie a dočasnej pracovnej neschopnosti.

 Vzhľadom na to, že rodičovská dovolenka zamestnanca alebo zamestnankyne (§ 166 ods. 2 Zákonníka práce) je poskytovaná na ich žiadosť, je nielen pre zamestnávateľa, ale aj pre zastupujúceho zamestnanca výhodné túto výnimku ustanovenú v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce využívať. Táto výnimka vždy bola chápaná ako výhoda, nie ako nevýhoda pre zastupujúceho zamestnanca.

Z doterajších výnimiek, ako aj z novo koncipovanej výnimky navrhnutej v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že sa ňou sleduje oprávnený a legitímny cieľ sociálnej politiky. V rozsudku (Alonso) v právnej veci C- 307/05 zo dňa 13. septembra 2007 v bode 53 Súdny dvor Európskej únie výslovne uznal za objektívne dôvody aj legitímny cieľ sociálnej politiky členského štátu, pritom uvedený legitímny cieľ sociálnej politiky členského štátu v bode 53 citovaného rozsudku uvádza alternatívne popri okolnostiach súvisiacich s osobitným charakterom úloh, na splnenie ktorých boli zmluvy na určitú dobu uzatvorené.

Obdobný výklad objektívnych dôvodov je obsiahnutý v rozsudku Súdneho dvora Európskej únie (Adeneler) v právnej veci 212/2004 v bode 69 a 70 a v rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie (Kiriaki Angelidaki a.i.) v spojených právnych veciach C-378/2007 až C-380/2007 v bode 96, ktorý za pojem „objektívne dôvody“ označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto môže odôvodniť v tomto osobitnom kontexte použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na určitú dobu. Legislatívne formulovanie výnimky zakotvenej pre prípad § 48 ods. 4 ods. a) Zákonníka práce zodpovedá zásade proporcionality.

Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie to, že zákon ustanoví, že nejaký dôvod je objektívnym dôvodom, resp. zákon v jednom ustanovení zmocní, aby sa v inom zákone mohli opakovane uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú, neznamená, že ide o skutočný objektívny dôvod alebo, že na takéto reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú je objektívny dôvod. Z tohto hľadiska musela Slovenská republika akceptovať formálne oznámenie Európskej komisie a vypustiť § 48 ods. 6.

**K bodu 27**

 Legislatívno-technická úprava v nadväznosti na zmeny navrhované v § 48.

**K bodu 28**

 Navrhuje sa zakotviť nový § 49a a zaviesť možnosť vytvoriť tzv. delené pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami budú organizovať pracovný čas a deliť pracovnú náplň tak, aby bol zabezpečený výkon práce na tomto pracovnom mieste.

Zo skúseností zo zahraničia ide o inštitút, ktorý podporí zamestnávanie zamestnancov s malými deťmi, študentov, osôb, ktoré chcú popri práci vykonávať aj iné činnosti (zvýšiť si kvalifikáciu, vykonávať dobrovoľnícku činnosť), ako aj osôb, ktoré sa pripravujú na prechod do dôchodku.

Pri úprave deleného pracovného miesta sa uplatní nielen ustanovenie § 49a, ale aj ustanovenia týkajúce sa kratšieho pracovného času (§ 49), prekážok v práci (osobitne § 144), dovolenke, apod.

**K bodu 29**

V § 52 ods. 1 písm. a) sa vo väzbe na neuplatnenie ustanovení o rozvrhnutí pracovného času na domáckeho zamestnanca navrhuje aj neuplatnenie ustanovení o nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni na tohto zamestnanca.

 Základom pre navrhovanú zmenu je skutočnosť, že ak si domácky zamestnanec sám rozvrhuje svoj pracovný čas, určuje si tým vlastne aj dobu svojho odpočinku.

**K bodu 30**

V zmysle § 52 zamestnancovi, ktorý vykonáva domácku prácu alebo teleprácu, nepatrí napr. mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Navrhuje sa doplniť § 52 o možnosť dohodnúť mzdové zvýhodnenie a mzdovú kompenzáciu aj v týchto prípadoch, pretože nemožno vylúčiť, že aj pri domáckej práci vznikne potreba pracovať nadčas najmä v nadväznosti na pridelenie väčšieho rozsahu práce, ktorý by sa nepokryl pracovným časom.

**K bodu 31**

Navrhuje sa v § 53 ods. 1 výslovne stanoviť, že osoba, pre ktorú sa žiak pripravuje na povolanie (zamestnávateľ), môže vopred stanoviť podmienky úspešnosti štúdia, ktoré musia byť dosahované v priebehu prípravy na povolanie. Tieto podmienky sa musia žiakovi oznámiť pred začatím prípravy na povolanie. Tieto podmienky by mali byť nastavené primerane.

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je len podporný nástroj pre zamestnávateľa, kde sa zástupca zamestnancov vyjadrí, či so závermi zamestnávateľa súhlasí alebo nesúhlasí, resp. podpíše písomnosť, kde sa uvedie, že došlo k prerokovaniu určitej otázky. Uvedené však nemá vplyv na určenie (a to ani súdom), či ide o oprávnené odmietnutie uzatvoriť pracovnú zmluvu alebo nie. Z tohto dôvodu sa navrhuje vypustiť povinnosť prerokovania tejto otázky so zástupcami zamestnancov.

V odsekoch 2 a 3 sa navrhuje upraviť doterajšiu filozofiu zvyšovania kvalifikácie žiaka. Základom bude osobitná kvalifikačná dohoda, ktorou sa žiak (výlučne so súhlasom zákonného zástupcu, čo je aj podmienka platnosti takejto dohody) zaviaže, že po skončení štúdia zotrvá v pracovnom pomere po určitý čas (najviac tri roky) alebo uhradí náklady spojené so štúdiom (prípravou na povolanie).

Zmena sa navrhuje z dôvodu, že doterajší systém umožnil vyštudovanie žiaka na náklady zamestnávateľa a žiak, aj keď bol povinný zostať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po skončení štúdia, nebol postihovaný sankciou vrátenia nákladov, ak do práce nenastúpil alebo v pracovnom pomere nezotrval. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu nemohli byť náklady vynaložené na štúdium byť považované ani za bezdôvodné obohatenie sa žiaka.

Doterajší systém sa zároveň ukázal ako neefektívny vo väzbe na úhradovú povinnosť nového zamestnávateľa, pretože zamestnanec, ako ani nový zamestnávateľ, nemuseli mať záujem oznamovať zamestnávateľovi, ktorý zvyšovanie kvalifikácie uhradil, informáciu o úhradovej povinnosti nového zamestnávateľa. Zamestnávateľ, ktorý náklady na vzdelávanie uhradil, sa ani nedozvedel, že úhradová povinnosť vznikla novému zamestnávateľovi.

Zároveň žiak ani nemusel mať nového zamestnávateľa, alebo mohol mať zamestnávateľa v zahraničí. Z tohto hľadiska zamestnávateľ, ktorý náklady na zvyšovanie kvalifikácie uhradil, zbytočne vynaložil náklady na vzdelávanie zamestnanca.

Navrhované znenie zavádza systém osobitnej kvalifikačnej dohody s úhradovou povinnosťou žiaka, pričom ale, ak sa žiak zamestná u nového zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu, povinnosť úhrady prechádza na nového zamestnávateľa.

**K bodom 32 až 34**

§ 55 ods. 2 písmeno b) a f) Zákonníka práce sa navrhujú terminologicky upraviť v súvislosti s nariadením vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

V prípade § 55 ods. 2 písm. c) ide o legislatívno-technickú úpravu, pretože podľa platného a účinného právneho stavu sa takéto rozhodnutia na pracovnoprávne účely už nevydávajú.

**K bodu 35**

V nadväznosti na čl. 5 ods. 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, kde sa uvádza, že *„členské štáty prijmú vhodné opatrenia v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice. Komisiu o takýchto opatreniach informujú“* a vzhľadom na závery z porovnania opatrení na implementáciu smernice o dočasnej agentúrnej práci v ostatných členských štátoch EÚ, ako aj na konzultácie s expertmi MOP, navrhuje sa obmedziť reťazenie dočasných pridelení agentúrou dočasného zamestnávania u jedného užívateľského zamestnávateľa v priebehu určitého obdobia (tri roky) na najviac trikrát, ak ide o zamestnanca, ktorého agentúra dočasného zamestnávania zamestnáva na dobu určitú.

 Opatrenie sa prijíma aj s cieľom zamedziť obchádzaniu ustanovení o pracovnom pomere na dobu určitú, resp. všeobecných pravidiel pre pracovný pomer na strane jednej a umožniť v rámci § 58 flexibilitu pri využívaní agentúrnej práce na strane druhej.

**K bodom 36 až 39**

Zmeny v § 58 ods. 5, § 58 ods. 6 písm. a) a v § 58a ods. 2 sa navrhujú na účel zosúladenia Zákonníka práce so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci.

Podľa čl. 5 ods. 1 smernice základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych zamestnancov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by zamestnancov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto. Z tohto hľadiska sa navrhuje § 58 ods. 5 a § 58a ods. 2 písm. f) doplniť o slovo „najmenej“.

V § 58 ods. 6 písm. f) ide o legislatívno-technickú úpravu.

**K bodu 40**

 Z dôvodu potreby zvýšenia flexibility sa navrhuje v § 61 ods. 3 skrátiť lehotu na obnovenie pracovného miesta pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) z troch mesiacov na dva mesiace.

**K bodu 41**

Európska sociálna charta v čl. 4 bod 4ustanovujeprávo zamestnancov na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia pracovného pomeru, a že dĺžka výpovednej doby musí byť primerane prispôsobená dĺžke doby trvania pracovného pomeru.

 Taktiež čl. 11 Dohovoru MOP č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa ustanovuje, že pracovník, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na primeranú výpovednú dobu.

 Zároveň pri stanovovaní výpovednej doby možno zohľadňovať potrebu zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov.

 Z tohto hľadiska sa v odseku 2 navrhuje, aby výpovedná doba trvala jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

 V odseku 3 sa navrhuje upraviť dĺžku výpovednej doby vo väzbe na dĺžku trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede v prípadoch, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

 V odseku 4 sa navrhuje osobitné vymedzenie dĺžky skúšobnej doby v prípadoch, ak ide o skončenie pracovného pomeru z iných dôvodov ako podľa odseku 3.

 Taktiež sa navrhuje (ods. 5), že nadväzujúce pracovné pomery na dobu určitú s tým istým zamestnávateľom sa budú započítavať do času trvania pracovného pomeru na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby, na ktorú má zamestnanec právo, pretože to vyplýva zo zásady rovnakého prístupu k zamestnancom na určitú dobu a zamestnancom na neurčitý čas v súlade so smernicou Rady 1999/70/ES  28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.

V predloženom návrhu ide len o započítanie predchádzajúcich pracovných pomerov na určitú dobu, pretože skončenie pracovného pomeru na neurčitý čas bolo zamestnancovi zhodnotené už v dĺžke výpovednej doby (resp. odstupnom) pri predchádzajúcom skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa.

Takéto započítanie je nevyhnutné vzhľadom na doložku č. 4 Rámcovej dohody o práci na dobu určitú - smernica Rady 1999/70/ES  28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, podľa ktorej zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu, nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancom na neurčitý čas znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

V odseku 6 sa navrhuje stanoviť, že ak výpoveď dáva zamestnanec a jeho pracovný pomer u zamestnávateľa by ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

 V odseku 7 sa v nezmenenej podobe upravuje začiatok a koniec plynutia výpovednej doby.

 V odseku 8 sa navrhuje zachovať súčasnú úpravu sankcie - peňažného plnenia, ktoré sa musí dohodnúť v pracovnej zmluve a zamestnanec ho musí zaplatiť, ak poruší svoju povinnosť zotrvať v pracovnom pomere počas celej výpovednej doby.

 V odseku 9 sa vymedzuje možnosť v kolektívnej zmluve vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť v pracovnej zmluve iný rozsah peňažnej náhrady ako podľa odseku 8, najviac však v sume násobku dĺžky výpovednej doby zamestnanca, ktorá sa nedodržala a sumy priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

**K bodu 42**

Zmena vyplýva z potrieb praxe a navrhuje sa za účelom zvýšenia flexibility pri skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b).

**K bodu 43**

 V § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 sa navrhuje skrátiť obdobie pre posudzovanie menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

**K bodom 44 a 45**

 V § 63 ods. 3 sa navrhuje, aby bolo možné v kolektívnej zmluve upraviť podmienky tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2.

 V § 63 ods. 5 ide o legislatívno-technickú úpravu vo väzbe na § 63 ods. 3.

**K bodu 46**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 47**

Účelom skúšobnej doby je umožniť obom účastníkom pracovného pomeru, aby si overili, či dohodnutý pracovný pomer vyhovuje ich predstavám. Je to obdobie právnej neistoty tak na strane zamestnanca ako aj zamestnávateľa. Ak jeden z účastníkov pracovného pomeru dospeje k záveru, že dohodnutý pracovný pomer mu nevyhovuje, môže tento pracovný pomer skončiť. Skončiť pracovný pomer môže tak zamestnanec ako i zamestnávateľ z akékoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

V zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov antidiskriminačným zákonom.

Vzhľadom k tomu, že v aplikačnej praxi zamestnávateľ uvedené ustanovenie nedodržuje a súdy v prípade sporu, ak žena namieta, že nebola prepustená z dôvodu svojich schopností a výkonnosti (dôkazy naznačujú v mnohých prípadoch opak), ale preto, že je tehotná (porušuje sa tu zákaz diskriminácie), pri rozhodovaní neaplikujú § 72 v spojení čl. 1 a § 13 a odmietajú žaloby s poukazom, že skončenie v skúšobnej dobe môže byť z akéhokoľvek dôvodu (ktorý sa uvedie) alebo bez uvedenia dôvodu (z dôvodu, ktorý existuje, ale sa neuvedie).

Uvedený postup je v rozpore s čl. 1 a § 13 Zákonníka práce a s čl. 12 ods. 2 a čl. 42 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ustanoveniami antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z., čl. 21 Charty základných práv EÚ a smernicami EÚ, pretože konštrukcia § 72 „z akéhokoľvek dôvodu“ je podradená vyššej zásade rovnakého zaobchádzania.

Podľa článku 10 bod 2 smernice 92/85/ES o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, v zmysle ktorej, „ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1 (tehotná pracovníčka, pracovníčka krátko po pôrode, dojčiaca pracovníčka), musí písomne uviesť opodstatnené dôvody jej prepustenia“.

Na základe uvedeného sa navrhuje, aby v prípade, ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou zamestnankyňou, zamestnankyňou krátko po pôrode a dojčiacou zamestnankyňou, uviedol dôvody tohto skončenia.

Prepustenie sa umožňuje len výnimočne, len z riadne opodstatnených dôvodov nesúvisiacich s jej tehotenstvom a materstvom.

Uvedenie dôvodov, výnimočnosť, riadne opodstatnené dôvody a písomná forma sa navrhujú ako hmotnoprávna podmienka platnosti skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

**K bodu 48**

V § 73 ods. 1 sa navrhuje využiť prvú alternatívu čl. 1 smernice Rady 98/59/EHS o aproximácii členských štátov týkajúcich sa kolektívneho prepúšťania. Navrhovaná definícia hromadného prepúšťania umožňuje vyššiu mieru flexibility vzhľadom na meniace sa podmienky.

Navrhovanou zmenou sa zároveň predmetné ustanovenie zosúladí s ostatnými ustanoveniami Zákonníka práce, ktoré rozlišujú dôvody skončenia pracovného pomeru a spôsoby skončenia pracovného pomeru.

**K bodom 49 až 52**

 V nadväznosti na potrebu zvýšenia pružnosti pri hromadnom prepúšťaní sa navrhuje vypustiť § 73 ods. 7 a v novooznačenom § 73 ods. 7 sa navrhuje právo Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny skrátiť lehotu podľa odseku 6.

V bodoch 49 až 50 ide o legislatívno-technickú úpravu vo väzbe na zmeny v bode 47.

**K bodu 53**

 Za účelom zosúladenia s právnou úpravou podľa osobitných predpisov sa navrhuje, aby zamestnanec mal právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

**K bodu 54**

Legislatívno-technická úprava vo väzbe na presunutie právnej úpravy odchodného do § 76a.

**K bodu 55**

Cieľom navrhovanej úpravy je optimalizácia nákladov zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru, ktoré zamestnávateľ neskôr môže použiť napr. na zvýšenie počtu zamestnancov alebo pre zostávajúcich zamestnancov.

V odseku 1 sa navrhuje stanoviť povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi odstupné v prípade, ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

V odseku 2 sa navrhuje, že ak sa pracovný pomer končí výpoveďou zo strany zamestnávateľa, zamestnanec má právo požiadať, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Zamestnávateľ je povinný tejto žiadosti vyhovieť.

 V odseku 3 sa navrhuje, že v prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec u neho zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, bude zamestnancovi patriť len pomerná časť odstupného.

 Výpočet výšky odstupného bude vychádzať z dĺžky výpovednej doby, na ktorú by mal zamestnanec právo, ak by sa pracovný pomer skončil výpoveďou.

 Navrhovanými odsekmi 4 až 7 sa nemení platný a účinný právny stav.

V odseku 8 sa navrhuje ustanoviť oprávnenie zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odseku 1 a 4.

**K bodu 56**

Navrhuje sa úpravu odchodného vyčleniť do samostatného § 76a.

Navrhuje sa namiesto slov „bezprostredne po jeho skončení“ nahradiť lehotou 10 pracovných dní.

Podľa navrhovanej zmeny zamestnávateľ nemusí poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil okamžite z dôvodu právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin a z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

**K bodu 57**

Podľa doterajšieho právneho stavu, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Navrhuje sa v § 79 ods. 2 znížiť obdobie z 12 mesiacov na deväť mesiacov.

Navrhovaná úprava má umožniť súdu, aby mohol prihliadať aj na skutočnosť, že v prípade, ak je neplatnosť len následkom formálneho nedostatku, vyplatenie 12x násobku (aj z dôvodu dlhých súdnych konaní) bude pre zamestnávateľa znamenať menší finančný postih (platí to predovšetkým pre malých zamestnávateľov, kde je väčší predpoklad urobenia formálnych chýb pri skončení pracovného pomeru).

Podmienkou zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy, je uplatnenie tejto požiadavky zamestnávateľom na súde.

**K bodu 58**

 V súlade s potrebami praxe sa navrhuje medzi základné povinnosti zamestnancov (§ 81) zakotviť základná informačná povinnosť zamestnanca písomne informovať zamestnávateľa o údajoch, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a ktoré sú dôležité aj pre zamestnávateľa.

Navrhuje sa, aby lehota, dokedy musí zamestnanec realizovať informačnú povinnosť, bola vymedzená ako čas „bez zbytočného odkladu“, t.j. zamestnanec si hneď, ako je to možné, má splniť svoju informačnú povinnosť.

**K bodu 59**

Vymedzenie výkonu inej zárobkovej činnosti (§ 83) nezodpovedá oprávnenému záujmu zamestnávateľa, pretože zakazuje aj činnosti, pri ktorých nedochádza ku skutočnej konkurenčnej činnosti zamestnanca k činnosti zamestnávateľa.

Na druhej strany činnosť, ktorá by bola pre zamestnávateľa konkurenčnou činnosťou, nemusí spadať pod „činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa“.

Z dôvodu garantovania ústavného práva na podnikanie a uskutočňovanie inej zárobkovej činnosti zamestnanca, ako aj ochrany práva zamestnávateľa, navrhuje sa v § 83 viazať zákaz zárobkovej činnosti zamestnanca na činnosť, ktorá má voči činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Spolu s § 81 písm. e) ide o vyjadrenie zásady tzv. lojality zamestnanca k zamestnávateľovi počas trvania pracovného pomeru.

 V odseku 1 sa zároveň navrhuje, že v prípade, ak zamestnanec chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, musí to oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

 V nadväznosti na to sa v odseku 2 navrhuje, aby zamestnávateľ mal právo v lehote desať pracovných dní od oznámenia podľa odseku 1 od zamestnanca požadovať, aby sa zamestnanec zdržal výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Zamestnanec je povinný takejto žiadosti vyhovieť bez zbytočného odkladu.

V odseku 3 sa zakotvuje právo zamestnávateľa kedykoľvek svoju požiadavku podľa odseku 2 odvolať.

V odseku 4 sa v súlade s platným a účinným znením zachováva výnimka, že odseky 1 až 3 sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

**K bodu 60**

V doterajšej právnej úprave existuje obmedzenie podnikateľskej a zárobkovej činnosti iba počas trvania pracovného pomeru. V praxi sa vyskytujú mnohé prípady uzatvárania konkurenčných doložiek pre čas po skončení pracovného pomeru, čo však v pracovno-právnej teórií vyvoláva oprávnenú otázku o ich platnosti a možnosti vynútenia takýchto dojednaní na súde.

Osoby, ktoré uzatvárajú v čase trvania pracovného pomeru takéto obmedzenie, hoci pre čas po skončení pracovného pomeru, majú postavenie zamestnávateľa a zamestnanca a zároveň ide o väzbu na pracovný pomer. Z toho vyplýva, že všetky dojednania s väzbou na pracovný pomer by sa mali riadiť Zákonníkom práce a nie § 51 Občianskeho zákonníka.

Z tohto hľadiska sa navrhuje v § 83a zakotviť tzv. inštitút konkurenčnej doložky, ktorá sa bude uzatvárať v čase trvania pracovného pomeru pre čas po skončení pracovného pomeru.

Používanie konkurenčnej (resp. súťažnej) doložky bolo štandardným nástrojom v rakúskom a následne aj v česko-slovenskom pracovnom práve prvej republiky, ako aj v období tesne po skončení druhej svetovej vojny (napr. § 36 a nasl. zákona o služobnej zmluve obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení č. 20/1910 ř. z., § 47 a nasl. zákona č. 154/1934 Sb. z. a n. o pracovnom pomere súkromných úradníkov, pracovných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení).

Z tohto hľadiska sa navrhuje len obnova v minulosti bežného inštitútu pracovného práva na území ČSR.

Konkurenčná doložka je inštitút bežne používaný v pracovnom práve členských štátov EÚ (napr. Švédsko, Česká republika - § 309 a § 310 Zákonníka práce Českej republiky).

Ide o právny nástroj, ktorým si zamestnávateľ môže zabezpečiť zamestnanca, aby po istý čas po skončení pracovného pomeru nevykonával činnosť, ktorá má voči zamestnávateľovi konkurenčný charakter.

V odseku 1 sa navrhuje, aby záväzok zamestnanca, že po skončení pracovného pomeru po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, nebude vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá by mala k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, musel byť vyjadrený v pracovnej zmluve.

V odsekoch 2 a 3 sa navrhujú obmedzenia na ochranu zamestnanca pred zneužívaním konkurenčných doložiek (len vymedzené prípady a možnosť podať žalobu na súd).

V odseku 4 sa navrhuje ustanoviť pravidlá pre dohodu o primeranej peňažnej náhrade. Základnou podmienkou je poskytnutie primeranej protihodnoty za obmedzenie možnosti vykonávania časti zárobkovej činnosti.

V odseku 5 sa navrhuje ustanoviť pravidlá pre možnosť dohodnutia určitej peňažnej náhrady, ktorú zamestnanec zaplatí, ak poruší svoj záväzok vyplývajúci z tejto dohody.

V odseku 6 sa navrhuje zakotviť právo zamestnávateľa odstúpiť od dohody a v odseku 7 sa navrhuje právo zamestnanca vypovedať dohodu.

V odseku 8 sa navrhuje stanoviť, že záväzok musí byť súčasťou pracovnej zmluvy a forma, ktorá sa v týchto prípadoch používa, musí byť písomná, inak je záväzok alebo iný právny úkon (výpoveď alebo odstúpenie) neplatný.

V odseku 9 sa navrhuje, aby sa v kolektívnej zmluve mohol vymedziť okruh zamestnancov, iba s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru podľa odseku 1, dobu trvania obmedzenia, minimálnu mieru primeraného peňažného protiplnenia (náhrady) podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažného nároku zamestnávateľa podľa odseku 5.

**K bodu 61**

Legislatívno-technická úprava, ktorou sa zabezpečí vykonateľnosť ustanovenia v praxi vzhľadom na to, že platné a účinné znenie nemožno pre chýbajúce slová „ako zamestnanec“ v praxi vykonať.

Zároveň sa navrhuje vylúčiť z pôsobnosti tohto ustanovenia zamestnancov jadrovej elektrárne.

**K bodom 62 a 63**

 V súlade s čl. 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a za podmienok ustanovených v tomto článku smernice, navrhuje sa v § 85a zaviesť aj u vedúcich zamestnancov možnosť dohodnúť priemerný týždenný pracovný čas, pozostávajúci z ustanoveného týždenného pracovného času, práce nadčas a z neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku, v rozsahu najviac 56 hodín týždenne v priemere.

 V odseku 1 sa navrhuje skupinu vedúcich zamestnancov (§ 9 ods. 3), na ktorých sa vzťahuje toto ustanovenie, zúžiť na vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca

 V súlade s čl. 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času je potrebné ustanoviť právo vypovedať dohodu o dlhšom pracovnom čase, pretože má ísť o slobodnú vôľu zamestnanca pracovať viac ako 48 hodín týždenne v priemere. V nadväznosti na to sa navrhuje zakotviť právo zamestnanca odvolať svoj súhlas.

**K bodu 64**

Navrhuje sa v § 88 zakotviť flexibilnejšiu úpravu pružného rozvrhnutia pracovného času a zavedenie tzv. plného pružného pracovného času, pri ktorom zamestnávateľ nebude povinný určiť základný pracovný čas.

Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi, že musí byť prítomný na pracovisku, toto obdobie nikdy nemôže byť kvalifikované ako voliteľný pracovný čas.

 Vzhľadom na to, že pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu sa fakticky rušia pravidlá pružného rozvrhnutia pracovného času (nastúpenie a skončenie pracovnej cesty je viazané pevným časom) a zamestnanec si teda pri pracovnej ceste sám nevolí začiatok a koniec pracovného času, navrhuje sa v § 89 ustanoviť, že ak sa uskutočňuje pracovná cesta zamestnanca s pružným pracovným časom, je potrebné ustanoviť pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Potrebu ustanovenia pevného začiatku a konca pracovnej zmeny pri pracovnej ceste si vyžiadali aj problémy v aplikačnej praxi pri určovaní, čo je v čase pracovnej cesty, ak sa uplatňuje pružný pracovný čas, pracovným časom, prácou nadčas a pracovnou pohotovosťou.

**K bodu 65**

V súlade s potrebami aplikačnej praxe sa navrhuje vypustenie slov „najviac po dobu jednej hodiny“ v § 90 ods. 2.

Zároveň sa navrhuje zosúladiť znenie ustanovenia s rozsudkom Súdneho dvora Európskej únie vo veci SIMAP a s čl. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

**K bodu 66**

V § 92 ods. 2 sa navrhuje umožniť zamestnávateľovi skrátiť denný odpočinok až na osem hodín aj pri naliehavých poľnohospodárskych prácach.

**K bodu 67**

V novom odseku 5 § 93 sa navrhuje v odôvodnených prípadoch umožniť zamestnávateľovi rozvrhnúť pracovný čas tak, že poskytne zamestnancovi nepretržitý odpočinok v týždni v rozsahu 24 hodín po sebe idúcich raz za dva týždne.

Kompenzačný odpočinok (nepretržitý náhradný odpočinok) sa musí poskytnúť do štyroch mesiacov.

**K bodu 68**

Podľa ustanovenia § 95 sa deň pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami začína hodinou zodpovedajúcou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá.

Podľa § 94 Zákonníka práce sú dňami pracovného pokoja dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.

Ak napr. prvá zmena nastupuje do práce o 7.00 hod., začína na účely pracovnoprávnych predpisov sviatok napr. 1. september na tomto pracovisku o 7.00 hod. prvého septembra a končí o 7.00 hod. 2. septembra.

Od uvedeného sa potom odvíja nárok na mzdu a náhradu mzdy za sviatok.

V praxi sa však vyskytujú prípady, že prvá zmena v týždni začína napr. aj o 22:00 hod., v takom prípade nastáva nezmyselná situácia, kedy mzda a náhrada mzdy za sviatok prislúcha zamestnancovi od 22:00 hod. 1. septembra do 22:00 hod. 2. septembra.

V prípade, ak sa text ustanovenia doplní o slová ranná zmena, bude zamestnanec jednoznačne odmeňovaný za prácu vo sviatok za čas skutočne odpracovaný počas sviatku.

**K bodu 69**

 Legislatívno-technická úprava vo väzbe na vypustenie § 120.

**K bodu 70**

V § 96 odsek 8 sa navrhuje, aby sa v kolektívnej zmluve mohol dohodnúť rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve.

**K bodu 71**

Navrhuje sa upraviť, aby sa pri pružnom pracovnom čase považovala pracovná pohotovosť na pracovisku za základný pracovný čas.

**K bodu 72**

Navrhuje sa v § 97 ods. 3 zakotviť všeobecnú definíciu práce nadčas pri pružnom pracovnom čase, ktorá je vhodná pre všetky formy rozvrhnutia pružného pracovného času.

**K bodu 73**

V § 97 ods. 10 sa navrhuje upraviť niekoľko právnych pravidiel týkajúcich sa práce nadčas. Celkový rozsah práce nadčas zamestnanca môže byť 400 hodín a rozsah práce vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, ktorý súhlasil s výkonom práce podľa § 85a ods. 1, je najviac 550 hodín v kalendárnom roku.

**K bodu 74**

V § 97 ods. 12 sa navrhuje možnosť v kolektívnej zmluve dohodnúť zmenu maximálneho rozsahu prípustnej práce nadčas, ktorú môže zamestnávateľ nariadiť.

V § 97 ods. 12 sa zároveň navrhuje možnosť v kolektívnej zmluve stanoviť rámce pre maximálny rozsah práce nadčas pri zamestnancovi na kratší pracovný čas.

**K bodu 75**

Navrhuje sa v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času skrátiť vymedzenie nočnej zmeny z doby 22:00 - 6:00 na dobu 22:00 – 5:00.

**K bodu 76**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 77**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 78**

Navrhuje sa nové znenie § 103.

 Skúmanie opodstatnenosti uplatňovania tzv. náhradných dôb za trvania pracovného pomeru pre účely vzniku nároku na predĺženú výmeru dovolenky je záťažou pre zamestnávateľa a ich preukázanie je v mnohých prípadoch problémom pre zamestnancov, napr. sú problémy s dokladmi o existencii pracovného pomeru v cudzine, v aplikačnej praxi sú kladené otázky, akými dokladmi má zamestnanec preukázať, že bol činný ako samostatne zárobkovo činná osoba, koľko úspešne ukončených škôl má byť zarátaných pre tieto účely a pod. Pritom tzv. náhradné doby nesúvisia s pracovným pomerom, z ktorého vzniká zamestnancovi nárok na dovolenku v danom kalendárnom roku ani so zamestnávateľom, ktorý dovolenku poskytuje.

 Vzhľadom na obsah dôvodov náhradných dôb (štúdium, evidencia ako uchádzač o zamestnanie, apod.) je tu predpoklad, že väčšina zamestnancov by splnila podmienky podľa súčasne platného modelu, ako aj podľa navrhovaného modelu dosiahnutím veku 33 rokov.

Navrhuje sa preto v § 103 viazať poskytnutie dlhšej výmery dovolenky na vek zamestnanca, pričom tento postup sa javí ako jednoduchší, priehľadnejší a spravodlivejší princíp.

V navrhovanom odseku 3 ide o zosúladenie kategórií zamestnancov s kategóriami pedagogických zamestnancov podľa zákona č. 317/2009 Z. z. a druhmi školských zariadení, v ktorých sa uskutočňuje výchova a vzdelávanie, upravených školským zákonom.

**K bodu 79**

 V § 104a sa navrhuje spôsob, akým sa určí dovolenka zamestnancovi s pružným pracovným časom, keďže tento zamestnanec nemusí mať stabilný rozsah pracovného času v dňoch alebo týždňoch.

**K bodom 80 a 81**

 Ide o spresnenie a sprehľadnenie doterajšej úpravy krátenia dovolenky v § 109 ods. 1 a 2.

**K bodu 82**

 Legislatívno-technická úprava. Zmena v číslovaní odsekov v nadväznosti na doplnenie nového odseku 2 v § 109.

**K bodom 83 a 84**

 Vzhľadom na potreby praxe sa navrhuje v § 111 ods. 3 umožniť zamestnávateľovi určiť zamestnancom hromadné čerpanie dovolenky aj vo väčšom rozsahu ako dva týždne. V prípade vážnych prevádzkových dôvodov môže byť určené hromadné čerpanie dovolenky aj v rozsahu troch týždňov. Dovolenka v takom rozsahu musí byť zamestnancom oznámená najmenej šesť mesiacov vopred. Pôjde napríklad o prípad modernizácie výrobnej linky alebo podobných odstávok v prevádzke, ktoré sú dlhodobo plánované.

Zároveň sa navrhuje aj legislatívno-technická úprava textu ustanovenia.

**K bodu 85**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 86**

 Ide o spresnenie a sprehľadnenie § 113, ktorý upravuje čerpanie dovolenky.

Navrhuje sa zachovať nárok na čerpanie dovolenky, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu práceneschopnosti a umožniť mu čerpať túto dovolenku po skončení práceneschopnosti, v súlade s rozsudkami Súdneho dvora Európskej únie, ktoré sa vzťahujú na zachovanie práva na dovolenku v súvislosti s práceneschopnosťou zamestnanca.

Ide napríklad o rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C‑350/06 a C‑520/06, ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podané rozhodnutiami Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Nemecko) (C‑350/06) a House of Lords (Spojené kráľovstvo) (C‑520/06) z 2. augusta a 13. decembra 2006 a doručené Súdnemu dvoru 21. augusta a 20. decembra 2006, ktoré súvisia s konaniami: Gerhard Schultz‑Hoff (C‑350/06) proti Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a i. (C‑520/06) proti Her Majesty’s Revenue and Customs.

Zároveň sa navrhuje právna úprava aj pokiaľ ide o zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie, ktorý si pre výkon tejto funkcie nemohol čerpať dovolenku, na ktorú mu vzniklo právo.

**K bodu 87**

Navrhuje sa zmena § 118 ods. 2 druhá veta vzhľadom na to, že vymedzenie plnení, ktoré sa nepovažujú za mzdu, sa ukazuje ako nedostatočné, nakoľko nebráni nesprávnemu posudzovaniu tzv. benefitov (napr. doplatky počas pracovnej neschopnosti, príspevky zamestnávateľa na životné poistenie zamestnanca alebo na doplnkové dôchodkové sporenie, cestovné náhrady poskytované nad rámec zákonného nároku a pod.) ako mzdu len z dôvodu, že sú dohodnuté v mzdovej časti pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy nad alebo mimo rámca právneho predpisu.

**K bodu 88**

Ide o zmenu na účel zvýšenia flexibility pri poskytovaní mzdy. Pri stanovovaní mzdy je zamestnávateľ viazaný rešpektovať princíp vyjadrený v § 119a, t. j. poskytovanie rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a rozdielnej mzdy za rozdielnu prácu alebo prácu rozdielnej hodnoty, ktorý vyplýva z práva EÚ ako aj z medzinárodného práva (MOP, OSN).

**K bodu 89**

Navrhuje sa novelizovať znenie § 121. Navrhované znenie má odstrániť problémy vznikajúce pri aplikácii tohto ustanovenia v praxi, pokiaľ ide o termín poskytovania náhradného voľna.

Pri poskytovaní náhradného voľna za prácu nadčas sú dané dve možnosti týkajúce sa termínu jeho čerpania.

Prvou možnosťou je, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na ľubovoľnom termíne čerpania náhradného voľna.

Druhou možnosťou je, že sa zamestnávateľ a zamestnanec na termíne čerpania náhradného voľna nedohodnú, vtedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola vykonaná práca nadčas.

Zároveň sa spresňuje vymedzenie rozsahu náhradného voľna poskytovaného za prácu nadčas. Toto voľno má byť poskytované v rozsahu, v akom bola vykonaná práca nadčas.

**K bodom 90 a 91**

 Ide o legislatívno-technickú úpravu vo väzbe na vypustenie § 120.

**K bodom 92 a 93**

Ide o legislatívno-technickú úpravu.

**K bodom 94 a 95**

Navrhuje sa v § 130 ods. 5 výslovne uviesť, že zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu o tom, že sa výplatná páska bude poskytovať iba elektronickými prostriedkami.

Pri tomto spôsobe doručovania musí zamestnávateľ zabezpečiť ochranu osobných údajov podľa tohto zákona a osobitných predpisov, ktoré chránia osobné údaje.

**K bodu 96**

 Legislatívno-technická úprava. Ide o zosúladenie ustanovenia s § 67 ods. 1 zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 551/2010 Z. z., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, v zmysle ktorého, kde sa vo všeobecne záväzných predpisoch používa pojem „peňažný príspevok na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia a peňažný príspevok za opatrovanie“, rozumie sa tým peňažný príspevok na kompenzáciu.

Peňažné príspevky na kompenzáciu podľa uvedeného zákona sa poskytujú výlučne fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím, t.j. takej fyzickej osobe, ktorej miera funkčnej poruchy je najmenej 50 %.

**K bodu 97**

 Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 98**

V zmysle doterajšieho znenia § 132 Zákonníka práce sa povinnosti zamestnávateľa a nároky zamestnanca, upravené v ustanoveniach o splatnosti mzdy, výplate mzdy a o zrážkach zo mzdy, vzťahujú aj na náhradu mzdy a náhradu za pracovnú pohotovosť, ktoré nie sú mzdou, ale poskytujú sa podľa iných ustanovení Zákonníka práce.

Nakoľko vymeriavacím základom na účely odvodov na zdravotné poistenie a na sociálne poistenie sa v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov stal príjem zamestnanca podliehajúci dani z príjmov, navrhuje sa zosúladiť vymedzenie vymeriavacieho základu na účely vykonávania odvodov do poistných fondov s vymedzením pojmu „mzda“ na účely vykonávania zrážok vrátane prednostných zrážok podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce.

Navrhovanou zmenou sa zároveň umožní vykonávať aj ďalšie zrážky na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce z plnení, ktoré nemajú charakter mzdy, náhrady mzdy alebo náhrady za pracovnú pohotovosť, napr. uspokojiť pohľadávku zamestnávateľa zrážkou aj zo sumy vyplácaného odstupného, ak sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú.

**K bodu 99**

 Ide o legislatívno-technickú úpravu vo väzbe na vypustenie § 120.

**K bodu 100**

Možnosť osobitnej úpravy podrobností zisťovania priemerného zárobku zamestnanca nemôže byť predmetom individuálnej dohody v pracovnej zmluve, nakoľko tieto podrobnosti musia byť upravené nediskriminačne pre všetkých zamestnancov rovnako.

Z uvedených dôvodov sa navrhuje ponechať túto možnosť na dohodu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

**K bodu 101**

 Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 102**

Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy sa navrhuje v § 141 ods. 2 písmeno b) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade narodenia dieťaťa zamestnanca na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zriadenia.

Uvedené právo zamestnanca sa neviaže na manželstvo, ale na rodičovstvo.

**K bodu 103**

K navrhovanému odseku 3

 Súčasné znenie § 141 ods. 3 spôsobuje problémy v aplikačnej praxi. Z tohto dôvodu sa navrhuje znenie, ktoré jednoznačne ustanoví, aké sú možnosti zamestnávateľa pri poskytovaní pracovného voľna v záujme zamestnanca.

V písmene a) je zamestnávateľovi daná možnosť v kolektívnej zmluve alebo vnútornom predpise zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 (napr. ošetrenie, vyšetrenie zamestnanca, sprevádzanie, pohreb, svadba) nad rozsah, ktorý je ustanovený v zákone.

V písmene b) je zamestnávateľovi daná možnosť v kolektívnej zmluve alebo vnútornom predpise zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno aj z iných dôvodov ako sú dôvody uvedené v § 141 ods. 2 (napr. na sprevádzanie dieťaťa zamestnanca do školy v prvý deň školského roka).

Podľa písmena c) má zamestnávateľ možnosť poskytnúť voľno na žiadosť zamestnanca napr. zamestnancovi, ktorý odchádza na nejaký čas za manželom, ktorý je v diplomatických službách alebo na zabezpečenie prechodnej starostlivosti o rodiča zamestnanca a pod.

V písmene d) je daná možnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na rôzne účely, s podmienkou, že si zamestnanec v dohodnutom termíne poskytnuté voľno odpracuje.

K navrhovanému odseku 4

 Pri prekážkach, ktorých trvanie je vymedzené dňami (napr. pohreb, svadba) sa navrhuje odstrániť aplikačné problémy, ktoré sú pri uznávaní tejto prekážky pri zamestnancoch, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne (napr. zamestnanci pracujúci v dvanásťhodinových zmenách) tým, že sa presne vymedzí, čo sa u týchto zamestnancov považuje pre tieto účely za jeden deň.

**K bodu 104**

K navrhovanému odseku 5

Podľa súčasného znenia § 141 ods. 4 sa na účely prekážky v práci považuje za jeden deň čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Vzhľadom na to, že podľa § 90 ods. 1 sa považuje za pracovnú zmenu časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich, a prestávka v práci, vzbudzuje súčasné znenie dojem, že zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy aj za čas prestávky na odpočinok a jedenie.

Vzhľadom na to, že táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca a zamestnancovi za ňu nepatrí mzda, mala by byť vylúčená aj z času, ktorý sa považuje za jeden deň na účely prekážky v práci.

K navrhovanému odseku 6

V § 141 ods. 6 sa navrhuje, aby mal zamestnávateľ možnosť v prípade, ak pracovný pomer vzniká v priebehu kalendárneho roka a ide o pracovné voľno poskytované podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1, písm. c) bod 1, priznávať toto právo postupne za každú začatú tretinu kalendárneho roka.

**K bodu 105**

 V kolektívnej zmluve sa možno dohodnúť, v ktorých prípadoch bude mať zamestnávateľ možnosť dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca aj na dlhšie obdobie ako jeden mesiac, ako aj rozšírenie tejto možnosti na prípady menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

**K bodu 106**

 Navrhovanou právnou úpravou v § 142a sa na rozdiel od platnej právnej úpravy § 252c, ktorá platí len na prechodné obdobie (od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012), zamestnávateľom, ktorí majú vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôžu zamestnancom prideľovať prácu, dáva trvalá možnosť uzatvoriť písomne dohodu o poskytnutí pracovného voľna, ktoré je zamestnanec povinný po pominutí prekážky na strane zamestnávateľa odpracovať (tzv. flexikonto).

 Navrhuje sa, aby bolo túto dohodu možné uzatvoriť nielen výlučne s odborovou organizáciou, ale aj so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Predmetnú dohodu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov nie je možné nahradiť dohodou so zamestnancom, ani jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa.

 Zamestnancovi sa za čas pracovného voľna poskytne mzda, najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Výška mzdy je vecou dohody, pri ktorej sa musí dodržať spodná hranica, t.j. zamestnancovi musí byť poskytnutá mzda, najmenej vo výške základnej zložky mzdy.

 Maximálny rozsah poskytnutia pracovného voľna, ktorý môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi, nie je ustanovený. Je vecou zmluvných strán na aký časový úsek (dni, hodiny) dohodnú pre zamestnanca, ktorý nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, poskytnutie pracovného voľna so mzdou.

 Zamestnávateľovi sa ukladá povinnosť viesť evidenciu pracovného voľna, za ktoré bola poskytnutá mzda, a taktiež aj pracovného času, v ktorom si zamestnanec pracovné voľno nadpracúva tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

 Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa, t.j. zamestnávateľ bude mať opäť pre zamestnanca prácu, potom je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá už bola poskytnutá (to však neplatí o rozdiele v mzde v súvislosti s výkonom práce, za ktorý by patrila vyššia základná zložka mzdy – musí sa priznať rozdiel v mzde), ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.

 Ak zamestnanec neodpracoval poskytnutú mzdu a skončí pracovný pomer podľa § 67 alebo ak došlo ku skončeniu pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) alebo e) a podľa § 68 ods. 1, zamestnávateľ sa môže dožadovať súdnou cestou vrátenia vyplatenej mzdy. Toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ide o väzbu na právo zamestnanca dovolať sa na súde neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77.

 Zamestnanec je povinný odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa poskytla mzda, do dvanástich mesiacov od poskytnutia pracovného voľna.

**K bodu 107**

 V súvislosti so zmenami pri pružnom rozvrhnutí pracovného času sa navrhuje v § 143 ods. 3 a 4 úprava prekážok v práci na strane zamestnávateľa a prekážok v práci na strane zamestnanca pri tomto spôsobe rozvrhnutia pracovného času.

**K bodom 108 a 109**

 Navrhuje sa v § 144 spresniť a sprehľadniť právnu úpravu spoločných ustanovení o prekážkach v práci a do samostatného § 144a vyčleniť právnu úpravu toho, čo sa považuje za výkon práce.

Navrhuje sa, aby sa obdobie dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie nepovažovalo za výkon práce pre účely dovolenky.

Zároveň sa navrhuje, aby sa pre účely dovolenky za výkon práce nepovažoval čas prekážky v práci poskytnutej podľa § 141 ods. 3 písm. b) - napr. voľno poskytnuté zamestnancovi, ktorý odchádza na nejaký čas za manželom, ktorý je v diplomatických službách a pod.

**K bodu 110**

Návrhom sa ustanovuje, že v družstve zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

**K bodu 111**

 V § 150 ods. 2 sa slovo „sťažnosť“ navrhuje nahradiť slovom „podnet“, vzhľadom na to, že nejde o sťažnosť v zmysle § 3 zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.

**K bodu 112**

 Navrhuje sa zmeniť názov siedmej časti z „Podniková sociálna politika” na „Sociálna politika zamestnávateľov”. Na jednej strane sa síce slovo podnik používa v právnych predpisoch práva EÚ, na druhej strane však slovo podnik a podniková sociálna politika, ktorej názov bol zavedený pred rokom 1989, asociuje zamestnávateľa právnickú osobu (resp. štát) a nie fyzické osoby, ktoré neboli pred rokom 1989 oprávnené zamestnávať iné fyzické osoby v pracovnom pomere.

**K bodu 113**

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ v prípade dohody so zástupcami zamestnancov o podmienkach zodpovednosti, v tomto prípade zodpovedal aj za úschovu motorových vozidiel.

**K bodu 114**

Navrhuje sa vypustiť druhú vetu § 155 ods. 3, ktorá upravuje najvyššiu sumu úhrady vynaložených prostriedkov na štúdium, ktorú je povinný zamestnanec uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby z dôvodu, že zamestnávateľ vynaložil sto percent nákladov.

**K bodu 115**

Legislatívno-technická úprava z dôvodu zrušenia základnej vojenskej služby a civilnej služby a ich nahradenie mimoriadnou službou (zákon č*.* 570/2005 Z. z*.* o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a alternatívnou službou (zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu).

Navrhuje sa doplniť § 155 ods. 4, kde sa stanovuje čas, ktorý sa nezapočítava do doby zotrvania v pracovnom pomere, o čas materskej dovolenky.

Podľa doterajšej právnej úpravy sa nezapočítavanie týka rodičovskej dovolenky podľa § 166. Z uvedeného vyplýva nerovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami. Ustanovenie § 166 zodpovedá rodičovskej dovolenke muža podľa § 166 ods. 1, ktoré je analogické s materskou dovolenkou matky a rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2, kým u žien išlo len o rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2.

Z tohto hľadiska ide o zosúladenie rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.

Zároveň dohoda o zvyšovaní kvalifikácie je založená na záväzku (a očakávaní zamestnávateľa), že zamestnanec si poskytnuté pracovné voľno, náhradu mzdy a iné plnenia odpracuje v pracovnom pomere tým, že v ňom zostane a bude vykonávať prácu (alebo sa vyplatí zo záväzku). Pri čerpaní materskej dovolenky (37 týždňov/43 týždňov) tento záväzok nie je naplnený, pričom však muž musí rovnaký záväzok, vzhľadom na to, že rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 mala iný režim, splniť.

**K bodu 116**

Navrhuje sa zjednotenie súm v predmetnom ustanovení.

**K bodu 117**

V § 155 ods. 6 sa navrhuje vypustiť slová „rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia“ z dôvodu, že podľa terajšieho právneho stavu sa takéto rozhodnutia na pracovnoprávne účely nevydávajú.

**K bodu 118**

Navrhuje sa v § 156 vypustiť slová „čiastočnej invalidite“, čím sa uvedené ustanovenie pojmovo zosúlaďuje so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

**K bodu 119**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 120**

§ 166 sa navrhuje doplniť o nový odsek 4, ktorým sa ustanoví možnosť pre zamestnanca čerpať, ak sa na takejto možnosti dohodnú zamestnávateľ so zamestnancom, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť osem rokov veku.

Celková dĺžka rodičovskej dovolenky zostáva zachovaná, t.j. rodičovskú dovolenku v rozsahu, v ktorom sa nečerpala, ale mohla čerpať, do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku, sa môže presunúť až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku.

Cieľom navrhovanej úpravy je zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti zamestnancov starajúcich sa o deti a uľahčiť im prístup k zamestnaniu a k jeho vykonávaniu.

**K bodu 121**

V súvislosti s doplnením § 166 ods. 4, navrhuje sa v § 169 ods. 3 upraviť možnosť čerpať rodičovskú dovolenku rodičom, ktorí prevzali na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré im bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela, až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, ak sa na takejto možnosti dohodnú zamestnávateľ so zamestnancom.

Celková dĺžka rodičovskej dovolenky v tomto prípade zostáva zachovaná, t.j. do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

**K bodu 122**

Legislatívno-technická úprava vo vzťahu k § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V zmysle § 30 ods. 1, písm. b) citovaného zákona zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe výsledkov lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia (§ 30 ods. 3 citovaného zákona).

**K bodu 123**

 V § 185 ods. 3 sa navrhuje možnosť, aby zamestnávateľ mohol po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa § 185 pre prípad straty a zničenia.

**K bodu 124**

V § 191 ods. 4 sa navrhuje zvýšiť sumu, do ktorej zamestnávateľ nebude povinný ním požadovanú náhradu škody ako aj obsah dohody o spôsobe jej úhrady vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov s cieľom zníženia miery administratívnej záťaže zamestnávateľa.

 Zároveň je potrebné prihliadať aj na vývoj z hľadiska hodnoty konkrétnej sumy peňazí. Suma 33,19 eura (1000 Sk) je v Zákonníku práce už od roku 2002 a za obdobie 2002-2011 sa podstatne zmenila reálna hodnota sumy 1000 Sk.

Z tohto hľadiska sa navrhuje zvýšiť túto sumu na 50 euro.

**K bodu 125**

Legislatívna úprava vo vzťahu k § 36 ods. 1 (navrhovaný § 36).

Zákonník práce viaže existenciu práva na náhradu škody na odložených veciach na predpoklad, že zamestnanec o škode upovedomí zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, kedy sa o škode dozvedel.

Ide o prekluzívnu lehotu, ktorej uplynutím právo na náhradu škody na odložených veciach zaniká, a to v spojení s § 36 ods. 1 Zákonníka práce.

**K bodu 126**

V § 220 ods. 1 sa navrhuje do pojmu plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním doplniť výkon pracovných povinností, ktoré vyplývajú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pretože zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzatvoril dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (t.j. dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o brigádnickej práci študentov) zodpovedá za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s výkonom tejto práce rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere a taktiež zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

**K bodu 127**

V § 223 ods. 1 sa navrhuje výslovne zakotviť, že na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia o ochrane práce.

Aj v súčasnosti sa na zamestnávateľa vzťahuje povinnosť dodržiavať ustanovenia o ochrane práce (BOZP), ak ide o výkon prác na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z tohto hľadiska ide o legislatívno-technické zosúladenie so súčasným stavom.

Navrhované ustanovenie sa zosúlaďuje aj so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, to znamená, že aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

**K bodu 128**

V § 224 ods. 1 sa navrhuje vložiť nové písmeno e), ktorým sa navrhuje zaviesť analogická informačná povinnosť pre zamestnanca, ktorý vykonáva jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako je povinnosť zamestnanca v pracovnom pomere podľa navrhovaného § 81 písm. g).

**K bodu 129**

§ 224 ods. 3 sa navrhuje upraviť v súvislosti s nariadením vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

**K bodom 130 a 131**

Navrhuje sa upraviť § 226 ods. 1 a 2 tak, aby bolo zreteľné, že na jednu dohodu o vykonaní práce možno v kalendárnom roku odpracovať najviac 350 hodín.

**K bodu 132**

V § 228 ods. 2 sa navrhuje ustanoviť, aby v prípade, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra rovnakého kalendárneho roka, nemusel študent (žiak) predkladať zamestnávateľovi potvrdenie štatútu študenta.

Navrhovaná úprava sa dopĺňa na základe požiadaviek aplikačnej praxe. Študenti v období prázdnin nemôžu zamestnávateľovi predložiť potvrdenie štatútu študenta na účely dohody o brigádnickej práci študentov, pretože potvrdenie štatútu študenta im školy vydajú až vtedy, ak sa zapíšu na štúdium na vysokej škole.

**K bodu 133**

V § 229 ods. 7 sa navrhuje zakotviť vyvážená úprava pôsobnosti zástupcov zamestnancov, ak na pracovisku popri sebe pôsobí odborová organizácia a zamestnanecká rada.

U zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, má všetky kompetencie zamestnanecká rada s výnimkou kolektívneho vyjednávania.

U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len odborová organizácia, má odborová organizácia všetky kompetencie podľa § 229 ods. 4.

U zamestnávateľa, kde popri sebe pôsobia odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie (to zahŕňa aj právo dohodnúť si rozsah prerokovania a spolurozhodovania), právo na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, právo na informácie, právo na kontrolnú činnosť podľa § 149 a zamestnaneckej rade patrí právo na informácie a  právo na kontrolnú činnosť. Zároveň jej patrí právo na prerokovanie a spolurozhodovanie (v rozsahu, v ktorom toto právo nepatrí odborovej organizácii).

**K bodu 134**

 V § 231 sa navrhuje zmeniť tak, aby sa umožnilo v kolektívnej zmluve flexibilnejšie dohodnúť niektoré práva, povinnosti a pracovné podmienky podľa tohto zákona.

Uplatnia sa spravidla dve základné pravidlá (v niektorých prípadoch nebude dohoda v pracovnej zmluve potrebná).

Prvé pravidlo: Zákonník práce právnou normou (ustanovením) splnomocní sociálnych partnerov, aby si v kolektívnej zmluve mohli upraviť právne vzťahy aj inak odchylne ako ich upravuje tento zákon, v prípadoch, ak u zamestnávateľa nepôsobia odbory.

Ide o výnimku zo všeobecného pravidla, že kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky len výhodnejšie.

Zákonník práce umožní, aby si sociálni partneri upravili podmienky odchylne ako ich stanovuje zákon (výhodnejšie alebo inak).

Pôjde o taxatívne vymenované ustanovenia

Zákonník práce stanoví hranice odchýlenia sa kolektívnou zmluvou.

Druhé pravidlo: Kolektívna zmluva určí vo viacerých prípadoch len rámec možného dojednania pre zmluvné strany v pracovnej zmluve. Konkrétne pracovné podmienky sa budú musieť v rámcoch dojednaných kolektívnou zmluvou dohodnúť v pracovnej zmluve.

Napríklad podľa § 45 ods. 5 *„v kolektívnej zmluve možno odchylne od odseku 1 ustanoviť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac však šesť mesiacov ...“*

 Prvé pravidlo sa uplatní na základe slov „odchylne od odseku 1“, t.j. inak – maximálna možná dĺžka sa môže v rámcoch daných zákonom (pre dohodu sociálnych partnerov) znížiť (napr. dva mesiace pre niektorých zamestnancov, ak by sa s nimi mohla dojednať trojmesačná skúšobná doba) alebo zvýšiť (napr. štyri mesiace pre niektorých zamestnancov).

 V tomto prípade sa uplatní aj druhé pravidlo. Druhé pravidlo sa uplatní na základe slov „v pracovnej zmluve“ a na základe § 231 ods. 3.

 Z tohto hľadiska sa bude dojednanie v pracovnej zmluve pohybovať v rámcoch kolektívnej zmluvy. V prípade maximálnej hranice vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy v rozsahu dva mesiace, bude môcť byť v pracovnej zmluve dohodnutá skúšobná doba najviac dva mesiace. V rámci maximálnej hranice štyri mesiace vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy bude môcť byť v pracovnej zmluve dohodnutá skúšobná doba najviac štyri mesiace.

**K bodu 135**

 Navrhuje sa znížiť podmienka počtu zamestnancov na ustanovenie zamestnaneckého dôverníka.

**K bodu 136**

 V § 233a sa navrhuje priznať právo zamestnávateľa uzatvoriť so zamestnaneckou radou dohodu, ktorou sa môžu upraviť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

Vzhľadom na to, že zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník sám o sebe nemá právnu subjektivitu, takejto dohode sa nemôžu priznať právne účinky.

Z tohto hľadiska sa všetko, čo sa umožňuje dohodnúť v dohode so zamestnaneckou radou, musí vyjadriť aj v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ pri ponukovej povinnosti musí rešpektovať dohodu so zamestnaneckou radou.

Právo uzatvoriť dohodu zamestnávateľ nemá v prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia.

**K bodu 137**

Navrhuje sa vypustiť § 235 ods. 2. Zamestnanecká rada je zvolená na základe slobodného rozhodnutia zamestnancov, ktorí ju môžu aj odvolať alebo odvolať jej člena. Zamestnanecká rada je zvolená na jej funkčné obdobie.

Ak bola zamestnanecká rada odvolaná, alebo ak jej už uplynulo funkčné obdobie, nemožno uplatniť princíp automatického predĺženia jej funkčného obdobia.

Na predĺženie funkčného obdobia v prípade uplynutia funkčného obdobia by jej museli dať mandát zamestnanci. V prípade odvolania zamestnaneckej rady sa zamestnanci už jednoznačne vyjadrili – odvolali ju.

Automatické predlženie môže viesť aj k vzniku „večnej“ (neodvolateľnej) zamestnaneckej rady v prípade, ak zamestnanci už nemajú vôbec záujem o vytvorenie novej zamestnaneckej rady.

Na základe platného a účinného znenia dochádza k zastupovaniu zamestnancov v rozpore s ich vôľou.

**K bodu 138**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 139**

 Ak je na voľbu zamestnaneckej rady potrebná v zmysle § 234 ods. 4 účasť nadpolovičnej väčšiny všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady, je potrebné ustanoviť rovnaké kritérium aj pre prípad jej odvolania alebo odvolania jej člena. Obdobne to platí aj pre odvolanie zamestnaneckého dôverníka.

**K bodu 140**

 Legislatívno-technická úprava vzhľadom na zmenu názvu siedmej časti.

**K bodu 141**

 V nadväznosti na navrhované ustanovenie § 233a (dohoda so zamestnaneckou radou) , navrhuje sa umožniť zamestnaneckej rade aj výkon kontroly.

**K bodom 142 a 143**

V § 240 ods. 3 sa zjednodušuje právna úprava pracovného voľna a súvisiacej náhrady mzdy alebo bez náhrady mzdy, ktorú zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov v súvislosti s vykonávaním ich činnosti.

Rozsah poskytnutého pracovného voľna sa ponecháva na dohodu konkrétneho zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

Navrhovaná úprava umožní zohľadniť aj konkrétne špecifické podmienky u zamestnávateľa, za ktorých pôsobia zástupcovia zamestnancov.

V § 240 ods. 7 sa navrhuje skrátiť obdobie z 12 mesiacov na šesť mesiacov.

**K bodu 144**

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje, že podľa tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred l . septembrom 2011. Právne úkony urobené pred l. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011. Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred l. septembrom 2011 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

 Prechodné ustanovenie § 252c sa od 1.9.2011 nepoužije, pretože právna úprava tzv. flexikonto sa od 1.9.2011 upravuje v § 142a.

**K bodu 145**

 Legislatívno-technická úprava vo väzbe na vypustenie § 120.

**K čl. II**

**K bodu 1**

Navrhovaným znením odseku 1 v § 29 sa dokončuje transpozícia čl. 3 ods. 1 písm. b) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len „smernica“), podľa ktorého dočasný agentúrny zamestnanec pracuje pod dohľadom a vedením užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je dočasne pridelený na výkon práce. Zároveň sa upravuje terminológia v zmysle smernice.

Okrem toho návrh nového znenia odseku 2 v § 29 v súlade s čl. 6 ods. 3 smernice ustanovuje zákaz vyberania poplatku agentúrou dočasného zamestnávania od dočasného agentúrneho zamestnanca za pridelenie alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia.

**K bodu 2**

V súlade s kompetenciou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“) podľa § 12 písm. l) prvý bod vydávať, meniť, pozastavovať, rušiť alebo vydávať duplikát povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, navrhuje sa v § 29 ods. 4 ustanoviť pre ústredie povinnosť viesť register agentúr dočasného zamestnávania.

**K bodom 3 až 5**

V § 29 ods. 8, § 30 a § 31 ods. 1 písm. a) až c) ide o úpravu terminológie v súlade so smernicou.

**K bodom 6 a 7**

Navrhovaným doplnením znenia písm. c) v ods. 1 v § 29 sa v súlade s čl. 6 ods. 5 písm. a) smernice rozširuje povinnosť agentúry dočasného zamestnávania umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností aj v období medzi jeho prideleniami.

Návrhom na doplnenie nového písmena d) v § 31 ods. 1 sa zohľadňuje transpozícia čl. 6 ods. 5 písm. a) smernice, podľa ktorého majú agentúry dočasného zamestnávania zlepšiť prístup dočasných agentúrnych zamestnancov k zariadeniam starostlivosti o deti.

**K bodu 8**

Úpravou v § 31 ods. 1 písm. f) sa na základe poznatkov aplikačnej praxe navrhuje stanoviť termín, do ktorého bude agentúra dočasného zamestnávania povinná ústrediu predkladať ročnú správu o svojej činnosti.

**K bodu 9**

 Navrhovanou úpravou sa znenie odseku 2 v § 31 zosúlaďuje so znením odseku 4
v § 29, v zmysle ktorého sa povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva na dobu neurčitú.

**K čl. III**

**K bodu 1**

Predkladaným 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, § 36 Zákonníka práce už nemá odsek 2. Z toho dôvodu je nutné toto ustanovenie § 36 ods. 2 Zákonníka práce vypustiť aj z § 191 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z.

Predkladaným 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, sa dopĺňa § 141 o odsek 5 Zákonníka práce, ktorý určuje, čo sa považuje za jeden deň pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c). Vzhľadom na to, že podľa ustanovenia § 191 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z. sa na právne vzťahy profesionálnych vojakov používajú okrem iných aj ustanovenia § 141 ods. 2 písm. a) a c) Zákonníka práce je potrebné, aby sa na nich vzťahovalo aj ustanovenie § 141 ods. 5 Zákonníka práce, ktoré s ním súvisí.

**K čl. IV**

Doplnenie sa navrhuje v spojitosti s riešením situácie, ak sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov nedohodnú o pripravovaných pravidlách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Príslušným inšpektorátom práce je inšpektorát práce podľa § 7 zákona 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 v znení neskorších predpisov, v ktorého územnej pôsobnosti sa nachádza prevádzka, ktorej sa dotýkajú pripravované pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

**K čl. V**

Navrhuje sa splnomocniť predsedu Národnej rady SR na vydanie úplného znenia Zákonníka práce.

**K čl. VI**

 Z dôvodu právnej istoty sa navrhuje nový model priznávania vyššej výmery dovolenky podľa § 103 nastaviť s účinnosťou od 1. januára 2012. U ostatných ustanovení sa navrhuje účinnosť od 1. septembra 2011.

Bratislava 28. apríla 2011

**Iveta Radičová v. r.**

predsedníčka vlády

Slovenskej republiky

**Jozef Mihál v. r.**

podpredseda vlády a minister práce,

sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky