

NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

IV. volebné obdobie

Návrh

Zákon

z 2014,
ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. o Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 251/2012 Z.z., zákona č. 252/2012 Z.z., zákona č. 345/2012 Z.z., a zákona č. 361/2012 Z.z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 48 odsek 2 znie:

„(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.“.

2. V § 48 odsek 4 znie:

„(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobovo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.“.

3. V § 48 odsek 6 znie:

„(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.“.

4. V § 97 odsek 10 znie:

„(10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku, ak súhlasil s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1.“.

5. V § 97 sa vkladá nový odsek 12, ktorý znie:

„(12) V kolektívnej zmluve možno odchyľne od odseku 7 dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín. V kolektívnej zmluve možno odchyľne od odseku 10 dohodnúť maximálny rozsah práce nadčas, ktorý zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas; priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.“.

Doterajší odsek 12 sa označuje ako odsek 13.

6. V § 229 odsek 7 znie:

„(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrolnú činnosť podľa § 149 a na informácie a zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť.“.

7. § 230 znie:

„§ 230

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať

zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne.

(4) Zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.“.

8. V § 231 sa vkladajú nové odseky 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) V kolektívnej zmluve je možné dohodnúť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania odchyľne ako podľa odseku 1 na základe a v rozsahu podľa § 45 ods. 5 a 6, § 62 ods. 9, § 63 ods. 3, § 97 ods. 12 a § 141a ods. 1.

(3) Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, ktoré sa dohodli na základe § 45 ods. 5 a § 62 ods. 9, zaväzujú zamestnanca len v prípade, ak sa dohodli v pracovnej zmluve.“

Doterajšie odseky 2 až 5 sa označujú ako odseky 4 až 7.

9. Za § 233 sa vkladá nový § 233a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 233a

Dohoda so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom

(1) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník môže uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve.

(2) Dohodu podľa odseku 1 možno uzatvoriť, len ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

(3) Nároky, ktoré by vznikli z dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v dohode so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.“.

10.V § 234 ods. 4 sa za slovom „zúčastní“ vypúšťa slovo „najmenej“.

11.V § 235 ods. 1 písm. c) sa vypúšťajú tieto slová: „ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,“.

12.V § 239 uvádzacia veta znie:

„Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy alebo z dohody podľa § 233a; na tento účel sú oprávnení najmä“.

13.V § 239 písm. a) sa slová „ods. 3“ nahrádzajú slovami „ods. 4“.

14.V § 240 odsek 3 znie:

„(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.“.

15.V § 240 sa zrušuje odsek 4

Doterajšie odseky 5 až 11 sa označujú ako odseky 4 až 10.

16.V § 240 ods. 10 sa slová „odseku 9“ nahrádzajú slovami „odseku 8“.

17.V § 240 ods. 11 sa slová „5 až 10“ nahrádzajú slovami „4 až 9“.

Čl. II.

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. september 2014.