

## Pozmeňujúci návrh

.....  
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 186)

---

1. V čl. I sa vypúšťajú body 17 a 18. Nasledujúce body sa primerane prečísľujú.

Navrhuje sa ponechať možnosť predlžovania zmlúv na dobu neurčitú podľa doterajšej právnej úpravy.

2. V čl. I 43. bod znie:

„43. § 76 vrátane nadpisu znie:

„§ 76

Odstupné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ zamestnávajúci viac ako 25 zamestnancov skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného u zamestnávateľa zamestnávajúceho viac ako 25 zamestnancov pomeru dohodou 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(5) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

(6) 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 pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim 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.

(7) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(8) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(9) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(10) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 6.“

### 3. V čl. I sa vypúšťajú body 44. a 45. Nasledujúce body sa primerane prečislujú.

Navrhovanými bodmi 2 a 3 sa zmierňuje dosah úpravy súbehu výpovednej lehoty a odstupného a ukladajú túto povinnosť iba zamestnávateľom s viac ako 25 zamestnancami, pretože malí a strední podnikatelia často nie sú schopní zvládnuť finančnú záťaž výplaty odstupného a zároveň výpovednej doby v zamestnaní.

4. V čl. I sa vypúšťa bod 66. Nasledujúce body sa primerane prečísľujú.

Navrhuje sa ponechať možnosť dohodnúť si v kolektívnej zmluve možnosť nariadiť prácu nadčas podľa doterajšej úpravy.

5. V čl. I sa vypúšťa bod 97. Nasledujúce body sa primerane prečísľujú.

Navrhuje sa ponechať povinnosť preukazovať reprezentatívnosť zastúpenia odborovej organizácie, v opačnom prípade by mohol byť tento inštitút ľahko zneužívaný.

1. IVAN HROBAC
2. LUDO KAVIČ
3. MIKULÁŠ DEURINDA
4. Peter OSUŠKÝ
5. Juraj Droba
6. ANDRÉJ HRNČIAR
7. IVAN ŠTĚPANA
8. ALOJZ PRÍDAC
9. Rudolf ČAMEL
10. Pavol Hrnčiar
11. Pavol FRETOS
12. MILOSAV ŽEBLAK
13. PAUL ABRHAIL
14. Martin Frone
15. Jozef Miklošovič
16. Ľuboš Solymos

A column of handwritten signatures in blue ink, corresponding to the names listed on the left. The signatures are written on a set of horizontal dotted lines. The names and their corresponding signatures are: Ivan Hrobac, Ludovik Kavick, Mikuláš Deurinda, Peter Osušský, Juraj Droba, Andrej Hrnčiar, Ivan Štěpána, Alojz Prídac, Rudolf Čamel, Pavol Hrnčiar, Pavol Fretos, Miloslav Žebľak, Paul Abrhail, Martin Frone, Jozef Miklošovič, and Ľuboš Solymos.