**Dôvodová správa**

**Všeobecná časť**

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov sa predkladá ako návrh skupiny poslancov NRSR.

V Čl. I. sa navrhuje zmeniť doterajšie znenie § 120 o určení výšky minimálnej mzdy a viacerých paragrafov o určení výšky niektorých príplatkov ku mzde. V roku 2020 presadila vláda také znenie ustanovení, ktoré navrhujeme zmeniť, ktoré viedlo k zhoršeniu odmeňovania pracovníkov poberajúcich minimálnu mzdu, ako aj všetkých pracovníkov poberajúcich príplatky ku mzde, najmä pokiaľ ide o príplatky za prácu v neštandardnom pracovnom čase, resp. za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska. Zhoršenie odmeňovania sa dokonca netýka len zamestnancov na trvalý pracovný pomer, ale aj tých, ktorí pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Podstata zhoršenia odmeňovania spočíva v zmene určovania výšky príplatkov: namiesto jeho naviazania na vývoj minimálnej mzdy zákonodarca ustanovil pevné sumy, ktoré sa od roku 2020 nemenili, zatiaľ čo minimálna mzda rastie. V dôsledku takto nastaveného mechanizmu sa reálna výška príplatkov za posledné dva roky znížila, k čomu prispela najmä bezprecedentná inflácia. Keďže rast cien bude pokračovať aj v nasledujúcom období je zrejmé, že reálna výška príplatkov sa bez zmeny bude naďalej znižovať a dá sa očakávať, že onedlho klesne na polovicu úrovne z roku 2020.

Takýto prístup vlády mohol byť pochopiteľný, v čase pandémie, a jej závažných dopadov na výkon práce (napr. výrazný presun práce do domácnosti, obmedzenie prevádzky a teda aj výskytu práce v neštandardnom pracovnom čase), avšak akceptovateľný by bol aj vtedy iba, ak by bol adekvátne kompenzovaný mimoriadnymi príplatkami alebo zvýšením odmeňovania tam, kde znamenal výrazný nárast práce v neštandardnom pracovnom čase.

V súčasnosti je však vládne riešenie z roku 2020 neakceptovateľné a výrazne poškodzuje pracujúcich ľudí a znižuje ich príjmy. Navyše nastavenie určovania výšky príplatkov platné do konca roku 2020 malo preventívny charakter, aby znižovalo rozsah práce v neštandardnom pracovnom čase najmä na pracoviskách, na ktorých to nie je nevyhnutné. Navrhované nastavenie určovania výšky príplatkov teda pôsobí pozitívne aj na rovnováhu medzi pracovným a osobným/rodinným životom pracujúcich.

**Osobitná časť**

**K čl. I**

K bodu 1.

Navrhuje sa stanovenie výšky minimálnej mzdy v závislosti od náročnosti vykonávanej práce na základe koeficientu tak, že jednotlivé úrovne výšky minimálnej mzdy určuje súčin minimálnej mzdy podľa osobitného zákona a koeficientu v tabuľke.

K bodu 2.

Navrhuje sa stanovenie výšky mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu a u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, sa navrhuje možnosť dohodnúť nižšiu sumu, najmenej však 45 % minimálnej mzdy za hodinu.

K bodu 3.

Navrhuje sa stanovenie výšky mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu a u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu , sa navrhuje možnosť dohodnúť nižšiu sumu, najmenej však 90 % minimálnej mzdy za hodinu.

K bodu 4.

Navrhuje sa stanovenie výšky mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu najmenej v sume najmenej 40 % minimálnej mzdy za hodinu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy. U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, sa navrhuje možnosť dohodnúť nižšiu sumu, najmenej však 35 % minimálnej mzdy za hodinu.

K bodu 5.

Za sťažený výkon práce sa navrhuje mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20 % minimálnej mzdy za hodinu.

K bodu 6.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska sa navrhuje mzdová kompenzácia vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy za hodinu.

K bodu 7.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa navrhuje zvýšenie hodinovej odmeny za prácu vo sviatok najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu.

**K čl. II**

Účinnosť zákona sa navrhuje od 1. 1. 2023.