**Vyhlásenie**

**Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky**

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 sa predkladá s rozporom s

* **Ministerstvom hospodárstva Slovenskej republiky**, ktoré
* žiada o doplnenie § 152 ods. 7 Zákonníka práce v časti, kde sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa umožniť zamestnancom výber medzi stravovacou poukážkou a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie tak, aby sa za umožnenie výberu zamestnanca medzi stravovacou poukážkou a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie považovalo aj uzatvorenie dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, ktorá určuje spôsob a podmienky poskytovania stravovania. Zároveň by toto doplnenie malo zohľadniť aj prípad, kedy zamestnanci svojich zástupcov u zamestnávateľa nemajú, kedy by malo byť možné rozhodnutie o výbere realizovať získaním väčšinového písomného súhlasu zamestnancov,
* žiada v § 11 ods. 2 Zákonníka práce vypustiť v poslednej vete časť vety za bodkočiarkou v znení: „zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku“,
* žiada v § 39 ods. 2 vypustiť slová „ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.“ a upraviť predmetné ustanovenie tak, že tieto predpisy sú vydané zamestnávateľmi po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, namiesto v súčasnosti vyžadovanej dohody so zástupcami zamestnancov,
* žiada v § 48 ods. 2 Zákonníka práce slová „Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.“ nahradiť slovami „Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.“,
* žiada upraviť § 74 Zákonníka práce tak, aby umožnil zamestnávateľovi dať výpoveď alebo okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov,
* MH SR žiada o zavedenie možnosti výberu medzi výpovednou dobou a odstupným. V tomto kontexte žiada o úpravu § 62 a § 76 Zákonníka práce,
* žiada v § 79 ods. 2 Zákonníka práce upraviť súbeh nároku na náhradu mzdy a povinnosti opäť zamestnanca zamestnať (tzv. ponuková povinnosť) v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru tak, aby sa náhrada mzdy poskytovala najviac za 12 mesiacov,
* žiada v § 87 ods. 1 Zákonníka práce nahradiť text v druhej vete tak, aby zamestnávateľ mohol rozhodnúť o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času bez predchádzajúcej dohody so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancami, avšak po splnení podmienky ich povinného prerokovania,
* žiada upraviť § 87a tak, aby bol umožnený prevod nevyužitých hodín z konta pracovného času (plusové alebo mínusové hodiny) z jedného obdobia do nasledujúceho obdobia bez časového obmedzenia,
* žiada v § 88 ods. 1 Zákonníka práce zmeniť text tak, aby zamestnávateľ mal možnosť zaviesť pružný pracovný čas bez predchádzajúceho uzavretia kolektívnej zmluvy alebo bez predchádzajúcej dohody so zástupcami zamestnancov,
* žiada upraviť § 98 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce tak, aby sa periodicita posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci upravila na raz za dva roky,
* žiada v § 111 ods. 2 Zákonníka práce vypustiť slová „po dohode so zástupcami zamestnancov“,
* žiada v § 120 ods. 1 vypustiť slová „určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta.“,
* žiada upraviť ustanovenie § 152a ods. 1 Zákonníka práce tak, aby sa rekreačné poukazy poskytovali na báze dobrovoľnosti,
* žiada zrušiť nadbytočnú povinnosť vystavenia potvrdenia o nevykonaní zrážok z odmeny. V nadväznosti na tento návrh žiada v § 223 ods. 6 Zákonníka práce na konci doplniť vetu „Uvedené neplatí, ak zrážky zamestnávateľ nevykonal.“,
* žiada upraviť § 226 ods. 1 Zákonníka práce tak, aby dohodu o vykonaní práce bolo možné uzavrieť na maximálne 36 mesiacov a aby rozsah vykonanej práce ročne neprekročil 500 hodín,
* žiada v § 228a ods. 1 a 3 Zákonníka práce vo vzťahu k úprave dohôd o pracovnej činnosti zvýšiť počet odpracovaných hodín z 10 na 20 hodín týždenne, a umožniť uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti na určitú dobu najviac na 36 mesiacov,
* žiada upraviť zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov tak, aby sa zrušilo ustanovenie o záväznosti reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, konkrétne žiada upraviť ustanovenia § 7, § 7a, § 9a a § 9b,
* žiada pri sankciách za porušenie zákazu nelegálnej práce, ktorá je predmetom úpravy zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov, zaviesť kategorizáciu sankcie vo vzťahu k charakteru porušenia zákazu, t. j. pri porušení spočívajúcom v nesplnení administratívnej povinnosti by mala byť proporcionálnejšie nastavená sankcia,
* žiada vypustiť ustanovenie § 7b ods. 5 a na túto povinnosť nadväzujúce sankčné ustanovenia zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov v súvislosti s požiadavkou, aby bola vypustená povinnosť podnikateľa zisťovať, či zamestnanci jeho dodávateľa nevykonávajú nelegálnu prácu;
* **Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky**, ktoré v nadväznosti na to, že podľa § 171 zákona o štátnej službe sa na štátnozamestnanecké vzťahy primerane použijú ustanovenia § 52 Zákonníka práce, navrhuje v § 51 zákona o štátnej službe (v čl. VII) doplniť, že v služobnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem;
* **Asociáciou priemyselných zväzov**, ktorá
* požaduje doplniť do navrhovaného znenia § 52 Zákonníka práce nový odsek, ktorý zásadným spôsobom obmedzí povinnosti a zodpovednosti zamestnávateľa v oblasti BOZP pri výkone domáckej práce alebo telepráce,
* navrhuje upraviť § 152 ods. 7 Zákonníka práce tak, aby spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov prostredníctvom stravovacej poukážky alebo finančného príspevku bol určený dohodou medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancova, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, aby rozhodoval o výbere zamestnávateľ,
* navrhuje upraviť § 230 Zákonníka práce , aby odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musela preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii;
* **Asociáciou zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky**, ktorá navrhuje
* aby domácka práca a telepráca bola vymedzená ako práca vykonávaná z domácnosti zamestnanca v rozsahu viac ako 50 % mesačného fondu pracovného času zamestnanca, pričom zamestnávateľ môže upraviť nižšie percento mesačného fondu pracovného času zamestnanca vo vnútornom predpise,
* v § 52 ods. 3 Zákonníka práce poslednej vete za slová „ktoré si zamestnanec“ vložiť slová „so súhlasom zamestnávateľa“,
* umožniť uzatvárať dohodu o domáckej práci alebo telepráci elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila; podpísanie kvalifikovaným elektronickým podpisom alebo kvalifikovanou elektronickou pečaťou sa nevyžaduje, ak sa zamestnávateľa a zamestnanec nedohodnú inak, pričom túto dohodu by bolo možné doručiť aj elektronickými prostriedkami,
* upraviť § 152 ods. 7 Zákonníka práce tak, aby o výbere medzi zabezpečením stravovania zamestnancov prostredníctvom stravovacej poukážky alebo poskytovaním finančného príspevku rozhodoval zamestnávateľ,
* upraviť § 230 Zákonníka práce aby zamestnávateľ mohol požiadať odborovú organizáciu, ktorá u neho pôsobí, aby preukázala, že najmenej 20 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii alebo jej vyjadruje podporu. Ak odborová organizácia nepreukáže svoju reprezentatívnosť, môže na pracovisku len zastupovať svojich členov v individuálnych prípadoch, a ak ide o prípady, ktoré sa týkajú všetkých alebo väčšiny zamestnancov, môže zamestnancov zastupovať len v rozsahu dohodnutom so zamestnávateľom,
* **Republikovou úniou zamestnávateľov**, ktorá navrhuje
* v § 52 vložiť nový odsek, ktorým sa vyjasní, že na zamestnanca vykonávajúceho prácu z domu sa nevzťahujú ustanovenia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, resp. že sa na neho vzťahujú len v prípade, že sa tak zamestnávateľ so zamestnancom dohodne,
* upraviť § 152 ods. 7 Zákonníka práce tak, aby o spôsobe poskytnutia príspevku na stravovanie rozhodoval zamestnávateľ. Alternatívne navrhuje, aby spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov prostredníctvom stravovacej poukážky alebo finančného príspevku bol určený dohodou medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancova, a ak u zamestnávateľa nepôsobia

zástupcovia zamestnancov, aby rozhodoval o forme poskytovania príspevku na stravovanie zamestnávateľ podľa výsledku hlasovania zamestnancov,

* z dôvodu právnej istoty navrhuje v texte zákona v § 230 Zákonníka práce, resp. v dôvodovej správe vyriešiť otázku ako postupovať v prípade odborových organizácií pôsobiacich v rámci skupiny t.j. ovládajúcej osoby a ovládanej osoby (materská a dcérska spoločnosť, sesterské spoločnosti a pod.),
* v § 152 ods. 4 Zákonníka práce doplniť vetu „Stravovacia poukážka sa zamestnancom poskytuje v elektronickej forme.“,
* upraviť § 152 ods. 5 Zákonníka práce tak, aby pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, bola výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby ako aj za spätný odkup stravovacej poukážky jej emitentom maximálne 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke,
* upraviť § 230 Zákonníka práce tak, aby zamestnávateľ mohol požiadať odborovú organizáciu, ktorá u neho pôsobí, aby preukázala, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii alebo jej vyjadruje podporu. Ak odborová organizácia nepreukáže svoju reprezentatívnosť, môže na pracovisku len zastupovať svojich členov v individuálnych prípadoch, a ak ide o prípady, ktoré sa týkajú všetkých alebo väčšiny zamestnancov, môže zamestnancov zastupovať len v rozsahu dohodnutom so zamestnávateľom,
* upraviť § 247 ods. 2 Zákonníka práce tak, aby členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike mohli vymenúvať a odvolávať zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike zástupcov len zástupcovia zamestnancov, ktorí preukázali reprezentatívnosť podľa predchádzajúcej pripomienky;
* **Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky**, ktorá
* nesúhlasí so zavedením v § 152 ods. 7 Zákonníka práce možnosti výberu medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. V súlade s uvedeným nesúhlasí ani s doplnením § 152 ods. 1. V prípade zavedenia možnosti výberu finančného príspevku žiada vetu „Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise.“ nahradiť vetou „Podrobnosti výberu zamestnávateľ ustanoví vo vnútornom predpise po dohode so zástupcami zamestnancov.“,
* zásadne nesúhlasí s navrhovanou úpravou § 230 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorej podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
* zásadne nesúhlasí s úpravou reprezentatívnosti na strane zástupcov zamestnancov a žiada ponechať súčasný právny stav overený praxou. Predmetnú úpravu považuje za diskriminačnú, resp. zakotvujúcu nerovnaké zaobchádzanie s tými združeniami, ktoré spĺňajú podmienku združovania najmenej 100 000 zamestnancov, ktorí sú členmi odborov, v porovnaní s tými, ktoré podmienku 100 000 združených zamestnancov nespĺňajú,
* v nadväznosti na zásadnú pripomienku k § 152 Zákonníka práce nesúhlasí ani s úpravou § 171 zákona o štátnej službe (úprava §152 ods. 1,2 , 4 až 8);
* **verejnosťou**, ktorá žiada zachovať súčasnú platnú legislatívu v oblasti stravovacích poukážok, tzn. zachovať znenie § 152 Zákona č. 311 Z. z. (Zákonník práce) a § 19 Zákona č. 595/2003 Z. z. (Zákon o dani z príjmu) a ostatných súvisiacich právnych predpisov so stravovacími poukážkami. Verejnosť preto v hromadnej pripomienke navrhuje zmeniť § 152 ods. 7 takto:

„(7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou elektronickej stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“.