**Dôvodová správa**

1. **Všeobecná časť**

Návrh zákona**,** ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov predkladajú poslanci Národnej rady Slovenskej republiky Miroslav Beblavý, Viera Dubačová, Jozef Mihál a Simona Petrík.

Cieľom návrhu zákona je zlepšiť mzdové podmienky zamestnancov a zvýšiť právnu istotu a predvídateľnosť práva vo vzťahu k zamestnávateľom v súvislosti s dodržiavaním minimálnych mzdových nárokov.

Slovenská pracovnoprávna legislatíva garantuje už v súčasnosti zamestnancom, že ich minimálne mzdové podmienky stúpajú v závislosti od stupňa náročnosti vykonávanej práce. Zákonník práce ustanovuje šesť stupňov náročnosti, ktoré vo všeobecných rysoch charakterizuje v prílohe č. 1. V zmysle charakteristík stupňov náročnosti pracovných miest napríklad platí, že minimálna mzda sa vzťahuje len na činnosti pomocného charakteru vykonávané (i) pod priamym a neustálym dozorom, (ii) bez zodpovednosti za celkový výsledok. Príkladom je dokladanie tovaru či práca pomocného robotníka.[[1]](#footnote-1) Avšak už náročnosť výkonu práce kuchára vyžaduje zaradenie do II. stupňa náročnosti práce,[[2]](#footnote-2) rovnako je to pri upratovacích prácach či pri práci v podateľni.[[3]](#footnote-3) Pre II. stupeň náročnosti už pracovnoprávna legislatíva garantuje minimálny mzdový nárok v sume 1,2-násobku minimálnej mzdy, a obdobné príklady by bolo možné uviesť aj pri nasledujúcich stupňoch náročnosti.

V podmienkach Slovenskej republiky je však problematické dodržiavanie týchto minimálnych mzdových nárokov. Zamestnanci často nevedia, na aké minimálne mzdové ohodnotenie majú nárok, a zamestnávatelia často aj neúmyselne zaradia zamestnanca pod iný stupeň náročnosti, než ustanovuje zákon. Toto tvrdenie uvádzajú predkladatelia v nadväznosti na každoročne zverejňované „Správy o stave ochrany práce a o činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce“. Podľa správy z roku 2015 bolo porušovanie minimálnych mzdových nárokov druhým najčastejšie porušovaným ustanovením Zákonníka práce (508 porušení),[[4]](#footnote-4) o rok neskôr bola situácia rovnaká (celkovo 703 porušení)[[5]](#footnote-5) a v roku 2017 bolo porušovanie minimálnych mzdových nárokov taktiež druhým najčastejšie porušovaným ustanovením Zákonníka práce (celkovo 682 porušení).[[6]](#footnote-6)

Predkladatelia majú za to, že aspoň časti týchto porušení je možné sa vyhnúť, pokiaľ budú mať zamestnanci a zamestnávatelia nástroj na zistenie stupňa náročnosti príslušného pracovného miesta tak, že im to aj formálne potvrdí inšpektorát práce vo svojom záväznom stanovisku. Zákon o inšpekcii práce síce už dnes ustanovuje v § 2 ods. 1 písm. c), že inšpekciou práce je aj „*poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať pracovnoprávne predpisy*“, toto bezplatné poradenstvo ale nie je formalizované a napríklad zamestnávateľ nemá právnu istotu, že v jeho prípade bude postupované tak, ako mu bolo odporúčané v povedzme telefonickom rozhovore s pracovníkmi inšpektorátu práce.

Navrhuje sa preto zavedenie inštitútu záväzného stanoviska k uplatneniu minimálnych mzdových nárokov, pre získanie ktorého budú musieť zamestnanci, zamestnávatelia, potenciálni zamestnávatelia a zástupcovia zamestnancov vynaložiť len minimálne náklady (úhradu vo výške, ktorá nesmie prekročiť výšku materiálnych nákladov spojených so zhotovením kópií, so zadovážením technických nosičov a s odoslaním informácie). K vydaniu záväzného stanoviska bude potrebné predloženie pracovnej zmluvy, resp. dokumentu s jej náležitosťami. Súčasťou dokumentu nebude musieť byť identifikácia zamestnávateľa, aby sa predišlo prípadným obavám z jeho poškodenia zo strany zamestnanca. Aby zamestnávatelia nemali obavu zo „samoudania“, t. j. v prípade predloženia pracovnej zmluvy so zamestnancom zaradeným do nižšieho stupňa náročnosti, ustanovuje sa, že v takomto prípade bude možné začať voči zamestnávateľovi konanie len na základe podnetu (napríklad dotknutého zamestnanca). Pre zamestnávateľa bude taktiež dôležité, že od raz vydaného záväzného stanoviska v konkrétnom prípade sa inšpektorát práce bude môcť odchýliť len vo výnimočných situáciách, predpokladaných v návrhu zákona (zmena právnej úpravy, rozhodnutie súdu, rozhodnutie nadradeného orgánu).

Ak by sa podarilo znížiť porušovanie minimálnych mzdových nárokov, prospech z toho by mal aj štát prostredníctvom vyšších príjmov z daní a odvodov, čo vyplýva zo zvyšujúceho sa minimálneho mzdového nároku, patriacemu k príslušnému pracovnému miestu.

V záujme prehľadnejšieho právneho prostredia sa tiež navrhuje splnomocniť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky k určeniu stupňa náročnosti ku každému pracovnému miestu zaradenému v národnej sústave povolaní (podobne je tomu v Českej republike). V ideálnom prípade by si zamestnávateľ zamestnávajúci povedzme kuchára pozrel v národnej sústave povolaní stupeň náročnosti pre toto pracovné miesto a až v komplikovanejších situáciách by požiadal o záväzné stanovisko inšpektorát práce.

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

1. Okresný súd Prešov, 11Cpr/3/2012 z 27. februára 2013 [↑](#footnote-ref-1)
2. Okresný súd Trenčín, 13Cpr/7/2013 z 18. februára 2015. [↑](#footnote-ref-2)
3. Stanovisko Inšpektorátu práce Prešov uvedené v rozsudku Krajského súdu Prešov, 8Co/64/2011 z 23. februára 2012 [↑](#footnote-ref-3)
4. Dostupné na http://hsr.rokovania.sk/data/att/152123\_subor.doc. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dostupné na https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Priloha1-1.pdf. [↑](#footnote-ref-5)
6. Dostupné na https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2018/04/Spr%C3%A1va-za-rok-2017.doc. [↑](#footnote-ref-6)