**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre sociálne veci**

Číslo: CRD-1341/2022  **81.** schôdza výboru

**208**

**Uznesenie**

**Výboru Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre sociálne veci**

**z 13. septembra 2022**

k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony **(tlač 1039)**

**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci**

**po prerokovaní**

1. **súhlasí**

s vládnym návrhom zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony **(tlač 1039)**;

1. **odporúča**

**Národnej rade Slovenskej republiky**

vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony **(tlač 1039)**

**schváliť** s pozmeňujúcimi a doplňujúcimi návrhmi, ktoré tvoria prílohu uznesenia;

1. **poveruje**

predsedu výboru, aby výsledky rokovania Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci v druhom čítaní spolu s výsledkami rokovania ostatných výborov spracoval do písomnej spoločnej správy výborov Národnej rady Slovenskej republiky podľa   
§ 79 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov a predložil ju na schválenie.

**Vladimír Ledecký**

**predseda výboru**

**overovatelia výboru:**

**Lucia Drábiková**

**Erik Tomáš**

**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre sociálne veci**

**Príloha k uzneseniu č. 208**

**Pozmeňujúce a doplňujúce návrhy**

k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony **(tlač 1039)**

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

1. V čl. I, 19. bode, § 49b ods. 1 poslednej vete sa slovo „doručenia“ nahrádza slovom „podania“.

Legislatívno-technická úprava, ktorou sa zosúlaďuje terminológia ustanovenia s jeho prvou vetou.

1. V čl. I bode 22 § 54c sa slovo „najneskôr“ nahrádza slovami „bez zbytočného odkladu, najneskôr však“.

V čl. 6 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii sa ustanovuje, že „Členské štáty zabezpečia, aby sa akákoľvek zmena v pracovných podmienkach pracovnoprávneho vzťahu uvedeného v článku 4 ods. 2 a akákoľvek zmena dodatočných informácií pre pracovníkov vyslaných do iného členského štátu alebo tretej krajiny podľa článku 7 poskytla vo forme dokumentu, ktorý zamestnávateľ predloží pracovníkovi pri najbližšej príležitosti a najneskôr v deň, keď nadobudne účinnosť.“.

S cieľom zabezpečiť jednoznačnú transpozíciu smernice do Zákonníka práce sa navrhuje doplniť do navrhovaného znenia § 54c  slová „bez zbytočného odkladu“ ako slovenský ekvivalent slov smernice „pri najbližšej príležitosti“.

1. V čl. I sa za bod 38 vkladá nový bod 39, ktorý znie:

„39. V § 149 ods. 5 sa na konci pripájajú tieto slová: „na základe dohody s príslušným združením odborových zväzov“.“.

Nasledujúce body sa primerane prečíslujú.

Navrhuje sa, aby doterajšia dlhodobo zaužívaná prax uhrádzania nákladov kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá zodpovedá aj pôvodnému cieľu zákonodarcu, bola premietnutá aj do zákona.

V zmysle § 149 ods. 5 Zákonníka práce: „Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.“. Uvedené ustanovenie vzniklo v čase, keď odbory vykonávali namiesto štátu inšpekciu práce. Neskôr, po vzniku štátnej inšpekcie práce, systém kontroly nad stavom BOZP zo strany odborov doplnil tento štátny systém, a teda posilňuje ciele pravidiel BOZP a zabezpečuje zníženú úrazovosť, napr. odstraňovaním príčin úrazov, upozornením zamestnávateľa na možné problémy v oblasti BOZP, reagovaním a vyriešením podnetov zamestnancov v oblasti BOZP.

Systém bol od začiatku založený na tom, že náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom BOZP sa uhrádzajú iba združeniam odborových zväzov, tzv. konfederáciám, a tie v rámci svojich štruktúr rozhodujú na úrovni zväzov a podnikov, kde je efektívne vykonanie kontroly odborovým inšpektorom práce, aby zdroje boli efektívne využité a nedochádzalo k duplicitným vykonávaniam kontrol, keďže v niektorých podnikoch pôsobí aj viac odborových organizácií. Taká bola aj prax uhrádzania nákladov zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Vzhľadom na podnety z praxe je potrebné túto skutočnosť vyjadriť aj v texte zákona. Obdobne tak spravila Česká republika v § 322 ods. 2 Zákonníka práce.

1. V čl. I, sa za 53. bod vkladá nový 54. bod, ktorý znie:

„54. V § 229 ods. 1 sa slová „spravodlivé a uspokojivé“ nahrádzajú slovami „spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné“.

Nasledujúce body sa primerane prečíslujú.

Legislatívno-technická úprava v nadväznosti na navrhovanú právnu úpravu v čl. I, 1. bode.

1. V čl. I sa za bod 55 vkladá nový bod 56, ktorý znie:

„56. Za § 230a sa vkladá § 230b, ktorý znie:

**„§ 230b**

(1) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácií, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

1. najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
2. najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
3. najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
4. jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

(2) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.“.“.

Nasledujúce body sa primerane prečíslujú.

Návrh nadväzuje na zmeny, ktoré sa navrhujú v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, ktorej cieľom je aj zvýšenie povedomia zamestnancov o podmienkach v práci, ako aj na zmeny, ktoré boli prijaté novelou Zákonníka práce účinnou od 1. marca 2021, ktorá upravovala viaceré aspekty domáckej práce a telepráce.

Návrhom sa reaguje na podnety z praxe, podľa ktorých sa prechodom na prácu z domácnosti menia aj určité prvky pôsobenia odborov na pracovisku, keďže namiesto prítomností zamestnancov na pracoviskách zamestnávateľov dochádza k decentralizácii pracovísk mimo týchto priestorov, spravidla do jednotlivých domácnosti zamestnancov a komunikácia zamestnávateľa a zamestnanca prebieha najmä vo virtuálnom prostredí.

Odborová organizácia nemá nástroj na komunikovanie so zamestnancom, ktorý pracuje z domácnosti (nemá právo na poskytnutie súkromných údajov ako e-mail, telefónne číslo a zamestnávateľ jej neposkytne služobné údaje – napr. služobný e-mail), a teda nevie priamo komunikovať so zamestnancom a ani fyzicky zastihnúť zamestnanca na pracovisku a prípadne o zamestnávaní konkrétneho zamestnanca ani nevie.

Podľa § 230 ods. 2 Zákonníka práce „Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku ...“. Právo odborovej organizácie, ktoré koreluje s povinnosťou zamestnávateľa vyjadrenou v § 230 ods. 2 Zákonníka práce a súvisiaca právna úprava v čase svojho vzniku vychádzala z premisy, že ide najmä o pracoviská zamestnávateľa s  prítomnosťou zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, a teda právna úprava sa v tomto ohľade zameriava na problémové otázky súvisiace s fyzickým pôsobením odborov na pracoviskách zamestnávateľa - napríklad upravuje otázku vstupu na pracoviská zamestnávateľa a kontrolu na nich.

Presun časti zamestnancov do domáceho prostredia však prináša nové výzvy pre činnosť odborovej organizácie, ako aj pre aplikáciu § 230 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý vychádza z dohovorov Medzinárodnej organizácie práce. Slovenská republika musí svoje medzinárodné záväzky ohľadom základných zásad pôsobenia odborových organizácií napĺňať bez ohľadu na to, či ide o pôsobenie odborovej organizácie na pracoviskách zamestnávateľa alebo na iných pracoviskách. V praxi sa v súvislosti s pracoviskami v domácnosti a inde ako u zamestnávateľa objavujú otázky ohľadom možnosti kontaktovania zamestnanca za účelom získania ho za člena, možnosti poskytovať zamestnancom základné informácie o svojej činnosti a v konečnom dôsledku aj ohľadom plnenia niektorých povinností, ktoré im ukladá zákon (podľa § 5 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní „Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.“).

Z tohto dôvodu na základe podnetov z praxe sa navrhuje ustanoviť základné pravidlá regulácie pôsobenia odborovej organizácie v zmenenom svete práce s nárastom domáckej práce a telepráce (avšak nielen u týchto zamestnancov). Východiskom regulácie je dohoda odborovej organizácie a zamestnávateľa. V prípade, ak sa dohoda nedosiahne, navrhujú sa ustanoviť základné práva.

Z návrhu vyplýva, že je potrebné riešiť otázku:

* práva odborovej organizácie osloviť zamestnanca, t. j. predstaviť sa, predstaviť činnosť a urobiť nábor pri vzniku pracovného pomeru,
* právo informovať zamestnancov o svojej činnosti za určité obdobie.

Tieto práva môže odborová organizácia realizovať len primeraným spôsobom a pri zachovaní pravidiel ochrany osobných údajov.

Informácia podľa navrhovaného odseku 1 sa poskytuje písomne, čo však v zmysle navrhovaného § 38a znamená nielen listinnú podobu ale aj elektronickú podobu.

1. V čl. II, 3. bode, § 83 ods. 1 písm. d) a 8. bode, § 151 ods. 3, čl. III, 4. bode, § 96a a 6. bode, § 102ac ods. 3 sa vypúšťa slovo „svojmu“.

V súvislosti s osobnou starostlivosťou sa v uvedených ustanoveniach uvádza slovné spojenie „svojmu dieťaťu“, avšak v kontexte platnej úpravy môže mať policajt, príslušník Hasičského a záchranného zboru a príslušník Horskej záchrannej služby v starostlivosti nielen vlastné dieťa, ale napr. aj dieťa, ktoré mu bolo zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení. Z uvedeného dôvodu sa navrhuje slovné spojenie „svojmu dieťaťu“ nahradiť napr. slovom „dieťaťu“.

1. V čl. II, 4. bode, § 83 ods. 5 sa slová „zameškaného času“ nahrádzajú slovami „času čerpaného služobného voľna“.

Navrhuje sa formuláciu „odslúženie zameškaného času“ nahradiť primeranejšou formuláciou, keďže vo vzťahu k policajtovi ide o regulárne poskytnuté služobné voľno a nie o zameškaný čas.

1. V čl. VIII, 3. bode, § 157 odsek 4 znie:

„(4) Služobné voľno bez nároku na služobný plat sa príslušníkovi finančnej správy poskytne, ak poskytuje osobnú starostlivosť vlastnému dieťaťu, dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, manželovi, manželke alebo rodičovi, ktorý vyžaduje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, najviac na päť dní v kalendárnom roku.“.

V súvislosti s osobnou starostlivosťou sa v uvedenom ustanovení uvádza slovné spojenie „svojmu dieťaťu“, avšak v kontexte platnej úpravy môže mať príslušník finančnej správy v starostlivosti nielen vlastné dieťa, ale napr. aj dieťa, ktoré mu bolo zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení. Z uvedeného dôvodu sa navrhuje okrem vlastného dieťaťa doplniť aj dieťa zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení.

1. V čl. VIII, 8. bode, § 225 odsek 3 znie:

„(3) Nadriadený určí príslušníčke finančnej správy alebo príslušníkovi finančnej správy poskytujúcim osobnú starostlivosť vlastnému dieťaťu, dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, manželovi alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby.“.

V súvislosti s osobnou starostlivosťou sa v uvedenom ustanovení uvádza slovné spojenie „svojmu dieťaťu“, avšak v kontexte platnej úpravy môže mať príslušník finančnej správy v starostlivosti nielen vlastné dieťa, ale napr. aj dieťa, ktoré mu bolo zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení. Z uvedeného dôvodu sa navrhuje okrem vlastného dieťaťa doplniť aj dieťa zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení.