## ÚSTAVNOPRÁVNY VÝBOR

**NÁRODNEJ RADY SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

 62. schôdza

 Číslo: CRD-2207/2017

330

**U z n e s e n i e**

**Ústavnoprávneho výboru Národnej rady Slovenskej republiky**

**z 23. januára 2018**

k návrhu poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Jána PODMANICKÉHO, Martina GLVÁČA a Ľubomíra PETRÁKA na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony (tlač 780)

 **Ústavnoprávny výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

 **A. s ú h l a s í**

    s návrhom poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Jána PODMANICKÉHO, Martina GLVÁČA a Ľubomíra PETRÁKA na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony (tlač 780);

 **B. o d p o r ú č a**

Národnej rade Slovenskej republiky

 návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Jána PODMANICKÉHO, Martina GLVÁČA a Ľubomíra PETRÁKA na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony (tlač 780) **schváliť** so zmenami a doplnkami uvedenými v prílohe tohto uznesenia;

**C. p o v e r u j e**

 predsedu výboru

 predložiť stanovisko výboru k uvedenému návrhu zákona predsedovi gestorského Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci.

 Róbert Madej

 predseda výboru

overovatelia výboru:

Ondrej Dostál

Peter Kresák

## P r í l o h a

**k uzneseniu Ústavnoprávneho**

**výboru Národnej rady SR č. 330**

**z 23. januára 2018**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

## Pozmeňujúce a doplňujúce návrhy

**k návrhu poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Jána PODMANICKÉHO, Martina GLVÁČA a Ľubomíra PETRÁKA na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony (tlač 780)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

V čl. I sa za bod 5 vkladá nový bod 6, ktorý znie:

„6. V § 95 sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.“.“.

Nasledujúce body sa primerane prečíslujú.

V súvislosti so spresnením začiatku soboty a nedele na pracoviskách s nočnými zmenami sa navrhuje obdobná úprava aj v prípade dňa pracovného pokoja.

V čl. I bode 11 sa slovo „štyroch“ nahrádza slovom „troch“.

Navrhuje sa ponechať súčasnú lehotu na čerpanie náhradného voľna za prácu vo sviatok so spresnením, že táto lehota začína plynúť od začiatku mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná.

V čl. I bode 12 v § 122a ods. 1 sa slová „najmenej 100 %“ nahrádzajú slovami „najmenej v sume 50 %“.

Z dôvodu zmiernenia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu. Sobota je v spoločnosti vnímaná ako „neštandardný“ pracovný deň, ktorý slúži zamestnancom na trávenie času s rodinami a napomáha tak zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života. Na druhej strane zamestnávateľ nie je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby na sobotu pripadol deň nepretržitého odpočinku v týždni (môže to byť aj pondelok). Naproti tomu, ak to povaha práce a podmienky prevádzky umožňujú je nedeľa vždy považovaná za deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Z týchto dôvodov sa navrhuje v porovnaní s pôvodným návrhom rozdielna úprava mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, resp. aby sa práca vykonávala v nedeľu, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I bode 12 v § 122a sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

kolektívnej zmluve,

pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.“.

Doterajšie odseky 2 a 3 sa primerane prečíslujú.

Z dôvodu zmiernenia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu. Sobota je v spoločnosti vnímaná ako „neštandardný“ pracovný deň, ktorý slúži zamestnancom na trávenie času s rodinami a napomáha tak zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života. Na druhej strane zamestnávateľ nie je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby na sobotu pripadol deň nepretržitého odpočinku v týždni (môže to byť aj pondelok). Naproti tomu, ak to povaha práce a podmienky prevádzky umožňujú je nedeľa vždy považovaná za deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Z týchto dôvodov sa navrhuje v porovnaní s pôvodným návrhom rozdielna úprava mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, resp. aby sa práca vykonávala v nedeľu, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I bode 12 v doterajšom § 122a ods. 2 a 3 sa slová „odseku 1“ nahrádzajú slovami „odsekov 1 a 2“.

Z dôvodu zmiernenia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu. Sobota je v spoločnosti vnímaná ako „neštandardný“ pracovný deň, ktorý slúži zamestnancom na trávenie času s rodinami a napomáha tak zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života. Na druhej strane zamestnávateľ nie je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby na sobotu pripadol deň nepretržitého odpočinku v týždni (môže to byť aj pondelok). Naproti tomu, ak to povaha práce a podmienky prevádzky umožňujú je nedeľa vždy považovaná za deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Z týchto dôvodov sa navrhuje v porovnaní s pôvodným návrhom rozdielna úprava mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, resp. aby sa práca vykonávala v nedeľu, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I bode 12 v § 122b ods. 1 sa za slovo „najmenej“ vkladajú slová „v sume“.

Z dôvodu zmiernenia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu. Sobota je v spoločnosti vnímaná ako „neštandardný“ pracovný deň, ktorý slúži zamestnancom na trávenie času s rodinami a napomáha tak zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života. Na druhej strane zamestnávateľ nie je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby na sobotu pripadol deň nepretržitého odpočinku v týždni (môže to byť aj pondelok). Naproti tomu, ak to povaha práce a podmienky prevádzky umožňujú je nedeľa vždy považovaná za deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Z týchto dôvodov sa navrhuje v porovnaní s pôvodným návrhom rozdielna úprava mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, resp. aby sa práca vykonávala v nedeľu, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I bode 12 v § 122b sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

kolektívnej zmluve,

pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.“.

Doterajšie odseky 2 a 3 sa primerane prečíslujú.

Z dôvodu zmiernenia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu. Sobota je v spoločnosti vnímaná ako „neštandardný“ pracovný deň, ktorý slúži zamestnancom na trávenie času s rodinami a napomáha tak zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života. Na druhej strane zamestnávateľ nie je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby na sobotu pripadol deň nepretržitého odpočinku v týždni (môže to byť aj pondelok). Naproti tomu, ak to povaha práce a podmienky prevádzky umožňujú je nedeľa vždy považovaná za deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Z týchto dôvodov sa navrhuje v porovnaní s pôvodným návrhom rozdielna úprava mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, resp. aby sa práca vykonávala v nedeľu, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I bode 12 v doterajšom § 122b ods. 2 a 3 sa slová „odseku 1“ nahrádzajú slovami „odsekov 1 a 2“.

Z dôvodu zmiernenia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu. Sobota je v spoločnosti vnímaná ako „neštandardný“ pracovný deň, ktorý slúži zamestnancom na trávenie času s rodinami a napomáha tak zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života. Na druhej strane zamestnávateľ nie je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby na sobotu pripadol deň nepretržitého odpočinku v týždni (môže to byť aj pondelok). Naproti tomu, ak to povaha práce a podmienky prevádzky umožňujú je nedeľa vždy považovaná za deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Z týchto dôvodov sa navrhuje v porovnaní s pôvodným návrhom rozdielna úprava mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, resp. aby sa práca vykonávala v nedeľu, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I bod 13 znie:

„13. V § 123 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“.“.

Z dôvodu zníženia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu.

Zároveň z dôvodu zvýšenej záťaže nočnej práce na zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce sa navrhuje vyššia suma mzdového zvýhodnenia pre zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činností, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala noci, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I sa za bod 13 vkladá nový bod 14, ktorý znie:

„14. V § 123 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

kolektívnej zmluve,

pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.“.

Doterajší odsek 2 sa označuje ako odsek 3.“.“.

Nasledujúce body sa primerane prečíslujú.

Z dôvodu zníženia vplyvov na podnikateľské prostredie sa navrhuje upraviť pôvodne navrhované percento mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu.

Zároveň z dôvodu zvýšenej záťaže nočnej práce na zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce sa navrhuje vyššia suma mzdového zvýhodnenia pre zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činností, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

V záujme zníženia možných vplyvov na zamestnávateľov sa pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala noci, zavádza možnosť v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje sa jeho minimálna výška. Ustanovuje sa, že v pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

V čl. I bode 19 sa slová „§ 122a ods. 1 a 2, § 122b ods. 1 a 2, § 123 ods. 1“ nahrádzajú slovami „§ 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2“ a za slovo „zvýšená“ sa vkladá slovo „najmenej“.

Legislatívno-technická úprava vo väzbe na zmeny navrhované v § 122a, § 122b a § 123.

Súčasne sa navrhovanou úpravou umožňuje dohodnúť nároky zamestnanca pracujúceho na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo iné plnenia v jeho prospech priaznivejšie, ako sú ustanovené nároky a plnenia vyplývajúce zo Zákonníka práce.

V čl. I sa za bod 20 dopĺňa nový bod 21, ktorý znie:

„21. Za § 252l sa vkladá § 252m, ktorý vrátane nadpisu znie:

„**§ 252m**

**Prechodné ustanovenie účinné od 1. mája 2018**

Od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 je suma mzdového zvýhodnenia za každú hodinu

práce v sobotu podľa

§ 122a ods. 1 najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

§ 122a ods. 2 najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

práce v nedeľu podľa

§ 122b ods. 1 najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

§ 122b ods. 2 najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

nočnej práce podľa

§ 123 ods. 1 najmenej 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

§ 123 ods. 2 najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“.“.

Z dôvodu zmiernenia dopadov na podnikateľské prostredie súvisiacich so zvýšením mzdových nákladov z dôvodu zavedenia mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu a zvýšenia mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a vo väzbe na ďalšie vykonané komparácie s právnymi úpravami iných štátov sa navrhuje postupné zavedenie predmetných mzdových zvýhodnení, a to v prvej fáze k 1.5.2018 a v druhej fáze k 1.5.2019.

Navrhuje sa, aby v čase od 1.5.2018 do 30.4.2019 platili mzdové zvýhodnenia, ktoré zamestnancovi patria podľa § 122a, § 122b a § 123 najmenej v sume ustanovenej podľa prechodného ustanovenia.