**Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

V súvislosti s navrhovanou zmenou § 13 sa z čl. 11 Základných zásad navrhuje vypustiť druhú a tretiu vetu.

**K bodom 2 a 3**

Navrhuje sa upraviť definícia závislej práce. Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie a označuje prácu, ktorá sa vykonáva v pracovnoprávnych vzťahoch.

Definícia závislej práce vymedzená v § 1 ods. 2 v platnom a účinnom znení Zákonníka práce, ustanovuje, že na určenie, či ide o závislú prácu alebo o iný právny vzťah, je potrebné naplniť komplex identifikačných znakov. Medzinárodná organizácia práce vo svojom Odporúčaní č. 198/2006 nepredpokladá, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce, a to z dôvodu veľkej variability druhov prác, ktoré sa v mnohých prípadoch vyznačujú rôznymi znakmi.

Znenie § 1 ods. 2 v praxi nezabránilo obchádzanie ustanovení Zákonníka práce a kontrahovanie iných zmluvných typov na prácu, ktorá by mala byť z hľadiska jej charakteristiky závislou prácou.

V aplikačnej praxi často dochádza k prípadom, kedy sú zamestnanci nútení k zmene svojho pracovnoprávneho statusu, a to napriek tomu, že tieto fyzické osoby majú naďalej vykonávať tú istú prácu. Takýmto spôsobom sa zamestnanci menia na podnikateľov, (samostatne zárobkovo činnú osobu), a to aj napriek skutočnosti, že nedochádza k naplneniu základných charakteristík podnikania (predovšetkým takáto osoba nevykonáva činnosť za účelom dosiahnutia zisku). Takáto fyzická osoba si nie je vždy vedomá tejto skutočnosti, a tak prakticky nedochádza ani k súdnym žalobám, ktorých výsledkom by mohlo byť rozhodnutie súdu o zastretom pracovnom pomere.

Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca znaky závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah. Ak má práca znaky činnosti podľa osobitných predpisov (občianskoprávne, obchodnoprávne), nejde o závislú prácu.

Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných, ako v pracovnoprávnych vzťahoch má aj nepriaznivé ekonomické a sociálne dopady.

Z tohto dôvodu sa navrhuje, aby pojem závislá práca bol definovaný identifikačnými znakmi, najmä vecnými a druhovými, ktoré sú najvýznamnejšie pre identifikáciu závislej práce.

Pri príprave novely Zákonníka práce sa do úvahy brali skúsenosti z aplikačnej praxe, komparácia s právnymi poriadkami a prístupmi iných štátov, Odporúčanie MOP č. 198/2006. V tejto súvislosti možno z hľadiska komparácie poukázať na novelu Zákonníka práce Českej republiky účinnú od 1. januára 2012, kde sa pôvodná definícia závislej práce (podobná definícii závislej práce v Slovenskej republike) rozdelila na: 1. znaky závislej práce a na 2. podmienky jej výkonu.

Navrhovaná právna úprava definície závislej práce v § 1 ods. 2 upravuje len znaky závislej práce, vzhľadom na to, že podmienky jej výkonu – napr. vymedziť miesto výkonu práce upravujú jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce. Navrhovaná definícia vychádza aj z § 47 Zákonníka práce, ktorého obsah predstavuje základnú charakteristiku pracovného záväzku.

Navrhuje sa aj úprava druhej vety z § 1 ods. 3. Podľa pôvodného znenia ak práca napĺňa znaky činnosti podľa osobitných predpisov, napr. mandátna zmluva, príkazná zmluva, zmluva o dielo, ide o zmluvný typ podľa osobitných predpisov, a teda takáto činnosť nemôže byť hodnotená ako závislá práca, pretože ju zmluvné strany právne kvalifikovali v súlade s osobitnými predpismi a vykonávanie práce v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu zároveň zodpovedá aj vôli zmluvných strán („závislou prácou nie je“). Navrhuje sa v Zákonníku práce nedefinovať, čo nie je závislou prácou – podnikanie a vykonávanie práce v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu, pretože uvedené definujú osobitné predpisy. Ak sú naplnené znaky podľa osobitných predpisov, sú splnené podmienky osobitných predpisov, aby práca mohla byť vykonávaná v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu, a teda nejde o závislú prácu.

Zároveň sa navrhuje stanoviť, že závislú prácu (ak sú naplnené jej znaky) nemožno vykonávať v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu.

**K bodom 4 a 5**

V súlade so zmenou § 9, v ktorom Zákonník práce výslovne ustanovuje, že za právnickú osobu je oprávnený konať nielen štatutárny orgán ako celok, ale aj člen štatutárneho orgánu, navrhuje sa zmena aj v § 10.

**K bodu 6**

Navrhuje sa stanoviť pravidlo, ktorým sa určí, ako sa postupuje, ak zákon stanovuje požiadavku na prerokovanie a dohodu so zástupcami zamestnancov alebo ich súhlas a u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov. V danom prípade zamestnávateľ postupuje samostatne (bez účasti zástupcov zamestnancov, ktorí u neho nepôsobia) s výnimkou prípadu pri dohode, ak zákon výslovne použije slovné spojenie, že „dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa“. Uvedeným pravidlom sa napomôže aplikačnej praxe, kde vyvstávali problémy ohľadom postupu tam, kde nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Zároveň, ak sa neumožňuje nahradiť dohodu so zástupcami zamestnancov rozhodnutím zamestnávateľa, neumožňuje sa ju nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

**K bodom 7 až 9**

Navrhuje sa obsah čl. 11 Základných zásad upraviť v normatívnej časti Zákonníka práce (§ 13).

Základným právnym rámcom ochrany práva zamestnanca na súkromie je čl. 8 ods. 1 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv, ktorý ustanovuje, že každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie. Uvedená zásada je premietnutá aj v Ústave SR v čl. 19 ods. 2.

Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva sa zásahy do súkromia musia spravovať troma zásadami, a to legality, legitimity a proporcionality. Zamestnávateľ, ktorý chce monitorovať svojich zamestnancov kamerovým systémom, musí mať na takúto činnosť vážny dôvod (napríklad prevencia pred krádežou majetku), keďže ide o zásah do ich práva na súkromie. Monitorovanie zamestnancov by malo byť účelné, transparentné, primerané.

Kontrolný mechanizmus implementovaný zamestnávateľom na účely monitorovania zamestnancov je legitímny za podmienky, že zamestnávateľ je povinný rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania prerokovať so zástupcami zamestnancov ako aj zamestnancov.

Z pôvodného obsahu čl. 11 Základných zásad sa vypúšťa kontrola listových zásielok adresovaných zamestnancovi ako súkromnej osobe.

V zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva sa nesmie kontrolovať súkromná pošta zamestnanca, pretože obsahovo prislúcha do práva na osobné súkromie, a výnimka z toho práva nie je možná pri akomkoľvek vážnom dôvode na strane zamestnávateľa vyplývajúceho z osobitnej povahy jeho činnosti.

**K bodu 10**

Navrhuje sa doplniť do § 17 ods. 2, že o neplatný právny úkon ide aj vtedy, keď na jeho urobenie neudelil vopred predpísaný súhlas príslušný orgán, ktorý ho podľa tohto zákona alebo osobitného predpisu mal dať. Obdobne to platí pre súhlas zákonného zástupcu, ak sa vyžaduje.

Systémovo sa tak dopĺňa do tohto ustanovenia aj situácia, ktorú tento zákon už predvída v inom ustanovení (§ 53, § 66), bez toho, aby bola aplikácia doložky neplatnosti aj v takomto prípade zahrnutá do troch prípadov, kedy sa právny úkon považuje za neplatný, ak zákon obsahuje slová „inak je neplatný/á“..

**K bodu 11**

V § 29a sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer končí na základe fikcie dohody, aby mal zamestnanec doklad o tom, ako sa jeho pracovný pomer skončil.

**K bodu 12**

Navrhovanou úpravou sa do § 36 dopĺňajú odkazy na ďalšie ustanovenia Zákonníka práce kedy ide o prekluzívne lehoty (a nie o premlčanie).

**K bodu 13**

Zákonník práce v § 41 ods. 6 vymedzuje okruh informácií, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu. Navrhuje sa výslovne stanoviť, aby zamestnávateľ nemal oprávnenie od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu vyžadovať ani informáciu o odborovej príslušnosti. V tejto súvislosti možno poukázať aj na § 13 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého v pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov okrem iného aj z dôvodu odborovej činnosti. Zároveň sa ustanovenie zosúlaďuje s § 8 zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov.

**K bodu 14**

Dohodnúť miesto výkonu práce ako podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy je dôležité, pretože priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Navrhuje sa, aby si účastníci pracovnoprávneho vzťahu mohli dohodnúť v pracovnej zmluve nielen obec, ale samostatne dohodnúť aj jej časť.

**K bodu 15**

Navrhuje sa z § 45 vypustiť odseky 5 a 6, ktoré podľa platnej a účinnej právnej úpravy umožňujú kolektívnou zmluvou odchýlne od odseku l dohodnúť v pracovnej zmluve so všetkými zamestnancami inú maximálnu dĺžku skúšobnej doby, a to maximálne v dĺžke šesť mesiacov a 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, maximálne v dĺžke deväť mesiacov.

Taktiež sa navrhuje vypustiť ustanovenie, ktorým sa stanovuje možnosť, aby sa v kolektívnej zmluve mohlo dohodnúť, že skúšobná doba sa môže predĺžiť napríklad o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

Ustanovenie sa navrhuje vypustiť vo väzbe na § 231 ods. 2 a 3, t.j. navrhuje sa vypustiť ustanovenia, v zmysle ktorých sa môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania pre zamestnanca nevýhodnejšie ako ich ustanovuje zákon.

**K bodu 16**

V prípade vypustenia slov „s dohodou podľa § 233a a“ ide o legislatívno-technickú zmena vo väzbe na vypustenie § 233a.

Navrhované znenie vychádza zo smernice 94/33/ES o ochrane mladistvých pri práci (II. časť, článok 6 bod. 3). Podľa platného a účinného právneho stavu práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Ešte v čase, keď fyzická osoba nezískala pracovnoprávnu spôsobilosť, táto fyzická osoba môže vykonávať iba ľahké práce, uvedené v § 11 ods. 4 Zákonníka práce. Právne úkony za túto fyzickú osobu vykonávajú zákonní zástupcovia. Navrhuje sa v súlade so smernicou 94/33/ES, aby si zamestnávateľ splnil povinnosť ešte pred výkonom ľahkých prác, oboznámiť mladistvého zamestnanca a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce aj jej zákonného zástupcu o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa  bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Návrh je v súlade aj s Dohovorom MOP č. 138 o minimálnom veku, ktorý Slovenská republika ratifikovala.

**K bodom 17 a 18**

Návrh je v súlade so smernicou 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.

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.

Navrhovaná úprava je v súlade s Programovým vyhasením vlády SR na roky 2012-2016. Členský štát sa môže rozhodnúť, ktoré z opatrení smernice premietne do svojho právneho poriadku, pritom sa členskému štátu poskytuje určitá miera voľnej úvahy, ktorá nie je však neohraničená, pretože nesmie viesť k spochybneniu cieľa a účelu smernice. Zákonník práce ustanovuje v § 48 obmedzenia pracovného pomeru na určitú dobu kumulatívne. V nadväznosti na to sa navrhuje obmedzenie na dva roky a dvakrát.

**K bodom 19 a 20**

Navrhuje sa lepšie vymedziť možnosť vypovedania dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto počas celej doby trvania deleného pracovného miesta. Zároveň sa spresňuje formulácia v ods. 3 a 6.

**K bodom 21 a 22**

Navrhuje sa z dôvodu spresnenia a vylúčenia možnosti, aby sa zamestnanec zbavil splnenia záväzku bez jeho odpracovania, stanoviť povinnosť zamestnanca, ak záväzok uhradiť pomernú časť primeraných nákladov prechádza na nového zamestnávateľa, zotrvať v pracovnom pomere u tohto zamestnávateľa alebo uhradiť mu pomernú časť nákladov.

Navrhuje sa stanoviť, kedy povinnosť, aby zamestnanec uhradil zamestnávateľovi primerané náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore zaniká, t.j. prípady kedy nemožno požadovať uhradenie nákladov, z dôvodu, že táto výnimka v zákone chýbala (viď. aj nevzniknutie povinnosti u druhého zamestnávateľa a zánik záväzku v § 155 ods. 6).

**K bodom 23 a 24**

Vzhľadom aj na zistené nedostatky v praxi, navrhuje sa jednoznačne vymedziť, že dočasné pridelenie sa vzťahuje len na zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere (aj vo väzbe na § 29 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, podľa ktorého agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením).

**K bodu 25**

Navrhuje sa doplniť povinnosť uviesť v dohode o skončení pracovného pomeru dôvod aj vtedy, ak ide o skončenie pracovného pomeru dohodou zo zdravotného dôvodu, pretože to má vplyv na poskytnutie odstupného, čo v prípade jeho neuvedenia, môže vyvolať pochybnosť z akého dôvodu sa pracovný pomer skončil, a či zamestnancovi patrí odstupné.

**K bodom 26 až 28**

Európska sociálna charta (revidovaná) v čl. 4 bod 4ustanovujeprávo zamestnancov na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia pracovného pomeru, pričom ustanovuje, 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 zamestnanec, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na primeranú výpovednú dobu.

Keďže ustanovenie § 62 je podľa platnej právnej úpravy kogentným ustanovením, nemožno dĺžku výpovednej doby dohodnúť inú, než je uvedená v § 62, a to ani v pracovnej zmluve, ani v kolektívnej zmluve.

Navrhuje sa ustanoviť relatívne kogentné výpovedné doby („najmenej“). V zmysle navrhovaného ustanovenia môžu zamestnávatelia dohodnúť v pracovných zmluvách alebo kolektívnych zmluvách dlhšie výpovedné doby napr. pre zamestnancov, ktorým chýba pri skončení pracovného pomeru niekoľko mesiacov do dôchodku, ktorí tak po skončení pracovného pomeru plynulo prejdú do starobného dôchodku.

**K bodom 29 a 30**

Navrhuje sa peňažnú náhradu za nezotrvanie v pracovnom pomere viazať na dĺžku výpovednej dobe zamestnanca, t.z. zamestnanec má v prípade skončenia pracovného pomeru dodržať záväzok odpracovať celú výpovednú dobu ak ho neodpracuje, uplatní sa sankcia podľa § 62 ods. 8, ak sa dohodla písomne v pracovnej zmluve.

V nadväznosti na doplnenie ods. 8 sa v § 62 navrhuje vypustiť ods. 9 ako nadbytočný.

**K bodom 31 až 33**

V § 63 ods. l písmeno a) sa navrhuje rozčleniť tento výpovedný dôvod osobitne na skutkovú podstatu zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti a premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti. V tomto prípade je potrebné rozlíšiť dôvod, keď sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje (absolútna nemožnosť zamestnávať zamestnanca) a dôvod, keď sa zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa premiestňuje (možnosť zamestnanca zamestnávať na inom mieste). Dôvodom pre skončenie pracovného pomeru v prípade premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti by mala byť len situácia, keď zamestnanec odmietne zmenu miesta výkonu práce a zamestnávateľ nemá možnosť ho zamestnávať na doterajšom mieste výkonu práce.

Uvedené sa navrhuje aj vo väzbe na zákaz výpovede a ochrannú dobu podľa § 64, kde sa medzi výnimkami uvádza v § 64 ods. 3 aj dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a). Z tohto dôvodu sa vo vzťahu k niektorým skupinám zamestnancov (napr. žena ma materskej dovolenke) stanovuje, že v čase premiestnenia zamestnávateľa a odmietnutia sa premiestniť (resp. nevyjadrenia sa k premiestneniu) ich pracovný pomer nebude možné skončiť.

V § 63 ods. 1 písm. d) treťom bode sa vypúšťajú slová „osobitným predpisom“ z dôvodu, že uvedený text je zmätočný a nie je v súlade s pracovnoprávnou teóriou.

V prípade výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 písm. d), bod 4 (zamestnanec neuspokojivo plní úlohy a zamestnávateľ ho v posledných dvoch mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil), sa navrhuje predĺžiť obdobie, v ktorom môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou.

Podľa súčasného právneho stavu dĺžka lehoty, v ktorej môže zamestnávateľ uplatniť skončenie pracovného pomeru pri neuspokojivom plnení pracovných úloh výpoveďou sa javí ako neprimeraná.

**K bodu 34**

Navrhuje sa ponechať možnosť dohodnutia podmienok realizácie ponukovej povinnosti zástupcami zamestnancov (kde sa dohodnú ako sa u zamestnávateľa bude realizovať ponuka inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2) a vypustiť možnosť úplne vylúčiť možnosť ponukovej povinnosti.

**K bodu 35**

Zmena predmetného ustanovenia sa navrhuje vo väzbe na rozčlenenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a). V tomto prípade je potrebné rozlíšiť dôvod, keď sa zamestnávateľ alebo časť zrušuje (absolútna nemožnosť zamestnanca zamestnávať) a dôvod, keď sa zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa premiestňuje (možnosť zamestnanca zamestnávať na inom mieste). Dôvodom pre skončenie pracovného pomeru v prípade premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti by mala byť len situácia, keď zamestnanec odmietne zmenu miesta výkonu práce a zamestnávateľ nemá možnosť ho zamestnávať na doterajšom mieste výkonu práce. Pokiaľ má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať aj na inom mieste ako je miesto výkonu práce a zamestnanec so zmenu miesta výkonu práce súhlasí, právna úprava by nemala umožňovať skončenie pracovného pomeru. Ak zamestnanec príjme pracovné miesto na mieste, na ktoré sa zamestnávateľ premiestňuje, pracovný pomer s ním sa nemôže skončiť. Rovnako to platí pre situáciu, ak nedôjde k ponuke na zmenu miesta výkonu práce (zamestnanec tu neodmietol premiestnenie sa).

Vo väzbu na ochranu určitých osôb sa navrhuje zákaz výpovede aj v prípade premiestnenia zamestnávateľa alebo časti. Vo vzťahu k niektorým skupinám zamestnancov (napr. žena ma materskej dovolenke) sa stanovuje, že v čase premiestnenia zamestnávateľa a odmietnutia sa premiestniť (resp. nevyjadrenia sa k premiestneniu) ich pracovný pomer nebude možné skončiť.

**K bodu 36**

Návrh vychádza zo smernice 98/59/ES o aproximácií právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania. V zmysle tejto smernice sa precizuje I. alternatíva definície hromadného prepúšťania.

**K bodu 37**

Z dôvodu efektívnejšieho plnenia povinností úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v prípade hromadného prepúšťania, navrhuje sa povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie údaje o zamestnancoch, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer – adresa trvalého pobytu, aby bolo možné určiť mieste príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

**K bodu 38**

Navrhuje sa terminologické zjednotenie v ods. 4 a ods. 6 (kde sa lehota počíta odo dňa doručenia, pričom v ods. 4 sa nestanovuje povinnosť doručenia ale predloženia).

**K bodu 39**

Navrhuje sa spresnenie počítania lehoty jeden mesiac.

**K bodu 40**

Navrhuje sa stanoviť podmienku objektívnych dôvodov, pre ktoré môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny skrátiť lehotu v § 73 ods. 6.

**K bodu 41**

Navrhuje sa stanoviť, že časťou zamestnávateľa (časť zamestnávateľa môže tiež hromadne prepúšťať) sa pre účely hromadného prepúšťania považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 530/2003 Z. z. o obchodnom registri.

**K bodu 42**

V navrhovanom ustanovení § 74 sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej, v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce, spôsobuje neplatnosť výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Cieľom návrhu je umožniť, aby zástupcovia zamestnancov mohli ovplyvniť rozhodovanie zamestnávateľa o tom, či a ako sa pracovný pomer skončí. Ingerencia zástupcov zamestnancov je namieste, ak ide o tak závažnú skutočnosť, ako je strata zamestnania. Navrhované ustanovenie nebráni zamestnávateľovi platne skončiť pracovný pomer jednostranným právnym úkonom, aj keď zástupca zamestnancov neudelil kladný súhlas k uvedenému skončeniu pracovného pomeru. Navrhovaná právna úprava tak neumožňuje obchádzať zástupcov zamestnancov, ak ide o existenčné podmienky zamestnancov. Lehoty boli skrátené.

**K bodom 43 až 45**

Návrh je v  súlade s čl. 12 ods. l písm. a) Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 158 z roku 1982 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa. Zamestnanec, ktorého zamestnanie bolo skončené má právo na odstupné alebo iné podobné dávky, ktorých výška sa určí okrem iného s ohľadom na výšku mzdy, a ktoré vypláca priamo zamestnávateľ. Navrhuje sa stanoviť povinnosť pre zamestnávateľa 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 na odstupné, ktoré je diferencované podľa odpracovaných rokov.

V § 76 sa vypúšťa ods. 3, a tým sa zrušuje možnosť dohody ohľadom kombinácie výpovednej doby a odstupného vzhľadom na zavedenie povinného súbehu výpovednej doby a odstupného (v ods. 1). Vo väzbe na zmeny v ods. 1 a 2, ak sa uzatvára dohoda o skončení pracovného pomeru, zmluvné strany sa dohodnú, kedy sa pracovný pomer skončí.

Naďalej platí, že zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v prípade, keď to tento zákon výslovne neustanovuje, t.z. zamestnávateľ sa rozhodne, v ktorých ďalších prípadoch poskytne zamestnancovi odstupné.

**K bodu 46**

Navrhovanou zmenou sa precizuje skutočnosť, kedy patrí zamestnancovi odchodné po skončení pracovného pomeru. Cieľom je umožniť, aby aj zamestnanec, ktorému vznikol nárok na predčasný starobný dôchodok mohol požiadať o tento dôchodok do 10 dní po skončení pracovného pomeru, pretože právne predpisy o sociálnom zabezpečení neumožňujú, aby fyzická osoba požiadala o priznanie predčasného starobného dôchodku so spätnou platnosťou, a teda zamestnanec, ktorý podá žiadosť v deň, ktorý nasleduje po dni skončenia pracovného pomeru (zamestnanec ju spravidla skôr nepodá, pretože hoci by mohlo dôjsť k priznaniu predčasného starobného dôchodku nedôjde k jeho vyplateniu), nárok na priznanie predčasného starobného dôchodku mu vznikne najskôr v deň podania žiadosti, a teda nie je splnená podmienka - prvé skončenie pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok.

**K bodu 47**

Aj vo väzbe na čl. 10 Dohovoru č. 158 MOP o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa (1982) sa v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa navrhuje, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa rozhodnúť o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Zároveň sa navrhuje stanoviť hornú hranicu pre priznanie náhrady mzdy - 36 mesiacov.

**K bodu 48**

Navrhuje sa preformulovať a spresniť znenie o výkone inej zárobkovej činnosti tak, aby mohol zamestnanec túto činnosť vykonávať len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa, pričom ak sa zamestnávateľ do 15 dní od doručenia žiadosti nevyjadrí, platí, že súhlas bol udelený.

**K bodu 49**

Navrhuje sa zjednotenie terminológie medzi ustanovením § 106 ods. 2 písm. g), kde používa spojka „alebo“.

**K bodu 50**

Navrhuje sa doplniť definíciu určeného týždenného pracovného času z dôvodu, že v aplikačnej praxi spôsobovala absencia tejto definície problémy. Napríklad pri rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne nastával problém čo je určený pracovný čas pre vyhodnotenie čo je práca nadčas.

**K bodu 51**

Navrhuje sa zrušiť možnosť zvýšiť rozsah priemerného týždenného pracovného času vedúcemu zamestnancovi v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo členovi štatutárneho orgánu alebo vedúcemu zamestnancovi, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca na najviac 56 hodín. Uvedené sa navrhuje v súvislosti s obmedzením rozsahu práce nadčas, ktorú môžu títo zamestnanci vykonávať, keďže priemerný týždenný pracovný čas pozostáva z ustanoveného pracovného času, neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku a práce nadčas. Zmena nadväzuje aj na Dohovor č. 1 MOP o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch (1919), ktorým je SR viazaná.

**K bodu 52**

Navrhuje sa namiesto povinnosti doručiť odvolanie súhlasu zamestnanca s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1, povinnosť zamestnanca písomne oznámiť zamestnávateľovi odvolanie súhlasu. Doručenie v tomto prípade nie je potrebné, keďže nejde o právny úkon.

**K bodu 53**

Navrhovanou zmenou sa znenie ustanovenia dáva do súladu s čl. 16 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

**K bodom 54 a 55**

Navrhovanou zmenou sa znenie ustanovenia dáva do súladu s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Možnosť odchýlky od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 17 ods. 3 a v článku 18 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov.

Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby sa kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi ustanovili iné referenčné obdobia, ktoré v žiadnom prípade nepresiahnu 12 mesiacov.

**K bodu 56**

Navrhuje sa zlúčenie ustanovenia § 87a – konto pracovného času a § 142a – flexikonto do § 87a. Podľa navrhovanej úpravy možno konto pracovného času dojednať v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov, pričom dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, čím sa zabezpečuje súlad ustanovenia s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, pretože sa tu môže pracovný čas nerovnomerne rozvrhnúť až na 12 mesiacov.

Zároveň sa navrhuje možnosť dohodnutia vyrovnávacieho obdobia najviac 30 mesiacov, v ktorom sa má vyrovnať konto pracovného času, pričom platí, že v období najviac 12 mesiacov nesmie pracovný čas vrátane práce nadčas ako aj kladného účtu konta pracovného času presiahnuť v priemere 48 hodín, čím sa zabezpečuje aj súlad so s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

**K bodu 57**

Navrhuje sa, aby sa pružný čas mohol zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov, čím sa zabezpečí ingerencia zástupcov zamestnancov pri nastavovaní parametrov pružného pracovného času.

**K bodom 58 a 59**

Navrhuje sa spresniť, že ak ide primeraný čas na odpočinok a jedenie podľa § 91 ods. 1, pri ktorom nedochádza k prerušeniu samotnej práce, nemožno tento čas nezapočítať do pracovného času, keďže zamestnanec naďalej vykonáva prácu. Navrhuje sa preto stanoviť, že tento primeraný čas na odpočinok a jedenie sa započíta do pracovného času. V tejto súvislosti možno poukázať aj na § 3 ods. 8 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení 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 zákona č. 309/2007 Z. z., podľa ktorého ak ide o práce, ktoré nemožno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov prerušiť, musí sa zamestnancovi v doprave aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie; tento čas je súčasťou pracovného času. Zároveň možno poukázať aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo 42/2006.

**K bodu 60**

Navrhuje sa do výnimiek umožňujúcich skrátenie nepretržitého odpočinku doplniť v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času aj práce pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby.

**K bodu 61**

Navrhovaným znením sa zamestnávateľovi umožňuje poskytnúť zamestnancovi, za podmienok ustanovených v § 93 ods. 5 Zákonníka práce, nepretržitý odpočinok v týždni aj v rozsahu viac ako 24 hodín raz za dva týždne, s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

**K bodu 62**

Navrhuje sa stanoviť možnosť dohodnutia a v prípade aplikácie § 12 aj jednostranného vymedzenia tzv. náhrady za stratu času. Ide o prípad, ak je zamestnanec na pracovnej ceste, ktorá začína pred začiatkom pracovnej zmeny a/alebo končí po skončení pracovnej zmeny, pričom v prípade úsekov pred začiatkom pracovnej zmeny a po skončení pracovnej zmeny nejde o prácu nadčas ani o pracovnú pohotovosť. V tomto prípade ide o zásah do doby odpočinku ale nejde o výkon práce, keďže zamestnanec nepracuje. Navrhuje sa, aby mohol zamestnávateľ takéto obdobie kompenzovať buď náhradným voľnom alebo peňažným plnením.

**K bodu 63**

Navrhovaným znením sa má ustanoviť, že zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, čím sa zabezpečí základné pravidlo, že práca nadčas má mať vždy výnimočnú povahu a nie je súčasťou plánovania rozvrhovania pracovného času.

**K bodu 64**

V § 97 ods. 7 sa vo väzbe na vypustenie § 97 ods. 12 navrhuje ustanoviť výnimku pre možnosť nariadenia práce nadčas zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z.), ktorému možno nariadiť ďalšiu prácu nadčas nad rozsah 150 hodín do rozsahu 250 hodín v kalendárnom roku (ďalších 100 hodín v kalendárnom roku), pričom maximálny rozsah práce nadčas v kalendárnom roku (400 hodín) zostáva zachovaný.

Zmena ustanovenia sa navrhuje z dôvodu špecifických podmienok v oblasti zdravotníctva, ktoré vyžadujú okamžité zabezpečenie úloh a ktoré v oblasti zdravotníctva neznesú odklad, pričom ustanovením rozsahu nariadenej práce najviac na 150 hodín v kalendárnom roku by mohlo byť ohrozené ich zabezpečovanie. S cieľom zabezpečiť, že nariaďovanie práce nadčas nad 150 hodín do rozsahu 250 hodín bude použité na vyššie uvedený účel, vyžaduje sa na uplatnenie tejto výnimky dohoda so zástupcami zamestnancov.

**K bodu 65**

Navrhuje sa vypustiť ustanovenia v časti, ktorá sa týka možnosti práce nadčas niektorých vedúcich zamestnancov. Podľa smernice parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času maximálny priemerný týždenný pracovný čas môže byť 48 hodín. Z uvedeného vyplýva, že rozsah práce nadčas v kalendárnom roku, pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase, môže byť najviac 416 hodín.

**K bodu 66**

Navrhovaným vypustením odseku 12 v § 97 sa zruší možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve, že zamestnávateľ môže nariadiť alebo dohodnúť rozsah práce nadčas nad limit ustanovený v Zákonníku práce, čím sa ruší možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve úpravu, ktorá je pre zamestnanca nevýhodnejšia ako ustanovuje tento zákon.

**K bodu 67**

Navrhuje sa definícia nočnej práce ako práce vykonávanej v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou, čím sa rešpektuje tradičná definícia nočnej práce, ktorá bola na Slovensku používaná už v Zákonníku práce z roku 1965.

**K bodu 68**

Navrhuje sa spresniť, že nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky, majú aj zamestnanci starší ako 33 rokov.

**K bodu 69**

Vzhľadom na obsah vyhlášky, ktorou sa má vykonať ustanovenia § 106 ods. 2, osobitne písm. e) sa navrhuje, aby sa povinnosť dohody rozšírila aj na ministerstvo zahraničných vecí, ktoré bolo spolugestorom predchádzajúcej vyhlášky **-** vyhláška ministerstiev zdravotníctva a zahraničných vecí č. 75/1967 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce, a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolania (ďalej len „vyhláška“) vydanej na základe § 195 ods. 4 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. a na základe § 13 ods. 2 vládneho nariadenia č. 66/1965 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce. Zákonom č. 20/1975 Zb., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce bolo vládne nariadenie č. 66/1965 Zb. zrušené a splnomocňovacie ustanovenie na vydanie vyhlášky bolo vložené do § 105 ods. 2 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.

**K bodu 70**

Ide o spresnenie. Náhradu mzdy nemožno poskytnúť len za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku, pretože táto dovolenka sa musí čerpať. Za vyčerpanú dodatkovú dovolenku sa poskytuje (ako za každú dovolenku) náhrada mzdy.

**K bodu 71**

V zmysle § 111 Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje výlučne zamestnávateľ. V aplikačnej praxi dochádza k prípadom, že zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Vzhľadom na účel dovolenky sa navrhuje, že ak zamestnávateľ neurčí čerpanie dovolenky (pre čas do konca kalendárneho roka) najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka, bude mať právo na určenie dovolenky aj zamestnanec. Čerpanie dovolenky bude zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi najmenej 30 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnávateľa.

**K bodu 72**

Ide o legislatívno-technickú úpravu s cieľom spresniť výpočet nárokov zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou.

**K bodu 73**

V súlade s článkom 4 bod 2 Európskej sociálnej charty (revidovanej) sa navrhuje jednotne u všetkých zamestnávateľov obmedziť okruh funkcií zamestnancov, s ktorými sa môže dohodnúť mzda s prihliadnutím na prácu nadčas, len na vymedzený okruh vedúcich a tvorivých zamestnancov.

**K bodu 74**

Navrhuje sa skrátiť lehotu na vyčerpanie náhradného voľna za prácu nadčas na obdobie štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, ak nedošlo k dohode o tom, kedy sa bude náhradné voľno čerpať. Cieľom je skrátiť čas, počas ktorého môže zamestnávateľ nevyplatiť zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

**K bodu 75**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 76**

Navrhuje sa, aby sa za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou neposkytovala náhrada mzdy, ale mesačná mzda bez krátenia. Zároveň sa dáva zamestnávateľovi možnosť postupovať aj u mesačne odmeňovaných zamestnancov tak, že namiesto mzdy sa za čas čerpania náhradného voľna poskytne náhrada mzdy.

**K bodu 77**

Vo väzbe na § 87a sa navrhuje stanoviť povinnosť zamestnávateľa, ktorý zaviedol konto pracovného času informovať zamestnancov pri vyúčtovaní mzdy o stave konta pracovného času.

**K bodu 78**

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca zo zmien v číslovaní odsekov § 76.

**K bodu 79**

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ mohol zavádzať a vykonávať zmeny noriem spotreby práce až po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov. Aktívna účasť zástupcov zamestnancov zabráni uplatňovaniu noriem, ktorých tvorba a zmeny nie sú podložené objektívnymi skutočnosťami (a ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť a zdravie zamestnanca).

**K bodu 80**

Navrhuje sa jednotne upraviť postup výpočtu priemerného zárobku zamestnanca v prípade, ak mu bola v rozhodujúcom období vyplatená mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Vylúčením tejto sumy mzdy, ktorá sa poskytuje za čas, kedy zamestnanec prácu nevykonáva, zo zúčtovanej mzdy zamestnanca a vylúčením času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z počtu odpracovaných hodín sa zabráni skresleniu priemerného zárobku zamestnanca.

**K bodu 81**

Z dôvodu potrieb aplikačnej praxe sa navrhuje spresniť, čo sa považuje za jeden deň na určenie celkového nároku zamestnanca za kalendárny rok na vyšetrenie a ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie. Na tento účel sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po ustanovený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť dní. Ak má zamestnanec ustanovený týždenný pracovný čas napríklad 37,5 hodiny:5dní = 7,5 hodín. Z uvedeného vyplýva, že napríklad pri siedmich dňoch v kalendárnom roku na vyšetrenie a ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení je jeho celkový nárok za kalendárny rok 7x7,5=52,5 hodín.

**K bodu 82**

Navrhuje sa zrušiť možnosť v kolektívnej zmluve dohodnúť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nevýhodnejšie pre zamestnanca ako ustanovuje zákon. Existujúce znenia nevylučovalo obavy zo zneužitia tohto inštitútu.

Zároveň sa ponecháva možnosť zníženia náhrady mzdy na 60% priemerného zárobku zamestnanca s povinnosťou zamestnávateľa rozdiel doplatiť, ak sa dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny nepreukázalo.

**K bodu 83**

Vo väzbe na zjednotenie § 87a a § 142a sa v rámci prekážok v práci stanovuje možnosť, aby zamestnávateľ v prípade, ak u neho nastane prekážka v práci z vážnych prevádzkových dôvodov, mohol pre tieto účely použiť konto pracovného času podľa § 87a. Konto pracovného času aj v tomto prípade môže použiť len zamestnávateľ za podmienok podľa § 87a (kolektívna zmluva alebo dohoda so zástupcami zamestnancov).

Vzhľadom na to, že pri konte pracovného času ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a zamestnávateľ musí dodržať ustanovenie § 90 ods. 9, t.j. oznamovať rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred a najmenej na týždeň, takáto lehota by neumožňovala aplikáciu konta na prekážku v práci tohto druhu, ktorá v mnohých prípadoch nastáva okamžite. Z uvedeného dôvodu sa v tomto prípade povinnosť dodržať § 90 ods. 9 nestanovuje a zamestnávateľ môže ihneď využiť záporný účet konta pracovného času.

V prípade iných prekážok v práci zamestnávateľ môže využiť časť § 87a ods. 3 o menšej potrebe práce, kedy zamestnanec pracuje kratšie alebo nepracuje vôbec, a to za dodržania § 90 ods. 9.

**K bodu 84**

Vo väzbe na zlúčenie § 87a a § 142a, navrhuje sa vypustiť § 142a.

**K bodu 85**

Vo väzbe na stanovenie možnosti poskytnúť náhradne voľno za stratu času v § 96b, navrhuje sa stanoviť, že takéto náhradné voľno sa považuje za výkon práce, pretože sa čerpá v čase, v ktorom by zamestnanec bol vykonával prácu.

**K bodom 86 a 88**

Navrhuje sa doplniť do taxatívne vymedzených dôb, ktoré sa posudzujú ako výkon práce, dobu prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov. Ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, za ktorú sa zamestnancovi poskytuje náhrada mzdy v sume najmenej 50 % jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 2).

Zároveň sa navrhuje do taxatívne vymedzených dôb, ktoré sa neposudzujú ako výkon práce doplniť dobu, počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov.

**K bodu 87**

Navrhuje sa z taxatívne vymedzených dôb, ktoré sa neposudzujú ako výkon práce, vypustiť dobu práce vo sviatok, za ktorú sa poskytlo náhradné voľno. Prácu vo sviatok (ak súčasne nejde o prácu nadčas) je potrebné považovať za výkon práce. Pokiaľ by sa čas práce vo sviatok mal vylúčiť z pracovného času, došlo by k nezrovnalostiam v celkovom počte odpracovaných hodín.

**K bodu 89**

Navrhuje sa rozšíriť okruh subjektov, ktoré môžu podať podnet na príslušný orgán inšpekcie práce. Podľa súčasnej právnej úpravy uvedené oprávnenie majú okrem zamestnancov, zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere v zdravotníckom zariadení a kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov. Navrhuje sa rozšíriť oprávnenie podať podnet na všetkých zástupcov zamestnancov, ktorí kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov.

**K bodu 90**

Navrhuje sa upravenie ustanovenia o možnosti poistenia predmetu zvereného podľa § 185 ods. 1.

**K bodom 91 a 92**

Vo väzbe na smernicu parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, navrhuje sa stanoviť, že na prácu vykonávanú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahuje právna úprava pracovného času. Zároveň, vzhľadom na povahu tejto práce – výnimočnosť a príležitostná povaha, navrhuje sa, aby sa pracovná pohotovosť a práca nadčas nemohla zamestnancovi nariadiť ani s nim dohodnúť.

Zároveň sa, s cieľom rešpektovania zásady rovnaká odmena za prácu rovnakej odmeny, navrhuje, aby sa na práce vykonávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahovalo aj ustanovenie o minimálnej mzde (§ 119 ods. 1).

Navrhuje sa povinnosť zamestnávateľa, aby ospravedlnil neprítomnosť zamestnanca v práci, v čase, v ktorom mal podľa určenia zamestnávateľa vykonávať prácu.

**K bodu 93**

Navrhuje sa ustanoviť formy súčinnosti zástupcov zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľovi v rámci pracovnoprávnych vzťahov pri utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok.

Navrhuje sa odborovej organizácii priznať právo na spolurozhodovanie a zamestnaneckej rade naďalej ponechať právo na prerokovanie a informácie. Právo na prerokovanie a informácie sa priznáva aj zamestnaneckému dôverníkovi.

**K bodu 94**

Vo väzbe na čl. 36 písm. g), 37 ods. 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky a Dohovor č. 87 MOP o  slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovor č. 98 MOP o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať sa navrhuje vypustiť povinnosť odborovej organizácie, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa, preukazovať svoju členskú základňu (reprezentatívnosť).

**K bodu 95**

Navrhuje sa úprava ustanovenia, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup ... osobe do vlastných priestorov, z dôvodu, že ustanovenie stanovuje povinnosť zamestnávateľa umožniť vstup osobe vymedzenej v § 230 ods. 4 do priestorov zamestnávateľa, pričom túto povinnosť má plniť zamestnávateľ, ktorý na to, aby povolil vstup inej osoby do vlastných priestorov nepotrebuje dohodu so zástupcami zamestnancov. Z tohto dôvodu sa navrhuje vypustenie povinnosti dohody. Zároveň možno poukázať aj na § 239 písm. a).

**K bodu 96**

Navrhuje sa vypustiť ustanovenia, v zmysle ktorých sa môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nevýhodnejšie pre zamestnanca ako ustanovuje zákon.

**K bodu 97**

Navrhuje sa vypustiť ustanovenie o možnosti dohodnutia pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnanecká rada ako taká nemá právnu subjektivitu (obdobne ani zamestnanecký dôverník), a teda nemôže robiť právne úkony. Z tohto dôvodu § 233a vyžadoval, aby sa dohodnutý obsah premietol do pracovných zmlúv zamestnancov. Ustanovenie sa navrhuje vypustiť, z dôvodov spojených s jeho problematickým uplatňovaním v praxi.

**K bodu 98**

Ide o zosúladenie terminológie a o legislatívno-technické spresnenie, aby na platnosť volieb člena zamestnaneckej rady bola potrebná účasť aj viac ako 30 % všetkých zamestnancov.

**K bodu 99**

Ustanovuje sa podmienka, aby v prípade, ak zaniká zamestnanecká rada jej odvolaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, zúčastnilo sa hlasovania najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

**K bodu 100**

Navrhuje sa zosúladiť uvedené znenie so znením § 234 ods. 4, v zmysle ktorého voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady.

**K bodu 101**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s vypustením § 233a.

**K bodu 102**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s vypustením § 230 ods. 3.

**K bodom 103 a 104**

Ustanovuje sa povinnosť pre zamestnávateľa vytvoriť zástupcom zamestnancov podmienky na výkon ich činnosti. Rozsah poskytnutého pracovného voľna s náhradou mzdy sa ponecháva na dohodu zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov. V prípade, ak nedôjde k dohode, navrhuje sa taxatívne určiť úpravu pracovného voľna s náhradou mzdy.

Navrhuje sa, aby sa v kolektívnej zmluve alebo dohode so zástupcami zamestnancov mohlo dohodnúť, že za nevyčerpané náhradné voľno sa poskytne zástupcom zamestnancov peňažná náhrada.

Navrhuje sa, aby sa podmienky výkonu kontroly používania pracovného voľna dohodli v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov.

Navrhuje sa, aby, ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú medzi sebou, rozhodol nimi určený rozhodca.

**K bodom 105 a 106**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 107**

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje, že týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred l. januárom 2013. Zároveň sa stanovuje, ktoré otázky sa spravujú právnou úpravou účinnou do 31. decembra 2012). Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred l. januárom 2013 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

V prípade tzv. flexikonta podľa § 142a sa navrhuje, aby bolo možné pracovné voľno, za ktoré sa poskytla základná zložka mzdy do 31. decembra 2012 odpracovať aj po 31. decembri 2012, a to za podmienok, ktoré stanovil § 142a. Zároveň sa navrhuje, aby bolo možné záporný zostatok flexikonta k 1. Januáru 2013 previesť aj na záporný účet konta pracovného času (§ 87a) s cieľom umožniť využitie tohto nástroja aj pre prípady, kde sa do 31. decembra 2012 uplatňovalo flexikonto.

Prechodné ustanovenie § 252g ods. 4 sa od 1. januára 2013 neuplatní, pretože ustanovenie § 230 ods. 3 sa vypúšťa.

**K čl. II**

**K bodom 1 a 3**

Navrhuje sa vymedziť maximálnu dĺžku pracovného pomeru kontrolóra obce na najviac šesť rokov s možnosťou opätovného dohodnutia alebo predĺženia najviac na šesť rokov. V prechodných ustanoveniach sa upravuje, ako sa skončí pracovný pomer na dobu určitú dojednaný pred účinnosťou tohto zákona.

**K bodom 2 a 4**

Vzhľadom na to, že návrhom sa transponuje smernica Rady 1999/70/ES, v súlade s legislatívnymi pravidlami sa dopĺňa transpozičná príloha a odkaz na ňu v texte zákona.

**K čl. III**

**K bodom 1 a 2**

Navrhujú sa úpravy inštitútov rodičovskej dovolenky a zrušenia služobného pomeru v skúšobnej dobe s cieľom harmonizácie právnej úpravy so smernicou Rady 92/85/EHS a smernicou Rady 2010/18/EÚ.

**K bodu 3**

Navrhuje sa doplniť zoznam preberaných právnych predpisov EÚ.

**K čl. IV**

**K bodu 1**

Navrhuje sa vymedziť, že činnosti uvedené v § 1 ods. 6 predmetného zákona (činnosť člena okrskovej volebnej komisie, zapisovateľa okrskovej volebnej komisie, člena okrskovej komisie pre referendum, zapisovateľa okrskovej komisie pre referendum, sčítacieho komisára a člena komisie obecného zastupiteľstva) sa nevykonávajú v pracovnoprávnom vzťahu, a to z dôvodu, že ide o činnosti, ktoré majú špecifickú povahu a vykonávajú sa v rámci plnenia úloh pre štát. Ide o osobitný vzťah sui generis medzi štátom a fyzickou osobou, v rámci ktorého sa vykonáva činnosť vyplývajúca z osobitných predpisov. Napr. funkcia člena volebnej komisie, resp. člena volebnej komisie pre referendum vzniká zložením sľubu a zaniká dňom doručenia písomného oznámenia politickej strany, ktorá člena volebnej komisie delegovala alebo dňom doručenia písomného oznámenia člena o vzdaní sa funkcie, tzn. zákon priamo ustanovuje podmienky vzniku právneho vzťahu a preto nie je potrebné na tento účel uzatvárať s touto osobou osobitnú zmluvu zakladajúcu tento vzťah. Obdobná situácia je aj v prípade zapisovateľov alebo sčítacích komisárov, ktorých na predmetný účel vymenúva starosta obce.

Uvedené činnosti sú v zmysle jednotlivých zákonov (napr. zákon č. 303/2001 Z. z. o voľbách do orgánov samosprávnych krajov, zákon NR SR č. 564/1992 Zb. o spôsobe vykonania referenda, zákon č. 263/2008 Z. z. o sčítaní obyvateľov, domov a bytov v roku 2011) považované za výkon funkcie v štátnych orgánoch alebo orgánoch územnej samosprávy.

Odmeny vyplácané za výkon týchto činností ostávajú naďalej zdaniteľným príjmom podľa § 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, a to konkrétne podľa § 5 ods. 1 písm. d), ktorý za príjmy zo závislej činnosti považuje vo všeobecnosti odmeny za výkon funkcie v štátnych orgánoch, v orgánoch územnej samosprávy a v orgánoch iných právnických osôb alebo spoločenstiev alebo odmeny za výkon funkcie, z ktorých neplynú príjmy podľa § 5 ods. 1 písm. a), b) a g). Z uvedeného vyplýva, že príjmy dosahované členom okrskovej volebnej komisie, zapisovateľom okrskovej volebnej komisie, členom okrskovej komisie pre referendum, zapisovateľom okrskovej komisie pre referendum, sčítacím komisárom a členom komisie obecného zastupiteľstva budú zdaňované ako príjem zo závislej činnosti a z tohto dôvodu sa z nich platí aj poistné na verejné zdravotné poistenie a na sociálne poistenie.

**K bodu 2**

Navrhuje sa vypustenie predmetného ustanovenia z dôvodu jeho problematickej aplikácie v praxi, jeho problematickej interpretácie, a vyvstávajúcich otázok jeho súladu so zákazom diskriminácie . Podľa § 13ba pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu; to sa nevzťahuje na pracovný čas, odpočinok a dovolenku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ochranu materstva, rodičov a mladistvých a na podmienky stravovania. U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, sa prvá veta vzťahuje aj na vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu.

V nadväznosti na takto vymedzené ustanovenie vyvstávajú viaceré otázky napr. ohľadom vyšších kolektívnych zmlúv, ohľadom vymedzenia, v akom rozsahu sa vzťahujú a nevzťahujú podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve na túto osobu. Cieľom ustanovenia § 13ba bolo obmedzenie poskytovania nadštandardných výhod, avšak z rozsahu ustanovenia vyplýva, že sa k pracovným podmienkam z tohto hľadiska pristupuje neselektívne (zákon buď dojednanie povoľuje alebo nie). Zákon zároveň nezakazuje niektoré otázky upraviť ani priamo v pracovnej zmluve nad rámec zákona.

**K čl. V**

Navrhuje sa doplniť kompetencia inšpektorátov práce súvisiaca s úpravou rozhodovania podľa novelizovaného § 133 ods. 3 Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na normách spotreby práce.

**K čl. VI**

Vo väzbe na zmenu, podľa ktorej sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru má vzťahovať aj ustanovenie o minimálnej mzde (§ 119 ods. 1), navrhuje sa novelizovať aj zákon o minimálnej mzde tak, aby sa vzťahoval aj na týchto zamestnancov.

**K čl. VII**

Navrhuje sa upraviť ustanovenie o delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy v nadväznosti na navrhované zmeny v Zákonníku práce.

**K čl. VIII**

Navrhuje sa dátum nadobudnutia účinnosti tohto zákona 1. januára 2013.

Bratislava 24. augusta 2012

**Robert Fico v. r.**

predseda vlády

Slovenskej republiky

**Ján Richter v. r.**

minister práce, sociálnych vecí a rodiny

Slovenskej republiky