

**Pozmeňujúci a doplňujúci návrh poslanca Národnej rady Slovenskej republiky JOZEFA MIHÁČA
Miroslava BEBLAVÉHO k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.
553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom
záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým
sa menia a doplňajú niektoré zákony
(parlamentná tlač 1074)**

K Čl. I

1. V čl. I sa za 33. bod vkladajú nové body 34 a 35, ktoré znejú:

„34. Za § 28 sa vkladajú § 28a a 28b, ktoré znejú:

„§ 28a

(1) Ak je platová tarifa uvedená v základnej stupnici platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nižšia ako suma minimálnej mzdy, za platnú sumu takejto platovej tarify sa považuje suma minimálnej mzdy.

(2) Platové tarify uvedené v základnej stupnici platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nemožno ustanoviť menej priaznivo ako pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú činnosť obdobnej náročnosti, pri odmeňovaní ktorých sa postupuje podľa § 120 Zákonníka práce. Ak platová tarifa uvedená v základnej stupnici platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nie je v súlade s prvou vetou, zamestnávateľ primerane uplatní ustanovenia § 120 Zákonníka práce.

§ 28b

(1) Pri ustanovení zvýšených stupníc platových taríf zamestnancov podľa tohto zákona sa najnižšia platová trieda rovná najmenej sume minimálnej mzdy.

(2) Zvýšené stupnice platových taríf pre zamestnancov podľa tohto zákona nemožno ustanoviť menej priaznivo ako pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú činnosť obdobnej náročnosti, pri odmeňovaní ktorých sa postupuje podľa § 120 Zákonníka práce. Ak zvýšené stupnice platových taríf pre zamestnancov podľa tohto zákona nie sú v súlade s prvou vetou, zamestnávateľ primerane uplatní ustanovenia § 120 Zákonníka práce.“

35. V § 29 ods. 4 sa slová „§ 120 až 122“ nahrádzajú slovami „§ 121 a 122“.

Zostávajúce body sa primerane prečísľujú.

Body 34 a 35 nadobúdajú účinnosť 1. januára 2019, čo sa premietne do ustanovení o účinnosti.

K Čl. IV

2. V čl. IV sa za 15. bod vkladá nový 16. bod, ktorý znie:

„16. Za § 159 sa vkladajú § 159a a 159b, ktoré znejú:

„159a

(1) Ak je platová tarifa uvedená v prílohe č. 3 nižšia ako suma minimálnej mzdy, za platnú sumu takejto platovej tarify sa považuje suma minimálnej mzdy.

(2) Platové tarify uvedené v prílohe č. 3 nemožno ustanoviť menej priaznivo ako pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú činnosť obdobnej náročnosti, pri odmeňovaní ktorých sa postupuje podľa § 120 Zákonníka práce. Ak platová tarifa uvedená v prílohe č. 3 nie je v súlade s prvou vetou, služobný úrad primerane uplatní ustanovenia § 120 Zákonníka práce.

§ 159b

(1) Pri ustanovení zvýšených platových taríf štátnych zamestnancov podľa tohto zákona sa najnižšia platová trieda rovná najmenej sume minimálnej mzdy.

(2) Zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov podľa tohto zákona nemožno ustanoviť menej priaznivo ako pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú činnosť obdobnej náročnosti, pri odmeňovaní ktorých sa postupuje podľa § 120 Zákonníka práce. Ak zvýšené platové tarify pre štátnych zamestnancov podľa tohto zákona nie sú v súlade s prvou vetou, služobný úrad primerane uplatní ustanovenia § 120 Zákonníka práce.“

Zostávajúce body sa primerane prečísľujú.

Tento bod nadobúda účinnosť 1. januára 2019, čo sa premietne do ustanovení o účinnosti.

3. V čl. IV sa za 16. bod vkladá nový 17. bod, ktorý znie:

„17. V § 171 sa za slová „§ 117,“ vkladajú slová „§ 120,“.

Zostávajúce body sa primerane prečísľujú.

Tento bod nadobúda účinnosť 1. januára 2019, čo sa premietne do ustanovení o účinnosti.

4. V čl. IV 17. bod znie:

„17. Príloha č. 3 vrátane nadpisu znie:

„Príloha č. 3
k zákonu č. 55/2017 Z. z.

PLATOVÉ TARIFY ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV (v eurách mesačne)

Platová trieda	Platová tarifa
1.	520,00
2.	555,00

3.	589,50
4.	625,00
5.	704,50
6.	754,50
7.	856,00
8.	973,50
9.	1107,50

Odôvodnenie k bodom 1 až 4: V čl. I bode 36 prílohy č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z. je upravené nové znenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Ako uvádza všeobecná časť dôvodovej správy, návrh zákona obsahuje „navýšenie platových taríf s cieľom odstrániť diskrepanciu medzi sumami niektorých platových taríf a výškou minimálnej mzdy“. Navrhované znenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme však stále ponecháva diskrepanciu medzi sumami viacerých platových taríf a výškou minimálneho mzdového nároku, ktorý platné a účinné právne predpisy garantujú pre zamestnancov v súkromnom sektore.

Od 1. januára 2019 bude minimálna mzda stanovená vo výške 520 eur. Týchto 520 eur sa bude vzťahovať len na zamestnancov s I. stupňom náročnosti práce. Pod I. stupeň patria len činnosti pomocného charakteru vykonávané (i) pod priamym a neustálym dozorom, (ii) bez zodpovednosti za celkový výsledok. Prikladom je dokladanie tovaru či práca pomocného robotníka (zdroj: Okresný súd Prešov, 11Cpr/3/2012 z 27. februára 2013). Už náročnosť výkonu práce kuchára vyžaduje zaradenie do II. stupňa náročnosti práce (zdroj: Okresný súd Trenčín, 13Cpr/7/2013 z 18. februára 2015), rovnako je to pri upratovacích prácach či pri práci v podateľni (zdroj: stanovisko Inšpektorátu práce Prešov uvedené v rozsudku Krajského súdu Prešov, 8Co/64/2011 z 23. februára 2012). Pri minimálnej mzde 520 eur bude od 1. januára 2019 pracovnoprávna legislatíva garantovať osobám vykonávajúcim upratovacie práce, práce kuchára či prácu v podateľni 624 eur (1,2-násobok minimálnej mzdy), pokiaľ budú tieto práce vykonávané v súkromnom sektore. Ak sa pozrieme na návrh základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, pod úrovňou 624 eur sa majú nachádzať prvá platová trieda (1. až 13. platový stupeň), druhá platová trieda (1. až 12. platový stupeň), tretia platová trieda (1. až 10. platový stupeň) a aj štvrtá platová trieda (1. až 6. platový stupeň).

Platový stupeň	Počet rokov práce	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		Platová trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	520,00	530,50	551,50	583,50	629,00	688,50	729,00	806,00	883,50	961,00	1040,00
2	do 4	525,50	536,00	557,50	589,50	635,50	695,50	736,50	814,50	892,50	971,00	1050,50
3	do 6	530,50	541,50	563,00	595,50	642,00	702,50	744,00	822,50	901,50	980,50	1061,00
4	do 9	536,00	546,50	568,50	601,50	648,00	709,50	751,00	830,50	910,50	990,00	1071,50
5	do 12	543,50	554,50	576,50	610,00	657,50	719,50	762,00	842,50	923,50	1004,50	1087,00
6	do 15	551,50	562,50	585,00	619,00	667,00	730,00	773,00	854,50	937,00	1019,00	1102,50
7	do 18	559,00	570,50	593,00	627,50	676,50	740,50	784,00	866,50	950,00	1033,50	1118,00
8	do 21	567,00	578,50	601,50	636,50	686,00	750,50	795,00	879,00	963,50	1047,50	1134,00
9	do 24	575,00	586,50	609,50	645,00	695,50	761,00	806,00	891,00	976,50	1062,00	1149,50
10	do 28	582,50	594,50	618,00	654,00	704,50	771,50	816,50	903,00	990,00	1076,50	1165,00
11	do 32	593,00	605,00	629,00	665,50	717,50	785,00	831,50	919,00	1007,50	1096,00	1186,00
12	do 36	603,50	615,50	640,00	677,00	730,00	799,00	846,00	935,00	1025,00	1115,00	1206,50
13	do 40	614,00	626,00	651,00	689,00	742,50	812,50	860,50	951,50	1043,00	1134,00	1227,50
14	nad 40	624,00	637,00	662,00	700,50	755,00	826,50	875,00	967,50	1060,50	1153,50	1248,00

Návrh pritom povedzme štvrtú platovú triedu charakterizuje nasledovne: „Odborné práce s požiadavkou voľby správneho postupu z viacerých možných riešení, s novými, spravidla neúplnými informáciami, s nepravidelnými termínmi dodania, prevažne spracúvanými podľa metodických pokynov alebo vnútorných predpisov zamestnávateľa, prípadne podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Práce vyžadujúce pravidelnú spoluprácu aj s organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za rozhodnutia a výsledky práce s dôsledkami pre organizačné útvary aj mimo vlastného zamestnávateľa.“ V súkromnom sektore by v nadväznosti na vyššie uvedené závery súdov a inšpekcie práce patrilo zamestnancom vykonávajúcim takéto práce minimálne 624 eur (pri minimálnej mzde 520 eur). Rovnaký nesúlad možno sledovať aj pri ďalších častiach návrhu základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, pokiaľ by sa uplatnilo dôsledné dodržiavanie stupňov náročnosti práce v spojení s garantovanou výškou mzdového nároku.

V zmysle čl. 36 Ústavy majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje okrem iného aj právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. Podľa čl. 12 ods. 1 Ústavy sú ľudia slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Podľa čl. 12 ods. 2 Ústavy sa základné práva a slobody zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmysľovanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. V zmysle čl. 13 ods. 2 Ústavy musia zákonné obmedzenia základných práv a slobôd platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky. V súlade s čl. 13 ods. 4 Ústavy sa pri obmedzovaní základných práv a slobôd musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ. Podľa čl. 51 ods. 1 Ústavy sa možno domáhať práva uvedeného v čl. 36 len v medziach zákonov, ktoré jeho ustanovenia vykonávajú. Listina základných práv a slobôd uvádza v čl. 28, že zamestnanci majú právo na spravodlivú odmenu za prácu a na uspokojivé pracovné podmienky. Podrobnosti ustanoví zákon. V zmysle čl. 7 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach uznáva Slovenská republika ako zmluvná strana paktu právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú okrem iného aj odmenu, ktorá poskytuje ako minimum všetkým pracovníkom spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu. Európska sociálna charta zakotvuje v čl. 4 ods. 1 právo na primeranú odmenu: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na primeranú odmenu sa zmluvné strany zaväzujú: 1. priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň (...). Výkon týchto práv sa dosiahne slobodne uzavretými kolektívnymi zmluvami, právnym mechanizmom stanovenia miezd alebo inými prostriedkami primeranými vnútroštátnym podmienkam.“ Ako uviedol Ústavný súd v náleze PL. ÚS 13/2012, právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby zamestnancom umožnila dôstojnú životnú úroveň, patrí do kategórie sociálnych práv. Domáhať sa ho možno, ako uvádza čl. 51 ods. 1 ústavy, len v medziach zákonov, ktoré ho vykonávajú. Okrem toho, priamo čl. 36 písm. a) ústavy stanovuje, že zákon zabezpečuje zamestnancom právo na odmenu za vykonanú prácu. Uvedené právo je jedno z nemnohých ustanovení II. hlavy ústavy, ktoré sa líši od textu Listiny základných práv a slobôd. Slovenský ústavodarca prevzal v roku 1992 jeho vlastný, pôvodný návrh znenia čl. 28 Listiny (federálne zhromaždenie, tlač 330/VI. volebné obdobie), ktorý nebol v pôvodnom rozsahu akceptovaný Federálnym zhromaždením ČSFR. Obsahom čl. 36 písm. a) ústavy je v prvom rade záruka poskytovania minimálneho, subsidiárneho štandardu odmeňovania v pracovnoprávných vzťahoch a v súlade so zmyslom ústavného zakotvenia sociálnych práv nemá vyjadrovať právo na optimálnu

odmenu za vykonanú prácu. To je priestor na autonómiu vôle strán. Ustanovenie má medzinárodnoprávny náprotivok v čl. 7 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a čl. 4 ods. 1 Európskej sociálnej charty. Kontrolné orgány (Výbor pre ľudské práva a Európsky výbor pre sociálne práva), ktoré dohliadajú nad dodržiavaním práv štúdiom správ jednotlivých štátov, sa v súvislosti s týmito článkami sústreďujú na úpravu minimálnej mzdy, a nie je dôvod v inom svetle vnímať aj čl. 36 písm. a) ústavy. Obdobne ako Ústavný súd, aj relevantná odborná literatúra k Listine základných práv a slobôd vníma čl. 28 a právo na spravodlivú odmenu za prácu tak, že sa realizuje predovšetkým stanovením minimálnej mzdy (Napríklad BARTOŇ, M. a kolektív: Základní práva. Praha: Leges, 2016, s. 489.). Činnosťou zákonodarcu (ale aj vlády Slovenskej republiky) nemôže vzniknúť stav, že zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje prioritne Zákonník práce a ktorí vykonávajú prácu obdobnej náročnosti ako príslušní verejní zamestnanci (ktorých plat je určený na základe zákona č. 553/2003 Z. z.) zákon zabezpečuje spravodlivejšie pracovné podmienky, právo na vyššiu odmenu za vykonanú prácu. A teda aj vyššie minimum, napriek tomu, že ide o prácu rovnakej hodnoty. Opätovne poukážeme na Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorý obsahuje čl. 7: „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä odmenu, ktorá poskytuje ako minimum všetkým pracovníkom spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu. K interpretácii čl. 7 vydal Výbor pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva (orgán nezávislých expertov pre monitorovanie implementácie medzinárodného paktu, pozn.) všeobecný komentár č. 23 (2016), E/C.12/GC/23 z 27. apríla 2016. V časti C. Základné záväzky (core obligations) uvádza: „Štáty, ktoré sú zmluvnými stranami paktu majú základný záväzok zabezpečiť aspoň minimálne esenciálne úrovne práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Menovite, to vyžaduje od štátov (...) c) zaviesť v právnych predpisoch a po konzultácii s reprezentatívnymi organizáciami zamestnancov a zamestnávateľov, a inými príslušnými partnermi, minimálne mzdy, ktoré sú nediskriminačné a nedotknuteľné, stanovené pri zohľadnení relevantných ekonomických faktorov a indexované na životné náklady, aby sa zabezpečil dôstojný život zamestnancov a ich rodín.“ Pokiaľ bude právna úprava od 1. januára 2019 garantovať kuchárovi, pracovníčke v podateľni či pracovníkovi vykonávajúcemu upratovacie práce odmeňovaných súkromným sektorom 624 eur, považujeme za diskriminačné a ústavne neprípustné, aby takúto odmenu negarantovala aj zamestnancom vykonávajúcim totožnú či obdobnú prácu, avšak odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z.

Znenie návrhu sa preto upravuje tak, aby tzv. verejní zamestnanci nemohli byť diskriminovaní oproti zamestnancom odmeňovaným podľa Zákonníka práce. Prijatím pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu by sa dosiahlo, že zamestnanec odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z. by mal zákonom garantovanú možnosť obrátiť sa na inšpektorát práce, pokiaľ by bol presvedčený, že jeho odmena je nižšia, ako by mal pracovnoprávnou legislatívou garantované pri práci v súkromnom sektore. Tzv. verejní zamestnávatelia by následne niesli za takéto nedodržanie rovnakú zodpovednosť ako zamestnávatelia v súkromnom sektore. Sledujúc rovnaký cieľ sa upravuje aj zákon o štátnej službe, pričom v nadväznosti na očakávané zvýšenie minimálnej mzdy na 520 eur sa mení aj príloha č. 3 k zákonu č. 55/2017 Z. z., konkrétne 1. a 2. platová trieda.

Súhlasím s pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom:

1. MIROSLAV BEBLAVÝ
2. KATARINA HACHAČIKOVÁ
3. SIMONA PETRÁK
4. MARTIN POLIAČIK
5. VIERA DUBAČOVÁ
6. OTO ŽARNAY
7. BOBIS KOLAR
8. RILAN KRASNIAK
9. PETER ŠTARČOVIČ
10. ARIANA PEOLINSKA
11. PETER PODOUNSKÝ
12. PETRA KAISOVSKOVÁ
13. LUDOVIT GOČA
14. ZSO H SIMON
15. JOSEF MIHÁČ