**D ô v o d o v á s p r á v a**

**A. Všeobecná časť**

Návrh zákona, ktorým sa dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov predkladajú na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky poslanci Vladimíra Marcinková, Vladimír Ledecký, Ondrej Dostál, Marián Viskupič a Branislav Grӧhling.

**Hlavným cieľom predkladanej novely zákona je umožniť štátnym zamestnancom, ktorí sú na rodičovskej dovolenke, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s činnosťou uvedenou v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta.**

Štátnozamestnanecké pomery upravuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Vyplývajúc z aplikačnej praxe a samotných skúsenosti štátnych zamestnancov možno konštatovať, že len v zanedbateľnom počte prípadov je umožnené osobám (štátnym zamestnancom) na rodičovskej dovolenke vrátiť sa do zamestnania na skrátený úväzok, či už na polovičný alebo trojštvrtinový. V súkromnej sfére je zamestnávanie osôb na rodičovskej dovolenke na skrátený úväzok bežné a zamestnávatelia v snahe udržania si zamestnanca a zároveň poskytnutia flexibilných pracovných podmienok k takémuto kroku pristupujú. Osoby na rodičovskej dovolenke v prípade ich čiastočného vrátenia do zamestnania, zvyšujú svoje príjmy a zároveň je to odborníkmi odporúčané riešenie na zachovanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Ako už bolo vyššie uvedené, štátnym zamestnancom je len v minimálnej, takmer žiadnej miere, umožnené vrátiť sa počas rodičovskej dovolenky na pôvodné pracovné miesto formou skráteného pracovného úväzku. Ak si chcú počas rodičovskej dovolenky privyrobiť, musia pracovať v inej sfére, než v akej majú odbornosť, keďže zákon o štátnej službe im nedovoľuje vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s činnosťou uvedenou v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta. V praxi kvôli takto nastavenej legislatíve často dochádza k prípadom, kedy osoby na rodičovskej dovolenke pracujú na pozíciách, ktoré nie sú adekvátne ich vzdelaniu, schopnostiam a zručnostiam. Na pracovnom trhu sme následne konfrontovaní s neželaným javom podzamestnanosti (angl. underemployment), ktorý negatívne vplýva na hospodársky rast a značne ho limituje.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti a špecifické postavenie štátnych zamestnancov predloženou novelou zákona č. 55/2017 Z. z. navrhujeme, aby štátnym zamestnancom na rodičovskej dovolenke bola poskytnutá výnimka a po dobu trvania rodičovskej dovolenky mohli tieto osoby vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s činnosťou uvedenou v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta.

Predkladaný návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, zákonmi a všeobecne záväznými právnymi predpismi, medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, ako aj s právom Európskej únie.

Predkladaný návrh zákona nebude mať negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy. Návrh zákona nemá negatívny vplyv na podnikateľské prostredie ani na životné prostredie. Predkladaný návrh zákona nemá žiadny vplyv na informatizáciu spoločnosti. Návrh má však pozitívne sociálne vplyvy a taktiež pozitívne vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu.

**B. Osobitná časť**

**K čl. I**

 V § 112 ods. 3 sa navrhuje doplnenie písmena m), ktoré obsahuje výnimku zo zákazu podľa § 112 ods. 2 písm. b), podľa ktorého štátni zamestnanci nesmú vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s činnosťou uvedenou v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta, pričom inou zárobkovou činnosťou sa rozumie činnosť, ktorá zakladá nárok na príjem zdaňovaný podľa daňových predpisov. Podľa navrhnutého znenia výnimky sa tento zákaz nebude vzťahovať na prácu vykonávanú štátnym zamestnancom na základe pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak v čase výkonu práce je štátny zamestnanec poberateľom rodičovského príspevku.

Spomenutý zákaz (§ 112 ods. 2 písm. b)) znemožňuje osobe na rodičovskej dovolenke, ktorá pred nástupom na rodičovskú dovolenku pracovala ako štátny zamestnanec, a ktorá nestráca status štátneho zamestnanca ani počas rodičovskej dovolenky, uzatvoriť s akýmkoľvek zamestnávateľom, dohodu o pracovnej činnosti alebo pracovnú zmluvu na čiastočný úväzok na takú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s činnosťou uvedenou v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta a privyrobiť si tak nejakú sumu k rodičovskému príspevku. Najčastejšie ide o prípady, kedy si štátna zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke chce privyrobiť u svojho „kmeňového“ zamestnávateľa, teda na služobnom úrade, na ktorom pred nástupom na rodičovskú dovolenku pôsobila v štátnej službe. Služobné úrady štátnozamestnanecké miesta spravidla, resp. takmer vôbec neobsadzujú zamestnancami na čiastočný úväzok, na tento účel preferujú pracovné zmluvy a dohody podľa Zákonníka práce. Ak však má štátny zamestnanec pracovať pre „svoj“ služobný úrad na dohodu, naráža to na ustanovenie § 112 ods. 2 písm. b). V § 112 sú síce v odsekoch 3 a 4 obsiahnuté výnimky, avšak žiadna z týchto výnimiek neumožňuje štátnemu zamestnancovi vykonávať činnosť uvedenú v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta a to ani vtedy, ak je štátny zamestnanec na rodičovskej dovolenke. V súkromnej sfére sú pritom čiastočné úväzky bežné. Ak si tieto osoby chcú popri rodičovskej dovolenke privyrobiť, tak musia pracovať v inej oblasti, než v akej majú odbornosť. Cieľom predloženého návrhu je, aby si napríklad informatik (informatička) v štátnej správe mohol (mohla) počas rodičovskej dovolenky privyrobiť v oblasti svojej kvalifikácie a nemusel(a) si hľadať možnosti privyrobenia v inej oblasti, v ktorej nemá odbornosť. Mnoho žien zo štátnej správy robia napríklad telefonické prieskumy počas rodičovskej dovolenky napriek tomu, že ich kvalifikácia je vyššia. Napriek tomu, že návrh je cielený primárne na skupinu matiek-štátnych zamestnankýň na rodičovskej dovolenke, ktoré si chcú privyrobiť v rámci svojej odbornosti u svojho „kmeňového zamestnávateľa“, navrhnutá dikcia nevylučuje ani prácu v rámci svojej odbornosti u akéhokoľvek zamestnávateľa.

**K čl. II**

Termín nadobudnutia účinnosti sa navrhuje na 1. marca 2024.