**Dôvodová správa**

Všeobecná časť

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 (ďalej len „návrh zákona“) je vypracovaný z dôvodu plnenia Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na roky 2012-2016 (ďalej len „programové vyhlásenie“) a Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na II. polrok roku 2012.

V rámci trvalo udržateľného hospodárskeho rozvoja sa vláda SR (ďalej len „vláda“) vo svojom programovom vyhlásení zaviazala, že „Vláda istôt pre občanov vychádza z poznania, že v ekonomicky aktívnom období života zohráva kľúčovú úlohu v ich istotách práca vykonávaná formou zamestnania. Práca v zamestnaní je dôležitá nielen pre obživu, ale aj osobnú identitu občana v celkovej sociálnej identite spoločnosti. Neprináša iba materiálne hodnoty vlastníkom hmotných a finančných statkov, ale formuje aj postavenie a životné hodnoty zamestnancov. Slovenská republika bude v druhej dekáde 21. storočia spoločnosťou založenou predovšetkým na kvalitných zamestnaneckých vzťahoch, kde sa budú formovať jej hodnoty a charakter. Preto pracovnoprávna legislatíva, ktorá vychádza z Ústavy Slovenskej republiky, je a musí byť jednou z prioritných zložiek právneho poriadku Slovenskej republiky. Vyvážený vzťah zamestnanca a zamestnávateľa vytvára predpoklady na tvorbu trvalo udržateľného rastu kvality života občanov.“.

Cieľom návrhu zákona je presadzovanie rovnováhy uplatňovania práv a im korešpondujúcich povinností medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako aj vytváranie dôstojných pracovných podmienok s osobitným dôrazom na prerokovanie týchto podmienok so sociálnymi partnermi.

 Návrh zákona vychádza z pracovného práva Európskej únie, práva Rady Európy, z Dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná, z analýzy uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov a z námetov z aplikačnej praxe.

Na základe uvedeného sa navrhuje úprava ustanovení, ktoré v aplikačnej praxi spôsobovali znevýhodnenie buď zamestnávateľa alebo zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Návrh zákona predpokladá prehĺbenie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a ich zástupcami. Za týmto účelom sa precizuje aj právne postavenie zástupcov zamestnancov.

V návrhu zákona sa navrhuje najmä

precizovanie definície závislej práce s cieľom minimalizovať využívanie iných foriem zamestnávania ako riadny pracovný pomer, ak práca má byť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu,

zníženie rozsahu a doby reťazenia pracovných pomerov uzavretých na určitú dobu,

upraviť v normatívnej časti Zákonníka práce ochranu práva zamestnanca na súkromie,

možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve aj dlhšie výpovedné doby ako ustanovuje zákon,

zaviesť participáciu zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,

ustanoviť zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi odstupné nielen v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou, ale aj výpoveďou z organizačných dôvodov a zo zdravotných dôvodov; zamestnancovi tak vznikne právny nárok nielen na výpovednú dobu (ak nedôjde k dohode o skončení pracovného pomeru) ale aj na odstupné, ktoré je diferencované podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa,

aby súd na žiadosť zamestnávateľa rozhodol o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a nepresahujúci 36 mesiacov, v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov,

upraviť inštitút konta pracovného času tak, aby bolo možné využiť vyrovnávacie obdobie dlhšie ako 12 mesiacov za podmienky dodržania maximálnej dĺžky pracovného času priemerného týždenného pracovného času 48 hodín v rámci 12 mesiacov, ako aj zjednotenie právnej úpravy konta pracovného času a flexikonta s možnosťou využiť konto pracovného času ak nastanú vážne prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnancovi prideľovať prácu,

upraviť možnosť dojednania náhrady za tzv. stratu pracovného času v prípade, ak pracovná zasiahla mimo pracovného času a nejde o pracovnú pohotovosť a prácu nadčas,

aby nočnou prácou bola práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou,

vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže zamestnávateľ dohodnúť mzdu s prihliadnutím na prácu nadčas,

aby zamestnancovi patrilo mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas aj v prípade, ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov (doteraz najneskôr do uplynutia 12 kalendárnych mesiacov),

umožniť zástupcom zamestnancov spolurozhodovanie o normách spotreby práce,

rozšíriť okruh subjektov, ktoré môžu podať podnet na príslušný orgán inšpekcie práce na všetkých zástupcov zamestnancov, ktorí kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov,

zabezpečiť, aby sa na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahovali aj ustanovenia o pracovnom čase a minimálnej mzde,

zabezpečiť zásadu, že Zákonník práce má stanovovať minimá a maximá a nemá umožniť odchylné dojednanie zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov v neprospech zamestnancov,

zrušiť povinnosti odborovej organizácie preukazovať svoju reprezentatívnosť u zamestnávateľa, ktorá vyžaduje identifikovanie členov odborovej organizácie, pričom podľa Ústavy SR má každý právo na to, aby sa rozhodol, či zverejní alebo nezverejní svoje členstvo v odborovej organizácii,

zrušiť možnosť dojednania dohody so zamestnaneckou radou a zamestnaneckým dôverníkom, ktorí nemajú právnu subjektivitu ani spôsobilosť na právne úkony,

zmeniť právnu úpravu postavenia a pôsobnosti zástupcov zamestnancov na pracovisku tak, aby mohli lepšie vykonávať svoju činnosť.

Súčasne sa navrhuje v čl. II novelizácia zákona č. 369/1990 Z. z. o obecnom zriadení v súvislosti s pracovným pomerom hlavného kontrolóra obce, v čl. III novelizácia zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v súvislosti s rodičovskou dovolenkou a zrušením služobného pomeru v skúšobnej dobe, v čl. IV novelizácia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v súvislosti s niektorými obmedzeniami pracovných podmienok niektorých štatutárnych orgánov a postavením niektorých osôb, ktorých činnosť sa nevykonáva v pracovnom pomere, v čl. V novelizácia zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práce a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v súvislosti s rozhodovaním o normách spotreby práce, v čl. VI novelizácia zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v súvislosti aplikáciou minimálnej mzdy aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v čl. VII novelizácia zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vo väzbe na zmeny Zákonníka práce.

Návrh zákona je v súlade Ústavou Slovenskej republiky, zákonmi, s medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, a s právom Európskej únie.

Návrh zákona bude mať priamy vplyv na štátny rozpočet, rozpočty obcí alebo rozpočty vyšších územných celkov.

 Vplyvy realizácie návrhu zákona na informatizáciu spoločnosti, na podnikateľské prostredie, na hospodárenie obyvateľstva, sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a na zamestnanosť sú uvedené v doložke vybraných vplyvov.