**Dôvodová správa**

**A. Všeobecná časť**

Predložený návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov má za cieľ zavedenie transparentnosti a znižovanie miery korupcie pri obsadzovaní voľných pracovných miest vo verejnej správe. V poslednom období rezonuje čoraz častejšie na území Slovenskej republiky otázka korupcie pri obsadzovaní voľných pracovných miest a to v spojitosti so zneužívaním verejnej moci obsadzovaním pracovných miest rodinnými príslušníkmi a známymi.

Jedným z dôležitých protikorupčných nástrojov je zabezpečenie transparentnosti výberových konaní na voľné pracovné miesto, zadefinovanie rovnakých možností prístupu ku informáciám o voľnom pracovnom mieste pre širokú verejnosť, stanovenie jednoznačného procesu výberového konania pre uchádzačov, zamedzenie konfliktu záujmov členov výberovej komisie, zhodnotenie výberového konania, jeho zdokumentovanie a zverejňovanie výsledkov a procesu výberového konania nielen pre uchádzačov o pracovné miesto, ale aj pre verejnosť.

Návrh zákona rozširuje povinnosť zverejňovania voľných pracovných miest ako aj realizovania výberových konaní u zamestnávateľov, ktorými sú štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických a právnických osôb v oblasti verejnej správy ako aj u zamestnávateľov, ktorými sú právnické osoby zriadené zákonom a právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom.

Zverejňovanie pracovných miest bude povinné v prípade vytvorenia resp. uvoľnenia pracovného miesta vo verejnej správe. Výnimku z povinnosti zverejňovania voľných pracovných miest ako aj realizovania výberových konaní tvoria pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, pracovné miesta vytvorené v rámci aktívnych opatrení trhu práce a chráneného pracoviska. Rovnako nebudú zverejňované pracovné miesta, ktoré zamestnávateľ obsadí iným zamestnancom a dočasné zastupovanie zamestnancov.

Predložený návrh spresňuje proces výberových konaní, kreovanie výberových komisií a zákaz členstva vo výberovej komisii osobe blízkej uchádzačovi o pracovné miesto. Výberová komisia je povinná zhodnotiť výsledok výberového konania a vyhotoviť zápisnicu, z ktorej bude zrejmý celý proces výberového konania od jeho vyhlásenia až po celkové vyhodnotenie a určenie poradia uchádzačov.

Po ukončení výberového konania a upovedomenia uchádzačov o pracovné miesto je zavedená povinnosť zverejnenia časti zápisnice o výberovom konaní na webovom sídle zamestnávateľa a v prípade, ak zamestnávateľ webové sídlo nemá, zverejnenie zápisnice na mieste verejnosti prístupnom.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, zákonmi a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ako aj s medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, a s právom Európskej únie.

Finančný, sociálny, environmentálny vplyv a vplyv na podnikateľské prostredie a informatizáciu spoločnosti sú uvedené v doložke vybraných vplyvov.

**B. Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

Doplnenie negatívnej pôsobnosti zákona na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti na pracovných miestach vytvorených v rámci aktívnych opatrení trhu práce a vykonávajú pracovné činnosti na chránenom pracovisku v súlade so zákonom o službách v zamestnanosti, nakoľko sa jedná o osobitnú kategóriu uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úrade práce, s s nutnosťou spĺňať podmienky stanovené osobitnými právnymi predpismi.

**K bodu 2**

Doplnenie legálnej definície výberového konania priamo do ustanovenia §2 zákona – vymedzenie niektorých pojmov. Výberovým konaním sa rozumie konanie, ktorým sa overujú schopnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať. Súčasne sa stanovuje zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch a zákaz diskriminácie. Pôvodný zákon legálnu definíciu výberového konania obsahoval v ustanovení o výberovom konaní na miesto vedúceho zamestnanca, pričom súčasná úprava v navrhovanom §5 zákona stanovuje konkrétne povinnosti zamestnávateľov pri vyhlasovaní výberových konaní.

**K bodu 3**

Dôvodom navrhovaného ustanovenia zákona je skutočnosť, že najtransparentnejší spôsob obsadzovania zamestnaneckých miest je výberové konanie.

Rozšírenie povinnosti realizovania výberového konania na zamestnanecké miesta u zamestnávateľov, ktorými sú štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje povinnosť rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy ako aj u zamestnávateľov, ktorými sú právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom.

Výnimkou z povinnosti obsadzovania voľných pracovných miest výberovým konaním sú pracovné miesta, ktoré sa obsadzujú voľbou alebo vymenovaním v zmysle osobitných právnych predpisov, obsadzovanie voľných pracovných miest zamestnancom, ktorý má so zamestnávateľom pracovnoprávny vzťah, ak spĺňa kvalifikačné predpoklady a dočasné zastupovanie zamestnancov. Cieľom negatívneho vymedzenia povinného výberového konania je ponechanie zamestnávateľovi manažérskych nástrojov pri kariérnom raste zamestnancov v rámci organizácie. V prípade obsadenia voľného pracovného miesta zamestnancom v rámci organizácie vznikne v konečnom prípade nutnosť obsadenia uvoľneného miesta (ktoré vznikne presunom zamestnanca) a to výberovým konaním. Ak zamestnávateľ obsadzuje pracovné miesto vedúceho zamestnanca, je možné obsadiť toto pracovné miesto bez výberového konania len zamestnancom, ktorý má u zamestnávateľa podľa pracovnej zmluvy postavenie vedúceho zamestnanca. V opačnom prípade je zamestnávateľ povinný vypísať výberové konanie.

Návrh upravuje náležitosti oznámenia o výberovom konaní ako aj jeho zverejňovanie. Predkladaný návrh rozlišuje medzi výberovým konaním vedúceho zamestnanca a zamestnanca, pričom stanovuje rozličné lehoty vyhlásenia výberového konania, spôsob zverejňovania výberového konania ako aj náležitosti oznámenia výberového konania vzhľadom na mieru zodpovednosti pri pozíciách vedúceho zamestnanca a zamestnancov u zamestnávateľa. Výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca je zamestnávateľ povinný uverejniť na svojej webovej stránke ako aj v tlači alebo iných prostriedkoch masovej komunikácie a to najmenej 3 týždne pred jeho začatím. Výberové konanie na miesto zamestnanca sa vyhlasuje zamestnávateľ na svojej webovej stránke najmenej 5 pracovných dní. V prípade, ak zamestnávateľ nemá webovú stránku, zverejní informáciu v tlači alebo iných všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie.

Navrhovaná je nová povinnosť týkajúca sa webovej stránky – povinne zverejňovať oznámenie o výberovom konaní počas celej doby určenej na podanie žiadosti o účasť na výberovom konaní. Povinnosť zverejňovať oznámenie na webovej stránke zamestnávateľa má zaviesť rovnaké pravidlá pre zamestnávateľov vo verejnej správy, pričom osoby hľadajúce si zamestnanie budú mať vedomosť, že v prípade záujmu o zamestnanie vo verejnej správe si môžu pravidelne sledovať webové sídla zamestnávateľov. Povinnosťou mať oznam zverejnený počas celej doby určenej na podanie žiadosti budú eliminované možnosti zamestnávateľa zverejniť oznam na nástenke zamestnávateľa počas 24 hodín, aby sa o voľnom pracovnom mieste dozvedelo čo najmenej osôb. V rámci zverejňovania oznámenia o voľnom pracovnom mieste vzniká zamestnávateľovi nová povinnosť zaslať jedno oznámenie na Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode je sídlo zamestnávateľa.

Návrh definuje obsah oznámenia o vyhlásení výberového konania, pričom sa proti pôvodnému zákonu stanovuje aj vyhlásenie dátumu, miesta a hodiny uskutočnenia výberového konania, ak sú tieto skutočnosti v čase vyhlásenia výberového konania známe. V prípade, ak tieto náležitosti oznámenie obsahuje, zjednodušuje sa postup upovedomenia uchádzača o zamestnanie, ktorý splní predpoklady stanovené zákonom a jeho pozvanie na výberové konanie. V prípade, ak oznámenie dátum, miesto a čas výberového konania nestanovuje, je nutné uchádzača pozvať písomne, v opačnom prípade stačí telefonické resp. e-mailové pozvanie.

**K bodu 4**

Navrhované nové paragrafové znenie stanovuje proces výberového konania od kreovania výberovej komisie až po ukončenie výberového konania. Výberovú komisiu zriaďuje zamestnávateľ, pričom komisia má minimálne troch členov. Minimálne jedného člena určí zástupca zamestnancov. Stanovuje sa zákaz byť členom výberovej komisie osobe, ktorá je blízkou osobou uchádzačovi o zamestnanie. Členom výberovej komisie nebude môcť byť príbuzný v priamom rade, súrodenec, manžel ani iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom, ak by ujmu, ktorú by utrpela jedna z nich, druhá pociťovala ako vlastnú ujmu. O skutočnosti, či člen komisie nie je osobou blízkou, predkladá písomné čestné vyhlásenie.

Výberové konanie je možné realizovať jednou z 3 foriem – písomne, ústne a kombinovane – písomnou a ústnou časťou súčasne. Počas výberového konania je možné overovať jazykové schopnosti uchádzača ako aj realizovať psychodiagnostiku vybraných zručností.

Stanovuje sa povinnosť vyhotoviť zápisnicu o výberovom konaní, ktorá bude obsahovať podstatné náležitosti celého priebehu výberového konania. Zo zápisnice o výberovom konaní bude zrejmé, kedy výberové konanie prebehlo, kedy a kde bolo zamestnávateľom vyhlásené, ktoré pracovné miesto bolo výberovým konaním obsadzované, zoznam uchádzačov o voľné pracovné miesto, ktorí sa výberového konania zúčastnili, ako aj uchádzačov, ktorí nesplnili podmienky účasti na výberovom konaní, obsah a vyhodnotenie jednotlivých častí výberového konania, celkové zhodnotenie výsledkov výberového konania a poradie uchádzačov po vyhodnotení výsledkov. Zápisnica musí byť podpísaná členmi výberovej komisie. Prílohu zápisnice tvorí stanovenie minimálnych požiadaviek pre jednotlivé časti výberového konania – v prípade, ak sa skladá výberové konanie z písomnej a ústnej časti, uchádzač najprv absolvuje písomný test, ktorý overí jeho odborné predpoklady na výkon obsadzovaného pracovného miesta a v prípade, ak splní minimálne požiadavky stanovené pre túto časť, zúčastní sa osobného pohovoru. V rámci zdokumentovania procesu výberového konania je nevyhnutné, aby stanovenie minimálnych podmienok bolo súčasťou zápisnice.

Ak výberová komisia na základe výberového konania nevyberie uchádzača na obsadzované miesto, nakoľko žiaden uchádzač nevyhovel stanoveným podmienkam, zamestnávateľ vyhlási nové výberové konanie.

**K bodu 5**

Dôležitou navrhovanou zmenou je informačná povinnosť zo strany zamestnávateľa a to jednak vo vzťahu ku uchádzačovi o zamestnanie ako aj vo vzťahu ku verejnosti. Uchádzačom o zamestnanie výberová komisia písomne oznámi výsledok výberového konania najneskôr do piatich pracovných dní od jeho skončenia.

Zamestnávateľ do 15 dní od uskutočnenia výberového konania zverejní najmenej na dobu 3 mesiacov výpis zo zápisnice z výberového konania. Údaje pre verejnosť obsahujú dátum, čas a miesto uskutočnenia výberového konania, dátum a miesto zverejnenia informácie o vyhlásení výberového konania, informáciu o obsadzovanom pracovnom mieste, počet uchádzačov o voľné pracovné miesto, formu výberového konania, zloženie výberovej komisie, zhodnotenie výberového konania a oznámenie o úspešnom uchádzačovi výberového konania, ktorý sa umiestnil na prvom mieste.

**K čl. II**

Účinnosť zákona  sa navrhuje od 1. apríla 2014.