# *Výbor*

*Národnej rady Slovenskej republiky*

*pre hospodárstvo, výstavbu a dopravu*

30. schôdza výboru

Číslo: CRD - 1719/2011 - VHVD

**160**

## U z n e s e n i e

**Výboru Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre hospodárstvo, výstavbu a dopravu**

zo 16. júna 2011

k vládnemu návrhu **zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 340)**

**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre hospodárstvo, výstavbu a dopravu**

#### s ú h l a s í

s vládnym návrhom **zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 340)**;

#### o d p o r ú č a

# Národnej rade Slovenskej republiky

vládny návrh **zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 340)** schváliť v znení pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhov;

#### u k l a d á

predsedovi výboru predložiť stanovisko výboru k uvedenému návrhu zákona predsedovi gestorského Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci.

Stanislav **J a n i š**

predseda výboru

overovateľ výboru

Maroš **K o n d r ó t**

## *Výbor*

*Národnej rady Slovenskej republiky*

*pre hospodárstvo, výstavbu a dopravu*

Príloha

k uzneseniu č. 160

##### Z m e n y a  d o p l n k y

k vládnemu návrhu **zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 340)**

1. V čl. I  novelizačný bod 26 znie:

„26. V § 48 odsek 6 znie:

„(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.“.“.

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.

K základnému statusu vysokoškolských učiteľov a vedcov patrí v prípade učiteľov uskutočňovanie kvalitnej pracovnej – pedagogickej činnosti a v oboch prípadoch sústavná vedecká práca. Táto kvalita u jednotlivých vysokoškolských učiteľov a vedcov môže mať dynamický charakter smerom nielen k zlepšeniu, ale aj k zhoršeniu. Od kvalitného plnenia úloh vo vedeckej činnosti závisí aj úspešnosť akreditačného posudzovania vysokoškolského pracoviska respektíve financovanie vedeckých pracovísk.

1. V čl. I sa vypúšťa novelizačný bod 27.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Ide o legislatívno-technickú úpravu v nadväznosti na navrhovanú zmenu v bode 26.

1. V čl. I sa vypúšťa novelizačný bod 35.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Novelizačný bod predstavuje v kontexte dočasného agentúrneho zamestnávania nadbytočnú reguláciu. Z tohto dôvodu sa vzhľadom na požiadavky praxe navrhuje vypustiť predmetný novelizačný bod.

1. V čl. I novelizačnom bode 36 sa slová „ods. 6“ nahrádzajú slovami „ods. 5“.

V nadväznosti na vypustenie bodu 35 sa navrhuje prečíslovať odsek 6.

1. V čl. I novelizačných bodoch 37 a 38 sa slová „ods. 7“ nahrádzajú slovami „ods. 6“.

V nadväznosti na vypustenie bodu 35 sa navrhuje prečíslovať odsek 7.

1. V čl. I novelizačnom bode 41 v § 62 odseky 3 a 4 znejú:

„(3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 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, je

1. dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
2. tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

(4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3 je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.“.

Uvedený návrh v súčasnej dobe smeruje k dualizácii trhu práce a zásadne bude ohrozovať stabilnú zamestnanosť mladých ľudí, žien, marginalizovaných skupín a iných osôb s kratším trvaním zmluvy, keďže pri prepúšťaní bude zamestnávateľ motivovaný prednostne ich prepúšťať kvôli výrazne nižším nákladom na prepúšťanie. Takéto systémy majú podľa skúseností z krajín južnej Európy dôsledky na zamestnanosť a zamestnateľnosť najmä mladých ľudí.

1. V čl. I  novelizačný bod 42 znie:

„42. V § 63 ods. l písm. b) sa za slovami „technického vybavenia“ čiarka nahrádza slovom „alebo“ a slovo „zvýšiť“ sa nahrádza slovom „zabezpečiť“.“.

§ 63 ods. l písm. b) Zákonníka práce obsahuje niekoľko skutkových podstát. Je to široko koncipovaný výpovedný dôvod, ktorý zamestnávateľovi umožňuje uplatniť výpoveď. Navrhovaná zmena vyplýva z potrieb praxe spresnením jednotlivých skutkových podstát tohto výpovedného dôvodu.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 42 vkladá nový novelizačný bod 43, ktorý znie:

„43. V § 63 ods. 1 písm. d) treťom bode sa za slovo „určené“ vkladajú slová „osobitným predpisom alebo“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Návrh umožňuje zavádzať a aplikovať sektorové systémy hodnotenia prostredníctvom osobitného predpisu a je relevantný najmä pre vysoké školy, prípadne SAV.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 43 vkladajú nové novelizačné body 44 a 45, ktoré znejú:

„44. V § 63 sa odsek 1 dopĺňa písmenom f), ktoré znie:

„f) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku, má nárok na starobný dôchodok a tento výpovedný dôvod je dohodnutý v kolektívnej zmluve.“.

45. V § 63 ods. 2 sa slová „pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer“ nahrádzajú slovami „podľa odseku 1 písm. d) štvrtého bodu, písm. e) a f)“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Zavádza sa dosiahnutie veku 65 rokov ako možný výpovedný dôvod.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 44 vkladá nový novelizačný bod 45, ktorý znie:

„45. V § 63 ods. 4 sa slová „jedného roka“ nahrádzajú slovami „dvoch rokov“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Predĺženie objektívnej lehoty na uplatnenie výpovedného dôvodu pre porušenie pracovnej disciplíny a dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer z jedného roka na dva roky si vyžaduje potreba aplikačnej praxe.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 52 vkladá nový novelizačný bod 53, ktorý znie:

„53. § 74 sa vypúšťa.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Návrhom sa znižuje administratívna záťaž zamestnávateľa. Prípadný nesúhlas zástupcov zamestnancov so skončením pracovného pomeru zamestnávateľa nezaväzuje. Vypustenie § 74 má zároveň umožniť, aby sa súdy v prípadnom konaní o neplatnosti skončenia pracovného pomeru zameriavali na to, či ide o platný alebo neplatný dôvod na skončenie pracovného pomeru a nie na to, či bola výpoveď prerokovaná so zástupcami zamestnancov.

1. V čl. I novelizačnom bode 55 v § 76 ods. 1 sa slová „§ 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b)“ nahrádzajú slovami „§ 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f)“.

V nadväznosti na zavedenia nového výpovedného dôvodu je potrebná legislatívno-technická úprava.

1. V čl. I novelizačnom bode 55 v § 76 odsek 4 znie:

„(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.“.

Návrhom sa spresňuje, že odstupné vo výške 10-násobku priemernej mzdy zamestnanca z dôvodu skončenia pracovného pomeru pre pracovný úraz patrí zamestnancovi len vtedy, ak sa na vzniku pracovného úrazu nepodieľal napr. porušením právnych predpisov, požitím alkoholu apod.

1. V čl. I novelizačný bod 57 znie:

„57. V § 79 odsek 2 znie:

„(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.“.“.

Návrhom sa upravuje horný limit pre poskytovanie náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Vysoká náhrada mzdy, v mnohých prípadoch len pre technickú chybu a nie pre samotný dôvod výpovede, môže byť najmä pre malého zamestnávateľa likvidačná.

1. V čl. I novelizačnom bode 60 v § 83a sa v nadpise za slovo „činnosti“ vkladajú slová „alebo inej činnosti, v odseku 1 sa za slová „zárobkovú činnosť“ vkladajú slová „alebo inú činnosť“ a v odsekoch 2, 3 a 9 sa za slová „zárobkovej činnosti“ vkladajú slová „alebo inej činnosti“.

Navrhuje sa do § 83a doplniť aj obmedzenie výkonu nezárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, pretože nemožno vylúčiť, že aj takáto činnosti by mohla byť voči zamestnávateľovi konkurenčná.

1. V čl. I novelizačnom bode 60 v § 83a sa v nadpise vypúšťa slovo „zárobkovej“, v odseku 1 sa za slovo „zárobkovú“ vkladajú slová „alebo nezárobkovú“ a v odsekoch 2, 3 a 9 sa za slovo „zárobkovej“ vkladajú slová „alebo nezárobkovej“.

Ide o úpravu podmienok pri uplatnení inštitútu konkurenčnej doložky.

1. V čl. I novelizačnom bode 60 v § 83a odsek 4 znie:

„(4) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na primeranom peňažnom vyrovnaní za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Peňažné plnenie je splatné vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.“.

Ide o úpravu podmienok pri uplatnení inštitútu konkurenčnej doložky.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 60 vkladá nový novelizačný bod 61, ktorý znie:

„61. V § 84 ods. 1 sa slová „súhlase zástupcov“ nahrádzajú slovami „prerokovaní so zástupcami“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Návrhom sa reaguje na potreby praxe, vzhľadom na to, že zodpovednosť za pracovné podmienky na pracovisku nesie výlučne zamestnávateľ.

1. V čl. I novelizačný bod 62 znie:

„62. V § 85a odsek 1 znie:

„(1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas podľa prvej vety nesmie presiahnuť 56 hodín.“.“.

Navrhuje sa rozšíriť možnosť dojednania výnimky zo 48 hodinového pracovného času pre všetkých zamestnancov, a to najdlhšie na obdobie štyroch mesiacov a pri zachovaní maximálneho možného rozsahu práce nadčas v kalendárnom roku na úrovni 550 hodín. Návrh reaguje na požiadavky praxe, kde sa ukazuje, že v istých obdobiach je potrebne podstatne zvýšiť rozsah práce, aby sa reagovalo na dynamiku odberateľov zamestnávateľa.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 63 vkladá nový novelizačný bod 64, ktorý znie:

„64. V § 87 ods. 1 sa slová „po dohode so zástupcami“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní so zástupcami“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I novelizačnom bode 64 v § 88 ods. 1 sa slovo „dohode“ nahrádza slovom „prerokovaní“.

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 65 vkladajú nové novelizačné body 66 a 67, ktoré znejú:

„66. V § 90 ods. 4, 6 a 10 sa slovo „dohode“ nahrádza slovom „prerokovaní“.

67. V § 91 ods. 2 sa slovo „dohodne“ nahrádza slovom „prerokuje“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 66 vkladá nový novelizačný bod 67, ktorý znie:

„67. V § 93 ods. 3 a 4 sa slová „dohode so zástupcami“ nahrádzajú slovami „prerokovaní so zástupcami“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I novelizačnom bode 67 v § 93 ods. 5 sa slová „dohode so zástupcami“ nahrádzajú slovami „prerokovaní so zástupcami“.

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 72 vkladá nový novelizačný bod 73, ktorý znie:

„73. V § 97 ods. 9 sa slovo „dohode“ nahrádza slovom „prerokovaní“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I. novelizačný bod 73 znie:

„73. V § 97 odsek 10 znie:

„(10) Zamestnanec môže vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku a zamestnanec, ktorý súhlasil s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1, najviac v rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku.“.

Navrhuje sa rozšíriť možnosť dojednania výnimky zo 48 hodinového pracovného času pre všetkých zamestnancov, a to najdlhšie na obdobie štyroch mesiacov a pri zachovaní maximálneho možného rozsahu práce nadčas v kalendárnom roku na úrovni 550 hodín. Návrh reaguje na požiadavky praxe, kde sa ukazuje, že v istých obdobiach je potrebne podstatne zvýšiť rozsah práce, aby sa reagovalo na dynamiku odberateľov zamestnávateľa.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 77 vkladá nový novelizačný bod 78, ktorý znie:

„78. V § 98 ods. 9 sa slovo „dohode“ nahrádza slovom „prerokovaní“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I novelizačnom bode 83 v § 111 ods. 2 sa slovo „dohode“ nahrádza slovom „prerokovaní“.

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 98 vkladá nový novelizačný bod 99, ktorý znie:

„99. V § 133 odsek 3 znie:

„(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.“.“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Súčasné znenie § 133 ods. 3 predstavuje nadbytočnú záťaž pre zamestnávateľa, ktorému samotnému musí záležať na normách spotreby práce, ktoré sú primerané. Zároveň sa ponecháva možnosť v kolektívnej zmluve dohodnúť, že normy spotreby práce sa musia prijať len po dohode so zástupcami zamestnancov.

1. V čl. I novelizačný bod 105 znie:

„105. § 141a vrátane nadpisu znie:

„§ 141a

Dočasné prerušenie výkonu práce

(1) Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. V kolektívnej zmluve možno odchylne od prvej vety dohodnúť predĺženie doby, počas ktorého môže zamestnávateľ dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca a možnosť zamestnávateľa dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny.

(2) Zamestnancovi patrí po dobu dočasného prerušenia výkonu práce náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak ide o dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancovi patrí po dobu dočasného prerušenia výkonu práce náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.“.“.

Návrhom sa upravuje výška náhrady mzdy zamestnancovi, u ktorého je dôvodné podozrenie, že závažné porušil pracovnú disciplínu, a teda nie je spravodlivé, aby mu zamestnávateľ prideľoval prácu a zároveň poskytoval aj náhradu mzdy v plnom rozsahu.

1. V čl. I novelizačnom bode 106 v § 142a odsek 1 znie:

„(1) Ak zamestnanec nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3.“.

Zmena reaguje na potreby praxe a umožní sa ňou flexibilne reagovať na meniace sa podmienky.

1. V čl. I novelizačnom bode 109 v § 144a odsek 6 znie:

„(6) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.“.

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je postačujúce.

1. V čl. I novelizačnom bode 134 v § 231 ods. 2 sa slová „§ 141a“ nahrádzajú slovami „§ 141a ods. 1“.

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na navrhovanú zmenu § 141a.

1. V čl. I sa za novelizačný bod 136 vkladá nový novelizačný bod 137, ktorý znie:

„137. V § 234 ods. 4 druhej vete sa slová „nadpolovičná väčšina“ nahrádzajú slovami „30 %“.

Doterajšie body sa primerane prečíslujú

Cieľom návrhu je podporiť ľahší vznik zamestnaneckých rád ako volených zástupcov zamestnancov.

1. V čl. I novelizačný bod 139 znie:

„139. V § 236 ods. 1 písm. c) a ods. 2 písm. c) sa za slovo „zamestnancov“ vkladá čiarka a slová „prítomných na hlasovaní“ sa nahrádzajú slovami „ak sa voľby zúčastnilo aspoň 30 % všetkých zamestnancov“.“.

Legislatívno-technická zmena s ohľadom na zmenu navrhovanú v § 234 ods. 4.

1. V čl. I v 144. bode úvodná veta znie:„Za § 252 f sa vkladá § 252 g, ktorý znie.“.

Navrhovaný §252f sa označuje ako § 252g.

Navrhované ustanovenie je potrebné prečíslovať v nadväznosti na  prijatie zákona č. 48/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.   311/2001 z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

1. V čl. I novelizačnom bode 144 v § 252f ods. 3 sa na konci pripája táto veta: „Práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzatvorených podľa § 252c pred 1. septembrom 2011 sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.“.

Doplnenie druhej vety v § 252 f ods. 3 sa navrhuje z dôvodu vylúčenia nejasnosti pri aplikácii zákona v praxi.

V súvislosti s navrhovanými zmenami v článku I je potrebné prečíslovať novelizačné body. Navrhované zmeny je nevyhnutné zohľadniť aj v článku VI o účinnosti.

1. Za článok I sa vkladá nový článok II, ktorý znie:

„Čl. II

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 369/2004 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 490/2008 Z. z. a zákona č. 151/2010 Z. z. sa mení takto:

V § 1 ods. 4 sa vypúšťa druhá veta.“.

Vypustenie vety súvisí s navrhovanou zmenou v Zákonníku práce.

Ďalšie novelizačné články sa následne prečíslujú. Navrhované zmeny je nevyhnutné zohľadniť aj v článku VI o účinnosti.

1. V čl. IV novelizačný bod znie:

„V § 7 odsek 8 znie:

„(8) Inšpektorát práce rozhoduje o pravidlách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré má zamestnávateľ vydať, ak nedošlo k dohode podľa osobitného predpisu.18d)“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 18d znie:

„18d) § 39 ods. 2 Zákonníka práce.“.“.

Zmena sa navrhuje vo väzbe na znenie § 39 ods. 2 Zákonníka práce.

1. Za článok IV sa vkladá nový článok V, ktorý znie:

„Čl. V

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 500/2010 Z. z., zákona č. 505/2010 Z. z., zákona č. 547/2010 Z. z., zákona č. 33/2011 Z. z. a zákona č. 48/2011 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

* 1. § 47 sa dopĺňa písmenom j), ktoré znie:

„j) štátny zamestnanec dosiahol vek 65 rokov, má nárok na starobný dôchodok a tento výpovedný dôvod je dohodnutý v kolektívnej zmluve.“.

* 1. V § 50 sa slová „písm. h) a i)“ nahrádzajú slovami „písm. h) až j)“.
  2. V § 53 ods. 1 sa slová „písm. a) a b)“ nahrádzajú slovami „písm. a), b) a j)“.
  3. V § 67 ods. 1 sa slová „aspoň 15 rokov štátnozamestnaneckého pomeru, služobného pomeru podľa osobitného predpisu4) alebo pracovného pomeru po 18. roku veku“ nahrádzajú slovami „33 rokov veku“.
  4. V § 67 sa vypúšťa odsek 3.
  5. V § 120 sa slová „§ 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8“ nahrádzajú slovami „§ 49 ods. 1 až 3 a 5“, slová „§ 63 ods. 3 až 5“ sa nahrádzajú slovami „§ 63 ods. 4 až 6“, slová „§ 76 ods. 3 a 5“ sa nahrádzajú slovami „§ 76 ods. 4, 5 a 7“, slová „§ 97 až 102“ sa nahrádzajú slovami „§ 96a, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102“, vypúšťajú sa slová „§ 103 ods. 4 až 7,“, slová „§ 104 až 114“ sa nahrádzajú slovami „§ 104, § 104a, § 105 až 114“, slová „§ 142 až 148“ sa nahrádzajú slovami „§ 142, § 143, § 144, § 144a, § 145 až 148“ a slová „§ 230 až 236“ sa nahrádzajú slovami „§ 230, § 231 ods. 1, 4 až 6, § 232, § 233, § 233a, § 234 až 236“.“.

K bodom 1 až 3

Zavádza sa dosiahnutie veku 65 rokov ako možný výpovedný dôvod v štátnej službe.

K bodom 4 až 6

Zosúľaďuje sa vznik nároku štátnych zamestnancov na dovolenku v trvaní piatich týždňov so vznikom nároku na túto dovolenku navrhnutým v Zákonníku práce. Tiež sa upravuje ustanovenie delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy v súvislosti s navrhovanými zmenami v Zákonníku práce.

Ďalšie novelizačné články sa následne prečíslujú.

1. Za čl. IV sa vkladá nový čl. V, ktorý znie:

„Čl. V

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 500/2010 Z. z., zákona č. 505/2010 Z. z., zákona č. 547/2010 Z. z., zákona č. 33/2011 Z. z. a zákona č. 48/2011 Z. z. sa mení takto:

V § 120 sa vypúšťajú slová „§ 74,“.“.

Zmena sa navrhuje vo väzbe na návrh na vypustenie § 74 Zákonníka práce.

Ďalšie novelizačné články sa následne prečíslujú.

1. V článku VI sa slová „čl. I, ktorý nadobúda“ nahrádzajú slovami „čl. I a štvrtého bodu v čl. V, ktoré nadobúdajú“.