**Dôvodová správa**

### A) Všeobecná časť

# V novele zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa navrhuje, aby po nadobudnutí nároku zamestnanca alebo štátneho zamestnanca na starobný dôchodok mal zamestnávateľ alebo služobný úrad možnosť slobodne sa rozhodnúť, či so svojím zamestnancom alebo štátnym zamestnancom rozviaže pracovný pomer štandardným spôsobom, alebo ho ponechá naďalej v pracovnom pomere.

# Ukončenie pracovného pomeru v zmysle navrhovanej zmeny nemôže nastať po dosiahnutí dôchodkového veku, ale až po vzniku nároku na starobný dôchodok, teda po splnení podmienky odpracovania minimálneho počtu rokov dôchodkového poistenia a po splnení všetkých ďalších kritérií potrebných k tomu, aby príslušnej osobe bola poskytnutá plná penzia.

Navrhované ustanovenie nezakladá oznamovaciu povinnosť zamestnanca alebo Sociálnej poisťovne upovedomiť zamestnávateľa alebo služobný úrad o termíne nadobudnutia nároku na starobný dôchodok. O poskytnutí tejto informácie slobodne rozhoduje zamestnanec.

Stanovenie tzv. „Vekového cenzu“ ako prejavu nerovnakého zaobchádzania - nie je v zmysle

platných právnych predpisov EU a SR v oblasti rovnosti príležitostí zakázané.

Stanovenie vekového cenzu bolo v minulosti predmetom viacerých sporov pred Európskym súdnym dvorom. Rámcová smernica 2000/78/ES a jej článok 6 (1) umožňuje rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku, ak sú v kontexte vnútroštátnej právnej úpravy (1) objektívne a primerane odôvodnené (2) oprávneným cieľom (3), vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy (3), a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné (4).

Samotná rámcová smernica vo svojej preambule v bode 25 uvádza, že „*zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou napĺňania cieľov stanovených v usmerneniach pre oblasť zamestnanosti a pri podpore diverzifikácie pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať*.“

Antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z. v § 38 ods. 3 ustanovuje, že „*rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis“*. Rovnako podľa § 8 ods. 3 písm. b) zákona „*diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení ....* ***osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane*** *odmeňovania a* ***prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie*** ...“, čo je tento prípad.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne v roku 2012 pracovalo 59 001 starobných dôchodcov, ktorí boli zamestnaní a zároveň poberali starobný dôchodok. Je možné predpokladať, že celkový počet zamestnaných starobných dôchodcov je oveľa vyšší, pretože v štatistike SP nie sú zahrnutí dôchodcovia - zamestnanci, ktorí o dôchodok ešte nepožiadali (ich počet SP neeviduje). Táto skupina ľudí nie je existenčne odkázaná na ďalší príjem zo zamestnania.

Podľa štatistických údajov v auguste 2013 bol počet nezamestnaných mladých ľudí cca 72 000, celkovo bolo nezamestnaných cca 370 000. Tento počet sa oproti augustu 2012 zvýšil o viac ako 13 000 osôb.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, so zákonmi ako aj s medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Navrhovaná zmena je aj v súlade s najnovšou judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie, najmä rozhodnutím v právnej veci 341/08 (Peterson) zo dňa 12. januára 2010. **Rozhodnutie Súdneho dvora v tejto veci pripúšťa skončenie zamestnaneckého pomeru na základe dovŕšenia dôchodkového veku** a je precedensom, ktorý sa vzťahuje na všetky krajiny EÚ.

Vplyv na rozpočet verejnej správy a podnikateľské prostredie je uvedený v doložke vybraných vplyvov.

Návrh zákona má sociálne vplyvy na hospodárenie obyvateľstva, zamestnanosť rovnosť príležitostí. Návrh zákona bude mať neutrálny vplyv na sociálnu exklúziu.

 Návrh zákona nemá vplyvy na informatizáciu spoločnosti a životné prostredie.

**B) Osobitná časť**

### K Čl. I

**K bodu 1:**

Do zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce sa do § 63 dopĺňa ustanovenie o možnosti výpovede zamestnancovi z dôvodu získania nároku na starobný dôchodok

**K bodu 2:**

Legislatívno-technická úprava súvisiaca s bodom 1.

### K Čl. II

**K bodu 1:**

Do zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe sa do § 47 dopĺňa ustanovenie o možnosti výpovede štátnemu zamestnancovi z dôvodu získania nároku na starobný dôchodok

**K bodu 2:**

Legislatívno-technická úprava súvisiaca s bodom 1.

### K Čl. II

Účinnosť zákona sa navrhuje od 1. februára 2014.