

## **K čl. I**

### **K bodu 1**

V čl. 1 Základných zásad Zákonník práce upravuje právo zamestnanca na slobodný výber zamestnávateľa. Z tohto hľadiska je vhodné v Základných zásadách vymedziť analogické oprávnenie zamestnávateľa aj s jeho špecifikami. Uvedené oprávnenie je zakotvené v § 62 zákona č. 5/2004 Z. z., ktorý však nie je regulátorom pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Z tohto dôvodu sa do čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce vkladá právo zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, s ktorým uzatvorí pracovný pomer. Tým sa posilňuje zmluvný princíp v pracovnoprávnych vzťahoch. Zamestnávateľ je obmedzený pri výbere zamestnanca iba v prípadoch, ak to priamo vyplýva zo Zákonníka práce alebo ak to vyplýva z osobitných predpisov (obmedzenia veku, zdravotnej spôsobilosti, psychickej spôsobilosti, odbornej spôsobilosti, povinnosti mať povolenie na výkon práce cudzinca, a pod.). Zároveň sa výslovne stanovuje, že zamestnávateľ má právo zvoliť si aj podmienky a spôsob, akým získa a vyberie si zamestnancov.

### **K bodu 2**

V § 1 ods. 2 a 3 sa navrhuje nové vymedzenie závislej práce na účel postihnutia rozmanitých foriem závislej práce a uľahčenia identifikovanie práce, ktorá by sa mala vykonávať v pracovnom pomere.

### **K bodu 3**

Zakotvením právnej úpravy závislej práce v § 1 ods. 2 a 3 došlo k rozpojeniu nadväzujúcej právnej úpravy § 1 ods. 1 a 2. V § 1 ods. 2 tak vznikol aplikačný problém, či spojenie „tieto právne vzťahy“ vykladať vo väzbe na prvú časť vety (právnych vzťahov v prvej časti) alebo vo väzbe na odsek 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahu alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy).

### **K bodu 4**

Legislatívno-technická úprava.

### **K bodu 5**

Legislatívno-technická úprava. Spresňuje sa určenie medzinárodnej zmluvy.

### **K bodu 6**

Legislatívno-technická úprava a zároveň sa spresňuje ustanovenie § 7 Zákonníka práce.

### **K bodu 7**

Občiansky zákonník viaže plnú spôsobilosť na právne úkony dosiahnutím plnoletosti. Zákonník práce ju viazal na dosiahnutie 18. rokov veku. Z tohto hľadiska mohol zamestnávateľ vo všetkých oblastiach robiť právne úkony bez obmedzenia, pokiaľ dosiahol plnoletosť pred dovŕšením 18. roku veku (občiansko-právne a obchodno-právne zmluvy), pričom však v oblasti pracovnoprávných vzťahov nemal spôsobilosť na právne úkony a musel byť zastúpený zákonným zástupcom (napriek svojej plnoletosti) a nemohol si ani ustanoviť zmluvného zástupcu.

V § 8 ods. 2 sa navrhuje v pracovnoprávných vzťahoch priznať plnú spôsobilosť na právne úkony vo väzbe na dosiahnutie plnoletosti.

### **K bodu 8**

Navrhuje sa doplniť do zákona aj slovné spojenie „člen štatutárneho orgánu“.

### **K bodu 9**

Platné a účinné znenie § 9 ods. 3 sa nahrádza znením, v ktorom sa vymedzí pojem vedúci zamestnanci. Zmena sa vykonáva aj s ohľadom na právne úpravy vyplývajúce z iných odvetví práva (obchodno-právne a občianskoprávne). Zároveň nie každý vedúci zamestnanec musí byť štatutárnym orgánom.

### **K bodu 10**

Legislatívno-technická úprava.

### **K bodu 11**

Navrhuje sa spresniť ustanovenie § 17, pretože vypustenie slova „výlučne“ v minulosti, zmenilo mieru zodpovednosti zamestnanca a zamestnávateľa.

### **K bodom 12 a 13**

V § 19 ods. 2 a 3 sa navrhuje upraviť a doplniť ustanovenia upravujúce možnosť odstúpenia od pracovnej zmluvy.

Navrhuje sa skrátiť lehotu, v ktorej zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi prekážky, ktoré mu bránia nastúpiť do práce v dohodnutý deň, a to z jedného týždňa na tri pracovné dni, a to aj vzhľadom na pokrok v informačno-technologických prostriedkoch (internet, mobilné telefóny).

Zároveň sa navrhuje možnosť, aby zamestnávateľ mohol odstúpiť od pracovnej zmluvy aj v prípade, ak zamestnávateľ zistí u zamestnanca existenciu dôvodu, ktorý by inak bol dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. a), t.j. že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin v čase po uzatvorení pracovnej zmluvy do nástupu zamestnanca do práce. Odstraňuje sa tak právna neistota uzatváraného pracovnoprávneho vzťahu.

V odseku 3 sa navrhuje, aby odstúpenie od pracovnej zmluvy sa mohlo realizovať len do začiatku vykonávania práce. Po tomto okamihu zamestnávateľ môže využiť inštitút

skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, prípadne okamžitého skončenia pracovného pomeru.

#### **K bodu 14**

Navrhuje sa v § 29a upraviť skončenie pracovného pomeru zo zákona v prípade, ak ide o prevod podniku a zamestnanec nesúhlasí s tým, že sa mu mení miesto výkonu práce alebo druh práce, ktoré sú dohodnuté v jeho pracovnej zmluve. Z tohto hľadiska sa zo zákona pracovný pomer skončí ku dňu prevodu a zavádza sa fikcia, že ide o skončenie z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vzhľadom na to, že ide o skončenie pracovného pomeru na strane zamestnávateľa a ide aj o dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b), zamestnancovi patrí odstupné, ktoré sa určí podľa § 76.

#### **K bodu 15**

Legislatívno-technická úprava. Z obsahu § 36 jednoznačne vyplýva, že neupravuje lehoty a doby, ale ustanovenie upravuje zánik nároku (premlčanie) a zánik práva (preklúzia).

Vzhľadom na to, že obsahová stránka nepremlčania nárokov vymedzených v § 36 ods. 2 už nie je súčasťou Zákonníka práce, ale je upravená v osobitnom predpise (§ 113, § 114, § 259, § 260 a § 272 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) navrhuje sa vypustiť odsek 2 a zmeniť nadpis nad ustanovením na „zánik práva“.

#### **K bodu 16**

Pravidlá pre počítanie lehôt obsahuje § 122 Občianskeho zákonníka. Pravidlá pre počítanie dôb obsahuje § 37 Zákonníka práce. Cieľom navrhované ustanovenia je napomôcť správne počítaniu času podľa Zákonníka práce. Z tohto hľadiska tam, kde sa neuvádza, že ide o dobu, počítanie času sa spravuje počítaním podľa lehôt.

#### **K bodu 17**

Vzhľadom na diverzitu subjektov, ktoré poskytujú poštovné služby a nejasný prístup súdov k tejto otázke, navrhuje sa, aby sa poštou na účely § 38 rozumela aj poštový podnik, pričom pri doručovaní sa musia splniť ostatné podmienky podľa § 38 (napr. pri doručovaní do vlastných rúk).

#### **K bodu 18**

Navrhuje sa, aby sa pri doručovaní tých písomností v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré sa riadia režimom § 38, umožnilo zmluvným stranám doručovať ich aj elektronickými prostriedkami, ak je písomnosť podpísaná zaručeným elektronickým podpisom. Podmienkou je, že obidve strany disponujú zaručeným elektronickým podpisom.

#### **K bodu 19**

Ide o zmenu súvisiacu s tým, že hlavnú zodpovednosť za bezpečnosť a zdravie v podniku má zamestnávateľ. Pri prerokovaní sa zástupcom zamestnancov zachováva možnosť vyjadriť svoje pripomienky.

### **K bodu 20**

Zákonník práce umožňuje dohodnúť v pracovnej zmluve mzdové podmienky odkazom na kolektívnu zmluvu.

Účelom navrhovanej riešiť aplikačný problém ohľadom určenia výšky mzdy zamestnanca v prípade, ak mzda nie je dohodnutá v pracovnej zmluve a kolektívna zmluva, kde bola určená mzda, stratila účinnosť, až kým si ich zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú v pracovnej zmluve alebo kým nenadobudne účinnosť nová kolektívna zmluva.

Túto fikciu sa navrhuje obmedziť na dobu šiestich mesiacov.

Ak má zamestnanec mzdové podmienky už dohodnuté v pracovnej zmluve, táto fikcia sa neuplatní.

### **K bodu 21**

Navrhuje sa predĺžiť skúšobnú dobu u vedúcich zamestnancov z troch na šesť mesiacov vzhľadom na zvýšenú potrebu odskúšania si rôznych stránok vedúcich zamestnancov v praxi.

### **K bodu 22**

Účelom skúšobnej doby je umožniť obom účastníkom pracovného pomeru, aby si overili, či pracovná činnosť dohodnutá v pracovnej zmluve zodpovedá predstavám zamestnanca a či pracovné podmienky a iné podmienky vyhovujú jeho požiadavkám.

Na druhej strane zamestnávateľ v priebehu skúšobnej doby môže posúdiť, či zamestnanec má predpoklady na výkon práce, je samostatný a spoľahlivý pri plnení pracovných úloh, dosahuje dobré pracovné výsledky, dodržiava pracovnú disciplínu a skúma celkovú pracovnú adaptáciu zamestnanca.

Ak jeden z účastníkov pracovného pomeru dospeje k záveru, že dohodnutý pracovný pomer mu nevyhovuje, môže tento pracovný pomer skončiť v skúšobnej dobe.

Podľa doterajšieho právneho stavu skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci iba na strane zamestnanca. V priebehu skúšobnej doby sa môžu vyskytnúť prekážky nielen na strane zamestnanca ale aj na strane zamestnávateľa. Z dôvodu zrovnoprávnenia sa preto navrhuje, aby skúšobná doba sa predĺžila aj o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

Návrh zároveň berie do úvahy aj tú skutočnosť, že keď zamestnanec nepracuje, zamestnávateľ si ho nemôže vyskúšať (v niektorých prípadoch ide aj o dlhšie obdobia ako je napríklad odstavka prevádzky v podniku).

### **K bodu 23**

V § 48 ods. 2 sa navrhuje zvýšenie flexibility pracovného pomeru na dobu určitú (predĺženie obdobia na tri roky a zvýšenie počtu opakovaní na tri) pri zachovaní podmienky podľa doložky č. 5 smernice Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ktorá stanovuje povinnosť zabrániť zneužívaniu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú.

### **K bodom 24 a 25**

Zmena navrhovaných ustanovení vychádza z požiadavky Európskej komisie ohľadom transpozície smernice Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, najmä pokiaľ ide o výnimky ustanovené v § 48 ods. 4 a 6 Zákonníka práce.

Účelom citovanej smernice je zvýšiť kvalitu práce na určitú dobu zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu. Podľa doložky č. 4 uvedenej smernice zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancov znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

Formálnym oznámením Európskej komisie (porušenie č. 2010/2041) vo veci nesprávnej transpozície smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, a to najmä jej doložky č. 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice, Európska komisia vyzvala Slovenskú republiku o pripomienky k skutočnostiam uvedeným v citovanom formálnom oznámení, najmä pokiaľ ide o výnimky z opatrení na ochranu pred zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv dohodnutých na určitú dobu.

Na základe uvedeného, Slovenská republika pristúpila na pripomienky Komisie, a to vypustením štyroch výnimiek. Ide o ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) až f) a ods. 6 - ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

- d) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,
- e) vykonávania prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru,
- f) vykonávania prác tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja a ak ide o zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

Pri výnimke podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce sa navrhuje naďalej ju ponechať, avšak obmedziť zastupovanie zamestnanca iba na konkrétne objektívne dôvody, a to: na zastupovanie zamestnanca v dôsledku materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a výkonu verejnej funkcie.

Vzhľadom na to, že rodičovská dovolenka zamestnanca alebo zamestnankyne (§ 166 ods. 2 Zákonníka práce) je poskytovaná na ich žiadosť, je nielen pre zamestnávateľa, ale aj pre zastupujúceho zamestnanca výhodné túto výnimku ustanovenú v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce využívať. Táto výnimka vždy bola chápaná ako výhoda, nie ako nevýhoda pre zastupujúceho zamestnanca.

Z doterajších výnimiek ako aj z novo koncipovanej výnimky navrhutej v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že sa ňou sleduje oprávnený a legitímny cieľ sociálnej politiky. V rozsudku (Alonso) v právnej veci C- 307/05 zo dňa 13. septembra 2007 v bode 53 Súdny dvor Európskej únie výslovne uznal za objektívne dôvody aj legitímny cieľ sociálnej politiky členského štátu, pritom uvedený legitímny cieľ sociálnej politiky členského štátu v bode 53 citovaného rozsudku uvádza alternatívne popri okolnostiach súvisiacich s osobitným charakterom úloh, na splnenie ktorých boli zmluvy na určitú dobu uzatvorené.

Obdobný výklad objektívnych dôvodov je obsiahnutý v rozsudku Súdneho dvora Európskej únie (Adeneler) v právnej veci 212/2004 v bode 69 a 70 a v rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie (Kiriaki Angelidaki a.i.) v spojených právnych veciach C-378/2007 až C-380/2007 v bode 96, ktorý za pojem „objektívne dôvody“ označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto môže odôvodniť v tomto osobitnom kontexte použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na určitú dobu. Legislatívne formulovanie výnimky zakotvenej pre prípad § 48 ods. 4 ods. a) Zákonníka práce zodpovedá zásade proporcionality.

Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie to, že zákon ustanoví, že nejaký dôvod je objektívnym dôvodom, resp. zákon v jednom ustanovení zmocní, aby sa v inom zákone mohol uviesť dôvod na opakované uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú neznamena, že ide o skutočný objektívny dôvod. Z tohto hľadiska musela Slovenská republika akceptovať formálne oznámenie Európskej komisie a vypustiť § 48 ods. 6.

#### **K bodu 26**

Legislatívno-technická úprava v nadväznosti na zmeny navrhované v § 48.

#### **K bodu 27**

Navrhuje sa zakotviť nový § 49a a zaviesť možnosť vytvoriť tzv. zdieľané pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami budú organizovať pracovný čas tak, aby bol zabezpečený výkon práce na tomto pracovnom mieste.

Zo skúseností zo zahraničia ide o nástroj, ktorý podporí zamestnávanie zamestnancov s malými deťmi, študentov, osôb, ktoré chcú popri práci vykonávať aj iné činnosti (zvýšiť si kvalifikáciu, vykonávať dobrovoľnícku činnosť), ako aj osôb, ktoré sa pripravujú na prechod do dôchodku.

#### **K bodu 28**

V zmysle § 52 Zákonníka práce zamestnancovi, ktorý vykonáva domácku prácu alebo teleprácu nepatrí napr. mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Navrhuje sa doplniť § 52 o možnosť dohodnúť mzdové zvýhodnenie a mzdovú kompenzáciu aj v týchto prípadoch, pretože nemožno vylúčiť, že aj pri domáckej práci vznikne potreba pracovať nadčas najmä v nadväznosti na pridelenie väčšieho rozsahu práce, ktorý by sa nepokryl pracovným časom.

#### **K bodu 29**

Navrhuje sa v § 53 ods. 1 výslovne stanoviť, že osoba, pre ktorú sa žiak pripravuje na povolanie (zamestnávateľ) môže vopred stanoviť podmienky úspešnosti štúdia, ktoré musia byť dosahované v priebehu prípravy na povolanie. Tieto podmienky sa musia žiakovi oznámiť pred začatím prípravy na povolanie. Tieto podmienky by mali byť nastavené primerane.

Prerokovanie so zástupcami zamestnancov je len podporný nástroj pre zamestnávateľa, kde sa zástupca zamestnancov vyjadrí, či so závermi zamestnávateľa súhlasí alebo nesúhlasí, resp. podpíše písomnosť, kde sa uvedie, že došlo k prerokovaniu určitej otázky. Uvedené však nemá vplyv na určenie (a to aj súdom), či ide o oprávnené odmietnutie uzatvoriť pracovnú zmluvu alebo nie.

### **K bodom 30 až 32**

§ 55 ods. 2 písmeno b) a f) Zákonníka práce sa navrhujú terminologicky upraviť v súvislosti s nariadením vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

V prípade § 55 ods. 2 písm. c) ide o legislatívno-technickú úpravu, pretože podľa platného a účinného právneho stavu sa takéto rozhodnutia na pracovnoprávne účely už nevydávajú.

### **K bodom 33 až 36**

Zmeny v § 58 ods. 5, § 58 ods. 6 písm. a) a v § 58a ods. 2 sa navrhujú na účel zosúladenia Zákonníka práce so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci.

Podľa čl. 5 ods. 1 smernice základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto. Z tohto hľadiska sa navrhuje § 58 ods. 5 a § 58a ods. 2 písm. f) doplniť o slovo „najmenej“.

V § 58 ods. 6 písm. f) ide o legislatívno-technickú úpravu.

### **K bodu 37**

Navrhuje sa, aby povinnosť zamestnávateľa nevytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca počas troch mesiacov bola skrátená na dva mesiace u zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú menej ako 20 zamestnancov.

### **K bodom 38 a 39**

Európska sociálna charta v čl. 4 bod 4 ustanovuje právo zamestnancov na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia pracovného pomeru, a že dĺžka výpovednej doby musí byť primerane prispôbena dĺžke doby trvania pracovného pomeru.

Taktiež čl. 11 Dohovoru MOP č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa ustanovuje, že pracovník, ktorého zamestnanie sa má skončiť má právo na primeranú výpovednú dobu.

Navrhuje sa preto upraviť dĺžku výpovednej doby v závislosti od trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Cieľom je zvýšiť flexibilitu skončenia pracovného pomeru zavedením základnej výpovednej doby v dĺžke jeden mesiac, ktorá umožní flexibilitu a zníženie nákladov zamestnávateľa pri pracovných pomeroch, ktoré trvajú len krátku dobu.

Zároveň sa navrhuje, aby sa dĺžka výpovednej doby odstupňovala v závislosti od doby trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa za účelom zohľadnenia istej zásluhovosti pre zamestnanca, zhodnotenia investícií, ktoré zamestnanec svojim nasadením pri výkone práce pre zamestnávateľa vynaložil, ako aj zohľadnenia postupne sa znižujúcej miery rýchlej adaptability na prechod na iné pracovné miesto u zamestnancov, ktorí u jedného zamestnávateľa odpracovali dlhé obdobie.

Taktiež sa navrhuje, že pracovné pomery na dobu určitú s tým istým zamestnávateľom sa budú započítavať do času trvania pracovného pomeru na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby, na ktorú má zamestnanec právo, pretože to vyplýva zo zásady rovnakého prístupu k zamestnancom na dobu určitú a zamestnancom na dobu neurčitú v súlade so smernicou Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.

V predložennom návrhu ide len o započítanie predchádzajúcich pracovných pomerov na dobu určitú, pretože skončenie pracovného pomeru na neurčitý čas bolo zamestnancovi zhodnotenú už v dĺžke výpovednej doby (resp. odstupnom) pri predchádzajúcom skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa.

Takéto započítanie je nevyhnutné vzhľadom na doložku č. 4 Rámcovej dohody o práci na dobu určitú - smernica Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, podľa ktorej zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancom na neurčitý čas znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

V odseku 5 a 6 sa upravuje výpovedná doba, v prípade ak dal výpoveď zamestnanec.

#### **K bodu 40**

V § 62a sa navrhuje zakotviť nový inštitút peňažného plnenia namiesto výpovednej doby alebo jej časti. V čl. 11 Dohovoru MOP č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa ustanovuje, že pracovník, ktorého zamestnanie sa má skončiť má právo na primeranú výpovednú dobu alebo peňažné plnenie namiesto nej.



S cieľom zvýšiť flexibilitu pri skončení pracovného pomeru a umožniť riešiť situácie, keď zamestnávateľ nemôže zamestnancovi objektívne pridelovať prácu (strata zákazky) alebo keď zamestnancovi nechce pridelovať prácu (napr. porušenie pracovnej disciplíny) ako aj vzhľadom na predĺženie výpovednej doby v § 62 až na päť mesiacov, navrhuje sa aby zamestnávateľ mohol určiť, či bude pridelovať prácu počas celej výpovednej doby alebo sa namiesto časti výpovednej doby alebo celej výpovednej doby poskytne náhradné peňažné plnenie v sume, ktorá by zamestnancovi patrila ako mzda za toto obdobie.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi písomne oznámiť najmenej päť pracovných dní vopred deň, kedy prestane zamestnancovi pridelovať prácu a to, či už počas plynutia výpovednej doby alebo pred začatím jej plynutia, aby mal zamestnanec priestor na usporiadanie si svojich záležitostí u zamestnávateľa. Výpovedná doba zamestnanca v tomto prípade uplynie skôr, ako by uplynula počas § 62.

#### **K bodu 41**

V § 68 ods. 3 ide o legislatívno-technickú úpravu, ktorá sa dotýka úpravy pojmov používaných v Zákonníku práce.

#### **K bodu 42**

Účelom skúšobnej doby je umožniť obom účastníkom pracovného pomeru, aby si overili, či dohodnutý pracovný pomer vyhovuje ich predstavám. Je to obdobie právnej neistoty tak na strane zamestnanca ako aj zamestnávateľa. Ak jeden z účastníkov pracovného pomeru dospeje k záveru, že dohodnutý pracovný pomer mu nevyhovuje, môže tento pracovný pomer skončiť. Skončiť pracovný pomer môže tak zamestnanec ako i zamestnávateľ z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

V zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom.

Vzhľadom k tomu, že v aplikačnej praxi zamestnávateľ uvedené ustanovenie nedodržuje a súdy v prípade sporu, ak žena namieta, že nebola prepustená z dôvodu svojich schopností a výkonnosti (dôkazy naznačujú v mnohých prípadoch opak), ale preto, že je tehotná (porušuje sa tu zákaz diskriminácie), pri rozhodovaní opomínajú aplikovať § 72 v spojení čl. 1 a § 13 a odmietajú žaloby s poukazom, že skončenie v skúšobnej dobe môže byť z akéhokoľvek dôvodu (ktorý sa uvedie) alebo bez uvedenia dôvodu (z dôvodu, ktorý existuje, ale sa neuvedie).

Uvedený postup je však v rozpore s čl. 1 a § 13 Zákonníka práce a s čl. 12 ods. 2 a čl. 42 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ustanoveniami antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z., čl. 21 Charty základných práv EÚ a smernicami EÚ, pretože konštrukcia § 72 „z akéhokoľvek dôvodu“ je podradená vyššej zásade rovnakého zaobchádzania.

Podľa článku 10 bod 2 smernice 92/85/ES o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, v zmysle ktorej „ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1 (tehotná pracovníčka, pracovníčka krátko po pôrode, dojčiaca pracovníčka), musí písomne uviesť opodstatnené dôvody jej prepustenia“.

Na základe uvedeného sa navrhuje, aby v prípade, ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou zamestnankyňou, zamestnankyňou krátko po pôrode a dojčiacou zamestnankyňou uviedol dôvody tohto skončenia.

Uvedenie dôvodov sa navrhuje ako hmotnoprávna podmienka platnosti skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

#### **K bodu 43**

Navrhuje sa spresniť definíciu hromadného prepúšťania, ktorá vychádza nielen zo smernice Rady 98/59/EHS o aproximácii členských štátov týkajúcej sa kolektívneho prepúšťania, ale aj z rozsudkov Súdneho dvora Európskej únie.

Podľa terajšej právnej úpravy ustanovenej v § 73 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.

Navrhovanou zmenou sa ustanovenie zosúladi s ostatnými ustanoveniami Zákonníka práce, ktoré rozlišujú dôvody skončenia pracovného pomeru a spôsoby skončenia pracovného pomeru.

#### **K bodu 44**

Legislatívno-technická úprava vo väzbe na presunutie právnej úpravy odchodného do § 76a.

#### **K bodu 45**

V § 76 ods. 1 sa navrhuje zakotviť možnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak odstupné zamestnancovi nepatrí podľa odseku 3.

V § 76 ods. 2 sa navrhuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Výpočet výšky odstupného bude vychádzať z dĺžky výpovednej doby, na ktorú by mal zamestnanec právo, ak by sa pracovný pomer skončil výpoveďou.

Cieľom navrhovanej úpravy je zníženie nákladov zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru, ktoré zamestnávateľ neskôr môže použiť napr. na zvýšenie počtu zamestnancov alebo pre zostávajúcích zamestnancov.

#### **K bodu 46**

Navrhuje sa úpravu odchodného vyčleniť do samostatného § 76a.

Navrhuje sa namiesto slov „bezprostredne po jeho skončení“ nahradiť lehotou 10 pracovných dní.

Podľa navrhovanej zmeny zamestnávateľ nemusí poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil výpoveďou pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo sa pracovný pomer so zamestnancom skončil okamžite z dôvodu právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin a z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

#### **K bodu 47**

Podľa doterajšieho právneho stavu, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Navrhuje sa zmeniť § 79 ods. 2 a navrhovanou právnou úpravou znížiť obdobie z 12 mesiacov na deväť mesiacov, a u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov na šesť mesiacov, a to aj z dôvodu neprimeranej dĺžky súdneho konania, ktoré by nemalo byť prenášané na zamestnávateľov. Je tu aj predpoklad, že zamestnanec by si v čase deviatich (šiestich) mesiacov mal nájsť prácu, a teda sankcia zamestnávateľovi by mala byť primeraná k ujme na strane zamestnanca.

Podmienkou zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde.

#### **K bodu 48**

V súlade s potrebami praxe sa navrhuje medzi základné povinnosti zamestnancov (§ 81) uviesť určitý rozsah základnej informačnej povinnosti zamestnanca o údajoch, ktoré sa ho týkajú a ktoré sú dôležité aj pre zamestnávateľa. Zamestnanec musí realizovať informačnú povinnosť bez zbytočného odkladu.

#### **K bodu 49**

Súčasnú vymedzenie výkonu inej zárobkovej činnosti (§ 83) nezodpovedá oprávnenému záujmu zamestnávateľa, pretože zakazuje aj činnosti, pri ktorých nedochádza ku skutočnej konkurenčnej činnosti zamestnanca k činnosti zamestnávateľa.

Na druhej strane činnosť, ktorá by bola pre zamestnávateľa konkurenčnou činnosťou nemusí spadať pod „činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa“.

Z dôvodu garantovania ústavného práva na podnikanie a uskutočňovanie inej zárobkovej činnosti zamestnanca, ako aj ochrany práva zamestnávateľa, navrhuje sa v § 83 viazať zákaz zárobkovej činnosti zamestnanca na činnosť, ktorá má voči činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Spolu s § 81 písm. e) ide o vyjadrenie zásady tzv. lojality zamestnanca k zamestnávateľovi počas trvania pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný určiť vo vnútornom predpise alebo dohodnúť so zástupcami zamestnancov, okruh činností, ktoré by mali vo vzťahu k predmetu jeho činnosti konkurenčný charakter, inak nemôže toto ustanovenie uplatniť.

**K bodu 50**

V doterajšej právnej úprave existuje obmedzenie podnikateľskej a zárobkovej činnosti iba počas trvania pracovného pomeru. V praxi sa vyskytujú početné prípady uzatvárania konkurenčných doložiek pre čas po skončení pracovného pomeru, čo však vyvoláva oprávnenú otázku o platnosti a možnosti vynútenia takýchto dojednaní na súde.

Z tohto hľadiska sa navrhuje § 83a zakotviť inštitút konkurenčnej doložky, ktorá sa bude uzatvárať na čas po skončení pracovného pomeru, ktorá je štandardným pracovnoprávnym inštitútom v krajinách Európskej únie.

Ide o právny nástroj, ktorým si zamestnávateľ môže zabezpečiť zamestnanca, aby po istý čas od skončenia pracovného pomeru nevykonával voči zamestnávateľovi konkurenčnú činnosť.

Základnou podmienkou je poskytnutie primeranej protihodnoty za obmedzenie možnosti vykonávania časti zárobkovej činnosti.

**K bodu 51**

Legislatívno-technická úprava, ktorou sa zabezpečí vykonateľnosť ustanovenia v praxi vzhľadom na to, že platné a účinné znenie nemožno pre chýbajúce slová „ako zamestnanec“ v praxi vykonať.

**K bodu 52**

Legislatívno-technická úprava. Určený pracovný čas je pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí, ustanovený pracovný čas je pracovný čas, ktorý zamestnávateľ ustanoví.

**K bodom 53 a 54**

V súlade s čl. 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a za podmienok ustanovených v tomto článku smernice sa navrhuje v § 85a zaviesť aj u vedúcich zamestnancov možnosť dohodnúť priemerný týždenný pracovný čas, pozostávajúci z ustanoveného týždenného pracovného času, práce nadčas a z neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku, v rozsahu najviac 56 hodín týždenne.

V súlade s čl. 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času je potrebné ustanoviť právo vypovedať dohodu o dlhšom pracovnom čase (navrhovaný odsek 4).

**K bodu 55**

Navrhuje sa v § 88 zakotviť flexibilnejšiu úpravu pružného rozvrhnutia pracovného času a zavedenie tzv. plného pružného pracovného času. Zamestnávateľ nebude povinný stanovovať už základný pracovný čas. V tom prípade sa za prevádzkový čas bude považovať voliteľný pracovný čas.

**K bodu 56**

Vzhľadom na to, že pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu sa fakticky rušia pravidlá pružného rozvrhnutia pracovného času (nastúpenie a skončenie pracovnej cesty je viazané pevným časom) a zamestnanec si teda pri pracovnej ceste sám nevolí začiatok a koniec pracovného času, navrhuje sa v § 89 ustanoviť, že ak sa uskutočňuje pracovná cesta zamestnanca s pružným pracovným časom, je potrebné ustanoviť pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Potrebu ustanovenia pevného začiatku a konca pracovnej zmeny pri pracovnej ceste si vyžiadali aj problémy v aplikačnej praxi pri určovaní, čo je v čase pracovnej cesty, ak sa uplatňuje pružný pracovný čas, pracovným časom, prácou nadčas a pracovnou pohotovosťou.

**K bodu 57**

V súlade s potrebami aplikačnej praxe sa navrhuje vypustenie slov „najviac po dobu jednej hodiny“ v § 90 ods. 2.

**K bodu 58**

Podľa ustanovenia § 95 sa deň pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami začína hodinou zodpovedajúcou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá.

Podľa § 94 Zákonníka práce sú dňami pracovného pokoja dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.

Ak napr. prvá zmena nastupuje do práce o 7.00 hod. začína na účely pracovnoprávných predpisov sviatok napr. 1. september na tomto pracovisku o 7.00 hod. prvého septembra a končí o 7.00 hod. 2. septembra.

Od uvedeného sa potom odvíja nárok na mzdu a náhradu mzdy za sviatok.

V praxi sa však vyskytujú prípady, že prvá zmena v týždni začína napr. aj o 22:00 hod., v takom prípade nastáva nezmyselná situácia kedy mzda a náhrada mzdy za sviatok prislúcha zamestnancovi od 22:00 hod. 1. septembra do 22:00 hod. 2. septembra.

V prípade, ak sa text ustanovenia doplní o slová ranná zmena, bude zamestnanec jednoznačne odmeňovaný za prácu vo sviatok za čas skutočne odpracovaný počas sviatku.

**K bodu 59**

Navrhuje sa pôvodný § 96 ods. 1 nahradiť definíciou pracovnej pohotovosti, aj vzhľadom na frekvenciu používania pojmu pracovná pohotovosť v Zákonníku práce, ako aj vzhľadom na to, že Zákonník práce už upravuje definíciu práce nadčas.

**K bodu 60**

Zamestnávateľ má možnosť využívať aj iné formy rozvrhnutia pružného pracovného času ako je pružný pracovný deň, pružný pracovný týždeň alebo pružné štvortýždňové pracovné obdobie.

Z tohto dôvodu sa navrhuje v § 97 ods. 3 zakotviť všeobecnú definíciu práce nadčas pri pružnom pracovnom čase, ktorá je vhodná pre všetky formy rozvrhnutia pružného pracovného času.

### **K bodu 61**

Legislatívno-technická úprava.

### **K bodom 62 a 63**

Skúmanie opodstatnenosti uplatňovania tzv. náhradných dôb za trvanie pracovného pomeru pre účely vzniku nároku na predĺženie výmeru dovolenky je záťažou pre zamestnávateľa a ich preukázanie je v mnohých prípadoch problémom pre zamestnancov, napr. sú problémy s dokladmi o existencii pracovného pomeru v cudzine, v aplikačnej praxi sú kladené otázky akými dokladmi má zamestnanec preukázať, že bol činný ako samostatne zárobkovo činná osoba, koľko úspešne ukončených škôl má byť zarátaných pre tieto účely a pod. Pritom tzv. náhradné doby nesúvisia s pracovným pomerom, z ktorého vzniká zamestnancovi nárok na dovolenku v danom kalendárnom roku ani so zamestnávateľom, ktorý dovolenku poskytuje.

Vzhľadom na obsah dôvodov náhradných dôb (štúdium, evidencia ako uchádzač o zamestnanie, apod.) je tu predpoklad, že väčšina zamestnancov by splnila podmienky podľa súčasne platného modelu ako aj podľa navrhovaného modelu dosiahnutím veku 33 rokov.

Navrhuje sa preto v § 103 viazať poskytnutie dlhšej výmery dovolenky na vek zamestnanca, pričom tento postup sa javí ako jednoduchší, priehľadnejší a spravodlivejší princíp.

### **K bodu 64**

V § 104a sa navrhuje spôsob, akým sa určí dovolenka zamestnancovi s pružným pracovným časom, keďže tento zamestnanec nemusí mať stabilný rozsah pracovného času v dňoch alebo týždňoch.

### **K bodom 65 a 66**

Ide o spresnenie a sprehládnenie doterajšej úpravy krátenia dovolenky v § 109 ods. 1 a 2.

Navrhuje sa namiesto krátenia za prvých 100 zameškaných pracovných dní krátiť dovolenku 42 zameškaných pracovných dní, pretože vznikajú disproporcie v skutočnej výmere dovolenky u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa len časť roka a ich pracovný pomer netrval počas celého pracovného roka (právo na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok) a u zamestnancov, ktorých pracovný pomer trval počas celého pracovného roka, ale neodpracovali celý pracovný rok, ale zameškali svoje pracovné dni (krátenie až od 100 zameškaných pracovných dní a z 12/12 výmery za kalendárny rok).

Navrhuje sa krátenie dovolenky aj z dôvodu dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie, keďže ide o prekážku v práci, počas ktorej zamestnanec nevykonáva pre zamestnávateľa prácu aj v priebehu niekoľkých rokov.

Zároveň sa navrhuje aj legislatívno-technická úprava textu ustanovenia.

#### **K bodu 67**

Legislatívno-technická úprava. Zmena v číslovaní odsekov v nadväznosti na doplnenie nového odseku 2 v § 109.

#### **K bodom 68 a 69**

Vzhľadom na potreby praxe sa navrhuje v § 111 ods. 3 umožniť zamestnávateľovi určiť zamestnancom hromadné čerpanie dovolenky aj vo väčšom rozsahu ako dva týždne. V prípade vážnych prevádzkových dôvodov môže byť určené hromadné čerpanie dovolenky aj v rozsahu troch týždňov. Dovolenka v takom rozsahu musí byť zamestnancom oznámená najmenej šesť mesiacov vopred. Pôjde napríklad o prípad modernizácie výrobných linky alebo podobných odstavkov v prevádzke, ktoré sú dlhodobo plánované.

Zároveň sa navrhuje aj legislatívno-technická úprava textu ustanovenia.

#### **K bodu 70**

Legislatívno-technická úprava.

#### **K bodu 71**

Ide o spresnenie a sprehľadnenie § 113, ktorý upravuje čerpanie dovolenky.

Navrhuje sa zachovať nárok na čerpanie dovolenky, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu práceneschopnosti a umožniť mu čerpať túto dovolenku po skončení práceneschopnosti, v súlade s rozsudkami Súdneho dvora Európskej únie, ktoré sa vzťahujú na zachovanie práva na dovolenku v súvislosti s práceneschopnosťou zamestnanca.

Ide napríklad o rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podané rozhodnutiami Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Nemecko) (C-350/06) a House of Lords (Spojené kráľovstvo) (C-520/06) z 2. augusta a 13. decembra 2006 a doručené Súdnemu dvoru 21. augusta a 20. decembra 2006, ktoré súvisia s konaniami: Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) proti Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a i. (C-520/06) proti Her Majesty's Revenue and Customs.

Zároveň sa navrhuje právna úprava aj pokiaľ ide o zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, ktorý si pre výkon tejto funkcie nemohol čerpať dovolenku, na ktorú mu vzniklo právo.

#### **K bodu 72**

Navrhuje sa zmena § 118 ods. 2 druhá veta vzhľadom na to, že vymedzenie plnení, ktoré sa nepovažujú za mzdu, sa ukazuje ako nedostatočné, nakoľko nebráni nesprávnemu posudzovaniu tzv. benefitov (napr. doplatky počas pracovnej neschopnosti, príspevky zamestnávateľa na životné poistenie zamestnanca alebo na doplnkové dôchodkové sporenie, cestovné náhrady poskytované nad rámec zákonného nároku a pod.) ako mzdu len z dôvodu, že sú dohodnuté v mzdovej časti pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy nad alebo mimo rámca právneho predpisu.

### **K bodu 73**

Navrhuje doplniť § 119 o nový odsek 4, v ktorom sa ustanoví, aby v prípade, že sa v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve v mzdovej časti dohodne poskytovanie takých plnení, ktoré nemajú charakter mzdy za vykonanú prácu, bolo toto ustanovenie zo zákona považované za neplatné.

### **K bodu 74**

Navrhuje sa novelizovať znenie § 121. Navrhované znenie má odstrániť problémy vznikajúce pri aplikácii tohto ustanovenia v praxi, pokiaľ ide o termín poskytovania náhradného voľna.

Pri poskytovaní náhradného voľna za prácu nadčas sú dané dve možnosti týkajúce sa termínu jeho čerpania.

Prvou možnosťou je, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na ľubovoľnom termíne čerpania náhradného voľna.

Druhou možnosťou je, že sa zamestnávateľ a zamestnanec na termíne čerpania náhradného voľna nedohodnú, a vtedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola vykonaná práca nadčas.

Zároveň sa spresňuje vymedzenie rozsahu náhradného voľna poskytovaného za prácu nadčas. Toto voľno má byť poskytované v rozsahu v akom bola vykonaná práca nadčas.

### **K bodom 75 až 77**

Ide o legislatívno-technickú úpravu.

### **K bodom 78 a 79**

Navrhuje sa v § 130 ods. 5 výslovne uviesť, že zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu o tom, že sa výplatná páska bude poskytovať iba elektronickými prostriedkami.

Pri tomto spôsobe doručovania musí zamestnávateľ zabezpečiť ochranu osobných údajov podľa tohto zákona a osobitných predpisov, ktoré chránia osobné údaje.

### **K bodu 80**



Legislatívno-technická úprava.

### **K bodu 81**

V zmysle doterajšieho znenia § 132 Zákonníka práce sa povinnosti zamestnávateľa a nároky zamestnanca, upravené v ustanoveniach o splatnosti mzdy, výplate mzdy a o zrážkach zo mzdy, vzťahujú aj na náhradu mzdy a náhradu za pracovnú pohotovosť, ktoré nie sú mzdou, ale poskytujú sa podľa iných ustanovení Zákonníka práce.

Nakoľko vymeriavacím základom na účely odvodov na zdravotné poistenie a na sociálne poistenie sa v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov stal príjem zamestnanca, podliehajúci dani z príjmov, navrhuje sa zosúladiť vymedzenie vymeriavacieho základu na účely vykonávania odvodov do poistných fondov s vymedzením pojmu „mzda“ na účely vykonávania zrážok vrátane prednostných zrážok podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce.

Navrhovanou zmenou sa zároveň umožní vykonávať aj ďalšie zrážky na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce z plnení, ktoré nemajú charakter mzdy, náhrady mzdy alebo náhrady za pracovnú pohotovosť, napr. uspokojiť pohľadávku zamestnávateľa zrážkou aj zo sumy vyplácaného odstupného, ak sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú.

### **K bodu 82**

Navrhuje sa novelizovať § 133 ods. 3. Normy spotreby práce určujú predpokladanú nevyhnutnú spotrebu vynakladanej živej práce na určitú pracovnú činnosť.

Zamestnávateľ môže určiť požadované množstvo práce a pracovné tempo uplatnením noriem spotreby práce na základe objektívnych analýz. Stanovenie a zmenu noriem spotreby práce môžu vykonávať len kvalifikovaní odborníci.

Nakoľko zodpovednosť za hospodárske výsledky podniku nesie zamestnávateľ, navrhuje sa, aby sa podmienka dohody so zástupcami zamestnancov pri zavádzaní a zmenách noriem spotreby práce nahradila prerokovaním tohto kroku so zástupcami zamestnancov.

V nadväznosti na túto zmenu sa navrhuje vypustiť osobitnú povinnosť inšpektorátu práce pri rozhodovaní o zavádzaní a zmenách noriem spotreby práce.

### **K bodu 83**

Možnosť osobitnej úpravy podrobností zisťovania priemerného zárobku zamestnanca nemôže byť predmetom individuálnej dohody v pracovnej zmluve, nakoľko tieto podrobnosti musia byť upravené nediskriminačne pre všetkých zamestnancov rovnako.

Z uvedených dôvodov sa navrhuje ponechať túto možnosť na dohodu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

### **K bodu 84**

V § 136 ods. 2 sa navrhuje stanoviť, že povinnosť zamestnávateľa uvoľňovať zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie oprávnením zamestnávateľa sa viaže len na jedno funkčné obdobie. Pri ďalšom funkčnom období sa zamestnávateľ môže slobodne rozhodnúť, či zamestnanca uvoľní alebo nie.

Nový prístup je založený na princípe práca alebo dlhodobá odborová alebo verejná funkcia. Cieľom je znížiť náklady zamestnávateľa, ktorý musí držať pracovné miesto pre takéhoto zamestnanca v podstate bez časového obmedzenia.

V tejto súvislosti je potrebné upraviť aj prípad, ak je zamestnanec zvolený a chce sa ujať svojej funkcie. Ak nedôjde k dohode (o skončení pracovného pomeru, dlhodobom uvoľnení na výkon funkcie alebo dočasnej úprave), navrhuje sa, aby sa pracovný pomer skončil ku dňu, ktorý predchádza dňu, keď zamestnanec nastúpil do funkcie, aby nedošlo k porušeniu povinností, podľa ktorej je zamestnanec povinný zaplatiť peňažnú náhradu, ak nezotrvá počas výpovednej doby v pracovnom pomere.

### **K bodu 85**

Legislatívno-technická úprava.

### **K bodu 86**

Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy sa navrhuje v § 141 ods. 2 písmeno b) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade narodenia dieťaťa zamestnanca na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia.

Uvedené právo zamestnanca sa neviaže na manželstvo, ale na rodičovstvo.

### **K bodu 87**

K navrhovanému odseku 3

Súčasný znenie § 141 ods. 3 spôsobuje problémy v aplikačnej praxi. Z tohto dôvodu sa navrhuje znenie, ktoré jednoznačne ustanoví, aké sú možnosti zamestnávateľa pri poskytovaní pracovného voľna v záujme zamestnanca.

V písmene a) je zamestnávateľovi daná možnosť, v kolektívnej zmluve alebo vnútornom predpise zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 (napr. ošetrovanie, vyšetrenie zamestnanca, sprevádzanie, pohreb, svadba) nad rozsah, ktorý je ustanovený v zákone.

V písmene b) je zamestnávateľovi daná možnosť, v kolektívnej zmluve alebo vnútornom predpise zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno aj z iných dôvodov ako sú dôvody uvedené v § 141 ods. 2 (napr. na sprevádzanie dieťaťa zamestnanca do školy v prvý deň školského roka).

Podľa písmena c) má zamestnávateľ možnosť poskytnúť voľno na žiadosť zamestnanca napr. zamestnancovi, ktorý odchádza na nejaký čas za manželom, ktorý je v diplomatických službách alebo na zabezpečenie prechodnej starostlivosti o rodiča zamestnanca a pod.

V písmene d) je daná možnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na rôzne účely, s podmienkou, že si zamestnanec v dohodnutom termíne poskytnuté voľno odpracuje.

K navrhovanému odseku 4

Pri prekážkach, ktorých trvanie je vymedzené dňami napr. pohreb, svadba sa navrhuje odstrániť aplikačné problémy, ktoré sú pri uznávaní tejto prekážky pri zamestnancoch, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne (napr. zamestnanci pracujúci v dvanásťhodinových zmenách) tým, že sa presne vymedzí, čo sa u týchto zamestnancov považuje pre tieto účely za jeden deň.

### **K bodu 88**

Podľa súčasného znenia § 141 ods. 4 sa na účely prekážky v práci považuje za jeden deň čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Vzhľadom na to, že podľa § 90 ods. 1 sa považuje za pracovnú zmenu časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich, a prestávka v práci, vzbudzuje súčasné znenie dojem, že zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy aj za čas prestávky na odpočinok a jedenie.

Vzhľadom na to, že táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca a zamestnancovi za ňu nepatrí mzda mala by byť vylúčená aj z času, ktorý sa považuje za jeden deň na účely prekážky v práci.

### **K bodu 89**

Navrhovanou právnou úpravou v § 142a sa, na rozdiel od platnej právnej úpravy § 252c, ktorá platí len na prechodné obdobie (od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012), zamestnávateľom, ktorí majú vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôžu zamestnancom prideliť prácu, dáva trvalá možnosť uzatvoriť písomne dohodu o poskytnutí pracovného voľna, ktoré je zamestnanec povinný po pominutí prekážky na strane zamestnávateľa odpracovať (tzv. flexikonto).

Navrhuje sa, aby bolo túto dohodu možné uzatvoriť nielen výlučne s odborovou organizáciou, ale aj so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Predmetnú dohodu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov nie je možné nahradiť dohodou so zamestnancom, ani jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa.

Zamestnancovi sa za čas pracovného voľna poskytne mzda, najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Výška mzdy je vecou dohody, pri ktorej sa musí dodržať spodná hranica, t.j. zamestnancovi musí byť poskytnutá mzda, najmenej vo výške základnej zložky mzdy.

Maximálny rozsah poskytnutia pracovného voľna, ktorý môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi, nie je ustanovený. Je vecou zmluvných strán na aký časový úsek (dňami, hodinami) dohodnú pre zamestnanca, ktorý nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, poskytnutie pracovného voľna so mzdou.

Zamestnávateľovi sa ukladá povinnosť viesť evidenciu pracovného voľna, za ktoré bola poskytnutá mzda, a taktiež aj pracovného času, v ktorom si zamestnanec pracovné voľno nadpracúva tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa, t.j. zamestnávateľ bude mať opäť pre zamestnanca prácu, potom je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá už bola poskytnutá (to však neplatí o rozdiel v mzde v súvislosti s výkonom práce, za ktorý by patrila vyššia základná zložka mzdy – musí sa priznať rozdiel v mzde), ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.

Ak zamestnanec neodpracoval poskytnutú mzdu a skončí pracovný pomer podľa § 67 alebo ak došlo ku skončeniu pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) alebo e) a podľa § 68 ods. 1, zamestnávateľ sa môže dožadovať súdnou cestou vrátenia vyplatenej mzdy. Toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ide o väzbu na právo zamestnanca dovolať sa na súde neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77.

Zamestnanec je povinný odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa poskytla mzda, do dvanástich mesiacov od poskytnutia pracovného voľna.

## **K bodu 90**

V súvislosti so zmenami pri pružnom rozvrhnutí pracovného času sa navrhuje v § 143 ods. 3 a 4 úprava prekážok v práci na strane zamestnávateľa a prekážok v práci na strane zamestnanca pri tomto spôsobe rozvrhnutia pracovného času.

## **K bodom 91 a 92**

Navrhuje sa v § 144 spresniť a sprehľadniť právnu úpravu spoločných ustanovení o prekážkach v práci a do samostatného § 144a vyčleniť právnu úpravu toho, čo sa považuje za výkon práce. Táto právna úprava nebola zmenená a ani upravovaná od prijatia Zákonníka práce v roku 1965.

Navrhuje sa, aby sa obdobie dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie nepovažovalo za výkon práce pre účely dovolenky.

Zároveň sa navrhuje, aby sa pre účely dovolenky za výkon práce nepovažoval čas prekážky v práci poskytnutej podľa § 141 ods. 3 písm. b) napr. voľno poskytnuté zamestnancovi, ktorý odchádza na nejaký čas za manželom, ktorý je v diplomatických službách a pod.

**K bodu 93**

Návrhom sa ustanovuje, že v družstve zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

**K bodu 94**

V porovnaní s doterajšou právnou úpravou bude štát uhrádzať len príspevok na úhradu nákladov, ktoré vznikli vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

**K bodu 95**

Navrhuje sa zmeniť názov siedmej časti z „Podniková sociálna politika“ na „Sociálna politika zamestnávateľov“. Na jednej strane sa síce slovo podnik používa v právnych predpisoch práva EÚ, na druhej strane však slovo podnik a podniková sociálna politika, ktorej názov bol zavedený pred rokom 1989, asocioje zamestnávateľa právnickú osobu (resp. štát) a nie fyzickú osobu, ktoré neboli pred rokom 1989 oprávnené zamestnávať iné fyzické osoby v pracovnom pomere.

**K bodu 96**

Navrhuje sa vypustiť druhú vetu § 155 ods. 3, ktorá upravuje najvyššiu sumu úhrady vynaložených prostriedkov na štúdium, ktorú je povinný zamestnanec uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby z dôvodu, že zamestnávateľ vynaložil sto percent nákladov.

**K bodu 97**

Legislatívno-technická úpravu z dôvodu zrušenia základnej vojenskej služby a civilnej služby a ich nahradenie mimoriadnou službou (zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti. a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a alternatívnou službou (zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu).

Navrhuje sa doplniť § 155 ods. 4, kde sa stanovuje čas, ktorý sa nezapočítava do doby zotrvania v pracovnom pomere, o čas materskej dovolenky.

Podľa doterajšej právnej úpravy sa nezapočítavanie týka rodičovskej dovolenky podľa § 166. Z uvedeného vyplýva nerovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami. Ustanovenie § 166 zodpovedá rodičovskej dovolenke muža podľa § 166 ods. 1, ktoré je analogické s materskou dovolenkou matky a rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2, kým u žien išlo len o rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2.

Z tohto hľadiska ide o zosúladenie rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.

Zároveň dohoda o zvyšovaní kvalifikácie je založená na záväzku (a očakávaní zamestnávateľa), že zamestnanec si poskytnuté pracovné voľno, náhradu mzdy a iné plnenia odpracuje v pracovnom pomere tým, že v ňom zostane a bude vykonávať prácu (alebo sa vyplatí zo záväzku). Pri čerpaní materskej dovolenky (37 týždňov/43 týždňov) tento záväzok

nie je naplnený, pričom však muž musí rovnaký záväzok, vzhľadom na to, že rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 mala iný režim, splniť.

#### **K bodu 98**

Navrhuje sa matematický spôsob zaokrúhlenia predpokladaných nákladov na prehlbovanie kvalifikácie.

#### **K bodu 99**

V § 155 ods. 6 sa navrhuje vypustiť slová „rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia“ z dôvodu, že podľa terajšieho právneho stavu sa takéto rozhodnutia na pracovnoprávne účely nevydávajú.

#### **K bodu 100**

Navrhuje sa v § 156 vypustiť slová „čiasťočnej invalidite“, čím sa uvedené ustanovenie pojmovo zosúladiť so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom postení v znení neskorších predpisov.

#### **K bodu 101**

Legislatívno-technická úprava.

#### **K bodu 102**

§ 166 sa navrhuje doplniť o nový odsek 4, ktorým sa ustanoví možnosť pre zamestnanca čerpať, ak sa na takejto možnosti dohodnú zamestnávateľ so zamestnancom, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť osem rokov veku.

Celková dĺžka rodičovskej dovolenky zostáva zachovaná, t.j. rodičovskú dovolenku v rozsahu, v ktorom sa nečerpala, ale mohla čerpať, do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku sa môže presunúť až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku.

Cieľom navrhovanej úpravy je zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti zamestnancov starajúcich sa o deti a uľahčiť im prístup k zamestnaniu a k jeho vykonávaniu.

#### **K bodu 103**

V súvislosti s doplnením § 166 ods. 4, navrhuje sa v § 169 ods. 3 upraviť možnosť čerpať rodičovskú dovolenku rodičom, ktorí prevzali na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré im bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti,

alebo dieťa, ktorého matka zomrela, až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, ak sa na takejto možnosti dohodnú zamestnávateľ so zamestnancom.

Celková dĺžka rodičovskej dovolenky v tomto prípade zostáva zachovaná, t.j. do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

#### **K bodu 104**

Legislatívno-technická úprava vo vzťahu k § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V zmysle § 30 ods. 1, písm. b) citovaného zákona zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia ( § 30 ods. 3 citovaného zákona).

#### **K bodu 105**

V § 191 ods. 4 sa navrhuje zvýšiť sumu, do ktorej zamestnávateľ nebude povinný požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady vopred prerokovávať so zástupcami zamestnancov s cieľom zníženia miery administratívnej záťaže zamestnávateľa.

Zároveň je potrebné prihliadať aj na vývoj z hľadiska hodnoty konkrétnej sumy peňazí. Suma 33,19 eura (1000 Sk) je v Zákonníku práce už od roku 2002 a za obdobie 2002-2011 sa podstatne zmenila hodnota reprezentujúce 1000 Sk.

Z tohto hľadiska sa navrhuje zvýšiť táto suma na 50 euro.

#### **K bodu 106**

Legislatívna úprava vo vzťahu k § 36 ods. 1 (navrhovaný § 36).

Zákonník práce viaže existenciu práva na náhradu škody na odložených veciach na predpoklad, že zamestnanec o škode upovedomí zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, kedy sa o škode dozvedel.

Ide o prekluzívnu lehotu, ktorej uplynutím právo na náhradu škody na odložených veciach zaniká, a to v spojení s § 36 ods. 1 Zákonníka práce.

#### **K bodu 107**

V § 220 ods. 1 sa navrhuje do pojmu plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním doplniť výkon pracovných povinností, ktoré vyplývajú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pretože zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzatvoril dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (t.j. dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o brigádnickej práci študentov) zodpovedá za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej

súvislosti s výkonom tejto práce rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere a taktiež zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

### **K bodu 108**

V § 223 ods. 1 sa navrhuje výslovne zakotviť, že na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia o ochrane práce.

Aj v súčasnosti sa na zamestnávateľa vzťahuje povinnosť dodržiavať ustanovenia o ochrane práce (BOZP), ak ide o výkon prác na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z tohto hľadiska ide o legislatívno-technické zosúladenie so súčasným stavom.

Navrhované ustanovenie sa zosúladí aj so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, to znamená, že aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

### **K bodu 109**

§ 224 ods. 3 sa navrhuje upraviť v súvislosti s nariadením vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

### **K bodom 110 a 111**

Navrhuje sa upraviť § 226 ods. 1 a 2 tak, aby bolo zreteľné, že na jednu dohodu o vykonaní práce možno v kalendárnom roku odpracovať najviac 350 hodín.

### **K bodu 112**

V § 228 ods. 2 sa navrhuje ustanoviť, aby v prípade, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra rovnakého kalendárneho roka nemusel študent (žiak) predkladať zamestnávateľovi potvrdenie štatútu študenta.

Navrhovaná úprava sa dopĺňa na základe požiadaviek aplikačnej praxe. Študenti v období prázdnin nemôžu zamestnávateľovi predložiť potvrdenie štatútu študenta na účely dohody o brigádnickej práci študentov, pretože potvrdenie štatútu študenta im školy vydajú až vtedy, ak sa zapisujú na štúdium na vysokej škole.



**K bodu 113**

V § 229 ods. 7 sa navrhuje zakotviť vyvážená úprava pôsobnosti zástupcov zamestnancov, ak na pracovisku popri sebe pôsobí odborová organizácia a zamestnanecká rada.

U zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, má všetky kompetencie zamestnanecká rada s výnimkou kolektívneho vyjednávania.

U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len odborová organizácia, má odborová organizácia všetky kompetencie podľa § 229 ods. 4.

U zamestnávateľa, kde popri sebe pôsobia odborová organizácia a zamestnanecká rada patrí odborovej organizácii patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednanie, právo na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, právo na informácie, právo na kontrolnú činnosť podľa § 149, právo na prerokovanie a spolurozhodovanie podľa tohto zákona v rozsahu dohodnutom v kolektívnej zmluve a zamestnaneckej rade patrí právo na informácie a právo na kontrolnú činnosť, prerokovanie a spolurozhodovanie v rozsahu, v ktorom tieto práva nepatria odborovej organizácii.

**K bodom 114 a 115**

V § 231 sa navrhuje zmeniť tak, aby sa umožnilo v kolektívnej zmluve flexibilnejšie dohodnúť niektoré práva, povinnosti a pracovné podmienky podľa tohto zákona.

**K bodu 116**

Legislatívno-technická úprava vzhľadom na zmenu názvu siedmej časti.

**K bodu 117**

V § 240 ods. 3 sa zjednodušuje právna úprava pracovného voľna a súvisiacej náhrady mzdy, ktorú zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov v súvislosti s vykonávaním ich činnosti v prospech zamestnancov.

Rozsah poskytnutého pracovného voľna sa ponecháva na dohodu konkrétneho zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

Navrhovaná úprava umožní zohľadniť aj konkrétne špecifické podmienky u zamestnávateľa, za ktorých pôsobia zástupcovia zamestnancov a prípadne aj znížiť náklady zamestnávateľa.

**K bodu 118**

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje, že podľa tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011. Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. septembrom 2011 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

## **K čl. II**

Zmena v § 86 písm. c) a § 214 ods. 1 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov sa dopĺňa v nadväznosti na zavedenie pojmu peňažné plnenie namiesto výpovednej doby alebo jej časti v § 62a Zákonníka práce.

## **K čl. III a IV**

Zmena navrhovaných ustanovení vychádza z požiadavky Európskej komisie ohľadom transpozície smernice Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, najmä pokiaľ ide o výnimku ustanovenú v § 48 ods. 6 Zákonníka práce.

Účelom citovanej smernice je zvýšiť kvalitu práce na určitú dobu zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu.

Formálnym oznámením Európskej komisie (porušenie č. 2010/2041) vo veci nesprávnej transpozície smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, a to najmä jej doložky č. 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice, Európska komisia vyzvala Slovenskú republiku o pripomienky k skutočnostiam uvedeným v citovanom formálnom oznámení, najmä pokiaľ ide o výnimky z opatrení na ochranu pred zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv dohodnutých na určitú dobu.

Slovenská republika pristúpila na pripomienky Komisie, a to vypustením výnimky, uvedenej v § 48 ods. 6 - ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu ak ide o zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva. Takýmito zákonmi sú aj zákony č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied.

V nadväznosti na navrhovanú zmenu ustanovenia § 48 Zákonníka práce ako aj na formálne oznámenie Európskej komisie, navrhuje sa vypustiť z týchto osobitných zákonov výnimky, ktoré sú ustanovené v § 77 zákona o vysokých školách a v § 19 zákona o SAV tak, aby sa predišlo zneužívaniu opätovného dohodnutia pracovných zmlúv na dobu určitú z toho dôvodu, že sú ustanovené v osobitných predpisoch a aby tieto ustanovenia boli v súlade s navrhovaným znením § 48 Zákonníka práce.

## **K čl. V**

Zmena v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa navrhuje na účel jeho zosúladenie so zmenami v Zákonníku práce.

## **K čl. VI**

Zmena v zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa navrhuje na účel jeho zosúladenie so zmenami v Zákonníku práce.

## **K čl. VII**

### **K bodu 1**

Navrhovaným znením odseku 1 v § 29 sa dokončuje transpozícia čl. 3 ods. 1 písm. b) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len „smernica“), podľa ktorého dočasný agentúrny zamestnanec pracuje pod dohľadom a vedením užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je dočasne pridelený na výkon práce. Zároveň sa upravuje terminológia v zmysle smernice.

Okrem toho návrh nového znenia odseku 2 v § 29 v súlade s čl. 6 ods. 3 smernice ustanovuje zákaz vyberania poplatku agentúrou dočasného zamestnávania od dočasného agentúrneho zamestnanca za pridelenie alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia.

### **K bodu 2**

V súlade s kompetenciou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“) podľa § 12 písm. l) prvý bod vydávať, meniť, pozastavovať, rušiť alebo vydávať duplikát povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, navrhuje sa v § 29 ods. 4 ustanoviť pre ústredie povinnosť viesť register agentúr dočasného zamestnávania.

### **K bodom 3 až 5**

V § 29 ods. 8, § 30 a § 31 ods. 1 písm. a) až c) ide o úpravu terminológie v súlade so smernicou.

### **K bodom 6 a 7**

Navrhovaným doplnením znenia písm. c) v ods. 1 v § 29 sa v súlade s čl. 6 ods. 5 písm. a) smernice rozširuje povinnosť agentúry dočasného zamestnávania umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností aj v období medzi jeho prideleniami.

Návrhom na doplnenie nového písmena d) v § 31 ods. 1 sa zohľadňuje transpozícia čl. 6 ods. 5 písm. a) smernice, podľa ktorého majú agentúry dočasného zamestnávania zlepšiť prístup dočasných agentúrnych zamestnancov k zariadeniam starostlivosti o deti.

### **K bodu 8**

Úpravou v § 31 ods. 1 písm. f) sa na základe poznatkov aplikačnej praxe navrhuje stanoviť termín, do ktorého bude agentúra dočasného zamestnávania povinná ústrediu predkladať ročnú správu o svojej činnosti.

#### **K bodu 9**

Navrhovanou úpravou sa znenie odseku 2 v § 31 zosúladí so znením odseku 4 v § 29, v zmysle ktorého sa povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva na dobu neurčitú.

#### **K čl. VIII**

Zmena v § 7 ods. 8 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce sa navrhuje v nadväznosti na zmenu v § 133 ods. 3 Zákonníka práce.

#### **K čl. IX**

Zmena v § 120 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa navrhuje z dôvodu, že toto ustanovenie taxatívne vymenováva ustanovenia, ktoré sa použijú zo Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy, pričom dochádza k niektorým zmenám v ustanoveniach Zákonníka práce, ktoré majú vplyv na obsah § 120.

#### **K čl. X**

Z dôvodu právnej istoty sa navrhuje nový model priznávania vyššej výmery dovolenky podľa § 103 nastaviť s účinnosťou od 1. januára 2012. U ostatných ustanovení sa navrhuje účinnosť od 1. septembra 2011.