**D ô v o d o v á s p r á v a**

**Všeobecná časť**

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov predkladá na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky.

**Cieľom predloženého návrhu je zjednodušenie pravidiel pri výpočte nároku na dovolenku v prípade, že pracovný pomer netrval celý rok, resp. ak zamestnanec nevykonával prácu počas celého roka. Za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru má mať zamestnanec nárok na jednu dvanástinu dovolenky za kalendárny rok. Za každých 21 neodpracovaných zmien v kalendárnom roku môže zamestnávateľ krátiť dovolenku o jednu dvanástinu.**

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

Návrh zákona nebude mať vplyv na verejné financie, podnikateľské prostredie, nebude mať sociálny vplyv ani vplyv na životné prostredie a informatizáciu spoločnosti.

**B.**                **Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

**K § 99a**

**Dovolenka**

V § 99a sú zhrnuté rôzne nároky zamestnanca - dovolenka za kalendárny rok, pomerná časť dovolenky a dodatková dovolenka.

**K § 99b**

**Dovolenka za kalendárny rok**

Navrhuje sa právna úprava dovolenky za kalendárny rok ako základný typ dovolenky. Na tento typ dovolenky má zamestnanec nárok, ak pracovný pomer trval nepretržite počas celého kalendárneho roka a zamestnanec vykonával prácu aspoň 21 dní v kalendárnom roku. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

**K § 99c**

**Pomerná časť dovolenky**

Navrhuje sa právna úprava pomernej časti dovolenky Nárok na tento typ dovolenky vzniká zamestnancovi vtedy, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka a zamestnanec vykonával prácu aspoň 21 dní v kalendárnom roku. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok. Pomerná časť dovolenky sa zaokrúhľuje na celé dni nahor.

**K § 99d**

**Základná výmera dovolenky**

**a k § 99e**

V § 99d sa upravuje základná výmera dovolenky v trvaní štyroch týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov. Dovolenka zamestnancov v školstve je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka platí zásada, že mu patrí toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere (§ 99e).

**K § 99f**

**Dovolenka pri pružnom pracovnom čase**

V § 99f je upravená dovolenka s pružným pracovným časom. Za deň dovolenky sa v takomto prípade považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

**K Dodatkovej dovenke**

**§ 99g a 99h**

V § 99g je upravená tzv. dodatková dovolenka. Na tento typ dovolenky vzniká nárok zamestnancovi, ktorý vykonáva zdraviu škodlivé, namáhavé a obzvlášť náročné práce; dĺžka dodatkovej dovolenky je jeden týždeň. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Druhy takýto prác sú vymenované v odsekoch 1 a 3. Odsek 3 splnomocňujúce ustanovenie pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, aby po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky vydalo vykonávací predpis. V súvislosti s dodatkovou dovolenkou sa tiež ustanovuje, že za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

**K § 99i**

**Krátenie dovolenky**

V § 99i je upravené krátenie dovolenky. Dovolenka sa kráti za každých 21 zameškaných zmien o jednu dvanástinu. Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Dovolenka sa nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Dodatkovú dovolenku možno krátiť iba v prípade neospravedlnených zameškaných zmien.

**K Spoločným ustanoveniam o dovolenke**

**§ 99j až 99l**

V § 99j až 99m sú obsiahnuté viaceré pravidlá týkajúce sa dĺžky dovolenky, hromadného čerpania dovolenky, a niektoré ďalšie súvisiace ustanovenia. Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní (99j). V § 99k sa ustanovuje, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ môže určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov; toto hromadné čerpanie nesmie byť určené na viac ako dva týždne. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred, pričom toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca. V prípade, že zamestnávateľ odvolá zamestnanca z dovolenky, je povinný mu nahradiť náklady, ktoré mu vznikli. Dôležitou zásadou je, že zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.

**K § 99m**

V § 99m sú upravené ďalšie aspekty dovolenky, v odseku 1 je riešená situácia, kedy zamestnanec nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak je predpoklad, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka. V odseku 2 je riešená situácia, ak zamestnávateľ neurčil čerpanie dovolenky; v takomto prípade je potrebné poskytnúť dovolenku tak, aby sa skončila do konca nasledujúceho kalendárneho roka; ak však do konca júna tohto kalendárneho roka nedôjde k určeniu čerpania dovolenky, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Odsek 3 upravuje situáciu, kedy si zamestnankyňa, resp. zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku z dôvodu čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky; v takomto prípade sa dovolenka poskytne po skončení tejto materskej alebo rodičovskej dovolenky, alebo jej (mu) poskytne náhradu mzdy v sume priemerného zárobku. Rovnakým spôsobom je riešená situácia, že dovolenku nemožno poskytnúť v prípade práceneschopnosti (ods. 4) alebo výkon verejnej alebo odborovej funkcie (ods. 5).

**K § 99n**

V § 99n je riešené prerušenie dovolenky; ustanovuje sa, že dovolenka sa ex lege prerušuje nástupom na službu v ozbrojených silách, začiatkom práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny, ako aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

**K § 99o**

Navrhovaný § 99o obsahuje riešenie nároku na dovolenku v prípade, ak ide o tzv. prideleného zamestnanca, napr. prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania. Podľa tohto ustanovenia, ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.

**K § 99p**

Ustanovuje sa, že za vyčerpanú dovolenku, ako aj za časť dovolenky, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ďalej sa ustanovuje, že za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

**K § 99r**

Ustanovuje sa, že zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol. Dôvodom takejto úpravy je potreba stanoviť povinnosť zamestnanca vrátiť neoprávnený majetkový prospech.

**K bodu 2**

Navrhuje sa vypustiť ustanovenia § 100 až 117.

**K čl. II**

Účinnosť predkladanej novely sa navrhuje od 1. januára 2017.