**Dôvodová správa**

**Všeobecná časť**

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 (ďalej len „návrh zákona“) sa predkladá na účel realizácie Programového vyhlásenia vlády 2010-2014, ako aj na účel splnenia povinnosti Slovenskej republiky vo vzťahu k správnej a úplnej transpozícii právnych predpisov Európskej únie.

Dôvodom na predloženie návrhu zákona sú tieto skutočnosti:

V júli 2010 bolo prijaté Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2010-2014 s názvom „Občianska zodpovednosť a spolupráca“, v ktorom vláda Slovenskej republiky za dôležité označila naštartovanie nielen vysokého, ale aj udržateľného ekonomického rastu, ktorý so sebou prinesie aj nové pracovné príležitosti. V tejto súvislosti sa za kľúčové opatrenia považujú tie, ktoré smerujú k odstráneniu bariér rastu zamestnanosti a umožnia pružné formy pracovných úväzkov. Z tohto dôvodu sa vláda Slovenskej republiky zaviazala zaviesť pružnejšie pracovné vzťahy a motivovať zamestnávateľov k podpore pracovnej klímy zameranej na zosúladenie pracovných a rodičovských povinností, znižovať neprimerané náklady zamestnávateľov, upraviť postavenie a oprávnenia odborov tak, aby neboli privilegované a zvýhodňované na úkor zamestnávateľa, ale aj zamestnanca a zamestnaneckej rady a zvýšiť možnosť uzatvárania vzájomných dohôd medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na riešenie operatívnych zmien pracovných podmienok.

V nadväznosti na potrebu realizovať Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky konkrétnymi nástrojmi, navrhujú sa viaceré zmeny Zákonníka práce.

 Zmeny v § 9 ods. 3 Zákonníka práce sa navrhujú na účel zadefinovania vedúceho zamestnanca, ktorý sa ako pojem používa v celom Zákonníku práce, pričom znaky vedúceho zamestnanca vychádzajú z platného a účinného znenia § 9 ods. 3 Zákonníka práce.

Zmeny v § 29a Zákonníka práce sa navrhujú na účel zavedenia fikcie, že ak dochádza pri prevode podniku k podstatným zmenám pracovných podmienok (myslí sa tým hlavne zmena podstatných náležitostí pracovnej zmluvy) a zamestnanec so zmenami nesúhlasí, pracovný pomer sa skončí [fikcia dohody podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce] a zamestnanec má právo na odstupné. Návrh vyplýva zo smernice o prevode podniku, ktorá vyžaduje, aby sa prípadné skončenia pracovných pomerov, ak ide o podstatné zmeny v pracovných podmienkach zamestnancov z dôvodu prevodu podniku, pripísali zamestnávateľovi.

Zmeny v § 45 ods. 1 Zákonníka práce sa navrhujú na účel zavedenia diferencovaného trvania skúšobnej doby v prípade niektorých skupín vedúcich zamestnancov, kde sa skúšobná doba v trvaní troch mesiacov môže zdať ako nedostatočná na dostatočné odskúšanie schopností takéhoto zamestnanca.

Zmeny v § 48 Zákonníka práce sú odôvodnené na jednej strane potrebou spružniť pracovnoprávne vzťahy a podporiť vytváranie nových pracovných miest, hoci aj na dobu určitú, a na druhej strane formálnym oznámením Európskej komisie, v ktorom označila niektoré výnimky uvedené v § 48 ods. 4 a ods. 6 v rozpore so smernicou Rady [1999/70/ES](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:SK:HTML) z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a vyzvala Slovenskú republiku, aby prijala potrebné opatrenia s cieľom vyhovieť tomuto formálnemu oznámeniu v lehote dvoch mesiacov od jeho doručenia.

Zmeny v § 49a Zákonníka práce sa navrhujú s cieľom zakotviť inštitút tzv. deleného pracovného miesta. Podstatou tohto inštitútu je, že ide o pracovné miesto na plný pracovný úväzok, na ktoré sú zaradení dvaja zamestnanci (poprípade aj viac zamestnancov – kombinácie sa neobmedzujú), ktorí si majú rozdeliť pracovný čas a úlohy, ktoré vyplývajú z tohto pracovného miesta. Zamestnávateľ zasahuje len v prípade, ak nedôjde k dohode.

Zmeny v § 53 Zákonníka práce sa navrhujú za účelom zvýšenia záujmu zamestnávateľov o poskytovanie prostriedkov na vzdelávanie na stredných odborných školách a stredných odborných učilištiach.

Zmeny v § 62 Zákonníka práce majú za cieľ 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 dĺžka výpovednej doby viac odstupňuje v závislosti od doby trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa na účel zohľadnenia istej zásluhovosti, investícií, ktoré zamestnanec svojou prácou v priebehu rokov do podniku vložil, ako aj postupne sa znižujúcou mierou rýchlej adaptability na prechod na iné pracovné miesto u zamestnancov, ktorí u jedného zamestnávateľa odpracovali dlhé obdobie.

Zmeny v § 72 Zákonníka práce sa navrhujú na účely zvýšenia ochrany tehotných žien, dojčiacich žien a matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode pred skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktoré súvisí s jej tehotenstvom, materstvom a dojčením.

Zmeny v § 73 sa navrhujú na účel optimalizácie procesu hromadného prepúšťania.

Zmeny v § 76 Zákonníka práce na navrhujú na účel optimalizácie nastavenia plnenia zamestnávateľa (odstupné) v prípade skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zároveň sa zavádza možnosť kombinácie plynutia časti výpovednej doby a vyplatenia odstupného za zvyšnú časť výpovednej doby.

V novom § 76a (kde sa presunie právna úprava odchodného) sa navrhuje pri stanovení povinnosti zamestnávateľa vyplatiť odchodné, brať do úvahy aj skutočnosť, či nejde o okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom.

Zmena v § 81 Zákonníka práce sa navrhuje na účel zabezpečenia správnych a úplných informácií pre zamestnávateľa.

Zmeny v § 83 Zákonníka práce sa navrhujú na účel založenia spravodlivej požiadavky na obmedzenie ďalších zárobkových možností zamestnanca, ako aj na účel zákazu činností, ktorá síce nie je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, ale zamestnávateľovi ňou zamestnanec skutočne konkuruje, a teda ide o vytvorenie väzby zákazu vykonávania inej zárobkovej činnosti popri pracovnom pomere na činnosti, ktoré majú konkurenčný charakter k činnosti zamestnávateľa.

Nový § 83a Zákonníka práce sa zavádza s cieľom umožniť v pracovnoprávnych vzťahoch uzatvorenie konkurenčnej doložky pre čas po skončení pracovného pomeru s vybranou skupinou zamestnancov. Konkurenčné doložky sa v aplikačnej praxi uzatvárali, ale nemali svoj právny základ v Zákonníku práce, a teda ich uzatváranie vzbudzovalo právno-teoretické otázky o prípustnosti uzatvárania takýchto doložiek v praxi a o ich platnosti.

Zmeny v § 88, § 89, § 143 Zákonníka práce, ako aj nové ustanovenie § 104a Zákonníka práce sa zavádzajú na účel spružnenia právnej úpravy pružného pracovného času a zavedenia plného pružného pracovného času. Cieľom je umožniť zamestnávateľovi a zamestnancovi, aby sa dohodli, že ich celkové pružné pracovné obdobie bude zložené iba z voliteľného pracovného času alebo že základný pracovný čas sa bude uplatňovať len v niektoré pracovné dni.

Zmeny v § 85a Zákonníka práce sa zavádzajú na účel umožnenia výkonu práce nad rozsah 48 hodín týždenne v priemere niektorým zamestnancom, a to v súlade s čl. 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

 Zmeny v § 103 Zákonníka práce sa zavádzajú na účel viazania práva zamestnanca na vyššiu výmeru dovolenky pri dosiahnutí určitého veku. Tento model by mal nahradiť zložité dokazovanie odpracovaných rokov (zo strany zamestnanca aj zamestnávateľa).

Vypustenie § 120 Zákonníka práce sa navrhuje za účelom zvýšenia flexibility pri poskytovaní mzdových nárokov zamestnancovi pri rešpektovaní zásady vyjadrenej v § 119a Zákonníka práce (rovnaká mzda za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, rozdielna mzda za rozdielnu prácu a prácu rozdielnej hodnoty).

 Zmeny v § 121 Zákonníka práce sa zavádzajú na účel zvýšenia možnosti kumulovania pracovného voľna, ktoré sa poskytuje za prácu nadčas na určité obdobie (napr. počas školských prázdnin dieťaťa).

 Zmena v § 130 ods. 5 Zákonníka práce sa zavádza na taký účel, aby bolo výslovne stanovené, že zamestnávateľ so zamestnancom môžu uzatvoriť dohodu, aby sa výplatná páska mohla poskytovať elektronickými prostriedkami.

Nový § 142a Zákonníka práce sa zavádza na účel zakotvenia flexikonta ako trvalého právneho inštitútu Zákonníka práce, vrátanie niektorých zmien, ktorých zakotvenie vyplýva z praktických poznatkov z jeho používania.

Zmena v § 228 ods. 2 Zákonníka práce sa zavádza na účel odstránenia prekážky v zamestnávaní študentov v čase od skončenia školského roka do času zápisu na vysokú školu, pretože v časti tohto obdobia je pre nich problematické preukázať svoj štatút študenta.

Zmena v § 229 ods. 7 Zákonníka práce sa zavádza na účel presnejšej úpravy postavenia odborovej organizácie a zamestnaneckej rady v prípade, ak pôsobia v rámci podniku súbežne.

Zmeny v § 231 Zákonníka práce sa navrhujú na účel umožnenia sociálnym partnerom, aby dohodli v kolektívnej zmluve pracovné podmienky, ktoré viac zodpovedajú podmienkam konkrétneho podniku.

Nový § 233a Zákonníka práce sa navrhuje na účel zapojenia zamestnaneckej rady do procesu dohodnutia pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

Zmeny v § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zavádzajú na účel úpravy právomoci zástupcov zamestnancov pri rozhodovaní o otázkach, kde hlavnú zodpovednosť za ne má zamestnávateľ, ako aj na účel optimalizácie financovania pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracoviskách zamestnávateľa.

Zmeny v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov sa navrhujú s cieľom vytvoriť právny rámec pre implementáciu Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci. Navrhuje spresniť definíciu agentúry dočasného zamestnávania, ustanoviť zákaz vyberania poplatkov od dočasného agentúrneho zamestnanca za pridelenie alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia, rozšíriť povinnosti agentúry dočasného zamestnávania v súvislosti s prístupom dočasného agentúrneho zamestnanca k odbornému vzdelávaniu v čase medzi jeho prideleniami a zlepšiť prístup dočasných agentúrnych zamestnancov k zariadeniam starostlivosti o deti.

Vychádzajúc z poznatkov aplikačnej praxe sa zároveň navrhuje stanoviť záväzný termín na predkladanie ročných správ o činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

 Zmeny v zákone č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa navrhujú z dôvodu zmien v § 36 a § 141 Zákonníka práce

Zmena § 7 ods. 8 zákona 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 sa navrhuje na účel jeho zosúladenia s § 39 ods. 2 Zákonníka práce.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky a s medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Návrh zákona nebude mať priamy dopad na štátny rozpočet, rozpočty obcí alebo rozpočty vyšších územných celkov.

Vplyv návrhu zákona na rozpočet verejnej správy, na podnikateľské prostredie, na hospodárenie obyvateľstva, na sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť, na zamestnanosť, na životné prostredie a na informatizáciu spoločnosti je uvedený v doložke vybraných vplyvov.