**vznesené Pripomienky v rámci medzirezortného pripomienkového konania**

Zákon, 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

|  |  |
| --- | --- |
| Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných | 364 / 200 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subjekt** | **Pripomienka** | **Typ** | **Vyhod.** | **Odôvodnenie** |
| **AmCham Slovakia** | **K § 240 ods. 8 ZP** Návrh: Navrhujeme v § 240 ods. 8 vypustiť časť znenia “......a počas šiestich mesiacov po jeho skončení....“ Odôvodnenie: Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Čo sa týka skončenia prac. pomeru zástupcovia zamestnancov by nemali požívať extra výhody, zástupcovia zamestnancov sa musia vyjadrovať ku všetkým skončeniam pr. pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pr. pomeru. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Ochrana sa poskytuje v zmysle medzinárodných záväzkov SR vyplývajúcich z dohovorov MOP. |
| **AmCham Slovakia** | **K § 247 ods. 2) ZP** Návrh: § 247 odsek 2 navrhujeme upraviť v tomto znení: „Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, ktorá nepreukázala splnenie podmienky podľa § 230 ods. 3 alebo odborové organizácie, ktoré nepreukázali splnenie podmienky podľa § 230 ods. 3 spoločne alebo nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak členov európskej zamestnaneckej rady vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov podľa tohto odseku a zástupcovia zamestnancov sa nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.“ Odôvodnenie: V súvislosti s navrhovaným zavedením reprezentatívnosti odborovej organizácie/odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa, cieľom tejto úpravy je zefektívnenie sociálneho dialógu na úrovni európskej zamestnaneckej rady a zároveň prevencia členstva v európskej zamestnaneckej rade členom vymenovaných tzv. špekulatívnymi odbormi. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Ustanovenia § 241 až § 250b sú transpozíciou smernice 2009/38/ES a nesúvisia s § 230 Zákonníka práce. |
| **AmCham Slovakia** | **K § 250b ZP** Návrh: Navrhujeme § 250b ZP doplniť o nový odsek 3, ktorý znie: „3) Zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác. Ostatné odseky v § 250b sa prečíslia.“ Odôvodnenie: V mimoriadnej situácii či po vyhlásenom núdzovom stave či výnimočnom stave dohadovať rozvrh pracovného času so zástupcami zamestnancov považujeme za časovo náročnú povinnosť ako aj za záťaž. V prípade mimoriadnej situácie, v núdzovom či výnimočnom stave zamestnávatelia musia byť pružní a nemať zviazané ruky pre zabezpečenie svojej výroby. | **Z** | **N** | Nad rámec. Je potrebné zohľadniť smernicu 2003/88/ES. |
| **AmCham Slovakia** | **K § 38 ZP** Návrh: V ustanovení § 38 odsek 1 navrhujeme doplniť poslednú vetu, ktorá znie nasledovne: „Predchádzajúce neplatí v prípade, ak zamestnanec vykonáva prácu podľa ustanovenia § 52. Pre tento prípad môže zamestnávateľ doručovať predmetné písomnosti elektronicky.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava modernizovanej domáckej práce by mala zohľadňovať a modernizovať aj úkony, ktoré súvisia s administratívou. | **Z** | **N** | Predkladateľ v čase prípravy zhodnocoval aj otázku doručovania písomností v elektronickej podobe, ktorá by bola ekvivalentom písomnej podoby. V tejto súvislosti možno uviesť, že platí § 40 Občianskeho zákonníka. Zároveň pre vyvolanie právnych účinkov doručenia je navrhované znenie zo strany pripomienkujúceho subjektu zásadne pre prax nepostačujúce, pretože výmena e-mailov (alebo jednostranne zaslanie e-mailu) napr. s výpoveďou zamestnancovi, hoci by zákon pripúšťal aj elektronické doručovanie, by sa v súdnom konaní zmenila na dokazovanie: kto urobil právny úkon (či ho urobil), kto ho prevzal (či ho prevzal), apod. Viď aj legislatívne riešenia zaručeného elektronického podpisu. |
| **AmCham Slovakia** | **K § 63 ods. 1) ZP** Návrh: Navrhujeme do § 63 odsek 1 doplniť nové ustanovenie o písm. f), ktoré znie: „f) zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek.“ Odôvodnenie: Zamestnanci, ktorí už nadobudli dôchodkový vek v prípade skončenia pracovného pomeru majú minimálne jednu výhodu, sú sociálne zabezpečení a to tým, že buď poberajú už dôchodok alebo oň môžu požiadať. Podľa čl. 6 smernice 2000/78/ES „rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“. Takáto zmena môže poskytnúť zamestnávateľom dostatočný komfort na to, aby zamestnávali aj ľudí blízkych dôchodkovému veku bez strachu, že s nimi, v prípade potreby, nebudú vedieť rozviazať pracovný pomer. V konečnom dôsledku to môže zvýšiť zamestnanosť týchto osôb a zároveň čiastočne uvoľniť pracovný trh pre mladších nezamestnaných.“ | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 10** Návrh: Navrhujeme v § 152 doplniť nové ustanovenie: „Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok, zamestnávateľ môže poskytovať stravovacie poukážky nasledujúci mesiac po odpracovaní kalendárneho mesiaca.“ Odôvodnenie: Cieľom je zjednodušiť zamestnávateľom administratívnu náročnosť pri výpočte nároku na stravné lístky. Súčasný stav: zamestnávateľ je povinný vypočítavať nároky na stravné lístky vopred na nasledujúci kalendárny mesiac a pritom nedokáže korektne zohľadňovať neprítomnosti, za ktoré neposkytuje stravné lístky a nastanú až budúci mesiac. Z tohto dôvodu, zamestnávateľ upravuje nároky až nasledujúci mesiac podľa skutočnej dochádzky zamestnanca a teda dochádza k opravám nárokov. Je to zbytočne prácne a zvyšuje chybovosť. Navyše takto môžu dostať stravné lístky aj novoprijatí zamestnanci, ktorí následne nenastúpia, alebo získajú nižší nárok na stravné lístky ako v skutočnosti prevzali. Alebo stravné lístky dostanú zamestnanci, ktorí náhle ukončia pracovný pomer a teda im nevznikne nárok. | **Z** | **ČA** | V návrhu sa zapracuje prechodná doba na implementáciu voľby zamestnanca do praxe. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 10** Návrh: Navrhujeme zmeniť znenie ustanovenia § 152 ods. 6. a 7. nasledovne: „(6) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný zaistiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, podľa svojho výberu a možností. Finančný príspevok bude poskytnutý vo vyúčtovaní mzdy za príslušný kalendárny mesiac.“ Odôvodnenie: V podnikoch sa stovkami či tisíckami zamestnancov predstavuje navrhnutá možnosť výberu obrovskú administratívnu záťaž pre zamestnávateľov, pričom ciele (poskytnutie alternatívy k podnikovému stravovaniu, kde jej zamestnávateľ nie je schopný zaistiť) sa dosiahne aj vtedy, ak je výber na zamestnávateľovi. Cieľom je tiež jednoznačne upraviť, kedy musí zamestnávateľ finančný príspevok poskytnúť a zároveň zjednodušiť zamestnávateľom administratívnu náročnosť spojenú s výpočtom výšky príspevku na stravu. V praxi je náročné pre zamestnávateľa poskytnúť finančný príspevok na stravu v priebehu pracovnej zmeny, teda napr. do 30.9. na zmeny od 1.10. Reálne pre zamestnávateľa to znamená vyplatiť v mzde predch. mesiaca, tj. napr. 15.9. , kedy zamestnávateľ nemá uzatvorenú dochádzku a teda nedokáže vypočítať korektne nároky na stravovanie budúceho mesiaca alebo formou poskytnutej zálohy v rámci mzdovej uzávierky nasledujúceho mesiaca, čo tiež znamená zbytočnú administratívnu záťaž a suma príspevku nemusí byť správna. V prípade prijatia zmien § 152 ods. 6. a 7. navrhovaných vyššie bude potrebné upraviť zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok), tak, aby príspevok na stravovanie nemohol byť postihnutý exekúciou, ak bude zamestnancovi vyplácaný vo forme finančného príspevku ku mzde (poukážky exekúcii aktuálne nepodliehajú). | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 17:** Návrh: V § 230 odsek 1 navrhujeme na konci pripojiť tieto vety: „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom alebo v pracovnom pomere u osoby ovládanej zamestnávateľom alebo u osoby ovládajúcej zamestnávateľa. Za odborovú organizáciu koná odborový orgán určený jej stanovami. Odborová organizácia zamestnávateľovi písomne oznámi, kto za ňu koná.“ V § 230 navrhujeme za odsek 2 vložiť nový odsek 3, ktorý znie: "(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Zamestnávateľ môže požiadať, aby odborová organizácia, ktorá u neho pôsobí, preukázala v lehote 30 dní splnenie podmienky podľa prvej vety, pričom ak odborová organizácia preukáže splnenie tejto podmienky, novú žiadosť môže zamestnávateľ podať najskôr po uplynutí 24 mesiacov odo dňa preukázania splnenia tejto podmienky. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4." Odôvodnenie: Navrhujeme zaviesť reprezentatívnosť odborovej organizácie/odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa. Cieľom úpravy je zefektívnenie sociálneho dialógu na pracovisku a zároveň prevencia pred tzv. špekulatívnymi odbormi. Navrhovaná povinnosť člena odborového orgánu byť v pracovnom pomere u zamestnávateľa (alebo o ovládanej alebo ovládajúcej osoby) je vítaným a nesmierne dôležitým doplnením aktuálnej právnej úpravy, problém tzv. špekulatívnych odborov však rieši len čiastočne (v prípade odborových organizácií ako GINN). Tzv. špekulatívne odbory založené zamestnancami na pôde zamestnávateľa napr. za účelom vlastnej ochrany pred skončením pracovného pomeru, ostávajú stále možnosťou a k sociálnemu dialógu a zlepšovaniu pracovného prostredia neprispievajú. Preukazovanie reprezentatívnosti odborovej organizácie/odborových organizácií je možné zabezpečiť vo forme potvrdenia/osvedčenia vystaveného notárom, ktorému odborová organizácia poskytne potrebnú dokumentáciu. | **Z** | **N** | Predložený návrh sa javí ako protiústavný a v rozpore so záväzkami SR z medzinárodných dohovorov MOP. Jedným z dôvodov je skutočnosť, že návrhom sa zakazuje en bloc pôsobenie odborov aj v individuálnych prípadoch. Navyše v prípade špekulatívnych odborov sa návrh 30 % javí ako zjavne neproporcionálny, keďže takéto odbory spravidla reprezentujú promile zamestnancov. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 3** Návrh: § 52 ods. 1 znie: „Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca v rozsahu viac ako 50 % mesačného fondu pracovného času zamestnanca, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Zamestnávateľ môže upraviť nižšie percento mesačného fondu pracovného času zamestnanca v prvej vete vo vnútornom predpise.“ Odôvodnenie: Ustanovením § 52 ods. 1 sa zavádza, že „ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou uvedenou v § 52 ods. 1. Podľa dôvodovej správy – osobitnej časti pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z predmetného znenia dôvodovej správy pritom nie je zrejmé, či pre naplnenie znaku pravidelnosti je potrebné, aby sa práca z domácnosti (domácka práce/telepráca) vykonávala jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na tie isté pracovné dni alebo pre naplnenie znaku pravidelnosti postačí, ak sa práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) vykonávala jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na iné pracovné dni. V súčasnej dobe mnoho firiem ponúka svojim zamestnancom ako benefit prácu z domu, tzv. home office v rozsahu jeden až dva dni do týždňa. Aplikácia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 1 by v danom prípade mohla znamenať, že u takýchto zamestnancov sa bude jednať o výkon domáckej práce/telepráce. Vzhľadom na navrhované ustanovenie § 52 ods. 4, podľa ktorého sa na výkon domáckej práce/telepráce vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve, bolo by nevyhnutné uzatvoriť dodatok k pracovnej zmluve pre všetkých zamestnancov, ktorí benefit v podobe home officov využívajú, čo by pre firmy predstavovalo neprimeranú administratívnu záťaž. Na druhej strane najmä pri veľkých firmách, je benefit v podobe „možnosti čerpania home officu“ využívaný zamestnancami podľa potreby vykonávania práce na pracovisku. Sú teda mesiace, kedy zamestnanci „home office“ využívajú napr. dvakrát do mesiaca a sú mesiace, kedy zamestnanci využijú možnosť vykonávať prácu z domu aj dvakrát do týždňa. Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, či by sa v takomto prípade jednalo o domácku prácu/teleprácu. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nevypovedá nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše, ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 3** Návrh: § 52 ods. 2 navrhujeme zmeniť nasledovne: „(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva v rozsahu neprevyšujúcom limit stanovený v odseku 1 alebo príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca alebo na inom dohodnutom mieste za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Výkon práce podľa predchádzajúcej vety upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise; odseky 9 až 11 sa uplatnia primerane.“ Odôvodnenie: V nadväznosti na navrhovanú úpravu § 52 ods. 1 navrhujeme zaviesť povinnosť zamestnávateľov upraviť prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca alebo z iného dohodnutého miesta, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, vo vnútornom predpise zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50% (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 3** Návrh: § 52 ods. 4 navrhujeme zmeniť nasledovne: „(4) Na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ môže upraviť podrobnosti domáckej práce a telepráce vo vnútornom predpise.“ Odôvodnenie: Navrhujeme zachovať povinnosť dohodnúť výkon práce z domácnosti zamestnanca alebo iného miesta v pracovnej zmluve s tým, že zamestnávateľ bude mať možnosť upraviť podrobnosti vo vnútornom predpise a zjednodušiť si tak textáciu dodatkov k pracovnej zmluve. | **Z** | **N** | Nadbytočné. Zákonník práce nebráni zamestnávateľovi upravovať organizačné aspekty domáckej práce/telepráce vo vnútornom predpisy nad rámec toho, čo sa výslovne musí dohodnúť alebo uviesť v pracovnej zmluve (§ 43 ZP). |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 3** Návrh: Do § 52 ods. 3 navrhujeme na koniec doplniť nasledovnú vetu: „Ak si zamestnanec pri domáckej práci alebo telepráci určuje miesto výkonu práce sám, je povinný pri určovaní miesta výkonu práce postupovať tak, aby tým neohrozil oprávnené záujmy zamestnávateľa, vybavenie zamestnávateľa, informácie a dáta, ktoré sú mu za účelom výkonu jeho práce zverené.“ Odôvodnenie: Umožnenie zamestnancovi, aby si určoval miesto výkonu práce sám znamená, že zamestnanec sa môže rozhodnúť pracovať na miestach, ktoré predstavujú zvýšené bezpečnostné riziko pre zamestnávateľa (napr. práca vo verejných kaviarňach, zahraničí, v coworkingových centrách a pod.). Miera uvedeného rizika závisí výlučne od rozhodnutia zamestnanca o mieste výkonu práce, pričom zamestnávateľ má obmedzené možnosti ako ovplyvňovať jeho rozhodnutie. Preto navrhujeme preniesť časť zodpovednosti za ochranu vybavenia a najmä dát, s ktorými zamestnanec pracuje, na zamestnanca (povinnosť zabezpečiť ochranu údajov zamestnávateľa vyplýva z § 52 ods. 8 písm. b)). | **O** | **N** | Duplicitné s § 81písm. e) a f) Zákonníka práce. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 3** Návrh: Navrhujeme vypustiť ustanovenie § 52 ods. 8 písm. c). Odôvodnenie: Široko koncipovaná povinnosť bez ďalšej špecifikácie druhu nákladov a spôsobu ich výpočtu bude mať za následok vznik neopodstatnených a neúnosne vysokých nákladov na strane zamestnávateľa. Posudzovanie žiadostí bude tiež predstavovať veľkú administratívnu záťaž na strane veľkých zamestnávateľov. Alternatívny návrh 1: § 52 ods. 8 písm. c) navrhujeme zmeniť nasledovne: “c) uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Výšku nákladov upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise. V prípade ak výška nákladov nie je určená zamestnávateľom vo vnútornom predpise, zamestnávateľ je povinný na požiadanie zamestnanca uhradiť mu preukázané zvýšené náklady nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce,“ Odôvodnenie: Z navrhovaného znenia predmetného ustanovenia nie je zrejmé, čo sa rozumie pod pojmom zvýšené náklady zamestnanca. Zamestnávateľ by mal byť zaviazaný iba na úhradu tých nákladov, ktoré zamestnanec preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s výkonom domáckej práce a telepráce. V prípade úhrady nákladov je potrebné upraviť príslušné daňové predpisy tak, aby tieto náklady nepodliehali dani z príjmu. | **Z** | **N** | Ustanovenie vychádza z platného právneho stavu, zabezpečuje dostatočnú flexibilitu vo väzbe na konkrétnu situáciu a ide o základné pravidlo, že náklady na prácu (zvýšené náklady vyvolané prácou) znáša zamestnávateľ (bez ohľadu na to, kde sa práca vykonáva). |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 3** Návrh: V § 52 navrhujeme doplniť nový odsek 12, ktorý znie nasledovne: „12. Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce. Povinnosti zamestnávateľa ustanovené v nariadení vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko sa neuplatňujú. Zamestnávateľ môže upraviť podrobnosti uplatňovania predmetných zásad vo vnútornom predpise.“ Odôvodnenie: V nadväznosti na navrhované zmodernizované ustanovenia o domáckej práci a telepráci navrhujeme doplniť nový odsek 12, ktorý upresní aplikáciu zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiacich nariadení, najmä vzhľadom na definíciu pracoviska ako miesta, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce. Máme zato, že povinnosti ustanovené v nariadení vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko nie je možné uplatňovať na režim práce formou domáckej práce a telepráce. | **Z** | **N** | K zabezpečovaniu informácií, vzdelávaniu a organizácii práce - § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP (Oboznamovanie a informovanie zamestnancov) sa bude vzťahovať aj na prácu z domácnosti, podľa názoru predkladateľa tak nie je potrebná osobitná úprava. Predkladateľ dôsledne posúdil potenciálnu záťaž kladenú právnymi predpismi BOZP na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracujú z domu, pričom neidentifikoval žiadnu neprimeranú zaťaž, a teda potrebu právnej úpravy. Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku. Zamestnávateľ tak bude schopný podmienky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci naplniť, berúc do úvahy špecifickosť domáceho pracoviska a obmedzenia zamestnávateľa kontrolovať dodržiavanie predpisov zo strany zamestnanca. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod 7**  Návrh: Navrhujeme ponechať pôvodné znenie § 134 ods. 6 Odôvodnenie: Ak sa toto znenie vypustí bude nutné zadefinovať postup v prípadoch určenia sumy priemerného zárobku žiakov pri náhrade škody v súvislosti s duálnym vzdelávaním. | **O** | **N** | Nie je jasné použitie uvedeného ustanovenia v kontexte duálneho vzdelávania, keďže Zákonník práce sa podľa § 1 vťahuje výlučne na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov a zamestnávateľa. Ak je potrebné upraviť si otázku priemerného zárobku v osobitnom predpise, táto regulácia má byť v osobitnom predpise. Učebná zmluva bola zo Zákonníka práce vypustená v 80. rokoch 20 storočia. |
| **AmCham Slovakia** | **K čl. I bod. 6**  Návrh: V §103 odsek 2 navrhujeme doplniť novú 3. vetu: „Pri zaokrúhľovaní dovolenky vypočítanej podľa druhej vety sa zaokrúhľuje matematicky na poldeň.“ Odôvodnenie: Cieľom je jednoznačne stanoviť pravidlo zaokrúhľovania pri určení zvýšeného nároku na dovolenku z dôvodu starostlivosti o dieťa pri vzniku/zrušení starostlivosti o dieťa v priebehu roka. | **O** | **N** | Otázka zaokrúhľovania sa netýka len § 103 ale aj pomernej časti dovolenky a § 106, 109 ZP |
| **AmCham Slovakia** | **K Čl. V bod 1)** Návrh: Navrhujeme, aby sa navrhované znenie zákona podľa čl. V bodu 1 zmenilo nasledovne: 1. V § 3 ods. 2 až 5 znejú: „(2) Zástupcami zamestnávateľov na účely tohto zákona sú zástupcovia vymenovaní reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov.1) Reprezentatívne združenie zamestnávateľov je združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, a zamestnávatelia, ktorých združuje, spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. (3) Ak počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov podľa odseku 2 je menej ako tri, reprezentatívne združenie zamestnávateľov je aj združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, a zamestnávatelia, ktorých združuje, spolu zamestnávajú menej ako 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu; ak je takýchto združení viac, reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov sú združenia zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najviac zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, najviac však v takom počte, aby celkový počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov nepresiahol tri. (4) Zástupcami zamestnancov na účely tohto zákona sú reprezentatívne združenia odborových zväzov.1) Reprezentatívne združenie odborových zväzov je združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov. (5) Ak počet združení odborových zväzov podľa odseku 4 je menej ako tri, reprezentatívne združenie odborových zväzov je aj združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s menej ako 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov; ak je takýchto združení viac, reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov sú združenia odborových zväzov, ktoré združujú najviac zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorí sú členmi odborov, najviac však v takom počte, aby celkový počet reprezentatívnych združení odborových zväzov nepresiahol tri. Doterajšie odseky 4, 5 a 6 sa označujú ako odseky 6, 7 a 8. “ Odôvodnenie: Pôvodne navrhované znenie novely bolo neprehľadné a pôsobilo zmätočne. Navrhujeme mierne upraviť definíciu reprezentatívnych združení odborových zväzov a reprezentatívnych zamestnávateľov, aby bol text zákona prehľadnejší a nespôsoboval rozpory pri jeho výklade. | **O** | **N** | Z odôvodnenia návrhu nie je jasné, v čom spočíva zmätočnosť znenia v navrhovanej novele ZP. |
| **AmCham Slovakia** | **K Čl. V bod 2)** Návrh: Navrhujeme, aby sa navrhované znenie zákona podľa čl. V bodu 2 zmenilo nasledovne: 2. V § 3 ods. 4 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta a nová tretia veta, ktoré znejú: „Zástupcovia zamestnávateľov podľa odseku 3 preukazujú svoju reprezentatívnosť aj na žiadosť združenia zamestnávateľov, ktoré vyslovilo pochybnosť o ich reprezentatívnosti z dôvodu, že zamestnáva väčší počet zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu; pochybnosť o reprezentatívnosti možno vysloviť najskôr po uplynutí 12 mesiacov od predchádzajúceho preukázania reprezentatívnosti. Zástupcovia zamestnancov podľa odseku 4 preukazujú svoju reprezentatívnosť aj na žiadosť združenia odborových zväzov, ktoré vyslovilo pochybnosť o ich reprezentatívnosti z dôvodu, že združuje väčší počet zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorí sú členmi odborov; pochybnosť o reprezentatívnosti možno vysloviť najskôr po uplynutí 12 mesiacov od predchádzajúceho preukázania reprezentatívnosti.“ Odôvodnenie: Úprava textu v nadväznosti na našu pripomienku k čl. V. bodu 1 navrhovanej novely. | **O** | **N** | Z odôvodnenia návrhu nie je jasné v čom spočíva zmätočnosť znenia v navrhovanej novele ZP. |
| **AmCham Slovakia** | **K Čl. V bod 5)** Návrh: Navrhujeme, aby sa navrhované znenie zákona podľa čl. V bodu 5 zmenilo nasledovne: 5. Za § 12 sa dopĺňa § 13, ktorý vrátane nadpisu znie: „§ 13 Prechodné ustanovenie účinné od 1. marca 2021 Ak je k 28. februáru 2021 počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov alebo reprezentatívnych združení odborových zväzov zastúpených v rade menší ako tri, združenia zamestnávateľov alebo združenia odborových zväzov, ktoré požiadajú o zastúpenie v rade do 30. apríla 2021, sa všetky posúdia vo vzťahu k § 3 ods. 3 alebo § 3 ods. 4 k 30. aprílu 2021.“ Odôvodnenie: Úprava textu v nadväznosti na našu pripomienku k čl. V. bodu 1 navrhovanej novely. | **O** | **N** | Z odôvodnenia návrhu nie je jasné v čom spočíva zmätočnosť znenia v navrhovanej novele ZP. |
| **AMOBE**  **(Asociácia moderných benefitov)** | **Zákonu, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311.2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony** Vyjadrujeme zásadný nesúhlas s navrhovaným znením úpravy § 152 Zákonníka práce (ZP). Vláda sa v programovom vyhlásení (PVV) zaviazala vytvárať priaznivé podmienky pre podnikanie, podnikateľské prostredie s jednoduchými zákonmi a nízkym administratívnym, finančným a regulačným zaťažením pre všetkých. Súčasne sa vláda zaviazala pripraviť legislatívu po konzultáciách so sociálnymi partnermi. Navrhovaná úprava nenapĺňa základné kritériá, ktoré si vláda uložila vo svojom programovom vyhlásení. Navrhovaná úprava zvyšuje administratívnu záťaž, čo konštatoval napr. aj predseda finančného výboru p. Viskupič. Súčasne navrhovaná zmena nepredstavuje v zmysle PVV zníženie regulačného zaťaženia, keďže systém zabezpečenia stravovania komplikovanou reguláciou rozširuje o ďalší inštitút tzv. finančného príspevku na stravu s dodatočnými pravidlami kedy a za akých okolností je možné tento inštitút využiť. Súčasne by vláda mala zohľadniť aj podmienku vytvárania priaznivých podmienok pre podnikanie pre všetkých účastníkov systému zabezpečovania stravovania, teda zamestnávateľov, poskytovateľov stravy a aj v segmente emitentov elektronických poukážok, ktorý okrem samotných emitentov zahŕňa veľký počet nadväzujúcich dodávateľských spoločností s vlastnou špecializáciou. Z vyjadrení viacerých relevantných zástupcov zamestnávateľov, gastroprevádzok je zrejmé, že navrhovaná úprava nepredstavuje zlepšenie podnikateľského prostredia. AMOBE ako asociácia zastupujúca spoločnosti poskytujúce služby sprostredkovateľov stravovacích služieb vníma požiadavku vyplývajúcu z PVV ohľadne poskytovania tzv. gastrolístkov, teda poukážok v papierovej podobe. Aj preto asociácia ako aj jej členovia poukázali na možnosť plnej digitalizácie systému zabezpečovania stravovania, čo je v súlade s ďalšími časťami PVV týkajúcimi sa okrem iného napríklad „podpory adresných opatrení na zvyšovanie efektivity výberu daní“, „motivovaniu k zelenému správaniu“, opatreniami na udržanie zamestnanosti v súvislosti s pandémiou COVID 19. Navrhované znenie nenapĺňa žiadny z cieľov stanovených v PVV, ani cieľov komunikovaných v súvislosti s novelizáciou § 152 ZP. Schválením navrhovanej úpravy nedôjde k zníženiu administratívnej záťaže na strane zamestnávateľov, výber väčšej časti zamestnancov na trhu práce zostáva naďalej obmedzený, dokonca forma a spôsob výberu skôr vytvára priestor pre zvyšovanie napätia medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Súčasne nesúhlasíme, aby mal zamestnávateľ povinnosť uhrádzať zamestnancovi nad rámec dohodnutej mzdy ďalšiu formu všeobecnej odmeny. Pokiaľ štát prikazuje zamestnávateľovi poskytovať nad rámec mzdy dodatočné výhody, napr. vo forme zabezpečenia stravovania, považujeme za nevyhnutné, aby takéto výhody pre zamestnanca boli prísne účelovo viazané a nebolo možné prostredníctvom takýchto zamestnaneckých výhod dodatočne umelo zvyšovať všeobecné odmeňovanie zamestnancov. V predloženom návrhu zákonodarca na jednej strane stanovuje povinnosť zamestnávateľovi finančne prispievať zamestnancovi na konkrétny účel, a na druhej strane však absentuje akákoľvek kontrola a mechanizmus použitia uvedených prostriedkov. Pritom účel príspevku zo strany zamestnávateľa je podpora pravidelného stravovania, ako jedného z faktorov pre zdravšiu životosprávu zamestnancov, teda aj pre znižovanie rizika absencie a nákladov spojených s vykrytím výpadku zamestnanca na pracovisku. Okrem straty účelnosti tohto príspevku, keďže finančný príspevok možno použiť aj na iné účely ako stravovanie, je zrejmé, žerozšírenie foriem príspevku a zavedenie možnosti voľby zamestnancom podnikanie nezjednoduší ale prinesie presný opak Zavedením možnosti výberu finančného príspevku zamestnancom by sa zamestnávateľom neznížila administratívna náročnosť, ale naopak zvýšila, lebo v praxi si to vyžiada nielen úpravu účtovných softvérov, ale aj procesov vo firme. V každej firme totiž môže vzniknúť situácia, keď si časť zamestnancov vyberie hotovosť (zabezpečenie hotovosti v pokladni firmy a vyplatenie príspevku na začiatku mesiaca), časť zamestnancov platenie finančného príspevku na účet (spojené s vyplácaním príspevku na začiatku mesiaca, čo nekorešponduje s výplatným termínom, čo znamená zadávanie platobných príkazov dvakrát v mesiaci), časť zamestnancov papierové stravné lístky, časť elektronickú formu a časť dovoz teplého jedla. Navrhované obmedzenie výberu zamestnancom raz za dva roky s obmedzením byrokracie príliš nepomôže. V praxi manažment stravného vo firmách nevyrieši jednorazový obežník, či vnútorný predpis, lebo zamestnávateľ bude musieť viesť evidenciu k akému dátumu si daný zamestnanec naposledy zvolil svoju preferenciu. Zamestnávateľ môže byť odmietnutím zmeny preferovanej formy vystavený sankciám. S cieľom zlepšenia podmienok na podnikanie, teda zníženia byrokracie, navrhujeme zaviesť do legislatívyzabezpečenie stravovania prostredníctvom stravných poukážok výlučne v elektronickej podobe. Toto odporúčanie vychádza z praxe v členských krajinách EÚ, kedy napríklad Belgicko po detailnej analýze jednotlivých možností príspevku zamietlo zavedenie finančného príspevku, rozhodlo o zrušení papierových stravných lístkoch a ich nahradení digitálnymi stravnými lístkami. Nahradenie papierových stravných lístkov ich digitálnymi formami, na rozdiel od finančného príspevku, zabezpečí naplnenie účelu, na ktorý poskytuje zamestnávateľ príspevok vo výške min. 55 %, a ktorý zvýhodňuje štát oslobodením stravného od daní a odvodov. V súčasnej dobe je v plnej miere, a bez výraznejších problémov, možný prechod na digitálne riešenia. Z dôvodu vyššie spomenutého požadujeme: Požadujeme vypustiť celý bod 9 návrhu: V § 152 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová: „a voči zamestnancovi, ktorému poskytuje finančný príspevok na stravovanie“. V bode 10 požadujeme vypustiť ods. 7: Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ určí primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca, minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, a postup v prípade, že zamestnanec v určenej lehote neuskutoční výber. Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“. Požadujeme vypustiť bod 11: V § 152 sa za odsek 7 vkladá nový odsek 8, ktorý znie: „(8) Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Okrem sumy podľa prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu.“. Doterajší odsek 8 sa označuje ako odsek 9. Vzhľadom na to, že zamestnávateľ prispieva na stravovanie čiastkou 55 % z hodnoty jedla a má záujem, aby tento príspevok bol využitý v maximálnej možnej miere na stravovanie zamestnanca. Finančný príspevok určite túto podmienku nespĺňa, lebo zamestnanec by aj podľa relevantných prieskumov použil príspevok na čokoľvek, čím sa stráca účel, na ktorý sa príspevok poskytuje. Nepomôže to ani gastrosektoru a maloobchodu, ktoré prídu o časť tržieb (až o 418 miliónov EUR ročne), čo sa negatívne prejaví na poklese pracovných miest v tomto sektore. Štát tak isto príde o časť príjmov z DPH, lebo zamestnanci v prihraničných oblastiach minú časť prostriedkov v zahraničí. Iné štáty v období COVID využívajú nástroj stravných poukážok na pomoc gastrosektoru - viď príklad mesta Viedeň, ktoré darovalo domácnostiam stravovacie poukážky v celkovej hodnote 39 miliónov EUR. Rakúsko tiež zvýšilo hodnotu poukážky zo 4 na 8 EUR, Francúzsko zdvojnásobilo denný limit použitia poukážok z 19 na 38 EUR Návrh nerieši ani otázku exekúcií, ktorej finančný príspevok podlieha, nie však stravovacie poukážky. Exekúcia finančného príspevku nepredstavuje len zásah do plnenia podmienok Zákonníka práce a riešenie pri finančnom príspevku je prakticky nemožné, súčasne dostáva zamestnávateľa do zložitej sociálnej situácie vo vzťahu k zamestnancovi. Pritom ide o významné sociálne riziko, nakoľko podľa posledných verejne dostupných dát z roku 2018 bolo na Slovensku viac než 100.000 exekučných konaní. Preto navrhujeme upraviť § 152 zákona tak, že od 1.1.2022 budú povinné iba elektronické stravovacie karty a iné aplikácie zodpovedajúce príslušným ustanoveniam Zákona č. 492/2009 Z. z. zákon o platobných službách, ktoré zjednodušia a odbyrokratizujú celý systém a budú prínosom pre všetky zúčastnené strany (zamestnanci, zamestnávatelia, stravovacie zariadenia i štát). Účinnosť zákona navrhujeme od 1.1.2022, aby všetky subjekty mali dostatok času prispôsobiť sa tejto úprave. Navrhujeme upraviť § 152 ZP nasledovne (zmeny oproti existujúcemu stavu sú vyznačené úvodzovkami): § 152 Stravovanie zamestnancov (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí. (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby „elektronickou formou“, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. „Pre účely tohto zákona sa elektronickou formou oprávnenia sprostredkovať stravovacie služby rozumie oprávnenie právnickej osoby alebo fyzickej osoby poskytovať služby založené́ na osobitných platobných prostriedkoch alebo obdobných technických prostriedkoch uchovávajúcich majetkovú hodnotu elektronicky, ktoré sa môžu používať len obmedzene a len na osobitný účel stravovania a ktoré sa môžu používať na nákup obmedzeného sortimentu tovaru alebo služieb za účelom zabezpečenia stravovania a vydávajú sa takouto právnickou alebo fyzickou osobou, ktorá je limitovaným poskytovateľom, alebo poskytovateľom platobných služieb podľa osobitného zákona“ (odv. 1). Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu. (4) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota „elektronickej“ stravovacej poukážky. Hodnota „elektronickej“ stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. (5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom „elektronických“ stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na „elektronickej“ stravovacej poukážke. (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. (7) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (8) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3. Odv. 1)Zákon č. 492/2009 Z. z. zákon o platobných službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 1** Navrhujeme sprecizovanie znenia novelizačného bodu nasledovne: V § 40 ods. 11 sa na konci pripája táto veta: „V prípade dôvodných pochybností splnenia podmienok podľa prvej vety je zamestnanec povinný na základe žiadosti zamestnávateľa splnenie preukázať.“ Odôvodnenie: Navrhujeme, aby v prípade striedavej osobnej starostlivosti alebo zverenia do náhradnej starostlivosti, zamestnanec na účely získania postavenia, splnenie podmienok preukázal v prípade že ho zamestnávateľ na základe dôvodných pochybností k tomu vyzve. Cieľom úpravy je predchádzanie špekulatívnemu konaniu zo strany zamestnanca. | **Z** | **N** | Nadbytočné. Zodpovednosť za preukázanie tejto skutočnosti má vždy zamestnanec, do zákona preto nie je potrebné uvádzať navrhované doplnenie. |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 10** Navrhujeme upraviť znenie § 152 ods. 7 nasledovne: „(7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa ods. 6, zabezpečí stravovanie zamestnancov jedným z nasledovných spôsobov: a) prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, alebo b) poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, výber spôsobu zabezpečenia stravovania zamestnancov je určený ich vzájomnou dohodou. Ak u zamestnávatelia nepôsobia zástupcovia zamestnancov, rozhoduje o výbere zamestnávateľ.“. Odôvodnenie: Možnosť výberu zo strany zamestnancov, prípadne možnosť opakovanej zmeny výberu počas trvania pracovného pomeru, predstavuje pre zamestnávateľov zvýšenú administratívnu záťaž a prácnosť týchto úkonov, čo je v rozpore s cieľom zlepšovania podnikateľského prostredia. Sme názoru, že ak zástupcovia zamestnancov rokujú so zamestnávateľom a dohadujú pracovné podmienky v mene všetkých zamestnancov, malo by byť zachované toto právo aj v prípade otázky stravovania. V prípade, ak v organizácii nepôsobia zástupcovia zamestnancov určí zamestnávateľ sám, či poskytovanie stravy zabezpečí prostredníctvom stravovacích poukážok alebo ako finančný príspevok. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 10** Navrhujeme, do § 152 doplniť nový odsek 10, ktorý explicitne upraví, že účinky prípadnej voľby zamestnanca (stravné lístky alebo finančný príspevok) zanikajú, ak v priebehu trvania doby výberu zamestnávateľ začne poskytovať stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Odôvodnenie: V záujme predchádzaniu rôznemu výkladu právneho predpisu v budúcnosti, navrhujeme sprecizovať postup v prípade, ak zamestnávateľ začne poskytovať stravovanie zamestnancom prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia alebo stravovacieho zariadenia iného zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Predkladateľ je toho názoru, že požiadavka uvedená v pripomienke sa dá vyvodiť z navrhovaného § 152 ods. 7. |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 2** Navrhujeme vypustiť novelizačný bod č. 2 a ponechať aktuálnu právnu úpravu § 45 ods. 2. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava je podľa nás v rozpore so záujmom zamestnávateľa ako aj zamestnanca, keďže znižuje reálny čas výkonu práce počas skúšobného obdobia. Rovnako, máme za to, že nepredĺžením skúšobnej doby o prekážky, ktoré nastali počas predĺženého obdobia (z dôvodu prekážok zamestnanca), dochádza k znižovaniu reálneho času výkonu práce počas skúšobného obdobia. Je tu riziko, že zamestnávatelia budú končiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, hoci nemali možnosť odskúšať zamestnanca počas Zákonníkom práce ustanovenej doby. | **Z** | **N** | Podnety z praxe, ktoré MPSVR SR má, naznačujú, že právna úprava v súčasnej podobe je nejednoznačná – pre porovnanie podobné znenie v Zákonníku práce ČR. |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 3** Navrhujeme nové znenie novelizačného ustanovenia § 52 ods. 8 písm. c): „c) zamestnávateľ uhrádza len preukázateľne zvýšené náklady zamestnanca nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Výšku nákladov môže zamestnávateľ upraviť v dohode so zamestnancom alebo vo vnútornom predpise.“ Odôvodnenie: Navrhované znenie ustanovenia pôsobí v otázke nákladov na zamestnanca zmätočne, pričom nie je zrejmé čo sa rozumie pod pojmom zvýšené náklady. Požadujeme v ustanovení sprecizovať pojem náklad, aby neprišlo k následným aplikačným nejasnostiam. Zamestnávateľ by mal byť zaviazaný iba na úhradu tých nákladov, ktoré zamestnanec preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s výkonom domáckej práce a telepráce. Za dôležité považujeme poukázať aj na výhody, ktoré z domáckej práce a telepráce vyplývajú pre zamestnancaako napríklad šetrenie nákladov a času spojených s dopravu do zamestnania. | **Z** | **ČA** | Doplnené slovo „preukázateľné“ (náklady).  Ustanovenie má zabezpečovať flexibilitu, preto nie je možné rozpisovať detaily. Nie je jasné, ako by predkladateľ definoval slovo náklad a prečo by tak mal robiť, keďže už súčasné znenie Zákonníka práce obsahuje toto slovo v rôznych kontextoch najmenej 30 krát. Predkladateľ má za to, že prax vie, čo je náklad – výdavok, kedy ide o jeho prepojenie s vykonávaním práce (napr. pracovný počítač, pracovný telefón) a kedy nie (napr. káva, ktorú doma pije počas práce). |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 3** Navrhujeme sprecizovať navrhované znenie novelizačného ustanovenia § 52 ods. 2 nasledovne: „2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne, ojedinele a nie je v nej možné identifikovať vzor pravidelnosti v rámci ustanoveného týždenného pracovného času, alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca alebo z iného dohodnutého miesta za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatnia odseky 9 až 11. Príležitostný výkon práce, ktorý sa nepovažuje za domácku prácu alebo teleprácu nie je potrebné dohodnúť v pracovnej zmluve.“. Odôvodnenie: Navrhujeme sprecizovanie pojmu príležitostne, aby sa predchádzalo k nejasnostiam pri jeho výklade v budúcnosti. Stotožňujeme sa s názorom predkladateľa, že je potrebné v právnom predpise odlíšiť domácku prácu a teleprácu od príležitostnej práce. Navrhujeme však ustanoviť viacero znakov takejto príležitostnej práce, aby neprichádzalo k zámene pojmov. Z toho dôvodu navrhujeme aj explicitné vyjadrenie, že príležitostnú prácu nie je potrebné dohodnúť v pracovnej zmluve. | **Z** | **N** | Predkladateľ považuje navrhovaný text za príliš komplikovaný a v niektorých veciach duplicitný /napr. príležitostne, ojedinele, nie je tam vzor pravidelnosti/. Predkladateľom navrhovaný text v novele vychádza zo súčasného stavu. |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 3** Požadujeme doplniť do navrhovaného znenia § 52 nový odsek, ktorý zásadným spôsobom obmedzí povinnosti a zodpovednosti zamestnávateľa v oblasti BOZP pri výkone domáckej práce alebo telepráce. Odôvodnenie Podľa § 147 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. V prípade domáckej práce a telepráce je však možnosť zamestnávateľa vykonať potrebné úkony a kontrolovať dodržiavanie predpisov značne obmedzená. Sme názoru, že ak došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia, chorobe z povolania alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zamestnávateľ nedokáže relevantne vyhodnotiť všetky okolnosti. Zamestnanec sám musí vedieť preukázať, že k poškodeniu zdravia prišlo pri priamej súvislosti s výkonom práce (počas pracovnej doby) a pri výkone riadne dodržal všetky predpisy a pokyny zamestnávateľa (vrátane dodržania pracovných podmienok alebo ergonómie pracoviska). Navrhujeme predkladateľovi súčasne s novelizáciou Zákonníka práce novelizovať ustanovenia všetkých dotknutých právnych predpisov a zohľadniť v nich inštitút domáckej práce. | **Z** | **N** | Predkladateľ dôsledne posúdil potenciálnu záťaž kladenú právnymi predpismi BOZP na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracujú z domu, pričom neidentifikoval žiadnu neprimeranú zaťaž, a teda potrebu právnej úpravy. Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku. Zamestnávateľ tak bude schopný podmienky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci naplniť, berúc do úvahy špecifickosť domáceho pracoviska a obmedzenia zamestnávateľa kontrolovať dodržiavanie predpisov zo strany zamestnanca. Zákon o sociálnom poistení v § 2 ods. 1 písm. c) definuje, že sociálne poistenie je aj úrazové poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu (ďalej len „pracovný úraz“) a choroby z povolania. Z ust. § 24 vyplýva, že úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi ex lege odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu uvedenú v § 16 (povinné úrazové poistenie), a zaniká dňom, v ktorom nezamestnáva ani jednu takúto fyzickú osobu. Z ust. § 195 ods. 6 Zákonníka práce vyplýva, že Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196 Zákonníka práce. Z ustálenej judikatúry vyplýva, že rôznorodosť práce a riziko s tým spojené vedú ústredné orgány a zamestnávateľa k tomu, že pri bezpečnostných predpisoch vydávajú aj určité pravidlá postupu pri výkone práce; týmito pravidlami poskytujú zamestnávatelia zamestnancom ucelený prehľad o ich právach a povinnostiach na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Aj na základe uvedených skutočností preto nie je dôvod na obmedzenie zodpovednosti zamestnávateľa nad rámec súčasnej úpravy, nakoľko je na posúdení zamestnávateľa, či je povaha práce, vhodná na to, aby bola vykonávaná z domácnosti zamestnanca. Dohovor MOP č. 177 o práci doma/domáckej práci požaduje, aby boli zamestnancom pracujúcim doma poskytované základné sociálne práva ako iným zamestnancom, okrem iného aj právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.  Máme za to, že zmluvné strany by si mali v dohode o výkone práce z domu dohodnúť, že v prípade, ak dôjde k pracovnému úrazu pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, tak je zamestnávateľ oprávnený za účelom prešetrenia okolností pracovného úrazu vstúpiť na miesto výkonu práce. |
| **APZ** | **Čl. I, novel. bod 4** Navrhujeme sprecizovať navrhované znenie novej vety v § 58a ods. 1 nasledovne: „Dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou možno dohodnúť iba bezodplatne, s výnimkou refundácie nákladov na mzdy a iné plnenie spojené s výkonom práce zamestnanca; ustanovenie druhej vety sa neuplatní.“ Odôvodnenie: Navrhované znenie ustanovenia pôsobí v otázke nákladov na zamestnanca zmätočne. Preto navrhujeme toto znenie sprecizovať tak, ako uvádza sám predkladateľ priamo v dôvodovej správe, že medzi ovládajúcou a ovládanou osobou prichádza k refundácii celkových mzdových nákladov na dočasne prideleného zamestnancov, ale aj iných nákladov, ktoré vznikli v priamej súvislosti s výkonom práce zamestnanca (ako napríklad náklady na lekárske vyšetrenia hradené zamestnancom, príspevok zamestnávateľa na stravné a pod.). | **Z** | **N** | Znenie navrhované v novele nevylučuje refundáciu nákladov. Naopak znenie v pripomienke vyvoláva ďalšie otázky, prečo len refundácia nákladov na mzdy? Náhrada mzdy nie je pokrytá a iné náklady, napr. pracovné prostriedky? |
| **APZ** | **Čl. I, nový novelizačný bod** Navrhujeme doplnenie nového novelizačného bodu do čl. I, ktorým sa § 230 doplní o nový odsek 4, ktorý znie: "(4) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne.“ V kontexte tohto návrhu navrhujeme doplniť prechodné ustanovenie v nasledovnom znení: kolektívne zmluvy uzavreté s odborovou organizáciou pred účinnosťou tohto zákona zostávajú v platnosti až do uplynutia obdobia, na ktoré boli dohodnuté. Odôvodnenie: Popri požiadavke, aby členmi odborového orgánu u zamestnávateľa boli len osoby, ktoré majú u neho pracovný pomer je nevyhnutné uviesť aj to, aby odborová organizácia mala aj dostatočnú reprezentatívnosť u zamestnávateľa, a to najmenej 30% z celkového počtu zamestnancov. | **Z** | **N** | Predložený návrh sa javí ako protiústavný a v rozpore so záväzkami SR z medzinárodných dohovorov MOP. Jedným z dôvodov je skutočnosť, že návrhom sa zakazuje en bloc pôsobenie odborov aj v individuálnych prípadoch. |
| **APZ** | **Čl. III** Navrhujeme doplniť do novelizačného čl. III bod 2. Znenie nového bodu 2: 2. V § 5 ods. 5 písm. f sa na konci dopĺňa veta: „ Náhrada podľa osobitného predpisu, 18b).“ 18b) §52 Zákonníka práce Odôvodnenie: Kompenzáciou zvýšených nákladov pri domáckej práci a telepráci nedochádza k zvýšeniu disponibilného príjmu a aktív zamestnanca. Zamestnávateľ len prispieva zamestnancovi na úhradu zvýšených nákladov. Z tohto dôvodu by kompenzácia zvýšených nákladov nemala byť predmetom dane z príjmov fyzických osôb. Vzhľadom na administratívu spojenú s výpočtom náhrady pri kalkulácií skutočných nákladov u jednotlivých zamestnancov, navrhujeme kompenzáciu počítať aj na základe priemerných podmienok na trhu alebo aspoň za skupinu zamestnancov. | **Z** | **ČA** | Ustanovenie § 52 ods. 8 písm. c) bolo upravené tak, aby náhrada bola oslobodená od dane v zmysle platného znenia § 5 ods. 5 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. |
| **APZ** | **Čl. IV** V rámci novelizačného článku IV navrhujeme zmenu zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov nasledovne: „v § 7b sa vypúšťajú ods. 5 a ods. 6“. Odôvodnenie: Vítame predĺženie lehoty z 5 dní na 30 dní v období 12 mesiacov pri cezhraničnom poskytovaní služieb avšak napriek tomu, tu naďalej ostáva úprava stanovujúca absolútnu zodpovednosť zamestnávateľa, za nelegálne zamestnávanie iného subjektu, ktoré zamestnávateľ nemá možnosť efektívne odhaliť. Ak vychádzame z definície, že podnikateľ je každá osoba, ktorá organizuje prácu a kapitál, aby dosiahla zárobok a zabezpečuje ju na vlastný účet a riziko, tak každý podnikateľ je zodpovedný za svoje vlastné konanie a dôsledky, ktoré z neho vyplývajú. Sme názoru, že postihnutie a následné dôsledky za protiprávne konanie jedného subjektu nemožno vynucovať od iného subjektu a to vrátane finančných sankcií a pokút. Obchodnoprávny regres prípadnej sankcie voči poskytovateľovi (ako riešenie navrhované zákonodarcom) je najmä pri jednorazových službách nerealistické, resp. je s ním spojené vynaloženie vysokých nákladov na prípadný zahraničný spor. Poukazujeme na značné medzery v aplikovaní zákona. Nie je jednoznačné, či sa úprava týka aj poskytovateľov z krajín mimo Európskej únie. Tiež nie je jednoznačné, podľa akého právneho poriadku sa posudzuje, či je daný zahraničný zamestnanec zamestnaný legálne alebo nelegálne (či je to slovenské právo alebo cudzie právo). Zamestnávatelia nemajú reálnu možnosť posúdiť, či zahraničná fyzická osoba spĺňa podmienky legálnej práce podľa cudzieho práva (keďže nevie, aké podmienky cudzie právo kladie na legálnosť práce). Zamestnávatelia nemajú kompetencie štátnych orgánov a nevedia dožiadať cudzie štátne orgány. Úprava absolútnej zodpovednosti odrádza zamestnávateľov od odoberania služieb od zahraničných dodávateľov, v dôsledku čoho ide o významnú prekážku voľného pohybu služieb. Rovnako vychádzajúc z predpokladu riadneho plnenia úloh zo strany inšpektorátov práce nie je potrebné, túto zákonom stanovenú zodpovednosť ďalej prenášať, a to ani čiastočne, na podnikateľské subjekty v súkromnej sfére, čím zamestnávatelia neodôvodnene suplujú kompetencie a úlohy štátnych orgánov pri odhaľovaní nelegálnej práce. | **Z** | **N** | Požiadavka vyplývajúca z uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 smeruje k úprave nového modelu primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby, a nie k vypusteniu samotnej spoluzodpovednosti. Podľa predkladateľa je jednoznačné, že legálnosť pracovnoprávneho vzťahu sa posudzuje podľa slovenského práva, pričom sa vychádza z definície nelegálneho zamestnávania v zákone č. 82/2005 Z. z. a zároveň je jednoznačné, že ide o akékoľvek cezhraničné poskytovanie služby a cezhraničnú dodávku práce, pretože sa explixitne neobmedzuje len na členské štáty EÚ. |
| **APZ** | **Čl. V, novel. bod 4** Navrhujeme nasledovné znenie § 7 ods. 6: „Plenárne zasadnutie je schopné prijímať závery, ak sú na jeho zasadnutí prítomní najmenej štyria členovia rady, ktorí sú členmi vlády alebo štátnymi tajomníkmi, najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnávateľov a najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnancov. Ak plenárne zasadnutie nie je schopné prijímať závery, právo sociálneho partnera zúčastneného na plenárnom zasadnutí predložiť svoje stanovisko a prerokovať ho nie je dotknuté.“ Odôvodnenie: Návrh znenia § 7 ods. 6 v znení, v akom ho navrhuje predkladateľ pôsobí zmätočne, nakoľko v prvej vete sa ustanovujú určité podmienky (počet členov rady vlády/zamestnávateľov/zamestnancom), aby plenárne zasadnutie bolo schopné rokovať aj prijímať závery. Avšak hneď v druhej vete sa stanovuje, že aj ak nie sú splnené podmienky podľa prvej vety, rokovať sa môže. Z toho dôvodu navrhujeme precizovať toto ustanovenie tak, aby sa podmienka prítomnosti určitého počtu členov rady vzťahovala len na prijímanie záverov a nie na rokovanie plenárneho zasadnutia ako také. | **Z** | **A** |  |
| **AZZZ SR** | **§ 111 Zákonníka práce** K § 111 Zákonníka práce Nad rámec úpravy v predloženom návrhu zákona navrhujeme doplniť § 111 ods. 1 o ustanovenie, že ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na pláne čerpania dovoleniek do určitej doby, je zamestnávateľ oprávnený túto dovolenku nariadiť, aby si dokázal splniť povinnosť určenia čerpania dovolenky aspoň 4 týždňov. | **Z** | **N** | Návrh je nesystémový, pretože spornou otázkou nie je len plán dovoleniek. Ak sa povinnosť dohody obmedzí na 4 týždne, čo bráni zamestnávateľovi vôbec sa nedohodnúť a následne po 4 týždňoch si upraviť tento plán podľa seba? Ustanovenia o dohode nie sú v Zákonníku práce samoúčelne, pretože v tomto ohľade zástupcovia zamestnancov zastupujú zamestnancov vo väzbe na to, aby plán dovoleniek rešpektoval aj záujmy zamestnancov. Ak by plán nastavoval len zamestnávateľ, nie je jasné, či by bolo zabezpečené právo zamestnanca, aby sa pri určovaní dovolenky prihliadalo aj na jeho záujmy. |
| **AZZZ SR** | **§ 30 zákona č. 355.2007 Z. z.** K § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov Navrhujeme do materiálu zakomponovať taktiež zmenu §30 ods. 1 písm. b) zákona č. 355/2007 Z.z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, konkrétne zrušiť pre zamestnancov 1. a 2. kategórie prác povinný dohľad nad prácou a pracovným prostredím. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu.  Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov je v pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva SR. |
| **AZZZ SR** | **K § 240 Zákonníka práce** Nad rámec úpravy v predloženom návrhu zákona navrhujeme stanoviť v § 240 ods. 1 strop resp. mechanizmus určenia voľna/ mzdy (napr. podobne, ako je uvedené v ustanovení § 240 ods. 3). | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu, ktorý vychádza z uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 a jeho cieľom je riešenie reprezentatívnosti. |
| **AZZZ SR** | **K § 52**  V súvislosti s úpravou podmienok vykonávania domáckej práce a telepráce ako takej (t. j. nad rámec pripomienky uvedenej v prechádzajúcom bode), žiadame vykonať aj úpravu podmienok ohľadom zodpovednosti zamestnávateľa pokiaľ ide o splnenie podmienok kladených platnou právnou úpravou na pracoviská a zabezpečenie ochrany života a zdravia na pracovisku, na ktorom je vykonávaná domácka práca alebo telepráca. Nedostatkom súčasnej právnej úpravy ohľadom domáckej práce a telepráce, nie sú len podmienky jej vykonávania upravené v Zákonníku práce, ale aj podmienky a rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovisko/miesto vykonávania práce, ktorým sa stane aj miesto vykonávania domáckej práce alebo telepráce a ktoré vyplývajú z osobitnej právnej úpravy, najmä však zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov a súvisiacich vykonávacích právnych predpisov. Splnenie niektorých požiadaviek vyplývajúcich z platnej právnej úpravy, ak ide o domácnosť zamestnanca, či iné miesto chránené na podklade základného práva na ochranu obydlia a súkromia, nie je reálne možné. Okrem toho, plnenie niektorých požiadaviek je zas nadbytočné. Vzhľadom na uvedené je nevyhnutne potrebné upraviť osobitné povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k pracovisku, na ktorom je vykonávaná domácka práca alebo telepráce, a to najmä osobitné podmienky zodpovednosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj upravenie toho, aké povinnosti je zamestnávateľ povinný v tejto oblasti splniť, resp. ktoré nie je povinný splniť vzhľadom na špecifiká takéhoto miesta vykonávania práce/pracoviska. | **Z** | **N** | Uvedená pripomienka je dôsledkom nesprávneho výkladu rozsahu rámca povinností a pravidiel BOZP, ktoré sa budú vzťahovať na prácu z domácnosti. Predkladateľ dôsledne posúdil potenciálnu záťaž kladenú právnymi predpismi BOZP na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracujú z domu, pričom neidentifikoval žiadnu neprimeranú zaťaž, a teda potrebu právnej úpravy. Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku. |
| **AZZZ SR** | **K § 52 ods. 2** § 52 ods. 2 navrhujeme zmeniť nasledovne: „(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva v rozsahu neprevyšujúcom limit stanovený v odseku 1 alebo príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca alebo na inom dohodnutom mieste za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Výkon práce podľa predchádzajúcej vety upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise; odseky 9 až 11 sa uplatnia primerane.“ Odôvodnenie: V nadväznosti na navrhovanú úpravu § 52 ods. 1 navrhujeme zaviesť povinnosť zamestnávateľov upraviť prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca alebo z iného dohodnutého miesta, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, vo vnútornom predpise zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Nadbytočné. Právna úprava nezakazuje upraviť si podrobnosti vo vnútornom predpise (viď. napr. aj § 84 ZP). Platí to aj pri domáckej práci a telepráci. Zákonník práce uvádza len povinný obsah pracovnej zmluvy (§ 43 ZP). |
| **AZZZ SR** | **K § 52 ods. 3**  Dávame na úvahu správnosť definície domácnosti zamestnanca, ktorá je uvedená § 52 ods. 3 prvá veta. Vo všeobecnosti je akceptovaný názor, že je rozdiel medzi miestom vykonávania práce (ako povinnou náležitosťou pracovnej zmluvy) a pracoviskom, ako užšie vymedzeným priestorom v rozsahu dohodnutého miesta vykonávania práce, v rámci ktorého zamestnanec reálne vykonáva prácu. Pracovisko sa teda musí nachádzať len v rámci miesta vykonávania práce dohodnutého v pracovnej zmluve, pričom aj keď dôjde k vykonávaniu práce na inom mieste (ako je miesto vykonávania práce dohodnuté v pracovnej zmluve – napríklad v mieste trvalého bydliska zamestnanca), aj toto miesto sa s podstate stane miestom vykonávania práce a pracoviskom zamestnávateľa, za ktoré zamestnávateľ ponesie zodpovednosť. Z uvedeného pohľadu sa definícia zdá byť tautologickou. | **Z** | **N** | Cieľom ustanovenia je vyjadriť, že pre účely § 52 ZP domácnosťou je akékoľvek dohodnuté miesto výkonu práce, ktoré nie je pracoviskom zamestnávateľa, t.j. domácnosť nie je len priestor doma u zamestnanca ale aj akékoľvek iné dohodnuté miesto (napr. co-workingové centrum). V praxi toto miesto bude aj pracoviskom zamestnanca. |
| **AZZZ SR** | **K § 52 ods. 3**  V § 52 ods. 3 posledná veta sa za slová „ktoré si zamestnanec“ vkladajú slová „so súhlasom zamestnávateľa“. Odôvodnenie: Vzhľadom na to, že podľa platnej právnej úpravy zamestnávateľ nesie zodpovednosť za zamestnanca, najmä z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a nesie aj zodpovednosť za bezpečnosť pracoviska/miesta vykonávania práce, nie je možné akceptovať návrh znenia, podľa ktorého bude sám zamestnanec oprávnený určovať miesto vykonávania práce, ak ide o domácku prácu alebo teleprácu. Ako alternatívne riešenie, ak by bola ponechaná možnosť zamestnancovi určiť si miesto vykonávania práce, navrhujeme doplniť právnu úpravu buď o minimálne požiadavky, ktoré je zamestnanec povinný zohľadniť a dodržať pri výbere pracoviska/miesta vykonávania práce alebo vylúčiť zodpovednosť zamestnávateľa za takto zvolené pracovisko, najmä pokiaľ ide o povinnosť zamestnávateľa splniť minimálne požiadavky na pracovisko a jeho bezpečnosť podľa osobitnej právnej úpravy. | **Z** | **N** | Uvedené vyplýva už zo samotnej formulácie „možno dohodnúť“. K minimálnym požiadavkám na pracovisko a jeho bezpečnosť: Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku. |
| **AZZZ SR** | **K § 52 ods. 6**  V § 52 ods. 6 sa slová „sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa“ nahrádzajú slovami „sám úplne alebo sčasti rozvrhovať pracovný čas“. Odôvodnenie: Aj pri vykonávaní domáckej práce alebo telepráce je niekedy potrebné, aby bol zamestnanec k dispozícii zamestnancovi po určitú časť dňa alebo v určenú hodinu, pričom zvyšnú časť dňa môže práce vykonávať podľa vlastného uváženia a rozvrhnutia pracovného času, preto žiadame, aby právna úprava umožňovala uzatvoriť dohodu aj o tom, že zamestnanec bude rozvrhovať len časť pracovného času, zvyšnou časťou pracovného času bude disponovať zamestnávateľ. Ak pôjde o pracovný čas rozvrhnutý zamestnancom, bude sa aplikovať odsek 6. | **Z** | **N** | Koncepcia „samorozvrhovania pracovného času“ je nepriamo súčasťou Zákonníka práce od zavedenia domáckej práce (t.j. od roku 1966). V princípe to znamená, že zamestnanec si určí, v akom čase, v ktorých dňoch bude vykonávať prácu, aby splnil zadanú úlohu. Keďže zamestnanec si určí, že bude pracovať napr. v nedeľu – ide o samoobmedzenie jeho nedele, a preto mu nepatrí kompenzácia za nedeľu. Nie je úplne jasné, ako sa tento koncept môže uplatňovať sčasti, pretože zamestnanec je už viazaný určitými limitmi a je mu teda nepriamo rozvrhovaný pracovný čas na nejaký úsek (napr. pondelok a utorok od 8:00 do 18:00 a má odpracovať napr. 16 hodín). Ak dochádza k takémuto prípadu, ide o pružný pracovný čas. |
| **AZZZ SR** | **K § 52 ods. 8 písm. a)** V § 52 ods. 8 písm. a) sa na konci pripájajú slová „po dohode so zamestnávateľom“. Odôvodnenie: Vzhľadom na povinnosť zamestnávateľa vykonať úhradu zvýšených nákladov spojených s používaním vlastného vybavenia zamestnanca, je potrebné, aby o jeho použití rozhodoval aj zamestnávateľ. | **Z** | **N** | Nadbytočné, pretože  1. vo všeobecnosti zamestnanec má na prácu používať iba pracovné prostriedky zamestnávateľa a nie vlastné veci  2. podľa § 145 ods. 2 ZP Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.  Čiže ak zamestnanec použil vlastné prostriedky bez súhlasu zamestnávateľa, nepatrí mu za ne náhrada. |
| **AZZZ SR** | **K § 52 ods. 8 písm. c)**  § 52 ods. 8 písm. c) navrhujeme upraviť na znenie: „zamestnávateľ uhrádza preukázateľne zvýšené náklady zamestnanca nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie.“ Odôvodnenie: Z navrhovaného znenia predmetného ustanovenia nie je zrejmé, čo sa rozumie pod pojmom zvýšené náklady zamestnanca. V prípade, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie, zamestnávateľ by mal byť zaviazaný iba na úhradu tých nákladov, ktoré zamestnanec preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s výkonom domáckej práce a telepráce. K § 52 ďalej uvádzame, že domácka práca a telepráca sú upravené aj v teraz platnej úprave, zmeny ktoré prináša navrhované znenie úpravu dopĺňajú, avšak podľa nášho názoru by bolo vhodné upraviť aj § 250b Zákonníka práce, upravujúci prácu z domácnosti, nakoľko formulácia navodzuje právo zamestnanca takmer kedykoľvek žiadať o jej výkon a na druhej strane povinnosť zamestnávateľa tejto žiadosti vyhovieť počas mimoriadnej situácie. | **Z** | **ČA** | Doplnené slovo „preukázateľne“.  Spojenie „nevyhnutne použité“ nie je v tomto kontexte jasné, pretože zamestnanec na výkon práce môže používať iba veci pracovné, t.j. k použitiu vlastných vecí musí existovať dohoda, a ak nebola, tak v zmysle § 145 ods. 2 ZP mu za ne nepatrí náhrada. Príklad: zamestnanec doma používa internet, vlastnú stoličku. Ak sa ich použitie nedohodlo, je bezpredmetná aj kompenzácia zvýšených nákladov. Ak sa ich použitie aj dohodlo, kompenzácia prichádza do úvahy len ak ide o zvýšený náklad, napr. z dôvodu výkonu práce musí za internet platiť viac (napr. rýchlejšia linka). |
| **AZZZ SR** | **K 52 ods. 4**  V § 52 odsek 4 navrhujme v znení: „(4) Na výkon domáckej práce a telepráce sa vyžaduje písomná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom. Písomná forma dohody podľa prvej vety je zachovaná, ak je právny úkon urobený 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. Dohodu podľa prvej vety je možné doručiť aj elektronickými prostriedkami.“. Odôvodnenie: Najmä počas opatrení prijatých v čase krízovej situácie, či mimoriadnej situácie, sa preukázalo, že vykonanie niektorých úkonov, ktoré musia mať zo zákona písomnú formu, je nadmerne komplikované alebo až nemožné (zamestnanci sa nachádzali mimo pracoviska, doručovanie poštou bolo značne sťažené). Vzhľadom na uvedené je potrebné umožniť uzatvorenie dohody aj na diaľku elektronickými prostrediami, bez toho aby bolo potrebné dodatočne vyhotovovať listinnú podobu s podpismi zmluvných strán. Aplikácia osobitného zákona č. 272/2016 Z.z. o dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o dôveryhodných službách) v znení neskorších predpisov je fakticky takmer úplne vylúčená, a to najmä z toho dôvodu, že prevažná väčšina zamestnancov nemá aktivované tieto služby. Ak by návrh nebol prijatý, ako alternatívne riešenie (a v podstate ako preferované riešenie), do úvahy prichádza úprava podmienok doručovania písomností upravených v § 30 Zákonníka práce tak, aby sa možnosť elektronického doručovania a podpisovania vzťahovala aj na iné právne úkony, pre ktoré Zákonník práce vyžaduje písomnú formu. | **Z** | **N** | Predkladateľ interne diskutoval otázku ohľadom možnosti zavedenia elektronických právnych úkonov (napr. v kontexte telepráce sa to javí v niektorých prípadoch vzhľadom na vzdialenosť aj vhodné). Ide však o komplexnú technickú otázku, ktorá by mala byť riešená osobitne (viď. aj plán na rekodifikáciu Občianskeho zákonníka a na ňu naviazané potrebné zmeny v otázke právnych úkonov v Zákonníku práce). Navyše z praxe vyplýva, že vyššie uvedený návrh by sa dotkol možno promile zamestnancov, keďže uvedené si vyžaduje aj implementáciu technických riešení na strane zamestnanca. |
| **AZZZ SR** | **K čl II návrhu** K navrhovanej novele zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov nemáme zásadné pripomienky, navrhujeme však rozsiahlejšiu a jednoznačnejšiu úpravu týkajúcu sa uzatvárania kolektívnej zmluvy, kde § 3a zákona dosť nejednoznačne dáva zamestnávateľovi oprávnenie uzatvoriť kolektívnu zmluvu s najväčšou odborovou organizáciou, pričom členstvo v odborovej organizácii je citlivým údajom. Konanie pre rozhodcom je v tomto prípade pri nesúčinnosti odborových organizácii problematické a zodpovednosť na zamestnávateľovi. Obdobne v súvislosti so vznikom a pôsobením odborových organizácií, vrátane ich členstva v odborových zväzoch je potrebné upraviť aj zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní, pretože už nezodpovedá súčasnému vývoju. Pripravovaná novela Zákonníka práce môže pomôcť, ale nevyrieši všetky problémy ktoré vznikajú pri pluralite odborových organizácii bez preukázania ich členstva, cieľa a zámeru. | **Z** | **N** | Nad rámec. Vzhľadom na časový rámec daný uznesením vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 – do 30.10. predložiť novelu Zákonníka práce do vlády SR aj predkladateľ má určité personálne a časové limity, čo je schopný kvalitne legislatívne spracovať (zákon, dôvodové správy, doložky) a prediskutovať. Otázka zákona o KV a § 3a teda môže byť otvorená v budúcnosti. |
| **AZZZ SR** | **K čl. I bod 1 návrhu** V § 40 ods. 11 žiadame na konci vložiť túto vetu: „Na účely tohto ustanovenia sa za dieťa považuje len dieťa do dosiahnutia 15 roku veku dieťaťa.“. Odôvodnenie: Žiadame, aby súčasťou definície trvalej starostlivosti o dieťa bola aj definícia dieťaťa. Navrhovaná hranica 15 rokov vychádza najmä z toho, že dosiahnutím veku 33 rokov, zamestnancovi priamo zo zákona, vzniká nárok na vyššiu výmeru dovolenky v rozsahu 5 týždňov bez ohľadu na to, či sa trvalo stará o dieťaťa. Táto pripomienka je zásadná. K § 40 ďalej uvádzame, že definovanie zamestnanca trvalo starajúceho sa o dieťa vítame, navrhujeme však medzi povinnosti zamestnanca voči zamestnávateľovi nielen písomne oznámiť trvalú starostlivosť o dieťa, ale túto skutočnosť aj preukázať – zdokladovať. | **Z** | **ČA** | Doplní sa veková hranica dieťaťa. |
| **AZZZ SR** | **K čl. I bod 10 návrhu** § 152 ods.7 požadujeme v navrhovanom znení vypustiť (a nahradiť novým znením). § 152 ods. 7 požadujeme v znení: „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 stravovacej poukážky alebo poskytnúť zamestnancom finančný príspevok na stravovanie. Podrobnosti o spôsobe zabezpečenia stravovania podľa tohto odseku upraví zamestnávateľ v internom predpise.“ Odôvodnenie: Zásadne nesúhlasíme so zavedením povinnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zavedenie takejto povinnosti (časti zamestnancov by boli poskytované stravovacie poukážky/karty a časti zamestnancov finančný príspevok) by zamestnávateľov administratívne zaťažilo, nakoľko by museli samostatne evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečujú karty a ktorým poskytujú finančný príspevok. Voľba, či poskytovať karty alebo finančný príspevok (buď-alebo), by mala zostať na rozhodnutí zamestnávateľa. Voľba teda musí byť ponechaná len na zamestnávateľovi, ktorému patrí aj povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnanca, pričom nie je možné žiadnym logickým argumentom odôvodniť, prečo by mal o forme plnenia povinnosti svedčiacej jednému subjektu (zamestnávateľovi) rozhodovať iný subjekt (zamestnanec). Súčasne poukazujeme, že schválenie úpravy v navrhovanom znení nenapĺňa žiadny z komunikovaných cieľov novelizácie § 152. Sme názoru, že schválenie navrhovanej úpravy nezníži administratívnu záťaž na strane zamestnávateľov a v prípade finančného príspevku je dôvodná obava nenaplnení účelu zákona. K veci ďalej uvádzame, že sme opakovane dávali návrh alternatívneho riešenia akým je úplná elektronizácia stravných poukážok. Z dôvodu skutočného zníženia administratívnej záťaže navrhujeme úpravu možnosti zabezpečiť stravovanie prostredníctvom stravných poukážok výlučne v elektronickej podobe. Vzhľadom na to, že už v súčasnosti sú na trhu v dostatočnej miere dostupné elektronické riešenia, existuje reálna skúsenosť potvrdzujúca zásadné zníženie administratívnej záťaže oproti tzv. gastrolístkom v papierovej podobe. Reálne dosahované zmluvné podmienky tiež potvrdzujú zvýšenie konkurenčného prostredia a získanie výhodnejších obchodných podmienok. Preto sa domnievame, že zavedením plnej elektronizácie sa nielen odstráni administratívna záťaž ale v rámci konkurenčného prostredia aj lepšie podmienky tak pre zamestnávateľov ako aj gastroprevádzky a nebude zo strany štátu potrebná ďalšia regulácia. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **AZZZ SR** | **K čl. I bod 17 návrhu** V § 230 ods. 1 sa na konci pripája bodkočiarka a táto veta: „podmienka uvedená vo vete pred bodkočiarkou musí byť splnená počas celej doby pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa.“. Odôvodnenie: Pre vylúčenie pochybností, či splnenie danej podmienky je postačujúce pri začatí pôsobenia odborovej organizácie u daného zamestnávateľa alebo musí byť splnená aj počas celej doby jej pôsobenia, žiadame o navrhované doplnenie. | **Z** | **ČA** |  |
| **AZZZ SR** | **K čl. I bod 2 návrhu**  V § 45 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní sa skúšobná doba predlžuje aj o čas celodenných prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré vznikli počas dohodnutej skúšobnej doby.“. Odôvodnenie: Žiadame doplniť navrhovanú právnu úpravu aj o predĺženie skúšobnej doby o prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ak tieto nastali počas definovaného špecifického obdobia (t. j. mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav a dva mesiace po ich ukončení). Hlavným účelom skúšobnej doby je odskúšanie zamestnanca zamestnávateľom ohľadom vhodnosti daného zamestnanca na vykonávanie daného druhu práce. Ak nastanú objektívne skutočnosti, ktoré zamestnávateľ nevie ovplyvniť, ale ktoré mu bránia v tom, aby zamestnanca odskúšal pri vykonávaní dohodnutého druhu práce, je potrebné (a spravodlivé), aby sa skúšobná doba predĺžila aj čas týchto prekážok, a aby bola zamestnávateľovi zachovaná možnosť reálne zamestnanca odskúšať. | **Z** | **N** | Pripomienka smeruje k § 250b a nie k § 45 ZP.  Vo všeobecnosti, ak zamestnávateľ príjme zamestnanca a nemá pre neho prácu v skúšobnej dobe, ako logické riešenie (aj keď na úkor zamestnanca) z hľadiska nákladov sa javí jeho prepustenie. Zároveň, ak si ho aj zamestnávateľ na danej pozícii ponechá, pretože na neho poberá príspevky od štátu, potom otázka skúšobnej doby sa javí ako bezpredmetná, pretože v prípade skončenia v skúšobnej dobe by tieto príspevky musel vrátiť. |
| **AZZZ SR** | **K čl. I bod 3 návrhu** K § 52 ods. 1 § 52 ods. 1 navrhujeme zmeniť nasledovne: „Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca v rozsahu viac ako 50 % mesačného fondu pracovného času zamestnanca, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. “ Zamestnávateľ môže upraviť nižšie percento mesačného fondu pracovného času zamestnanca v prvej vete vo vnútornom predpise. Odôvodnenie: Ustanovením § 52 ods. 1 sa zavádza, že „ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou uvedenou v § 52 ods. 1. Podľa dôvodovej správy – osobitnej časti pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z predmetného znenia dôvodovej správy pritom nie je zrejmé, či pre naplnenie pravidelnosti postačí, ak sa práca z domácnosti (domácka práce/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na tie isté pracovné dni alebo pre naplnenie pravidelnosti postačuje, ak sa práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na iné pracovné dni. V súčasnej dobe mnoho firiem ponúka svojim zamestnancom ako benefit prácu z domu, tzv. home office v rozsahu jeden až dva dni do týždňa. Aplikácia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 1 by v danom prípade mohla znamenať, že u takýchto zamestnancov sa bude jednať o výkon domáckej práce/telepráce. Vzhľadom na navrhované ustanovenie § 52 ods. 4, podľa ktorého sa na výkon domáckej práce/telepráce vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve, bolo by nevyhnutné uzatvoriť dodatok k pracovnej zmluve pre všetkých zamestnancov, ktorí benefit v podobe home officov využívajú, čo by pre firmy predstavovalo neprimeranú administratívnu záťaž. Na druhej strane najmä pri veľkých firmách, je benefit v podobe „možnosti čerpania home officu“ využívaný zamestnancami podľa potreby vykonávania práce na pracovisku. Sú teda mesiace, kedy zamestnanci „home office“ využívajú napr. dvakrát do mesiaca a sú mesiace, kedy zamestnanci využijú možnosť vykonávať prácu z domu aj dvakrát do týždňa. Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, či by sa v takomto prípade jednalo o domácku prácu/teleprácu. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **AZZZ SR** | **K čl. I bod 4 návrhu** Zákonodarca dopĺňa § 58a ods. 1 Zákonníka práce nasledovne : V § 58a ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou možno dohodnúť iba bezodplatne; ustanovenie druhej vety sa neuplatní.“. Uvedená zmena je v rozpore minimálne s dvomi predpismi : 1. Zákon 595/2003 Z.z. v znení neskorších noviel o dani z príjmov 2. Zákon 431/2002 Z.z. v znení neskorších noviel o účtovníctve Ad. 1 : - § 18 zákona o dani z príjmov hovorí jednoznačne o transferovom oceňovaní a úprave základu dane závislých osôb, pričom tieto závislé osoby musia jednoznačne uplatniť metódy, ktoré vychádzajú buď z porovnávania cien alebo porovnávania zisku medzi nezávislými osobami. Pritom k jednotlivým transakciám medzi závislými osobami je potrebné postupovať v zmysle Usmernenia Ministerstva financií o určení obsahu dokumentácie o metóde ocenenia používanej daňovníkom. Ad. 2 : - § 7 zákon o účtovníctve, od. 1 a 2 jednoznačne hovoria : Účtovná jednotka je povinná účtovať tak, aby účtovná závierka poskytovala verný a pravdivý obraz o skutočnostiach, ktoré sú predmetom účtovníctva, a o finančnej situácii účtovnej jednotky. Zobrazenie v účtovnej závierke je verné, ak obsah položiek účtovnej závierky zodpovedá skutočnosti a je v súlade s ustanovenými účtovnými zásadami a účtovnými metódami. Zobrazenie v účtovnej závierke je pravdivé, ak sú pri ňom použité účtovné zásady a účtovné metódy, ktoré vedú k dosiahnutiu verného zobrazenia skutočností v účtovnej závierke. Pritom nákladová položka – dočasné pridelenie zamestnancov v tom prípade, že by sa mohol dohodnúť iba bezodplatne, popiera zásadu správneho, verného a preukázateľného spôsobu vedenia účtovnej dokumentácie. Na základe uvedeného je potrebné aby prišlo ku korekcii navrhovaného ustanovenia nasledovne: Dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou možno dohodnúť iba vo výške oprávnených skutočných nákladov u prenajímateľa. Ďalej navrhujeme: V § 58a ods. 1sa na konci pripája bodkočiarka a táto veta: „týmto nie je vylúčená možnosť medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou dohodnúť refundáciu nákladov na mzdu a iného plnenia spojeného s výkonom práce dočasne prideleného zamestnanca“ Odôvodnenie: Pre vylúčenie pochybností navrhujeme, aby bola explicitne upravená možnosť refundácie nákladov pri dočasnom pridelení zamestnancov medzi závislými osobami, čo je bežnou praxou najmä v rámci nadnárodných korporácií. | **Z** | **N** | Znenie navrhované v novele nevylučuje refundáciu nákladov. Naopak znenie v pripomienke vyvoláva ďalšie otázky, prečo len refundácia nákladov na mzdy? Náhrada mzdy nie je pokrytá a iné náklady, napr. pracovné prostriedky? |
| **AZZZ SR** | **K čl. I bod 6 návrhu** §103a je žiadanou doplňujúcou úpravou do prijatého poslaneckého návrhu. Podľa nášho názoru by však vo všeobecnosti pri dovolenke bolo potrebné povedať spôsob jej matematického zaokrúhľovania a poskytovania. Pri jasne stanovených pravidlách by bol pravdepodobne odstránený aj odlišný prístup zamestnávateľov pri možnosti čerpania v poldňoch.... | **Z** | **N** | Predmetná otázka sa netýka len § 103 ods. 2 ale aj pomernej časti dovolenky, § 106, § 109 ZP. |
| **AZZZ SR** | **K čl. I. bod 14 návrhu** § 227 upravujúci postavenie študenta v tzv. „prechodnom“ období“ v čase pred zápisom do vyššieho ročníka alebo stupňa vzdelania vítame. Navrhujeme však stanoviť aj povinnosť predložiť doklad o postavení študenta v týchto prípadoch najneskôr do konca októbra, aby sa predišlo aplikačným problémom, nakoľko pri podpise dohody v inom kalendárnom období musí toto zamestnanec preukázať pri podpise samotnej dohody. | **Z** | **N** | Pripomienka nie je celkom zrozumiteľná, podstatou návrhu je, aby v čase od ukončenia strednej školy do nástupu na vysokú školu resp. od skončenia prvého stupňa vysokoškolského vzdelania do začatia druhého stupňa vysokoškolského vzdelania (teda počas letných prázdnin) nebolo potrebné preukazovať štatút študenta. |
| **AZZZ SR** | **K čl. VII návrhu** Čl. VII znie: „Čl. VII Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2021.“. Odôvodnenie: Vzhľadom na obsah úpravy návrhu novely zákona, ako aj vzhľadom na to, že je potrebné, aby sa v praxi aplikovali čo najskôr, nie je dôvodné, aby sa ich účinnosť odkladala až na 1. marec 2021, ale je potrebné, aby nadobudli účinnosť čo najskôr, najneskôr však 1. januára 2021 (zohľadňujúc aj dĺžku riadneho legislatívneho procesu). Následne je potrebné upraviť aj znenie prechodného ustanovenia uvedené v čl. I bod 18 (§ 250p), čl. V (§ 13) a čl. VI (§ 193de). | **Z** | **N** | Účinnosť od 1.1.2021 nie je možné zabezpečiť pre zachovanie pravidiel legislatívneho procesu (zákon bude môcť byť schválený najskôr na schôdzi NRSR konanej začiatkom roka 2021). |
| **AZZZ SR** | **Pripomienky nad rámec úpravy predloženého návrhu** Pripomienky nad rámec úpravy predloženého návrhu – pripomienky sú zásadné K § 90 Zákonníka práce Nad rámec úpravy v predloženom návrhu zákona navrhujeme do § 90 doplniť nové ustanovenie, v zmysle ktorého v prípade, ak nedôjde k dohode so zástupcami zamestnancov o rozvrhu pracovného času, pričom zo strany zamestnávateľa sú dodržané všetky ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa pracovného času, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu (obdobná úprava ako pri normách spotreby práce). | **Z** | **N** | Návrh je nesystémový, pretože spornou otázkou nie je určovanie pracovného času. Ustanovenia o dohode nie sú v Zákonníku práce samoúčelne, pretože v tomto ohľade zástupcovia zamestnancov zastupujú zamestnancov vo väzbe na to, aká by mala byť organizácia pracovného času. Zároveň dávame do pozornosti, že zástupcovia zamestnancov nemôžu svoje právo vykonávať svojvoľne a zneužívať ho (§ 13 ZP). |
| **AZZZ SR** | **V čl. I za novelizačný bod 17 žiadame vsunúť nový novelizačný bod 18 v znení:** „V § 230 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie: (3) Zamestnávateľ môže požiadať, aby odborová organizácia, ktorá u neho pôsobí, v lehote určenej zamestnávateľom, ktorá je najmenej 30 dní, preukázala, že najmenej 20 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii (ďalej len „preukázanie reprezentatívnosti“). Ak u zamestnávateľa pôsobí viac odborových organizácií a ak žiadna z odborových organizácií nepreukáže splnenie podmienky podľa prvej vety, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. Odborová organizácia môže podmienku podľa prvej vety nahradiť aj preukázaním podpory najmenej 20 % zamestnancov. Ak odborová organizácia preukáže svoju reprezentatívnosť, novú žiadosť môže zamestnávateľ podať najskôr po uplynutí 24 mesiacov odo dňa preukázania reprezentatívnosti. 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.“. Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4. V § 239 písm. a) sa slová „ods. 3“ nahrádzajú slovami „ods. 4“. Pôvodný novelizačný bod 18 označiť ako novelizačný bod 19. | **Z** | **N** | Súčasný návrh považujeme za dostatočný, pričom predmetný návrh by mohol z rozhodovania vylúčiť odborové organizácie založené na profesijnom základe (napr. združujúce len lekárov). |
| **CJS**  **(COOP Jednota Slovensko, spotrebné družstvo)** | **1. K § čl. I, § 152 ods. 2, 4,5,6,7**  1. K § čl. I, § 152 ods. 2, 4,5,6,7 Z á s a d n á N á v r h 1. alternatívy Podstata návrhu: → Zrušenie stravovacích poukážok a nahradenie tejto formy poskytovaním finančného príspevku zamestnancovi v mzde → Zrušenie možnosti výberu formy poskytovania príspevku na stravovanie zo strany zamestnanca Legislatívny návrh: 1.1 § 152 ods. 2 vypustiť a nahradiť ho novým, nasledovným znením: “Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny a/ vo vlastnom stravovacom zariadení alebo b/ v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo c/ poskytnutím finančného príspevku v mzde, s jeho zadefinovavaním ako príspevok na stravovanie Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.” 1.2 Nadväzne na úpravu odseku 2 v § 152 vypustiť odseky 4,5, a odseky 6 a 7 vrátane ich noviel O d ô v o d n e n i e: 1/ Navrhujeme upraviť § 152 nasledovne: a/ vypustí sa poskytovanie príspevku na stravovanie formou stravovacích poukážok - v odsekoch 2, 4,5 a odseku 7 (navrhovaného novelou) b/ vypustí sa možnosť výberu formy poskytovania príspevku na stravovanie zo strany zamestnanca - odsekom 7 (navrhovaného novelou) c/ zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi, ktorému nezabezpečí stravovanie inou formou (bod a) a b)) finančný príspevok na stravovanie v rámci mzdy s tým, že poskytnutý finančný príspevok bude v mzde zadefinovaný ako príspevok na stravovanie. (úprava odseku 2 a vypustenie odseku 6, vrátane jeho novely). V prípade, ak tento návrh nebude akceptovaný, navrhujeme druhú alternatívu N á v r h 2. alternatívy: Podstata návrhu: → Zrušenie výberu formy poskytovania príspevku zamestnancom, ale ponechať tento výber na zamestnávateľovi → Zavedenie maximálnej miery elektronizácie stravných lístkov. Legislatívny návrh Vypustiť celý odsek 7 a nahradiť ho novým, nasledovným znením: “ Zamestnávateľ , ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa v zmysle odseku 2 a ak nejde o prípady podľa odseku 6, zabezpečuje zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou elektronickej stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v sume podľa odseku 8.” O d ô v o d n e n I e : Vyššie uvedeným novým znením § 152 ods. 7 navrhujeme dve zmeny vo veci poskytovania príspevku zamestnávateľom, a to: 1/ Prvý návrh zmeny: Navrhujeme nezavádzať možnosť výberu formy poskytovania príspevku zamestnancom, ale ponechať tento výber na zamestnávateľovi Zavedenie možnosti výberu formy poskytovania príspevku na stravovanie zamestnancom by neprimerane zvýšilo administratívnu záťaž pre zamestnávateľa, nakoľko by bol povinný paralelene viesť dva systémy poskytovaného príspevku na stravovanie zamestnancov a evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky a ktorým zamestnancom poskytuje finančný príspevok. Vzhľadom k tomu, že poskytovanie príspevku na stravovanie je zákonom uložená povinnosť zamestnávateľovi, v takom prípade by bolo objektívne dôvodné, aby si aj formu jeho poskytovania určoval samotný zamestnávateľ, a to nie len na základe zváženia jeho možností z hľadiska finančného a ekonomického, ale aj na základe zhodnotenia situácie, z hľadiska zabezpečnia pravidelného stravovania svojich zamestnancov ako hlavného účelu zavedenia príspevku na stravovanie. 2) Druhý návrh zmeny: Navrhujeme maximálnu mieru elektronizácie stravných lístkov. Dôvodom sú výhody nie len pre zamestnávateľa ale aj pre zamestnancov, obchodníkov a reštautácie nasledovne: ►Výhody pre zamestnancov: → elektronická karta nie je limitovaná nominálnou sumou a zamestnancom umožňuje platiť naúčtovanú sumu stravy, bez prepočítavania hodnoty poukážky aj jej kombinácie s hotovosťou, → zjednodušuje manipuláciu a držanie stravného v peňaženke, t.j. elektronická karta zaberá menej miesta v peňaženke a manipulácia s ňou je pohodlnejšia ► Výhody pre zamestnávateľov: → zamestnávateľom zjednodušuje administratívu – každomesačná distribúcia finančných prostriedkov na stravné je jednoduchšia tým, že po zaplatení príspevku na stravovanie zamestnávateľom sa stravné automaticky pripisuje na účet (kartu) zamestnanca ► Výhody pre obchodníkov → Gastrolístky končia v obchode a obchodníci majú vysoké náklady keď vracajú gastrolístky od svojich zákazníkov emitentom.V prípade elektronickej karty budú tieto náklady odbúrané. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **CJS** | **K § 63 ods. 1, písm. d) O b y č a j n á** N á v r h: § 63 ods. 1 písm. d) navrhujeme doplniť bodom 5, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže dať výpoveď aj zamestnancovi z dôvodu jeho odchodu do dôchodku. O d ô v o d n e n i e: V záujme toho, aby sa predišlo prípadnému blokovaniu pracovných miest, navrhujeme možnosť výpovede z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa u zamestnancov ktorí dosiahli dôchodkový vek a nárok na dôchodok. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **DÔVERA**  **(zdravotná poisťovňa)** | **K článku I bod 10 navrhujeme:** V § 152 sa vypúšťa ods. 7 Odôvodnenie: Navrhujeme vypustenie povinnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zavedenie tejto povinnosti by neprimerane zvýšilo administratívnu záťaž pre zamestnávateľa, nakoľko by bol povinný viesť dva systémy a evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky a ktorým zamestnancom poskytuje finančný príspevok. Z tohto dôvodu navrhujeme ponechať túto voľbu na zamestnávateľovi. Túto pripomienku považujeme za zásadnú. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **DÔVERA** | **K článku I bod 3 navrhujeme:** § 52 ods. 8 písm. c) znie nasledovne: „uhrádza preukázateľne zvýšené náklady zamestnanca nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie,“ Odôvodnenie: Je potrebné bližšie špecifikovať, že zamestnávateľ je povinný uhrádzať len tie náklady zamestnanca, ktoré preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s použitím vlastného vybavenia na výkon domáckej práce alebo telepráce. Bez takejto úpravy by zamestnávateľom mohli vzniknúť neopodstatnené a neúnosne vysoké náklady, ak by si zamestnanci u nich uplatňovali aj výdavky, ktoré na výkon domáckej práce či telepráce nie sú nevyhnutné. Túto pripomienku považujeme za zásadnú. | **Z** | **ČA** | Doplnené slovo „preukázateľne“. Nevyhnutnosť nie je potrebné riešiť, pretože v zmysle § 145 ods. 2 ZP sa náhrada nákladov, ktoré zamestnanec mal, týka vlastných vecí, len ak na ich použití existuje dohoda. |
| **ECHOZ**  **(Energeticko-Chemický odborový zväz)** | **čl. I - bod 10, § 152 ods. 6, 7, 8** Zásadne nesúhlasíme s navrhovaným novým znením odsekov 6, 7 a 8 uvedeného paragrafu Zákonníka práce, ktorým sa zavádza pre zamestnancov možnosť 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. Výkon starostlivosti zamestnávateľa o zamestnanca spočívajúca v zabezpečení stravovania svojim zamestnancom patrí k dôležitým podmienkam výkonu práce a jednoznačne tvorí nezanedbateľnú súčasť sociálnej politiky jednotlivých zamestnávateľov. Plnenie povinnosti zabezpečenia stravovania svojim zamestnancov zo strany zamestnávateľa sa významne podieľa na celkovom obraze starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov. Nakoľko sme na Slovensku, schválenie predloženého návrhu postupne spôsobí zánik stravovania zamestnancov na pracoviskách, pretože s vidinou finančného prilepšenia sa väčšina zamestnancov prikloní k tejto voľbe a zároveň zamestnávatelia nebudú motivovaní vytvárať podmienky na stravovanie zamestnancov na pracoviskách, nakoľko bude rozhodne jednoduchšie poskytovať finančný príspevok. Postupne sa zhoršia návyky zamestnancov vo vzťahu k stravovaniu, ktoré by malo zodpovedať zásadám správnej výživy a zároveň nie je vôbec jednoduché predstaviť si, v akom režime sa budú zamestnanci stravovať vlastnou stravou (primerané priestory na jej konzumáciu, prihrievanie apod.). Voľba zamestnancov uprednostňujúca finančný príspevok na stravu postupne spôsobí splynutie finančného príspevku na stravu s celkovou výškou mzdy (najsledovanejším údajom na výplatnej páske zamestnanca je údaj o sume poukázanej na účet zamestnanca). Okrem vyššie uvedeného je ďalším vysoko pravdepodobným efektom spôsobeným zamestnancovou voľbou finančného príspevku na stravu aj zníženie príjmov v stravovacích zariadeniach poskytujúcich tzv. „menúčka“, čo môže viesť k ohrozeniu zamestnanosti v týchto stravovacích zariadeniach, resp. aj k samotnému zániku týchto zariadení z dôvodu straty rentabilnosti (na túto alternatívu poukazuje aj výsledok prieskumu, v ktorom sa polovica poberateľov gastrolístkov/gastrokariet vyjadrila, že peniaze minú na iné účely než na stravu). Zároveň v pohraničných oblastiach SR môže nezanedbateľná časť hotovosti poskytnutej zamestnancom ako finančný príspevok na stravu skončiť v tržbách obchodov za hranicami Slovenska. Ako súčasť zásadnej pripomienky k ods. 10 Čl. I navrhujeme úpravu doterajšieho znenie ods. 5 § 152 Zákonníka práce nasledovne: „Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatkov za sprostredkované stravovacie služby vrátane spätného vykupovania zrealizovaných stravovacích poukážok maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.“ | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **ECHOZ** | **čl. I - bod 17, § 230** Zásadne nesúhlasíme s doplnením znenia ods. 1 § v 230 Zákonníka práce. Tri nové vety, ktoré sa navrhujú doplniť do znenia predmetného odseku zákona, sú v zásadnom rozpore so všetkým legislatívnymi predpismi platnými v SR a upravujúcimi vznik a pôsobenie odborových organizácií. Podľa dohovoru MOP č. 87/1948 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať: • majú pracovníci a zamestnávatelia bez akéhokoľvek rozdielu právo bez predchádzajúceho schválenia ustanovovať organizácie podľa vlastnej voľby, ako aj stať sa členmi týchto organizácií, a to pod jedinou podmienkou, že sa podriadia stanovám týchto organizácií, • organizácie pracovníkov a zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanovy a pravidlá, slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program, pričom verejné orgány sú povinné zdržať sa akéhokoľvek zásahu, ktorý by obmedzoval toto právo alebo zabraňoval jeho zákonnému vykonaniu, • organizácie pracovníkov alebo zamestnávateľov nepodliehajú rozpusteniu alebo pozastaveniu činnosti administratívnou mocou, • vnútroštátne zákonodarstvo nesmie obmedzovať a ani sa nesmie uplatňovať tak, aby boli obmedzované záruky ustanovené týmto dohovorom. V zmysle Ústavy SR odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu a činnosť odborových organizácií, vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, iba ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých. Podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov majú občania právo slobodne sa združovať a na výkon tohto práva nie je potrebné povolenie štátneho orgánu. V zmysle uvedeného zákona môžu občania zakladať spolky, spoločnosti, zväzy, hnutia, kluby a iné občianske združenia, ako aj odborové organizácie a združovať sa v nich, pričom odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď ministerstvu vnútra SR bol doručený návrh na jej evidenciu. Návrh na evidenciu musí obsahovať údaje o štatutárnom orgáne odborovej organizácie (združenia) alebo členoch štatutárneho orgánu a zároveň sa k návrhu na evidenciu prikladajú stanovy vo dvoch vyhotoveniach, v ktorých musí byť uvedené okrem iného názov združenia a jeho sídlo, cieľ jeho činnosti, orgány združenia a spôsob ich ustanovovania, určenie orgánov a funkcionárov oprávnených konať v mene združenia, ustanovenia o organizačných jednotkách, pokiaľ budú zriadené a pokiaľ budú konať vo svojom mene. Takže na základe vyššie uvedeného nič neoprávňuje zákonodarcu upraviť ods. 1 § 230 Zákonník práce tak, aby priamo určoval, kto môže alebo nemôže, resp. musí byť členom odborového orgánu! Okamihom vzniku členstva v odborovej organizácií nadobúda člen odborov všetky práva a povinnosti garantované stanovami a tieto práva a povinnosti trvajú počas existencie členstva a zanikajú súčasne so zánikom členstva. Súčasťou týchto práv a povinností člena odborov je aj spôsob účasti člena na rozhodovaní odborovej organizácii a právo slobodne voliť zástupcov do všetkých odborových orgánov priamo alebo nepriamo (prostredníctvom zvolených delegátov). Rovnako ako štát nemôže zasahovať do práva každého člena odborov slobodne uplatňovať právo voľby a rozhodovať, kto ho bude zastupovať v odborových orgánoch, nemôže štát ani zasahovať do štruktúry odborových združení a ich organizačných jednotiek. A preto je iba na slobodnom rozhodnutí členov odborovej organizácie, či ich odborové združenie bude pôsobiť iba u jedného zamestnávateľa alebo u viacerých zamestnávateľov (napr. ak sú viacerí zamestnávatelia navzájom majetkovo previazaní) a tomu prispôsobiť skladbu odborového orgánu! Zároveň ako súčasť zásadnej pripomienky k ods. 17 Čl. I navrhujeme doplniť súčasný odsek 2 v § 230 Zákonníka práce o ďalšiu vetu: „V rámci pôsobenia odborových organizácií na pracoviskách zamestnávateľa môžu odborové organizácie používať intranet zamestnávateľa, pracovné e-mailové adresy zamestnancov ako aj ďalšie dostupné komunikačné a informačné prostriedky.“ | **Z** | **N** | Podľa predkladateľa navrhované znenie nie je v rozpore s právom MOP, Ústavou SR, ani zákonom o slobodnom združovaní občanov. Pre porovnanie viď aj právnu úprava v ČR. |
| **ECHOZ** | **čl. I - bod 3, § 52 ods. 10** Navrhovaný ods. 10 § 52 navrhujeme preniesť do Základných zásad ako Čl. 12 v nasledovnom znení: „Každý zamestnanec má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas a počas čerpania dovolenky, dňa sviatku, pre ktorý práca odpadla a počas prekážok v práci nevykonávať prácu a nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon práce. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.“ Navrhovaný ods. 11 § 52 sa následne prečísluje na 10. | **Z** | **N** | Nadbytočné. |
| **ECHOZ** | **čl. I - bod 3, § 52 ods. 7 písm. b)** V ods. 7 písm. b) § 52 navrhujeme na konci textu doplniť slová „alebo sú k tomu objektívne príčiny.“ Nemôžeme súhlasiť s tým, aby bol zamestnanec v rámci domáckej práce alebo telepráce zodpovedný aj za prestoje, ktoré vzniknú mimo jeho osobného zavinenia (napr. živelné pohromy, výpadok dodávky energií apod.). | **Z** | **N** | Zákonník práce vymedzuje výnimku na prestoje od roku 1966 (na pracovisku zamestnávateľa za neho zodpovedá zamestnávateľ, doma, ak ide o samorozvrhovanie pracovného času, za neho zodpovedá zamestnanec). V novele sa len spresňuje, že prestoj spôsobený zamestnávateľom (napr. výpadok jeho serverov) nejde na ťarchu zamestnanca. Živelná pohroma nie je prestoj (viď. § 142 ods. 2 vs. ods. 1 ZP). |
| **ECHOZ** | **čl. I - bod 5, § 89 ods. 1** Nesúhlasíme s navrhovaným znením § 89 ods. 1 Zákonníka práce a navrhujeme nasledujúce znenie: „Pružný pracovný čas sa neuplatní v dňoch, počas ktorých je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel dohodne so zástupcami zamestnancov pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny“. Odôvodnenie: Podľa § 88 ods. 1 pružný pracovný čas zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. V praxi sa pevný začiatok pracovnej cesty bežne dohaduje v kolektívnych zmluvách alebo v pracovných poriadkoch. Ak sa podľa § 88 ods. 1 vyžaduje ingerencia zástupcov zamestnancov je žiadúce tento stav zosúladiť s navrhovaným znením § 89 ods. 1 a zaviesť ingerenciu zástupcov zamestnancov aj do tohto ustanovenia. | **Z** | **N** | Dôvod nesúhlasu nie je jasný, pretože zmena ustanovenia vyplýva z problémov v praxi a je aj na prospech zamestnanca. Príklad: pracovná cesta končí o 15:20 a základný pracovný čas o 15:00. Zamestnanec hoci nemôže odísť 15:00, chce ale odísť o 15:20. Prečo by nemohol, ale mal by v ten deň pracovať fixne napr. od 8:00-16:30? Možno má ten čas aj nadpracovaný. Znenie umožňuje väčšiu flexibilitu stranám, aby pružný pracovný čas prispôsobili ich potrebám. |
| **ECHOZ** | **čl. V, § 3 ods. 2 a 3**  Zásadne nesúhlasíme s úpravou reprezentatívnosti na strane zástupcov zamestnancov a žiadame ponechať súčasný právny stav (zákon účinný v nezmenenom znení od roku 2007). Predmetnú zmenu považujeme za jednostranne účelovú s cieľom oslabiť postavenie KOZ SR. KOZ SR nie je nijakým spôsobom zodpovedná za to, že zostávajúcich viac ako 1,5 milióna zamestnancov na Slovensku nedokázalo od roku 2007, keď vstúpil do platnosti predmetný zákon, založiť, resp. vybudovať ďalšie odborové združenie, ktoré by si mohlo nárokovať na označenie „reprezentatívne“ v zmysle podmienok stanovených zákonom. Devalvácia označenia reprezentatívnosti na prakticky ľubovoľné odborové združenie, ktoré si bude nárokovať miesto v „tripartite“ na základe ustanovenia o minimálne troch zástupcoch združení odborových zväzov, nie je žiadnou zárukou zvýšenia kvality sociálneho dialógu na tripartitnej úrovni. | **Z** | **N** | Podľa dohovoru MOP č. 144:  Čl. 2:  1. Každý člen 3) Medzinárodnej organizácie práce, ktorý ratifikuje tento dohovor, sa zaväzuje uskutočňovať postupy, ktoré zabezpečujú účinné konzultácie, ak ide o skutočnosti týkajúce sa činností Medzinárodnej organizácie práce upravené v článku 5 ods. 1 tohto dohovoru medzi zástupcami vlády, zamestnávateľov a pracovníkov.  2. Charakter a forma postupov ustanovených v odseku 1 tohto článku sa určia v každej krajine v súlade s vnútroštátnou praxou po konzultáciách s reprezentatívnymi organizáciami, kde takéto organizácie existujú a kde sa takéto postupy ešte nezaviedli.  Čl. 1:  V tomto dohovore výraz „reprezentatívne organizácie“ znamená najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a pracovníkov, ktoré využívajú právo slobody združovať sa.  V zmysle dohovoru MOP sa teda nehovorí o tom, že by si štát nemohol určiť kritéria reprezentatívnosti ani to, že by v rámci HSR SR na jednej zo strán mal sedieť len jeden subjekt. Cieľom je zabezpečiť rozmanitosť názorov. |
| **ECHOZ** | **Doplniť nový Čl. VIII** Vo vlastnom materiáli navrhujeme doplniť nový Čl. VIII s nasledovným znením: Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z., zákona č. 312/2005 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 475/2008 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 548/2010 Z. z., zákona č. 503/2011 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 318/2018 Z. z., zákona č. 307/2019 Z. z., zákona č. 477/2019 Z. z., zákona č. 127/2020 Z. z., sa mení takto: Bez náhrady sa ruší § 38g Odôvodnenie: Zrušením uvedeného paragrafu dôjde znovu k odmrazeniu rastu stravného, čím sa odstráni stav z mája 2020, kedy Ministerstvo práce zastavilo zákonné zvyšovanie stravného pre zamestnancov až do 31.12.2021. Platí, že ak ceny jedál a nápojov v reštauračnom stravovaní v danom roku stúpnu o viac ako 5 %, automaticky o túto sumu rastie aj stravná jednotka. Stravná jednotka je teraz 5,10 eur. Ak by ministerstvo stravné nezmrazilo, stravná jednotka by stúpla cca na 5,40 eur. Zmrazenie stravného sa nikdy v minulosti neudialo. Firme so 100 zamestnancami vláda týmto mesačne ušetrila 362 eur, čo je zanedbateľná suma pre zamestnávateľov. Zamestnancov toto opatrenie naopak poškodilo, pretože keď rastú náklady na stravovanie, má rásť aj stravné, aby si zamestnanci mali z čoho stravu zabezpečovať. Firmám toto opatrenie však nijak zásadne nepomohlo a nesplnilo svoj účel (pomoc zamestnávateľom), nakoľko 362 eur vo firme so 100 zamestnancami nie je pre zamestnávateľa žiadna pomoc. Pritom práve pomoc zamestnávateľom kvôli začínajúcej koronakríze bola dôvodom na zmrazenie rastu stravného. Navrhujeme, aby stravné bolo znova odmrazené, čím sa zamestnanci dočkajú spravodlivého rastu stravnej jednotky a zároveň tým vláda pomôže zvýšiť kúpyschopný dopyt pre gastrobiznis. Pomoc zamestnávateľom je momentálne uskutočňovaná cez viaceré dotačné schémy pomoci MPSVaR, a preto neexistuje relevantný dôvod uskutočňovať pomoc zamestnávateľom cez zmrazovanie stravnej jednotky. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **FSOK**  **(Francúzsko-slovenská obchodná komora)** | **Pripomienka k návrhu na zmenu § 152 Zákonníka práce - v bode 10 návrhu Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311.2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony** Žiadame, aby sa v bode 10 návrhu, ods. 7, vypustila možnosť zabezpečiť povinnosť príspevku na stravovanie aj formou finančného príspevku. Navrhovaná zmena ide proti účelnosti príspevku na stravovanie, ktorého účelom je zvýšením dostupnosti stravovania počas pracovného dňa zlepšiť výkon zamestnancov, ale najmä proti Vládou SR deklarovanému cieľu znižovania administratívnej záťaže pri podnikaní, teda zlepšovaní podnikateľského prostredia. Tým, že štát umožní poskytovať finančný príspevok, stratí sa účelnosť využitia stravného, na ktoré práve za účelom využitia na stravovanie prispieva zamestnávateľ z vlastných prostriedkov vo výške minimálne 55 %. Relevantný prieskum 2Muse z tohto roku ukazuje, že viac ako polovica zamestnancov (51 %) by použila finančný príspevok na iné účely než stravovanie. Zamestnávateľ tak bude zo zákona povinne prispievať stravným aj na účely, ktoré nie sú v jeho záujme, napríklad aj na alkoholické nápoje, či iné zdravotný stav jeho zamestnancov zhoršujúce tovary a služby. Príspevok na stravovanie vo forme stravných lístkov má dlhú tradíciu v mnohých krajinách, vrátane Francúzska, práve pre jeho prínos k pravidelnému stravovaniu zamestnancov. V súčasnej dobe, kedy je potrebné zo strany vlády poskytnúť pomoc najviac zasiahnutým sektorom, ku ktorému gastro sektor určite patrí, je zachovanie reálnych možností (nielen deklarovaného účelu) priamej pomoci viac ako nevyhnutné. Zavedenie finančného príspevku bez akejkoľvek možnosti kontroly účelnosti využitia týchto prostriedkov sa nám javí len ako populistické a bezkoncepčné „riešenie“, ktoré bude mať za následok zníženie tržieb spoločností pôsobiacich v gastro odvetví. Účelové viazanie využitia stravných lístkov prináša reštauráciam zákazníkov a tržby. Najmä v čase trvajúcej koronakrízy, kedy aj na Slovensku gastrosektor bojuje o svoje prežitie, by zavedenie univerzálne použiteľného finančného príspevku znamenalo ďalšiu stratu tržieb. Naopak, viaceré krajiny používajú stravné lístky ako protikrízový ekonomický nástroj na pomoc gastrosektoru. V neposlednom rade navrhovaný spôsob výberu formy príspevku bude znamenať aj významný nárast administratívnej záťaže vo firmách. Zamestnávatelia budú musieť investovať do zmien účtovníckych softvérov, ale najmä vzrastie administratíva súvisiaca so sledovaním, a poskytovaním, individuálne každým zamestnancom preferovanej formy príspevku. V reálnej praxi tak nastanú situácie, kedy bude musieť na základe požiadavky zamestnancov v jednej firme zabezpečiť zamestnávateľ príspevok na stravovanie paralelne pre časť zamestnancov vo forme papierových stravných lístkov, pre ďalšiu časť vo forme elektronických stravných lístkov, ale aj v hotovosti, či napríklad aj formou dovozu teplého jedla do firmy. Toto bude znamenať významný nárast administratívnej záťaže a nákladov vo firmách. Za účelom zjednodušenia administratívy súvisiacej s príspevkom na stravovanie, čo je komunikované ako jedna z hlavných motivácií pre navrhované úpravy, žiadame namiesto zavedenia finančného príspevku zvážiť plnú elektronizáciu stravných lístkov. Digitalizácia vo svojej podstate zjednodušuje administratívnu náročnosť tak zamestnanca ako aj zamestnávateľa, aj reštaurácií a prevádzok s potravinami. S jedným veľmi významným aspektom, a to zachovanie účelu, t.j. legálnosti využitia finančných prostriedkov, na ktoré ich zamestnávateľ vyplatí v zmysle pokynu zákonodarcu. Príspevok na stravovanie v akejkoľvek forme má dlhú tradíciu v mnohých krajinách, vrátane Francúzska, práve pre jeho nespochybniteľný prínos k pravidelnému stravovaniu zamestnancov počas výkonu práce, resp. v čase odpočinku počas pracovnej doby. V súčasnej dobe viaceré európske krajiny využívajú vouchre (gastro poukážky) ako ekonomický nástroj na konkrétnu pomoc gastrosektoru. Za zmienku určite stojí príklad Francúzska, ktoré zvýšilo denný limit stravného na takmer 40 eur alebo konkrétne mesto Viedeň, ktorá poskytla pre svojich obyvateľov poukážku v hodnote 25 eur (pre viacčlenné rodiny 50 eur), kedy toto opatrenie alokovalo 40 miliónov eur do konkrétneho okruhu prevádzok najviac ekonomicky postihnutého v prebiehajúcej kríze. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **FSOK** | **Pripomienka k návrhu na zmenu § 152 Zákonníka práce - v bode 10 návrhu Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311.2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony** Žiadame, aby sa v bode 10 návrhu, ods. 7, vypustila možnosť zabezpečiť povinnosť príspevku na stravovanie aj formou finančného príspevku. Navrhovaná zmena ide proti účelnosti príspevku na stravovanie, ktorého účelom je zvýšením dostupnosti stravovania počas pracovného dňa zlepšiť výkon zamestnancov, ale najmä proti Vládou SR deklarovanému cieľu znižovania administratívnej záťaže pri podnikaní, teda zlepšovaní podnikateľského prostredia. Tým, že štát umožní poskytovať finančný príspevok, stratí sa účelnosť využitia stravného, na ktoré práve za účelom využitia na stravovanie prispieva zamestnávateľ z vlastných prostriedkov vo výške minimálne 55 %. Relevantný prieskum 2Muse z tohto roku ukazuje, že viac ako polovica zamestnancov (51 %) by použila finančný príspevok na iné účely než stravovanie. Zamestnávateľ tak bude zo zákona povinne prispievať stravným aj na účely, ktoré nie sú v jeho záujme, napríklad aj na alkoholické nápoje, či iné zdravotný stav jeho zamestnancov zhoršujúce tovary a služby. Príspevok na stravovanie vo forme stravných lístkov má dlhú tradíciu v mnohých krajinách, vrátane Francúzska, práve pre jeho prínos k pravidelnému stravovaniu zamestnancov. V súčasnej dobe, kedy je potrebné zo strany vlády poskytnúť pomoc najviac zasiahnutým sektorom, ku ktorému gastro sektor určite patrí, je zachovanie reálnych možností (nielen deklarovaného účelu) priamej pomoci viac ako nevyhnutné. Zavedenie finančného príspevku bez akejkoľvek možnosti kontroly účelnosti využitia týchto prostriedkov sa nám javí len ako populistické a bezkoncepčné „riešenie“, ktoré bude mať za následok zníženie tržieb spoločností pôsobiacich v gastro odvetví. Účelové viazanie využitia stravných lístkov prináša reštauráciam zákazníkov a tržby. Najmä v čase trvajúcej koronakrízy, kedy aj na Slovensku gastrosektor bojuje o svoje prežitie, by zavedenie univerzálne použiteľného finančného príspevku znamenalo ďalšiu stratu tržieb. Naopak, viaceré krajiny používajú stravné lístky ako protikrízový ekonomický nástroj na pomoc gastrosektoru. V neposlednom rade navrhovaný spôsob výberu formy príspevku bude znamenať aj významný nárast administratívnej záťaže vo firmách. Zamestnávatelia budú musieť investovať do zmien účtovníckych softvérov, ale najmä vzrastie administratíva súvisiaca so sledovaním, a poskytovaním, individuálne každým zamestnancom preferovanej formy príspevku. V reálnej praxi tak nastanú situácie, kedy bude musieť na základe požiadavky zamestnancov v jednej firme zabezpečiť zamestnávateľ príspevok na stravovanie paralelne pre časť zamestnancov vo forme papierových stravných lístkov, pre ďalšiu časť vo forme elektronických stravných lístkov, ale aj v hotovosti, či napríklad aj formou dovozu teplého jedla do firmy. Toto bude znamenať významný nárast administratívnej záťaže a nákladov vo firmách. Za účelom zjednodušenia administratívy súvisiacej s príspevkom na stravovanie, čo je komunikované ako jedna z hlavných motivácií pre navrhované úpravy, žiadame namiesto zavedenia finančného príspevku zvážiť plnú elektronizáciu stravných lístkov. Digitalizácia vo svojej podstate zjednodušuje administratívnu náročnosť tak zamestnanca ako aj zamestnávateľa, aj reštaurácií a prevádzok s potravinami. S jedným veľmi významným aspektom, a to zachovanie účelu, t.j. legálnosti využitia finančných prostriedkov, na ktoré ich zamestnávateľ vyplatí v zmysle pokynu zákonodarcu. Príspevok na stravovanie v akejkoľvek forme má dlhú tradíciu v mnohých krajinách, vrátane Francúzska, práve pre jeho nespochybniteľný prínos k pravidelnému stravovaniu zamestnancov počas výkonu práce, resp. v čase odpočinku počas pracovnej doby. V súčasnej dobe viaceré európske krajiny využívajú vouchre (gastro poukážky) ako ekonomický nástroj na konkrétnu pomoc gastrosektoru. Za zmienku určite stojí príklad Francúzska, ktoré zvýšilo denný limit stravného na takmer 40 eur alebo konkrétne mesto Viedeň, ktorá poskytla pre svojich obyvateľov poukážku v hodnote 25 eur (pre viacčlenné rodiny 50 eur), kedy toto opatrenie alokovalo 40 miliónov eur do konkrétneho okruhu prevádzok najviac ekonomicky postihnutého v prebiehajúcej kríze. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **GGFS s.r.o.** | **čl. I bodom 9, 10 a 11 návrhu zákona**  Navrhujeme vypustenie povinnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Navrhovaná úprava so sebou nesie minimálne nasledovné riziká: (1) Vytvára dve skupiny zamestnancov: takých, ktorí budú mať možnosť výberu ako chcú mať zabezpečené stravovanie a vyberú si stravnú poukážku alebo finančný príspevok na stravu a väčšinu takých, ktorí takúto voľbu mať nebudú, bez ohľadu na to, ako veľmi nespokojní prípadne budú so zabezpečenou stravou zo strany zamestnávateľa prostredníctvom závodných jedální. (2) Zavádza sa nový inštitút "finančného príspevku na stravovanie”, pričom nie je zrejmé ako sa zabezpečí splnenie účelu - zásadnej podmienky využitia príspevku na stravovanie, nie je dokonca ani jasné ako sa tento príspevok bude poskytovať. (3) Neberie sa do úvahy vplyv prípadných zmien na trhové prostredie, predovšetkým gastroprevádzky, ale rovnako sa to dotýka aj zamestnávateľov a samozrejme aj doterajších sprostredkovateľov stravných služieb a ich dodávateľov. (4) Znižuje výnosy štátneho rozpočtu z dôvodu zhoršeného výberu DPH a dani z príjmov PO, zníženou spotreby a následný vplyv na zvyšovanie nezamestnanosti Navrhované znenie považujeme za experiment, ktorý bude mať dôsledky na gastro priemysel a správanie sa zamestnancov a zamestnávateľov. Úprava jednostranne zvýhodňuje iných účastníkov trhu, ktorých dôvodová správa k zákonu vôbec nespomína. Podľa prieskumov renomovaných spoločností, ako aj skúseností z iných trhov je zrejmé, že zamestnanci finančný príspevok využijú na iné účely ako zabezpečenie stravovania a navrhovaná úprava aktuálne nevie zabezpečiť, aby sa tak nestalo. Schválením navrhovanej úpravy by sa stratila účelovosť príspevku, vzrástla administratíva so sledovaním voľby zamestnanca. Gastro prevádzky, dnes často závislé od denných menu, by prišli o stovky miliónov EUR. Navrhovaná úprava v tejto podobe znamená de facto zrušenie príspevku na stravu, lebo pri prípadnom zachovaní navrhovaného znenia možné preukázať účel použitia finančného príspevku. Domnievame sa, že štát by mal regulovať trhové prostredie predvídateľne, na základe podrobných analýz a zasahovať tak, aby jednotliví účastníci trhu mali dostatok času a priestoru sa na zásadné zmeny v legislatívne pripraviť. To pri predloženom návrhu nedeje a týka sa to každého účastníka trhu, teda aj zamestnávateľov a gastro zariadení. Na zvýšenie byrokracie pri prijatí predloženého návrhu upozorňuje veľký počet zamestnávateľských zväzov a asociácií. Navrhovaná úprava nepredstavuje modernizáciu poskytovania zamestnaneckých benefitov a neznižuje administratívna záťaž. Za optimálne riešenie z hľadiska sledovania účelu použitia finančného príspevku na stravu a znižovania administratívnej záťaže považujeme možnosť plošnej elektronizácie účelového príspevku. Zavedenie plošnej digitalizácie tiež spôsobí významné zefektívnenie obchodných podmienok a konkurenčného tlaku na dosiahnutie rovnováhy medzi jednotlivými účastníkmi trhu. Až v prípade ak by sa tak nestalo, by v budúcnosti mohol uvažovať štát o vstupe do trhovej regulácie a určil by mantinely obdobne ako sa to stalo pri podmienkach na strane zamestnávateľov. Už terajší konkurenčný tlak ale ukazuje, že trh je silnejší ako regulátor… Podmienky na strane zamestnávateľa totiž zďaleka nedosahujú štátom limitovanú úroveň a sú zásadne nižšie. To isté je možné očakávať aj pri plnej digitalizácii systému aj na strane akceptačných prevádzok. Navrhované znenie neposkytuje pre všetkých účastníkov presné pravidlá výkladu niektorých dôležitých ustanovení. V istom zmysle pripomína situáciu okolo návrhu na rekreačné príspevky, kedy ešte veľa mesiacov po prijatí a nadobudnutí účinnosti zákona hľadali jednotlivé subjekty odpovede na otázky ako sa má zamestnávateľ, rekreačné zariadenie, zamestnanec, jednoducho všetci na ten zákon pripraviť a ako ho aplikovať. Vo vzťahu k aktuálnemu návrhu znenia nie sú precízne pravidlá akým spôsobom má zamestnanec realizovať výber stravovania, kedy presne sa ho tento výber týka, resp. do akej miery je daná možnosť obmedzovať výber zamestnávateľovi, prípadne ako sa sleduje účel použitia a pod. Navrhujeme preto vypustiť navrhované zmeny § 152 Zákonníka práce a ustanovenie § 152 Zákonníka práce upraviť so zachovaním veľkej časti súčasného znenia nasledovne: „(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí. (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 a) poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny, b) poskytovaním príspevku na stravovanie zamestnancovi tak ako je definovaný v odseku 6. (3) Nárok na zabezpečenie stravovania podľa odseku 2 má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny; ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho stravovania. (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 písm. a) v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 písm. b) v sume 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevky podľa tohto odseku sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu. (5) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa odseku 2 v sume uvedenej v odseku 4 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce. (6) Príspevok na stravovanie podľa odseku 2 písm. b) je príspevok s hodnotou uchovávanou výlučne elektronicky, ktorý predstavuje záväzok vydavateľa príspevku vzniknutého pri prijatí finančných prostriedkov za účelom vykonávania platobných operácií výlučne v súvislosti so zabezpečením stravovania u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby alebo poskytovať tovary a služby za účelom zabezpečenia stravovania. Podrobnosti o spôsobe poskytovania príspevku na stravovanie ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (7) Zamestnávateľ je povinný na žiadosť zástupcov zamestnancov prerokovať so zástupcami zamestnancov a v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov prerokovať priamo so zamestnancami a) formu zabezpečovania stravovania podľa odseku 2, pričom pokiaľ nedôjde k dohode, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2 písm. b) podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, c) možnosť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, d) možnosť rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie podľa odseku 2.“ V zmysle uvedeného považujeme za optimálny spôsob zabezpečenia stravovania vo forme príspevku zavedenie plnej elektronizácie stravného príspevku. Uvedená alternatíva so sebou nesie min. nasledovné nespochybniteľné výhody: (1) Elektronizácia predstavuje kľúčový nástroj zníženia administratívy pri stravovacích poukážkach a súvisiacich vzťahoch. (2) Elektronický stravovací príspevok umožňuje kontrolu účelu použitia (t.j. je zabezpečená účelová viazanosť príspevku na stravovanie), čo je priamo v súlade s účelom sledovaným § 152 Zákonníka práce. (3) Použitie elektronických prostriedkov je výrazne jednoduchšie a bezpečnejšie ako pri papierovej forme, stravné karty sú bezkontaktné a celá obsluha je rýchlejšia ako pri zdĺhavom počítaní stravných lístkov. Tzv. „nabitie stravných kariet" aj pre tisícky zamestnancov trvá maximálne 5 minút, poukážky sú pripísané online, akceptačné miesta nemusia počítať lístky, ale každý pracovný deň dostávajú preplácané hodnoty, ktoré u nich zákazník cez gastro kartu uhradil na ich bankový účet. (4) Zamestnávateľ môže efektívnejšie a lacnejšie obslúžiť zamestnanca a jeho služby (dochádzka, prístupy, expense karty, benefity a pod.). Náklady je možné rozložiť medzi väčší počet služieb. (5) Zamestnanec má v prípade elektronického príspevku na stravu k dispozícii podporu navyše k bežnej mzde, ktorú môže ľahko použiť; rozvíjajú sa aj ďalšie doplnkové služby. (6) Systém elektronických stravných poukážok núti k evidencii tržieb. Pokiaľ sa zamení za hotovosť, dôjde k zníženiu objemu evidovaných tržieb v registračnej pokladni a vznikne priestor pre šedú ekonomiku. Elektronizáciou by tak štát efektívne bránil daňovým únikom a súčasne by držal stovky miliónov eur v Slovenskej republike – daňové výhody sú zjavné. (7) V súčasnej situácii je väčšina reštaurácií/prevádzok aj vzhľadom na potrebu evidencie tržieb pripravená na bezhotovostnú formu stravovacích poukážok. (8) Situácia na relevantnom trhu je vysoko konkurenčná - za posledných 18 mesiacov končí mnoho verejných obstarávaní alebo komerčných rokovaní pri nulových poplatkoch pre zamestnávateľa. Tiež provízie za úhradu s gastro kartami sú rádovo nižšie než pri papierových stravných lístkoch a priemerne sa pohybujú na úrovni medzi 2 - 3 %. (9) Elektronizácia spôsobuje, že exspirácia prestáva byť aktuálna. Pri elektronických kartách k exspirácii prakticky nedochádza. (10) Elektronizácia je v súlade so súčasnými fintech trendami, ako sú platby mobilom, apple pay, google pay, alebo PSD2 technológie, ktoré výrazným spôsobom stierajú rozdiely medzi platobnou metódou pre zákazníka aj pre prevádzku = platba prechádza cez platobný terminál a pripisuje sa na účet prevádzky bez akejkoľvek ďalšej byrokracie. (11) Elektronizáciou sa odstráni rozdielne zaobchádzanie (je možné tvrdiť, že až skrytá forma diskriminácie) medzi zamestnancami, ktorí sú nútení sa stravovať v „závodných kantínach“ a ostatnými zamestnancami. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **GGFS s.r.o.** | **k čl. I bodom 9, 10 a 11 návrhu zákona**  Navrhujeme vypustenie povinnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Navrhovaná úprava so sebou nesie minimálne nasledovné riziká: (1) Vytvára dve skupiny zamestnancov: takých, ktorí budú mať možnosť výberu ako chcú mať zabezpečené stravovanie a vyberú si stravnú poukážku alebo finančný príspevok na stravu a väčšinu takých, ktorí takúto voľbu mať nebudú, bez ohľadu na to, ako veľmi nespokojní prípadne budú so zabezpečenou stravou zo strany zamestnávateľa prostredníctvom závodných jedální. (2) Zavádza sa nový inštitút "finančného príspevku na stravovanie”, pričom nie je zrejmé ako sa zabezpečí splnenie účelu - zásadnej podmienky využitia príspevku na stravovanie, nie je dokonca ani jasné ako sa tento príspevok bude poskytovať. (3) Neberie sa do úvahy vplyv prípadných zmien na trhové prostredie, predovšetkým gastroprevádzky, ale rovnako sa to dotýka aj zamestnávateľov a samozrejme aj doterajších sprostredkovateľov stravných služieb a ich dodávateľov. (4) Znižuje výnosy štátneho rozpočtu z dôvodu zhoršeného výberu DPH a dani z príjmov PO, zníženou spotreby a následný vplyv na zvyšovanie nezamestnanosti Navrhované znenie považujeme za experiment, ktorý bude mať dôsledky na gastro priemysel a správanie sa zamestnancov a zamestnávateľov. Úprava jednostranne zvýhodňuje iných účastníkov trhu, ktorých dôvodová správa k zákonu vôbec nespomína. Podľa prieskumov renomovaných spoločností, ako aj skúseností z iných trhov je zrejmé, že zamestnanci finančný príspevok využijú na iné účely ako zabezpečenie stravovania a navrhovaná úprava aktuálne nevie zabezpečiť, aby sa tak nestalo. Schválením navrhovanej úpravy by sa stratila účelovosť príspevku, vzrástla administratíva so sledovaním voľby zamestnanca. Gastro prevádzky, dnes často závislé od denných menu, by prišli o stovky miliónov EUR. Navrhovaná úprava v tejto podobe znamená de facto zrušenie príspevku na stravu, lebo pri prípadnom zachovaní navrhovaného znenia možné preukázať účel použitia finančného príspevku. Domnievame sa, že štát by mal regulovať trhové prostredie predvídateľne, na základe podrobných analýz a zasahovať tak, aby jednotliví účastníci trhu mali dostatok času a priestoru sa na zásadné zmeny v legislatívne pripraviť. To pri predloženom návrhu nedeje a týka sa to každého účastníka trhu, teda aj zamestnávateľov a gastro zariadení. Na zvýšenie byrokracie pri prijatí predloženého návrhu upozorňuje veľký počet zamestnávateľských zväzov a asociácií. Navrhovaná úprava nepredstavuje modernizáciu poskytovania zamestnaneckých benefitov a neznižuje administratívna záťaž. Za optimálne riešenie z hľadiska sledovania účelu použitia finančného príspevku na stravu a znižovania administratívnej záťaže považujeme možnosť plošnej elektronizácie účelového príspevku. Zavedenie plošnej digitalizácie tiež spôsobí významné zefektívnenie obchodných podmienok a konkurenčného tlaku na dosiahnutie rovnováhy medzi jednotlivými účastníkmi trhu. Až v prípade ak by sa tak nestalo, by v budúcnosti mohol uvažovať štát o vstupe do trhovej regulácie a určil by mantinely obdobne ako sa to stalo pri podmienkach na strane zamestnávateľov. Už terajší konkurenčný tlak ale ukazuje, že trh je silnejší ako regulátor… Podmienky na strane zamestnávateľa totiž zďaleka nedosahujú štátom limitovanú úroveň a sú zásadne nižšie. To isté je možné očakávať aj pri plnej digitalizácii systému aj na strane akceptačných prevádzok. Navrhované znenie neposkytuje pre všetkých účastníkov presné pravidlá výkladu niektorých dôležitých ustanovení. V istom zmysle pripomína situáciu okolo návrhu na rekreačné príspevky, kedy ešte veľa mesiacov po prijatí a nadobudnutí účinnosti zákona hľadali jednotlivé subjekty odpovede na otázky ako sa má zamestnávateľ, rekreačné zariadenie, zamestnanec, jednoducho všetci na ten zákon pripraviť a ako ho aplikovať. Vo vzťahu k aktuálnemu návrhu znenia nie sú precízne pravidlá akým spôsobom má zamestnanec realizovať výber stravovania, kedy presne sa ho tento výber týka, resp. do akej miery je daná možnosť obmedzovať výber zamestnávateľovi, prípadne ako sa sleduje účel použitia a pod. Navrhujeme preto vypustiť navrhované zmeny § 152 Zákonníka práce a ustanovenie § 152 Zákonníka práce upraviť so zachovaním veľkej časti súčasného znenia nasledovne: „(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí. (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 a) poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny, b) poskytovaním príspevku na stravovanie zamestnancovi tak ako je definovaný v odseku 6. (3) Nárok na zabezpečenie stravovania podľa odseku 2 má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny; ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho stravovania. (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 písm. a) v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 písm. b) v sume 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevky podľa tohto odseku sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu. (5) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa odseku 2 v sume uvedenej v odseku 4 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce. (6) Príspevok na stravovanie podľa odseku 2 písm. b) je príspevok s hodnotou uchovávanou výlučne elektronicky, ktorý predstavuje záväzok vydavateľa príspevku vzniknutého pri prijatí finančných prostriedkov za účelom vykonávania platobných operácií výlučne v súvislosti so zabezpečením stravovania u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby alebo poskytovať tovary a služby za účelom zabezpečenia stravovania. Podrobnosti o spôsobe poskytovania príspevku na stravovanie ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (7) Zamestnávateľ je povinný na žiadosť zástupcov zamestnancov prerokovať so zástupcami zamestnancov a v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov prerokovať priamo so zamestnancami a) formu zabezpečovania stravovania podľa odseku 2, pričom pokiaľ nedôjde k dohode, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2 písm. b) podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, c) možnosť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, d) možnosť rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie podľa odseku 2.“ V zmysle uvedeného považujeme za optimálny spôsob zabezpečenia stravovania vo forme príspevku zavedenie plnej elektronizácie stravného príspevku. Uvedená alternatíva so sebou nesie min. nasledovné nespochybniteľné výhody: (1) Elektronizácia predstavuje kľúčový nástroj zníženia administratívy pri stravovacích poukážkach a súvisiacich vzťahoch. (2) Elektronický stravovací príspevok umožňuje kontrolu účelu použitia (t.j. je zabezpečená účelová viazanosť príspevku na stravovanie), čo je priamo v súlade s účelom sledovaným § 152 Zákonníka práce. (3) Použitie elektronických prostriedkov je výrazne jednoduchšie a bezpečnejšie ako pri papierovej forme, stravné karty sú bezkontaktné a celá obsluha je rýchlejšia ako pri zdĺhavom počítaní stravných lístkov. Tzv. „nabitie stravných kariet" aj pre tisícky zamestnancov trvá maximálne 5 minút, poukážky sú pripísané online, akceptačné miesta nemusia počítať lístky, ale každý pracovný deň dostávajú preplácané hodnoty, ktoré u nich zákazník cez gastro kartu uhradil na ich bankový účet. (4) Zamestnávateľ môže efektívnejšie a lacnejšie obslúžiť zamestnanca a jeho služby (dochádzka, prístupy, expense karty, benefity a pod.). Náklady je možné rozložiť medzi väčší počet služieb. (5) Zamestnanec má v prípade elektronického príspevku na stravu k dispozícii podporu navyše k bežnej mzde, ktorú môže ľahko použiť; rozvíjajú sa aj ďalšie doplnkové služby. (6) Systém elektronických stravných poukážok núti k evidencii tržieb. Pokiaľ sa zamení za hotovosť, dôjde k zníženiu objemu evidovaných tržieb v registračnej pokladni a vznikne priestor pre šedú ekonomiku. Elektronizáciou by tak štát efektívne bránil daňovým únikom a súčasne by držal stovky miliónov eur v Slovenskej republike – daňové výhody sú zjavné. (7) V súčasnej situácii je väčšina reštaurácií/prevádzok aj vzhľadom na potrebu evidencie tržieb pripravená na bezhotovostnú formu stravovacích poukážok. (8) Situácia na relevantnom trhu je vysoko konkurenčná - za posledných 18 mesiacov končí mnoho verejných obstarávaní alebo komerčných rokovaní pri nulových poplatkoch pre zamestnávateľa. Tiež provízie za úhradu s gastro kartami sú rádovo nižšie než pri papierových stravných lístkoch a priemerne sa pohybujú na úrovni medzi 2 - 3 %. (9) Elektronizácia spôsobuje, že exspirácia prestáva byť aktuálna. Pri elektronických kartách k exspirácii prakticky nedochádza. (10) Elektronizácia je v súlade so súčasnými fintech trendami, ako sú platby mobilom, apple pay, google pay, alebo PSD2 technológie, ktoré výrazným spôsobom stierajú rozdiely medzi platobnou metódou pre zákazníka aj pre prevádzku = platba prechádza cez platobný terminál a pripisuje sa na účet prevádzky bez akejkoľvek ďalšej byrokracie. (11) Elektronizáciou sa odstráni rozdielne zaobchádzanie (je možné tvrdiť, že až skrytá forma diskriminácie) medzi zamestnancami, ktorí sú nútení sa stravovať v „závodných kantínach“ a ostatnými zamestnancami. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **GPSR** | **1. K čl. I bodu 2 – O:** V § 45 ods. 2 Zákonníka práce sa navrhuje upraviť, že skúšobná doba sa predlžuje len o čas celodenných prekážok v práci na strane zamestnanca, ktoré vznikli počas dohodnutej skúšobnej doby. Navrhujeme slovo „čas“ nahradiť slovom „dobu“, nakoľko ide o kalendárne dni a nie o časový úsek. Z dôvodu komplexnosti právnej úpravy navrhujeme doplniť, že skúšobná doba sa predlžuje aj o dobu celodennej dovolenky. Zákonník práce neobsahuje podmienku, že čerpať dovolenku môže len ten zamestnanec, ktorý splnil podmienku odpracovania 21 dní, 42 dní alebo 60 dní. Ustanovenie § 113 ods. 1 Zákonníka práce umožňuje vyhovieť žiadosti zamestnanca o dovolenku aj skôr. Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru. | **O** | **ČA** | Ustanovenie bolo preformulované. |
| **GPSR** | **2. K čl. I bodom 9 až 11 (§ 152) – Z:** V § 152 sa navrhuje ustanoviť možnosť výberu zamestnanca medzi stravovacou poukážkou (tzv. gastrolístok) a finančným príspevkom na stravovanie. V dôvodovej správe sa uvádza, že: „Právo výberu sa vzťahuje len na zamestnancov zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom (zmluvnom) stravovacom zariadení.“. Uvedené je diskriminačné pre tých zamestnancov, ktorých zamestnávatelia majú vlastné stravovacie zariadenie, respektíve zabezpečujú stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Ak zákon prizná istej skupine zamestnancov možnosť výberu, toto právo by malo byť umožnené všetkým zamestnancom bez rozdielu. Možnosť výberu zamestnancov medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie v praxi spôsobí na strane zamestnávateľov nárast agendy čo do rozsahu a náročnosti. Vzniknú dva rôzne evidenčné systémy a spôsoby poskytovania stravovania, povinnosť vypracovať vnútorný predpis, pravidelne zisťovať záujem zamestnancov a sledovať zmeny v rozhodnutí zamestnancov. Nie je zrejmý ani postup zamestnávateľa v prípade, ak tento rozšíril okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečuje stravovanie (bývalí zamestnanci - dôchodcovia). S poukazom na uvedené navrhujeme prehodnotiť právnu úpravu tak, že právo výberu medzi zabezpečením stravovania vo forme gastrolístkov a finančným príspevkom na stravovanie by mal zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov. Táto pripomienka je zásadná. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **GPSR** | **3. K čl. I bodu 18 – O:** Slová „§ 250p“ navrhujeme nahradiť slovami „§ 252p“ (oprava zrejmej nesprávnosti). | **O** | **A** |  |
| **GPSR** | **4. K čl. VI bodu 1 – Z:** Navrhované znenie je potrebné legislatívno-technicky spresniť, nakoľko v súčasnom znení ustanovenia § 171 sa slová „4 až 8“ nachádzajú dvakrát, a to „§ 152 ods. 1, 2, 4 až 8“ a „§ 229 ods. 4 až 8“, pričom § 229 má len osem odsekov. Do ustanovenia § 171 navrhujeme doplniť odkaz na § 250b Zákonníka práce. Odôvodnenie: Ustanovenie § 171 zákona o štátnej službe upravuje delegovanú pôsobnosť Zákonníka práce – výpočet ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa vzťahujú na štátnozamestnanecké vzťahy. Vylúčenie všeobecnej subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce je dané tým, že jeho ustanovenia sa aplikujú na štátnozamestnanecké vzťahy iba v tých prípadoch, v ktorých to ustanoví zákon o štátnej službe. V ostatných prípadoch je pôsobnosť Zákonníka práce vylúčená. V súčasnosti zákon o štátnej službe odkazuje pri problematike domácej práce len na § 52 Zákonníka práce a absentuje odkaz na § 250b Zákonníka práce, podľa ktorého sa postupuje v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Počas účinnosti opatrení na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrení pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. Je žiaduce, aby sa predmetná právna úprava vzťahovala na všetkých zamestnancov rovnako, teda aj na štátnych zamestnancov. Táto pripomienka je zásadná. | **Z** | **A** |  |
| **GPSR** | **5. K čl. VI bodu 2 – O:** V navrhovanom znení § 193de navrhujeme za slovo „postupovať“ vložiť slovo „podľa“. | **O** | **A** |  |
| **hlavné mesto** | **Ustanovenie §103 ods. 2**  Ustanovenie §13 ods. 2 doplniť vetu na konci. ...., uvedené platí aj v prípade, ak dieťa v priebehu kalendárneho roka dovŕši vek 15 rokov. | **Z** | **ČA** | Rieši sa to plošne v § 40. |
| **hlavné mesto** | **Ustanovenie §40 odseku 11** Ustanovenie §40 odseku 11, navrhujeme ohraničiť vek dieťaťa na 15 rokov. Ustanovenie §40 ods. 11 by tak znelo: „Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné dieťa mladšie ako 15 rokov vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov podľa osobitného predpisu, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o dieťa mladšie ako 15 rokov zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu podľa osobitného predpisu. Toto postavenie má zamestnanec odo dňa, keď zamestnávateľovi písomne oznámil trvalú starostlivosť o dieťa podľa prvej vety“ | **Z** | **ČA** | Doplnila sa veková hranica dieťaťa. |
| **hlavné mesto** | **Ustanovenie §58a ods. 1**  Ustanovenie §58a ods. 1 doplniť o vetu: Ustanovenie druhej vety sa neuplatní ani pri dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere medzi právnickou osobou a jej zriaďovateľom. | **Z** | **N** | Predmetná otázka nepatrí do Zákonníka práce, ktorý upravuje pracovnoprávne vzťahy v súkromnej sfére. Ak sa to má týkať výkonu práce vo verejnom záujme, je potrebné výnimku ustanoviť v zákone č. 552/2003 Z. z. a zároveň prediskutovať možnosť takejto regulácie v prípade „verejných“ subjektov. |
| **IZ**  **(Inštitút zamestnanosti)** | **§152 bod 5** doplniť, že za výkup stravovacích poukážok od stravovacích a iných zariadení si právnické osoby alebo fyzické osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok si nemôžu účtovať akékoľvek poplatky. | **Z** | **N** | Zákonník práce v zmysle § 1 upravuje pracovnoprávne vzťahy a nie obchodné vzťahy napr. medzi reštauráciou a emitentom stravovacích poukážok. Navrhované znenie zároveň znamená zákaz akéhokoľvek zisku, čo sa javí v spoločnosti založenej na trhových pravidlách ako problematické. |
| **IZ** | **§63** doplniť do §63 ako dôvod výpovede poberanie starobného, predčasného starobného alebo výsluhového dôchodku. Keďže títo zamestnanci po prepustení nebudú nezamestnaní, nie je dôvod na ich ochranu. Rozhodnutie poberať dôchodok je slobodným rozhodnutím človeka, ktoré môže ale nemusí urobiť. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **IZ** | **telepráca** k definícii telepráci doplniť špecifiká práce zamestnanca v coworkingovom centre - toto nie je domácnosť zamestnanca ani priestory zamestnávateľa. zároveň to nie ani pridelenie zamestnanca (aj keď zamestnanec robí v priestoroch iného zamestnávateľa) | **O** | **N** | Ustanovenie § 52 ZP v súčasnom znení aj v novelizovanom znení neobmedzuje dohodnutie miesta vykonávania práce v co-workingovom centre. Viď. napr. súčasné znenie § 52 ods. 1 ZP („doma alebo na inom dohodnutom mieste“). |
| **KBS** | Vo vlastnom materiáli navrhujeme doplniť nový článok VII. s nasledovným znením: „Čl. VII Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení zákona č. 143/2002 Z. z., zákona č. 411/2002 Z. z., zákona č. 465/2002 Z. z., zákona č. 139/2003 Z. z., zákona č. 453/2003 Z. z., zákona č. 523/2003 Z. z., zákona č. 215/2004 Z. z., zákona č. 351/2004 Z. z., zákona č. 405/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 654/2004 Z. z., zákona č. 78/2005 Z. z., zákona č. 172/2005 Z. z., zákona č. 474/2005 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 678/2006 Z. z., zákona č. 103/2007 Z. z., zákona č. 218/2007 Z. z., zákona č. 456/2007 Z. z., zákona č. 568/2007 Z. z., zákona č. 617/2007 Z. z., zákona č. 165/2008 Z. z., zákona č. 408/2008 Z. z., zákona č. 583/2008 Z. z., zákona č. 70/2009 Z. z., zákona č. 165/2009 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 403/2009 Z. z., zákona č. 505/2009 Z. z., zákona č. 557/2009 Z. z., zákona č. 570/2009 Z. z., zákona č. 37/2010 Z. z., zákona č. 372/2010 Z. z., zákona č. 403/2010 Z. z., zákona č. 547/2010 Z. z., zákona č. 392/2011 Z. z., zákona č. 287/2012 Z. z., zákona č. 60/2013 Z. z., zákona č. 311/2013 Z. z., zákona č. 313/2013 Z. z., zákona č. 335/2014 Z. z., zákona č. 172/2015 Z. z., zákona č. 339/2015 Z. z., zákona č. 358/2015 Z. z., zákona č. 392/2015 Z. z., zákona č. 171/2016 Z. z., zákona č. 272/2016 Z. z., zákona č. 378/2016 Z. z., zákona č. 138/2017 Z. z., zákona č. 238/2017 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 313/2018 Z. z., zákona č. 30/2019 Z. z. a zákona č. 134/2020 Z. z. sa mení takto: 1. V § 15 ods. 1 písm. h) sa slová „rodovú rovnosť“ nahrádzajú slovami „rovnosť žien a mužov“.“ Doterajší čl. VII sa označuje ako čl. VIII. Odôvodnenie: Navrhujeme upraviť terminológiu použitú pri vymedzení kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v oblasti rovnosti žien a mužov, rovnosti príležitostí a koordinácie štátnej politiky v tejto oblasti. Z lingvistického hľadiska a z dôvodu jasnosti a súladnosti s platnou legislatívou Slovenskej republiky navrhujeme pojem „rodová rovnosť“ nahradiť pojmom „rovnosť žien a mužov“. Ústava SR, primárne právo EÚ, ani žiadna záväzná ľudsko-právna medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná neobsahuje pojem „rod“ vo význame „gender“, ale vo význame „pôvod“ (anglicky „birth“). V tejto súvislosti poukazujeme aj na terminológiu použitú v Organizačnom poriadku Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. K tomu pozri: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/organizacna-struktura/uplne-znenie-organizacneho-poriadku-mpsvr-sr.pdf, zobrazené 2.10.2020. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Návrh vychádza z uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 a týka sa primárne súkromnoprávnych pracovnoprávnych vzťahov a sekundárne aj reprezentatívnosti odborov alebo zamestnávateľov. Predložený návrh na zmenu zákona o organizácii činnosti vlády vecne žiadnym spôsobom nesúvisí s návrhom. |
| **Klub 500** | **14. Iniciatívny návrh v súvislosti s poskytovaním materskej dovolenky pre otcov** Navrhujeme prehodnotiť spôsob a výšku poskytovania materskej dovolenky pre otcov. Podľa Inštitútu finančnej politiky SR materská dávka pre otcov na Slovensku patrí svojou výškou v kombinácii s dĺžkou vyplácania k najštedrejším na svete. | **Z** | **N** | Zákonník práce neupravuje dávky a predmetom predloženého návrhu zákona nie je vôbec riešiť predmetnú otázku. |
| **Klub 500** | **1. K článku I., novelizačný bod 1 – ktorým sa § 40 dopĺňa odsekom 11:** Novelizačný bod 1 – ktorým sa § 40 dopĺňa odsekom 11: Dovoľujeme si uviesť, že vzhľadom k tomu že tento odsek priamo súvisí s § 103 ods. 2, kde sa pripája nová veta, nie je podľa nášho názoru správne, aby postavenie zamestnanca ako osoby trvale sa starajúcej o dieťa bolo určené dňom, kedy zamestnanec zamestnávateľovi písomne oznámil túto skutočnosť. Máme za to, že vhodnejšie by bolo určiť vznik a rovnako zánik tejto skutočnosti dátumom narodenia, prípadne zverenia dieťaťa, pričom by bolo ale vhodné limitovať túto skutočnosť a z nej vyplývajúci nárok na vyššiu výmeru dovolenky kalendárnym rokom, kedy k nej došlo. Týmto spôsobom by bola vyriešená aj situácia, kedy by zamestnanec prestal byť osobou trvale sa starajúcou o dieťa v jednom roku a zamestnávateľovi by to oznámil až nasledujúci rok. Dovoľujeme si upozorniť, že považujeme za potrebné doplniť pri aplikácii § 103 a prepočte pomerného nároku dovolenky aj spôsob zaokrúhľovania. | **Z** | **N** | Predkladateľ zvolil tento spôsob, pretože v praxi už teraz vznikali aplikačné problémy, ak skutočnosť nastala a zamestnanec ju oznámil až po dlhšom čase. Navyše obdobne sú riešené aj ďalšie vymedzenia v § 40 ZP. |
| **Klub 500** | **10. Iniciatívny návrh - § 76 navrhujeme doplniť ods. 8** § 76 navrhujeme doplniť ods. 8 nasledovne: „Zamestnanec nemá nárok na odstupné v zmysle ods. 1 a ods. 2 v prípade, že zamestnávateľ mu ponúkne prácu u iného zamestnávateľa za obdobných pracovných podmienok a zamestnanec ju prijme.“ Odôvodnenie: V rámci komplexnosti úpravy nároku na odstupné navrhujeme doplnenie nového odseku. V praxi môžu nastať situácie, kedy zamestnávateľ môže svojmu bývalému zamestnancovi zabezpečiť nový pracovný pomer u svojej dcérskej spoločnosti, alebo spriazneného obchodného partnera a v tom prípade kompenzácia straty mzdy vo forme odstupného nie je potrebná. Máme za to, že navrhované riešenie by ponechávalo rozhodnutie na samotnom zamestnancovi, čím by nebolo oslabené jeho postavenie v pracovnoprávnom vzťahu. | **Z** | **N** | Nie jasné, prečo by zamestnanec, ktorý napr. 20 rokov odpracoval u zamestnávateľa a nie je pre neho miesto u tohto zamestnávateľa, bol pre účely odstupného povinný prijať ponuku práce u iného zamestnávateľa. Táto osoba nie je povinná ani ísť na úrad práce. Povinnosť prijať ponuku iného zamestnávateľa ako podmienka na vyplatenie odstupného možno vnímať ako porušenie ústavného zákazu ohľadom nútenej alebo povinnej práce. Zároveň toto ustanovenie by bolo v praxi nevykonateľné (napr. zamestnanec by hneď dal výpoveď, nového zamestnávateľa by nemal právo si ani odskúšať? – napr. skúšobná doba by sa neaplikovala? apod.) |
| **Klub 500** | **11. Iniciatívny návrh v súvislosti s § 120 Zákonníka práce.** Navrhujeme zrušiť prepojenie koeficientov mzdového zvýhodneniam na minimálne mzdové nároky (§ 120 Zákonníka práce) podľa stupňa náročnosti práce. Odôvodnenie: Dlhodobo nevidíme zmysel a nesúhlasíme s aktuálnym nastavením systému, kedy rast minimálnej mzdy má dopad na zamestnancov, ktorí majú vyššie príjmy ako je samotná minimálna mzda. | **Z** | **N** | Vzhľadom na to, že problematika § 120 je už riešená v novele ZP, ktorá je v NR SR (tlač 201), možno považovať túto požiadavku v tomto čase za bezpredmetnú. |
| **Klub 500** | **12. Iniciatívny návrh v súvislosti s § 122 - § 123 Zákonníka práce.** Navrhujeme odpojiť výpočet príplatkov od minimálnej mzdy (§ 122 - § 123 Zákonníka práce). Odôvodnenie: Upozorňujeme predkladateľa, že v čase krízy je nežiadúce aby boli príplatky za prácu cez víkend, v noci a počas sviatkov naviazané na minimálnu mzdu. Radi by sme zdôraznili, že Slovensko, ako jediná krajina na svete, odvodzuje výšku uvedených príplatkov od minimálnej mzdy, čo nepovažujeme za žiadúce. | **Z** | **N** | Vzhľadom na to, že otázka príplatkov je už riešená v novele ZP, ktorá je v NR SR (tlač 201), ktorá odpojila príplatky od minimálnej mzdy, možno považovať túto požiadavku za bezpredmetnú. |
| **Klub 500** | **13. Iniciatívny návrh v súvislosti s úpravou súbehu mzdových zvýhodnení.** Navrhujeme vyriešiť absenciu právnej úpravy súbehu mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok. Odôvodnenie: Účelom predmetných príplatkov je kompenzovať zamestnancovi diskomfort a nevýhody vyplývajúce z toho, že pracuje v deň, ktorý je pre väčšinu obyvateľstva dňom pracovného pokoja. Duplicitným priznaním príplatkov (ak zamestnanec pracuje v sobotu alebo v nedeľu, pričom ide zároveň o sviatok) sledujúcich totožný účel, máme za to, že dochádza k neoprávnenému zvýhodneniu týchto zamestnancov, preto navrhujeme zachovať v týchto situáciách len jeden, vyšší príplatok. | **Z** | **N** | Vzhľadom na to, že otázka príplatkov je už riešená v novele ZP, ktorá je v NR SR (tlač 201), ktorá odpojila príplatky od minimálnej mzdy, možno považovať túto požiadavku za bezpredmetnú. |
| **Klub 500** | **15. Iniciatívny návrh v súvislosti so vznikom nároku na dávku v nezamestnanosti** V súvislosti s pripravovanou legislatívou, žiadame prehodnotiť a upraviť podmienky vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti a nároku na jej výplatu od formy ukončenia pracovného pomeru, ktorý vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti predchádzal. (t. j. či bola výpoveď daná zamestnancom alebo zamestnávateľom a z akého dôvodu alebo či bol pracovný pomer skončený dohodou). Dovoľujeme si upozorniť, že účelom dávky v nezamestnanosti by malo byť nevyhnutné finančné zabezpečenie osoby v prípade neočakávanej straty zamestnania bez jej zavinenia a nie z jej vlastného rozhodnutia. Klub 500 je presvedčený, že výpoveď daná zamestnancom by nemala byť dôvodom vzniku na dávku v nezamestnanosti. | **Z** | **N** | Zákonník práce neupravuje dávky a predmetom predloženého návrhu zákona nie je vôbec riešiť predmetnú otázku. |
| **Klub 500** | **16. Iniciatívny návrh - nový výpovedný dôvod zo strany zamestnávateľa** Navrhujeme doplniť nový výpovedný dôvod zo strany zamestnávateľa Navrhujeme do §63 ZP doplniť nové písmeno ako dôvod rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ by mohol dať výpoveď zamestnancovi z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku zamestnanca. Doplnený výpovedný dôvod by mohol byť nápomocný pri zlepšovaním podnikateľského prostredia zasiahnutým opatreniami na zamedzenie šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 a zároveň by dával priestor na zachovanie pracovných miest pre ekonomicky efektívnejšiu časť obyvateľstva. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Klub 500** | **17. Iniciatívny návrh - úprava objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa.** V § 195 navrhujeme úpravy vo veci objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa. § 195 ods. 1 navrhujeme upraviť a jeho znenie navrhujeme nasledovne: „Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priame súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú podľa svojej miery zavinenia zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.“ V § 195 ods. 6 navrhujeme nasledovné znenie: „Zamestnávateľ zodpovedá za škodu do výšky miery jej zavinenia, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.“ Zdôvodnenie: Navrhujeme zmeny vo veci objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa a nahradenie súčasného režimu modelom, ktorý by odzrkadľoval možnosť identifikovať mieru zavinenia ako zamestnávateľa tak aj zamestnanca na pracovnom úraze. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Návrhu zákona vychádza z uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 a z Plánu legislatívnych úloh vlády SR. |
| **Klub 500** | **18. Iniciatívny návrh – úprava posudzovania konania zamestnanca v súvislosti s posúdením ľahkovážneho konania zamestnanca** V § 196 navrhujeme úpravy vo veci posudzovania konania zamestnanca v súvislosti s posúdením ľahkovážneho konania zamestnanca V § 196 ods. 5 navrhujeme znenie: „Pri posudzovaní konania zamestnanca, či ide o konania ľahkomyseľné v zmysle odseku 2 písm. c) sa berie do úvahy vek, vzdelanie, kvalifikačné predpoklady, odborná a zdravotná spôsobilosť a prax zamestnanca.“ Odôvodnenie: Dovoľujeme si uviesť, že inšpektoráty práce pri hodnotení situácie na základe, ktorej došlo k pracovnému úrazu sa prikláňajú na stranu zamestnanca, ako by za svoje konanie nebol vôbec zodpovedný. Pričom máme zato, že je nutné každý prípad posudzovať osobitne aj podľa osobitosti osoby zamestnanca. V súčasnosti je v zákonníku práce uvedené ustanovenie § 196 ods. 2 písm. c) v praxi nepoužiteľné. Podľa nášho názoru je viacero podstatných faktorov vyhodnotenia rizík ako aj spávania sa zamestnanca pri aplikácií. Odborná spôsobilosť: Zamestnanec, ktorý je viacprofesijný vie hodnotiť riziko v rámci BOZP z každej profesie na ktorú je zaškolený. Nie iba podľa profesie, ktorú vykonáva v čase úrazu. Zdravotná spôsobilosť: Každý zamestnanec je zaraďovaný na výkon práce so zreteľom na výsledky posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu , no pri práci sa uvedené okolnosti môžu meniť a inšpektorát práce by mal skúmať zdravotnú spôsobilosť v čase úrazu. Prax: Zamestnanec vykonávajúci jednu profesiu napr. 15 rokov musí inak vyhodnocovať riziká a svoje správanie na pracovisku ako zamestnanec vykonávajúci tú istú profesiu napr. 2 roky. | **Z** |  | Nad rámec návrhu. Návrhu zákona vychádza z uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 a z Plánu legislatívnych úloh vlády SR. |
| **Klub 500** | **2. K článku I., novelizačný bod 3.** K článku I., novelizačný bod 3. Navrhujeme doplniť § 52 ods. 8 písm. c) nasledovne: „uhrádza zvýšené náklady zamestnanca, spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, NA KTORÝCH SA ZAMESTNÁVATEĽ A ZAMESTNANEC VOPRED DOHODLI, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie“ Dovoľujeme si upozorniť, že predkladateľom navrhované znenie javí veľmi všeobecné a ľahko zneužiteľné zo strany zamestnanca. V prípade že má zamestnávateľ uhrádzať zvýšené náklady v súvislosti s výkonom domáckej práce alebo telepráce mali by sa na tom vopred dohodnúť, ideálne by bolo ak by takáto dohoda bola aj písomná. | **Z** | **N** | Nadbytočné. Pripomienku upravuje § 145 ods. 2 ZP. |
| **Klub 500** | **3. K článku I., novelizačný bod 3 navrhujeme doplnenie v § 52 ods. 12** V § 52 navrhujeme doplniť ods. 12 „Pri výkone domáckej práce alebo telepráce sa neuplatňujú ustanovenia o zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze v zmysle § 195 a § 196, okrem prípadov spôsobených zariadením zamestnávateľa.“ Zdôvodnenie: Zamestnávateľ pri uvedenom výkone práce (domácka práca alebo telepráca) nemá možnosť kontroly prostredia v akom je práca vykonávaná a z tohto dôvodu nemôže zodpovedať za pracovné úrazy svojich zamestnancov. Prostredie v ktorom zamestnanec vykonáva domácku prácu alebo teleprácu je pod úplnou kontrolou zamestnanca. | **Z** | **N** | Nie je možné vylúčiť ustanovenia o zodpovednosti za škodu (pre pracovný úraz/chorobu z povolania) len preto, že zamestnanec pracuje z domu. Napr. ak mal zamestnanec trvalo poškodený zrak prácou so zobrazovacou jednotkou, nie je jasné prečo by mu nemala byť uznaná choroba z povolenia a zamestnancovi na pracovisku zamestnávateľa by bola uznaná. |
| **Klub 500** | **4. K článku I., novelizačný bod 7.** Predkladateľ navrhuje vypustiť v § 134, odsek 6. „Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.“ V dôvodovej správa sa uvádza, že navrhované znenie sa vypúšťa vzhľadom na to, že predmetné ustanovenie nemá súvis s predmetom zákona, ktorý upravuje postavenie zamestnancov. § 134, odsek 6. navrhujeme ustanovenie ponechať, alternatívne navrhujeme prípadne presunúť do VIII. časti Náhrada škody Zákonníka práce. Upozorňujeme, že ustanovenie súvisí s prípravou na povolanie a teda aj na post zamestnanca. Žiaci môžu vykonávať produktívnu prácu u zamestnávateľa v rámci odbornej prípravy a teda ustanovenie môže súvisieť so systémom duálneho vzdelávania. | **Z** | **N** | Predkladateľ vypúšťa ustanovenie, pretože Zákonník práce neupravuje od 80 rokov tzv. učebný pomer ale len pracovnoprávne vzťahy. Ak je potreba použiť takýto zárobok v osobitných predpisoch, má si to upraviť osobitný predpis priamo alebo odkazom na všeobecné ustanovenia § 134 ZP. |
| **Klub 500** | **5. K článku I., novelizačný bod 10.** Navrhujeme upraviť § 152 ods. 6 písm. c) nasledovne: „zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára príslušného odborného lekára (špecialistu) zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,“ Zdôvodnenie: Doplnenie súvisí s ustanovením § 8 ods. 4 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, ktoré obsahuje špecifikáciu pojmu špecializovaného lekára, ktorého označuje ako „odborný lekár“ (špecialista), preto navrhujeme dodržať zhodnú terminológiu. Zároveň navrhujeme v dôvodovej správe špecifikovať, že by malo ísť o príslušného odborného lekára (špecialistu) v odbore gastro. | **Z** | **N** | Navrhovanú zmenu nepovažujeme za nevyhnutnú. |
| **Klub 500** | **6. K článku III. predkladaného materiálu – všeobecná pripomienka** Si dovoľujeme upozorniť, že keďže budú zamestnávatelia vyplácať príjem oslobodený od dane navrhujeme určiť špecializovaného lekára rovnako ako pri novelizačnom bode 10. V súlade s ustanovením § 8 ods. 4 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti navrhujeme špecifikáciu pojmu špecializovaného lekára, použiť označenie ako „odborný lekár“ (špecialista). | **Z** | **N** | Navrhovanú zmenu nepovažujeme za nevyhnutnú. |
| **Klub 500** | **77. K článku IV. predkladaného materiálu - zákon č. 82.2005 Z. z. o nelegálnej práci** 7. K článku IV. predkladaného materiálu - zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní žiadame do predmetnej legislatívy zahrnúť ustanovenia, ktoré odstránia ručenie slovenského odberateľa za svojho zahraničného dodávateľa v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby rieši spoluzodpovednosť v prípade cezhraničného poskytovania služby, ktorá vzniká až v prípadoch dlhodobejšieho poskytovania služby. Predlžuje sa tak v súčasnosti zavedená lehota, z 5 dní v období 12 mesiacoch na 30 dní v období 12 mesiacoch, avšak nerieši sa odstránenie samotného ručenia slovenského odberateľa za svojho zahraničného dodávateľa v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Odôvodnenie: Dovoľujeme si upozorniť, že uvedené povinnosti boli zavedené v rámci Zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý bol v novembri 2015 prijatý v Národnej rade SR a ktorý nadobudol účinnosť 18. júna 2016. Uvedený Zákon v svojom článku III. novelizoval Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a zaviedol povinnosti a sankcie výrazne nad rámec požiadaviek EÚ. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020. |
| **Klub 500** | **8. K článku V. predkladaného materiálu– zákon o tripartite (č. 103.2007 Z. z.)** Klub 500 žiada prehodnotiť počty zamestnancov pre účely reprezentatívnosti. Klub 500 má za to, že do reprezentatívnosti by sa nemali počítať žiadne subjekty vlastnené štátnou a verejnou správou, ani územnou samosprávou, ani samotná územná a miestna samospráva. Máme za to, že pre účely reprezentatívnosti majú byť na strane zamestnávateľov združené len subjekty súkromného sektora, ktoré sú vlastnené súkromnými spoločnosťami, alebo fyzickými osobami. Po úprave a následnom znížení kvóra máme za to, že hospodárska a sociálna rada za stranu zamestnávateľov bude zastúpená výhradne súkromnými subjektami, ktoré napĺňajú štátny rozpočet a ktorých názor je v prípade tripartitných rokovaní podstatný. | **Z** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **Klub 500** | **9. Iniciatívny návrh - § 55 navrhujeme doplniť ods. 7** „ Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ustanovenia odsekov 5 a 6 sa použijú primerane.“ Odôvodnenie: V súčasnej situácii pandémie COVID-19 nastávajú v praxi situácie, kedy zamestnávateľ trpí pri zmenách na trhu (prudké výkyvy dopytu) takým poklesom objednávok v jedno segmente, ktoré ohrozujú jeho existenciu, pričom prácu vie poskytnúť v inej oblasti svojim zamestnancom a aby sa vyhol využitiu § 142 ods. 4, kde by boli postihnuté obe strany, po dohode so zástupcami zamestnancov s obdobným obsahom ako pri § 142 ods. 4 by na nevyhnutný čas mohol zamestnancov preradiť na inú prácu. Účelom navrhovaného ustanovenia je udržanie pracovných miest a zamestnanosti ako takej s tým že napriek úpravám vy s boli zachované pracovné návyky zamestnancov. | **Z** | **N** | Podľa Ústavy SR sa zakazuje nútená práca alebo povinná práca. Možnosť zamestnávateľa jednostranne preradiť na prácu, ktorá sa nedohodla je nútenou prácou alebo povinnou prácou. Výnimkou sú len situácie, kedy to vyplýva z osobitného predpisu (ako napr. hospodárska mobilizácia v čase núdzového stavu, kedy sa obmedzujú niektoré ústavné práva osoby). |
| **KOZSR** | **k Čl. I**  Odporúčame nahradiť slovo "250p" slovom "252p". Rovnakú úpravu odporúčame v označení navrhovaného prechodného ustanovenia nad nadpisom. | **O** | **A** |  |
| **KOZSR** | **k Čl. I §152**  Nesúhlasíme so zavedením 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. Stravovanie je súčasťou podnikovej sociálnej politiky. Výkon starostlivosti zamestnávateľa o zamestnanca, ktorá spočíva v zabezpečení stravovania svojim zamestnancom patrí k dôležitým podmienkam výkonu práce. Plnením tejto povinnosti sa zo strany zamestnávateľa významne určuje kvalita pracovných podmienok vytvorených pre zamestnancov a súčasne je súčasťou celkového obrazu starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov, pričom tento inštitút podnikovej sociálnej politiky využíva najvyšší počet zamestnancov. Prijatie predloženého návrhu bude mať podľa nášho názoru negatívny vplyv na starostlivosť zamestnávateľa o zamestnanca v rámci podnikovej sociálnej politiky. Navrhovaná právna úprava spôsobí zánik stravovania zamestnancov na pracoviskách, ktoré zodpovedá zásadám správnej výživy. Zamestnávatelia nebudú motivovaní vytvárať podmienky na stravovanie zamestnancov na pracoviskách tzn. budovaním jedální alebo iných podobných sociálnych zariadení, resp. zabezpečovať to touto formou. Bude jednoduchšie poskytovať finančný príspevok, čím sa zhoršia návyky zamestnancov vo vzťahu k stravovaniu, ktoré zodpovedá zásadám správnej výživy. Nebránime sa však čo najširšiemu využívaniu elektronických stravovacích kariet, za podmienky, že stravovacie zariadenia budú tieto karty v širokej miere akceptovať. Zavedenie možnosti výberu finančného príspevku podľa nášho názoru povedie všeobecne k zníženiu stravovacích návykov zamestnancov a to nielen vo vzťahu k vlastným stravovacím zariadeniam zamestnávateľa a súčasne aj k zníženiu príjmov samotných stravovacích zariadení k ohrozeniu zamestnanosti v týchto stravovacích zariadeniach. V súlade s vyššie uvedeným nesúhlasíme ani s doplnením §152 ods. 1. V prípade zavedenia možnosti výberu finančného príspevku žiadame vetu „Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise.“ nahradiť vetou „Podrobnosti výberu zamestnávateľ ustanoví vo vnútornom predpise po dohode so zástupcami zamestnancov.“. Navrhujeme ustanoviť spolurozhodovanie zástupcov zamestnancov, nakoľko ide o dôležitú otázku sociálnej politiky. Takisto je dôležitá výška príspevku na stravu – zamestnanci ktorí sa stravujú vo vlastnom zariadení zamestnávateľa budú znevýhodnení oproti zamestnancom, ktorí dostanú finančný príspevok na stravu, pretože ten bude určite vyšší. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **KOZSR** | **k Čl. I §230** Zásadne nesúhlasíme s navrhovanou úpravou §230 ods. 1 ZP. Podmienku pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa, ak všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa považujeme za podmienku, ktorá je v priamom rozpore s článkom 3 dohovoru MOP č. 87/1948 (oznámenie č. 489/1990 Zb.), z ktorého vyplýva, že organizácie pracovníkov a zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanovy a pravidlá, úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program. Verejné orgány sa zdržia akéhokoľvek zásahu, ktorý by obmedzoval toto právo alebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávaniu. Podľa článku 8 ods. 2 Dohovoru vnútroštátne zákonodarstvo nesmie obmedzovať, ani sa nesmie uplatňovať tak, aby obmedzovalo záruky ustanovené týmto Dohovorom. Odborové organizácie prijímajú stanovy v takom znení, resp. organizujú svoju správu a činnosti, aby to zodpovedalo ich potrebám a zabezpečilo sa ich efektívne fungovanie, a to v súlade s právom, ktoré zakotvuje článok 3 bod 1 Dohovoru. Touto potrebou je zabezpečiť efektívne fungovanie a zastupovanie záujmov zamestnancov, ktorí sa rozhodnú realizovať svoje zastupovanie prostredníctvom odborovej organizácie. Nie je žiadnou výnimkou pôsobenie odborovej organizácie u viacerých zamestnávateľov (čo zákon umožňuje), keďže združuje členov, ktorí sú zamestnaní u viacerých zamestnávateľov. Tomu zodpovedá štruktúra odborovej organizácie, ktorá väčšinou predpokladá, že príslušný odborový orgán (štatutárny orgán) je vyskladaný (na základe výsledkov volieb členskej základne) nielen zo zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v pracovnom pomere u jedného zamestnávateľa. Uvedená podmienka by znamenala, že všetky odborové organizácie, ktoré v súčasnosti fungujú podľa stanov a pravidiel zodpovedajúcim ich potrebám a s cieľom, aby bolo zabezpečené ich efektívne fungovanie, a ktoré pôsobia u viacerých zamestnávateľov a ich príslušný odborový orgán nie je zložený výlučne so zamestnancov v pracovnom pomere k danému zamestnávateľovi prestanú pôsobiť u daných zamestnávateľov, čo znemená zásah do ich fungovania a činnosti, v rozpore s článkom 3 a článkom 8 Dohovoru. Členovia odborového orgánu sú do funkcie obsadzovaní voľbou, volí ich členská základňa spomedzi členov, ktorí nemusia byť výlučne zamestnancami zamestnávateľa, pretože členovia odborovej organizácie majú právo zvoliť zástupcu, ktorý má ich plnú dôveru a je schopný chrániť a obhajovať ich záujmy vo vzťahu k zamestnávateľovi ďaleko efektívnejšie napr. ako výlučne zamestnanci, ktorí sú od zamestnávateľa finančné závislí, keďže sú u neho v pracovnom pomere. Navrhovaná právna úprava nerešpektuje právo úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program a nepriamo vytvára tlak na členov odborového orgánu, ktorí sú v pracovnej pomere a vytvára priestor pre snahy zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer s členom/členmi odborového orgánu a znemožniť tak pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Uvedený návrh považujeme za zasahovanie do autonómnej činnosti odborovej organizácie vypracúvať svoje stanovy a pravidlá, úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program. Súčasne takýto návrh považujeme za rozporný s článkom 37 Ústavy SR, podľa ktorého obmedziť činnosť odborov (rozumie sa aj ich pôsobenie) je možné len vtedy, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd iných. Táto podmienka nie je nevyhnutnou podmienkou ani na ochranu bezpečnosti štátu, ani verejného poriadku ani práv a slobôd iných. Predmetný návrh považujeme tiež za zásah do právnej subjektivity odborovej organizácie ako nezávislej a samostatnej právnickej osoby, zásah do slobody združovania garantovanej Ústavou SR a porušovanie čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. | **Z** | **N** | Podľa predkladateľa navrhované znenie nie je v rozpore s právom MOP, Ústavou SR, ani zákonom o slobodnom združovaní občanov. Pre porovnanie viď aj právna úprava v ČR. |
| **KOZSR** | **k Čl. I §52 ods. 10**  Navrhujeme rozšíriť právo zamestnancov vykonávajúcich domácku prácu, teleprácu resp. tzv. home office definované v čl. I bode 3, §52 ods. 10 na všetky kategórie zamestnancov, nielen na vyššie uvedenú skupinu zamestnancov. Toto právo by mohlo byť súčasťou základných zásad Zákonníka práce „ Každý zamestnanec má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku, nepretržitého odpočinku v týždni, ak nejde o pracovnú pohotovosť alebo prácu nadčas a počas čerpania dovolenky, dňa sviatku, pre ktorý práca odpadla a počas prekážok v práci nevykonávať prácu a nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon práce (právo byť odpojený). Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.“ | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **KOZSR** | **k Čl. I §52 ods. 7 písm. b)**  V §52 ods. 7 písm. b) žiadame na konci doplniť slová „alebo sú k tomu objektívne príčiny.“ Nesúhlasíme s tým, aby bol zamestnanec zodpovedný všeobecne za všetky prestoje, za ktoré nezodpovedá zamestnávateľ, napríklad za výpadok elektrickej energie, čo je objektívna príčina nezávislá od vôle zamestnanca. Keby nerobil domácku prácu a pracoval by v priestoroch zamestnávateľa a došlo by k výpadku energie, bol by zato zodpovedný zamestnávateľ. | **Z** | **N** | Zákonník práce vymedzuje výnimku na prestoje od roku 1966 (na pracovisku zamestnávateľa za neho zodpovedá zamestnávateľ, doma, ak ide o samorozvrhovanie pracovného času za neho zodpovedá zamestnanec). V novele sa len spresňuje, že prestoj spôsobený zamestnávateľom (napr. výpadok jeho serverov) nejde na ťarchu zamestnanca. Živelná pohroma nie je prestoj (viď. § 142 ods. 2 vs. ods. 1 ZP) |
| **KOZSR** | **k Čl. I §52 ods. 7 písm. c)**  V §52 ods. 7 písm. c) navrhujeme na konci doplniť „b), c) a e). Mali by sa zohľadniť aj ďalšie životné situácie, ktoré sú veľmi významné z hľadiska zamestnanca a výrazným spôsobom ovplyvňujú jeho ďalší osobný život, ako je narodenie dieťaťa, vlastná svadba. Predkladateľ by sa nemal zamerať len na úmrtie blízkej osoby, ale mal by riešiť aj ďalšie situácie v živote zamestnanca. | **Z** | **N** | Prekladateľ vychádza z právneho stavu, ktorý v SR platí desiatky rokov. Výnimky sa vzťahujú len na prípady samorozvrhovania pracovného času. |
| **KOZSR** | **k Čl. I §58 ods. 1**  §58 ods. 1 navrhujeme vypustiť. Vážne prevádzkové podmienky a čakacia podmienka 3 mesiace, odlišujú dočasné pridelenie zamestnávateľom od pridelenia agentúrou dočasného zamestnania. Agentúrne zamestnávanie sa v praxi vyznačuje nižšou právnou istotou zamestnanca a navrhovaným ustanovením by sme aj právnu istotu a ochranu zamestnancov v pracovnom pomere medzi ovládajúcou a ovládanou osobou znížili na úroveň agentúrnych zamestnancov, čiže by išlo o znižovanie štandardu ochrany a právnej istoty zamestnancov. Podľa dôvodovej správy má zneužívaniu ustanovenia zabrániť bezodplatnosť pridelenia zamestnanca, ale zníženie štandardu ochrany a právnej istoty zamestnancov je spôsobené práve vylúčením druhej vety § 58 ods. 1. Zákonníka práce. Priamo daným návrhom však dochádza k oslabovaniu sociálneho štandardu a sociálnej ochrany a princípu zmluvnosti, takže otázka bezodplatnosti sa stáva bezpredmetnou. Rovnako chýba inštitút, ktorý by riešil v tomto prípade súčinnosť a účasť zástupcov zamestnancov, pri takomto riešení medzi ovládajúcou a ovládanou osobou, keďže je evidentný predpoklad, že postavenie zamestnancov a ich možnosť vyjadriť sa k dočasnému prideleniu bude minimálna resp. žiadna. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020. |
| **KOZSR** | **k Čl. III Zákon č. 595.2003 Z. z. o dani z príjmov** Nestačí návrh riešiť len v daňovom zákone, ale každý finančný príspevok podlieha aj zdravotným a sociálnym odvodom a exekúcii. Nikde sme nezachytili, že by sa tento príjem upravoval v odvodovej povinnosti a v oblasti predmetu exekúcie aj legislatívne. Prepojenie úpravy vymeriavacieho základu na účely sociálneho poistenia v § 138 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a vymeriavacieho základu na účely zdravotného poistenia podľa § 13 zákona č. 580/2004 Z. z. v spojitosti s § 10b ods. 1 písm. a) a ods. 2 až 4, ak § 13a zákona na úpravu zákona č. 595/2003 Z. z. je nám známe, ale navrhujme z dôvodu zabezpečenia informovanosti všetkých dotknutých subjektov výslovné odôvodnenie v dôvodovej správe. Navrhujeme medzi pohľadávky nepodliehajúce exekúcii v § 111 zákona č. 233/1995 Z. z. Exekučného poriadku doplniť aj finančný príspevok na stravovanie. V prípade poskytnutia finančného príspevku sa tento finančný príspevok prakticky stáva súčasťou peňažného plnenia poskytovaného zamestnancovi spolu s plnením za prácu a bude podliehať exekúcii napr. formou exekúcie zrážkami z príjmov alebo exekúcie prikázaním pohľadávky z účtu v banke. Zamestnanec, ktorému je poskytovaný finančný príspevok, by sa tak ocitol v znevýhodnenej pozícii oproti zamestnancovi, ktorému sa poskytuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa alebo sa mu poskytujú stravovacie poukážky. Negatívny dopad poskytovania finančného príspevku na základe voľby zamestnanca v kontexte exekúcii, by sa mohol dotknúť najmä sociálne zraniteľnejších skupín zamestnancov u menších zamestnávateľov ako napr. v stavebníctve, maloobchode atd.. | **Z** | **N** | Duplicitné - napr. zákon č. 461/2001 Z. z. vychádza zo zákona o dani z príjmov. |
| **KOZSR** | **k Čl. IV zákon č. 82.2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní** Navrhujeme ponechať súčasný právny stav. Navrhovaná úprava dáva priestor na nelegálnu prácu. V období 30 dní je možné meniť zamestnancov bez toho, aby zamestnávatelia porušili právny predpis. So znižovaním administratívnej záťaže to nemá nič spoločné. | **Z** | **N** | Nie je možné ponechať súčasný právny stav, nakoľko MPSVR SR zaväzuje k úprave nového modelu primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby uznesenie vlády SR č. 400 z 24. júna 2020. KOZ SR nepredkladá žiadne alternatívne riešenie, t.j. návrh na nový model primeranej zodpovednosti. |
| **KOZSR** | **k Čl. V zákon č. 103.2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)** Zásadne nesúhlasíme s úpravou reprezentatívnosti na strane zástupcov zamestnancov a žiadame ponechať súčasný právny stav overený praxou (zákon účinný v nezmenenom znení od roku 2007). Predmetnú zmenu považujeme za účelovú s cieľom oslabiť postavenie Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky ako najreprezentatívneho zástupcu zamestnancov v tripartite a umožniť, aby sa do tripartity dostali absolútne nereprezentatívne združenia zástupcov zamestnancov. Predmetnú novelu považujeme 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. Je diskriminačné a ide o nerovnaké zaobchádzanie, aby jedno združenie bolo kvalifikované za reprezentatívne, a spĺňajúce prísne stanovenú podmienku 100 000 združených zamestnancov v pracovnom pomere (ak ide o združenie odborov) alebo 100 000 zamestnaných zamestnancov v pracovnom pomere (ak ide o združenie zamestnávateľov) a iné združenie odborov alebo zamestnávateľov bolo tiež reprezentatívne, ale podmienku 100 000 združených alebo zamestnaných nespĺňa. Ide o účelovú právnu úpravu s cieľom zvýhodňovať jedno združenie pred druhým, a to bez ohľadu na to, či pôjde o združenie zamestnávateľov alebo odborov. Je tiež v rozpore s povahou a účelom reprezentatívnosti, aby v tripartite boli zastúpené združenia, ktoré fakticky nie sú reprezentatívne (tzn. nespĺňajú podmienku 100 000 zamestnaných alebo organizovaných). Navrhovanú právnu úpravu považujeme za nesúladnú s Dohovorom MOP č. 144/1976 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania pracovných noriem. Pojem reprezentatívnosť definuje Dohovor MOP č. 144/1976, podľa ktorého reprezentatívne znamenajú najreprezentatívnejšie, tzn. najväčšie a nie nereprezentatívne, tzn. tie ktoré sú menšie, resp. ktoré by sa mali stať formálne reprezentatívne na základe tejto novely. Rozširovanie počtu subjektov tripartity ohrozuje podľa nášho názoru účinnosť sociálneho dialógu – čím viac zúčastnených subjektov, tým viac možných protichodných názorov a náročnejšia dohoda a vytvára sa možnosť účelového zastúpenia. ,,Nereprezentatívni“ zástupcovia zamestnancov majú možnosť vyjadrovať svoj názor napr. v MPK. Súčasnú úpravu preukazovania reprezentatívnosti považujeme za dostatočnú. Ustanovenie §7 ods. 6 oslabuje až spochybňuje samotný význam tripartity. Možnosť dvojstranných rokovaní mimo tripartity nie je obmedzená, ale je hrubé porušenie princípov tripartitného dialógu, pokračovať v individuálnom rokovaní, tak ako to umožní navrhované znenie. Ustanovenie považujeme za účelové. | **Z** | **N** | Podľa dohovoru MOP č. 144:  Čl. 2:  1. Každý člen 3) Medzinárodnej organizácie práce, ktorý ratifikuje tento dohovor, sa zaväzuje uskutočňovať postupy, ktoré zabezpečujú účinné konzultácie, ak ide o skutočnosti týkajúce sa činností Medzinárodnej organizácie práce upravené v článku 5 ods. 1 tohto dohovoru medzi zástupcami vlády, zamestnávateľov a pracovníkov.  2. Charakter a forma postupov ustanovených v odseku 1 tohto článku sa určia v každej krajine v súlade s vnútroštátnou praxou po konzultáciách s reprezentatívnymi organizáciami, kde takéto organizácie existujú a kde sa takéto postupy ešte nezaviedli.  Čl. 1:  V tomto dohovore výraz „reprezentatívne organizácie“ znamená najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a pracovníkov, ktoré využívajú právo slobody združovať sa.  V zmysle dohovoru MOP sa teda nehovorí o tom, že by si štát nemohol určiť kritéria reprezentatívnosti ani to, že by v rámci HSR SR na jednej zo strán mal sedieť len jeden subjekt. Cieľom je zabezpečiť rozmanitosť názorov. |
| **KOZSR** | **k Čl. VI zákon č. 55.2017 Z. z. o štátnej službe** V nadväznosti na zásadnú pripomienku k §152 ZP nesúhlasíme ani s úpravou §171 zákona o štátnej službe (úprava §152 ods. 1,2 , 4 až 8). | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **MDaVSR** | **Čl. I, bod 10.** V Čl. I, bod 10. úvodnej vete odporúčame slovo ,,odsek“ nahradiť slovom ,,odseky“. | **O** | **A** |  |
| **MDaVSR** | **K Čl. I, bod 3.** Odporúčame slová ,,domácka práca a telepráca“ nahradiť slovami ,,domácka práca alebo telepráca“ vzhľadom na používanie spojenia ,,domácka práca/telepráca“ v dôvodovej správe. | **O** | **N** | V navrhovanom § 52 sa pojmy „domácka práca“ a „telepráca“ používajú v tvare ,,domácka práca a telepráca“ resp. ,,domácka práca alebo telepráca“ podľa normatívneho kontextu. |
| **MDaVSR** | **K Čl. VI** V Čl. VI odporúčame pred slovo ,,dopĺňa“ vložiť slová ,,mení a“. | **O** | **A** |  |
| **MDaVSR** | **K Čl. VI, bod 1.** V Čl. VI, bod 1. odporúčame slová ,,4 až 8“ nahradiť slovami ,,§ 152 ods. 1, 2, 4 až 8“ a slová ,,4 až 9“ odporúčame nahradiť slovami ,,§ 152 ods. 1, 2, 4 až 9“. V § 171 sa okrem § 152 odkazuje aj na § 229 ods. 4 až 8. | **O** | **A** |  |
| **MDaVSR** | **K Čl. VI, bod 2.** V § 193de odporúčame za slovom ,,postupovať“ vložiť slovo ,,podľa“. | **O** | **A** |  |
| **MFSR** | **K čl. I k bodu 11 (§ 152 ods. 8)** Vzhľadom na prebiehajúcu konsolidáciu verejných financií odporúčame v prípade poskytovania finančného príspevku na stravovanie zamestnanca zvážiť „neobmedzené“ poskytovanie príspevku podľa osobitného predpisu (napríklad z prostriedkov sociálneho fondu) na účely oslobodenia od dane z príjmov. Vzhľadom na to, že návrh zákona neupravuje maximálnu výšku sumy finančného príspevku vrátane príspevku podľa osobitného predpisu, upozorňujeme na možné nahrádzanie časti zdaniteľného príjmu zamestnancov formou vyplácania tohto príspevku oslobodeného od dane z príjmov. | **O** | **A** |  |
| **MFSR** | **K čl. III (novela zákona č. 595.2003 Z. z.)** Ak je zámerom návrhu finančný príspevok poskytnutý zamestnancovi na stravovanie oslobodiť od dane z príjmov rovnako u všetkých zamestnancov, odporúčame upraviť, resp. doplniť poznámku pod čiarou k odkazu 17a. Finančný príspevok na stravovanie zamestnancov upravujú aj iné osobitné predpisy (napríklad zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), ktoré sa sumou a podmienkami poskytovania tohto príspevku odlišujú od finančného príspevku na stravovanie upraveného v § 152 Zákonníka práce. | **O** | **N** | Predkladateľ zobral pripomienku na vedomie. |
| **MFSR** | **Všeobecne** Návrh je potrebné zosúladiť s prílohou č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády SR (napríklad v čl. I bode 1 § 40 ods. 11 prvej vete za slovom „predpisu“ vypustiť čiarku, v bode 3 § 52 ods. 10 prvej vete za slovom „odpadla“ vypustiť čiarku, v bode 10 úvodnej vete slovo „odsek“ nahradiť slovom „odseky“, v § 152 ods. 7 druhej vete za slovom „mesiacov“ vypustiť čiarku, v bode 18 úvodnej vete a nadpise slová „§ 250p“ nahradiť slovami „§ 252p“, v čl. V bode 1 § 3 ods. 2 písm. a) a b) za slovom „krajoch“ vypustiť čiarku, v bode 3 úvodnej vete za slovami „štvrtej vety“ vypustiť slová „sa na konci“ z dôvodu duplicity, v čl. VI úvodnej vete za slovo „službe“ vložiť slová „a o zmene a doplnení niektorých zákonov“ a pred slovo „dopĺňa“ vložiť slová „mení a“, pretože návrhom sa platné znenie zákona aj mení, bod 1 preformulovať takto: „1. V § 171 sa slová „§ 152 ods. 1, 2, 4 až 8“ nahrádzajú slovami „§ 152 ods. 1, 2, 4 až 9“.“, v bode 2 úvodnej vete a nadpise slová „§ 193de“ nahradiť slovami „§ 193dd“, v § 193de za slovo „postupovať“ vložiť slovo „podľa“, odkaz 64 nahradiť odkazom 63d vrátane príslušnej poznámky pod čiarou, pretože odkaz 64 je už zavedený v prílohe č. 1 platného znenia Zákonníka práce). | **O** | **ČA** |  |
| **MHSR** | **Analýze vybraných vplyvov** Predkladateľ v zmysle záverov Stálej pracovnej komisie Legislatívnej rady vlády SR na posudzovanie vybraných vplyvov (ďalej len „Komisia“) vypracoval Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie, v ktorej však absentuje vyčíslenie nákladov regulácie v bode 3.3. Žiadame predkladateľa, aby Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie dopracoval a vyčíslil minimálne náklady súvisiace so zavedením regulácie spojenej so zmenou § 152 ods. 6 až 8. Rovnako sa domnievame, že na účely výpočtu sú k dispozícii údaje o počte zamestnancov a počte podnikateľských subjektov z oficiálnych zdrojov Štatistického úradu SR a Sociálnej poisťovne. Zo zdrojov Sociálnej poisťovne vyplýva, že v roku 2019 bolo v Sociálnej poisťovni registrovaných 188 390 zamestnávateľov a 2 019 215 zamestnancov. Napríklad pri kvantifikácii zmien v stravovaní zamestnancov z údajov uvádzaných predkladateľom v Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie vyplýva, že približne 50 % zamestnávateľov má vlastné stravovacie zariadenie alebo zmluvné stravovacie zariadenie. Papierové stravovacie poukážky zatiaľ využíva približne 54 % zamestnávateľov s tým, že väčšina z nich, približne 88 % zamestnávateľov používa papierové stravovacie poukážky a len 12 % zamestnávateľov používa platobné karty. So zreteľom na vyššie uvedené sa domnievame, že údajová databáza je dostatočná na to, aby predkladateľ vyčíslil náklady regulácie v bode 3.3. Odôvodnenie : Komisia na posudzovanie vybraných vplyvov odporučila predkladateľovi popísať a vyčísliť náklady na reguláciu v bode 3.3. Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie. Predkladateľ vplyvy slovne popísal, ale nevyčíslil náklady regulácie. Z tohto dôvodu žiadame, aby predkladateľ vyčíslil minimálne náklady spojené so zmenou zabezpečovania stravovania gastrolístkami. Vzhľadom k predloženým zásadným pripomienkam súčasne predkladateľa žiadame predložiť materiál na záverečné posúdenie Komisii v súlade s bodom 9.2. Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov. | **Z** | **A** |  |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu , čl. II** Žiadame predkladateľa o úpravu zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov tak, aby sa zrušilo ustanovenie o záväznosti reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, konkrétne žiadame upraviť ustanovenia § 7, § 7a, § 9a a § 9b. Odôvodnenie Reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú záväzné aj pre zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré boli uzatvorené aj napriek tomu, že nemali možnosť ovplyvniť obsah týchto zmlúv. Záväznosť týchto zmlúv môže zamestnávateľom spôsobiť veľké problémy, napr. komplikovať už nastavený systém odmeňovania. Prioritu by malo mať kolektívne vyjednávanie a dohoda na podnikovej úrovni, len tak sa dajú zohľadniť špecifické požiadavky zamestnancov v rôznych podnikoch. Z týchto dôvodov žiadame zrušiť ustanovenie o záväznosti reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví, pre ktoré je uzatvorená. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Predkladateľ pripomienky uvádza: *„Reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú záväzné aj pre zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré boli uzatvorené aj napriek tomu, že nemali možnosť ovplyvniť obsah týchto zmlúv. Záväznosť týchto zmlúv môže zamestnávateľom spôsobiť veľké problémy, napr. komplikovať už nastavený systém odmeňovania.“* Predkladateľ návrhu zákona k tomu uvádza, že v praxi je takýto počet KZVS minimálny a za niekoľko rokov MPSVRSR nedisponuje jediným podnetom ohľadom vážnych komplikácii. Navyše veľká časť KZVS ani neobsahuje otázky spojené s odmeňovaním. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Legislatívna úprava konta pracovného času je obsiahnutá v § 87a Zákonníka práce. V § 87a ods. 2 je ustanovené: „vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov“. Žiadame predkladateľa 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. Odôvodnenie: Konto pracovného času sa dnes môže uzavrieť maximálne na obdobie 30 mesiacov. Na konci 30-mesačného obdobia sa plusové hodiny (zamestnanec pracoval viac ako základné plánované hodiny) vyplatia ako nadčasy a mínusové hodiny (zamestnanec pracoval menej ako základné plánované hodiny) sa odpúšťajú a neodpracujú. Cieľom je umožniť zamestnávateľovi dohodnúť sa s odbormi na prevode plusových a mínusových hodín do nasledujúceho konta pracovného času. V zmysle doručených podnetov od podnikateľov, v praxi spoločnosti uzatvárajú takéto dohody s odborovými zväzmi, právne predpisy však túto oblasť neupravujú, pričom ich úpravou by sa zabezpečila systémovosť. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Vzhľadom na limity dané smernicou 2003/88/ES a dohodu odborov a zamestnávateľov pri tvorbe konta pracovného času (najviac 30 mesiacov), predkladateľ nesúhlasí so zmenou daného ustanovenia. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** V § 11 ods. 2 Zákonníka práce žiadame predkladateľa vypustiť poslednú vetu v znení: „zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku“. Odôvodnenie: Podľa súčasnej úpravy je skončenie povinnej školskej dochádzky obligatórnou podmienkou na výkon práce mladistvých. Zákonník práce umožňuje v § 11 ods. 2 spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti a to dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku. V totožnom ustanovení formuluje Zákonník práce dodatočnú podmienku povinného ukončenia školskej dochádzky, ktorá trvá 10 rokov. Z tohto dôvodu v praxi dochádza k situáciám, kedy osoba nemôže vstupovať do pracovnoprávnych vzťahov dovŕšením 15 rokov veku, ale až dovŕšením 16 rokov veku. Na základe uvedeného žiadame poslednú vetu ustanovenia § 11 ods. 2 Zákonníka práce vypustiť. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Predmetná zmena (tak ako ju predkladateľ pripomienky opakovane naformuloval) by v takejto podobe predstavovala v zmysle práva EÚ aj MOP tzv. detskú prácu, pretože o tú ide, ak dieťa nemá skončenú povinnú školskú dochádzku, ktorá sa končí 31.8. príslušného kalendárneho roka. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** V § 42 ods. 1 Zákonníka práce žiadame explicitne zadefinovať možnosť zamestnávateľa uzatvoriť pracovný pomer so zamestnancom aj formou elektronickej pracovnej zmluvy, podpísanej elektronickým zaručeným podpisom obidvoma zmluvnými stranami, ktorá bude rovnocenná písomnej pracovnej zmluve, pri zachovaní ustanovení požiadaviek vyplývajúcich z § 43 Zákonníka práce. Odôvodnenie. Zavedením tejto úpravy by sa znížila administratívna záťaž zamestnávateľa. Zamestnávateľ by nebol povinný vydať jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy zamestnancovi, čo je v praxi administratívne zaťažujúce. Týmto sa vytvorí možnosť pre vytváranie pracovnoprávnych vzťahov aj v čase mimoriadnej situácie, kedy sa preferuje komunikácia elektronickými prostriedkami. | **Z** | **N** | Problematika pracovnej zmluvy a jej obsahu sa bude riešiť v roku 2021 (v Pláne legislatívnych úloh je naplánované predloženie na vládu v III. Q 2021) v rámci transpozície novej smernice EÚ o transparentných a predvídateľných podmienkach  Predkladateľ interne diskutoval otázku ohľadom možnosti zavedenia elektronických právnych úkonov (napr. v kontexte telepráce sa to javí v niektorých prípadoch vzhľadom na vzdialenosť aj vhodné).Ide však o komplexnú technickú otázku, ktorá by mala byť riešená osobitne (viď. aj plán na rekodifikáciu Občianskeho zákonníka a na ňu naviazané potrebné zmeny v otázke právnych úkonov v Zákonníku práce). Navyše z praxe vyplýva, že vyššie uvedený návrh by sa dotkol možno promile zamestnancov, keďže uvedené si vyžaduje aj implementáciu technických riešení na strane zamestnanca.  Predkladateľ nie je schopný vo väzbe na termíny určené uznesením vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 (predloženie do vlády do 31.10.) vypracovať legislatívne znenie, odôvodnenia, doložky vplyvov pokiaľ ide o ďalšie desiatky požiadaviek, často odborne komplikovaných, ktoré je potrebné vecne aj legislatívne prerokovať s inými rezortmi (napr. fungovanie zaručeného elektronického podpisu a dátových schránok). |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** V § 52 ods. 8 navrhujeme slová „o nefunkčnosti internetového pripojenia, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.“ nahradiť slovami "o akejkoľvek inej nefunkčnosti, ktorá mu znemožňuje vykonávať prácu.“ Odôvodnenie: Problémy nemusia súvisieť iba s internetovým pripojením. V pôvodnom texte išlo len o oznámenie nefunkčnosti zamestnancom v prípade problémov na internetové pripojenie. Ide o úzke vymedzenie nefunkčností iba na internetové pripojenie, ktoré nezohľadňuje iné nefunkčnosti, ktoré môžu brániť zamestnancovi vykonávať prácu z domu. Za týmito nefunkčnosťami nemusí byť iba „problém“ s internetovým pripojením, ale napríklad výpadok elektrického prúdu na strane zamestnávateľa alebo nefunkčnosť serverov, o čom zamestnanec pracujúci z domu nemusí mať vedomosť. | **O** | **A** |  |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** V § 79 ods. 2 Zákonníka práce žiadame predkladateľa upraviť súbeh nároku na náhradu mzdy a povinnosti opäť zamestnanca zamestnať (tzv. ponuková povinnosť) v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru. Podľa súčasnej právnej úpravy môže byť priznaná zamestnancovi náhrada mzdy najviac za čas 36 mesiacov. Po vzore krajín V4 navrhujeme zaviesť nižšiu maximálnu hranicu nároku na náhradu mzdy a to do 12 mesiacov. Odôvodnenie: Cieľom pripomienky je efektívnejšie skončenie pracovného pomeru. Navrhujeme znížiť nárok na náhradu v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru z 36 mesiacov na 12 mesiacov. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Právna úprava bola v minulosti zmenená z neobmedzeného rozsahu na 36 mesiacov. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** V § 87 ods. 1 Zákonníka práce žiadame predkladateľa 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. Odôvodnenie: Táto požiadavka vyplynula z potrieb aplikačnej praxe, konkrétne z podnetov doručených od podnikateľov. Cieľom pripomienky je väčšia flexibilita rozvrhnutia pracovného času. Na základe navrhovanej zmeny sa zamestnávateľovi umožní rozhodnúť o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času na základe povinného prerokovania so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancami, namiesto v súčasnosti požadovanej povinnej dohody. Samotné MPSVaR SR upravilo v čase trvania mimoriadnej situácie toto ustanovenie s odchýlkou, čo umožnilo rozvrhnúť pracovný čas flexibilnejšie, t. j. že zamestnávateľ bol iba povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred rozvrhnutie pracovného času, ak sa so zamestnancom nedohodol na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. | **Z** | **N** | Predmetný text je dlhodobo ustálený a vychádza zo smernice 2003/88/EÚ o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** V § 88 ods. 1 Zákonníka práce žiadame zmeniť text tak, aby zamestnávateľ mal možnosť zaviesť pružný pracovný čas bez predchádzajúceho uzavretia kolektívnej zmluvy alebo bez predchádzajúcej dohody so zástupcami zamestnancov. Odôvodnenie: Požiadavka vyplynula z potrieb aplikačnej praxe, konkrétne z podnetov doručených od podnikateľov. Cieľom pripomienky je väčšia flexibilita v nastavení pracovného času zo strany zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu.  Predkladateľ poznamenáva, že:  1. u veľkej časti zamestnávateľov zástupcovia zamestnancov nepôsobia (viac je ich v priemysle, kde sa pružný čas vo výrobe nevyužíva),  2. v praxi MPSVR SR neeviduje podnety na zmenu (napr. problémy s odbormi, pretože pružný pracovný čas žiadajú väčšinou zamestnanci). Z tohto hľadiska predkladateľ nevidí dôvod na zmenu ustanovenia. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Vo vzťahu k úprave dohôd o pracovnej činnosti, žiadame predkladateľa zvýšiť počet odpracovaných hodín z 10 na 20 hodín týždenne. Na základe uvedeného žiadame znenie § 228a ods. 1 Zákonníka práce upraviť nasledovne: § 228a ods. 1 znie: „(1) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 20 hodín týždenne“. Zároveň žiadame upraviť § 228a ods. 3 tak, aby bolo možné dohodu o pracovnej činnosti uzatvoriť na určitú dobu najviac na 36 mesiacov. Odôvodnenie: Žiadame predkladateľa upraviť vyššie uvedené ustanovenia Zákonníka práce tak, aby na základe dohôd o pracovnej činnosti bolo možné vykonávať prácu v rozsahu 20 hodín týždenne a aby mohli byť uzatvárané na dlhšiu dobu ako 12 mesiacov napr. na 36 mesiacov. Cieľom pripomienky je zabezpečiť viac flexibility pri dohodách o pracovnej činnosti. | **Z** | **N** | Dohody sú zavedené pre účely tzv. príležitostnej práce. Z tohto dôvodu sú pri nich zavedené výnimky (napr. neposkytuje sa dovolenka, neprispieva sa na jedlo, neplatia sa prekážky v práci). Zvýšenie rozsahu dohody o pracovnej činnosti na 20 hodín týždenne s trvaním 36 mesiacov znamená vlastne, že ide o polovičný úväzok na pracovný pomer, pričom pracovný pomer na dobu určitú je najviac na 2 roky a tu sa navrhujú 3 roky. Takýto návrh vyvoláva pochybnosti o súlade s právom EÚ v prípade viacerých smerníc: 2003/88/EÚ (právo na dovolenku), 1999/70/ES(doba určitá – maximálna dĺžka – neobmedzenie reťazenia – zneužitie dohôd na obchádzanie pracovného pomeru na neurčitý čas), 97/81/ES (kratší pracovný čas – napr. de facto ide o 50 % úväzok ale s oveľa nižším percentom práv). |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa o oddelenie zákonných mzdových príplatkov od minimálnej mzdy. Žiadame zavedenie inej referenčnej hodnoty alebo pevnej hodinovej sadzby na výpočet zákonných príplatkov za víkendovú a nočnú prácu. Odôvodnenie: Ročné zvýšenie minimálnej mzdy automaticky vedie k zvýšeniu príplatkov, čím sa zvyšuje celková cena práce. Z tohto dôvodu žiadame o oddelenie zákonných mzdových príplatkov od minimálnej mzdy. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Vzhľadom na to, že problematika príplatkov je už riešená v novele ZP, ktorá je v NR SR (tlač 201), ktorá odpojila príplatky od minimálnej mzdy, možno považovať túto pripomienku za bezpredmetnú. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa 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. Odôvodnenie: Nakoľko cieľom predmetného ustanovenia je nielen poskytnúť zamestnancovi možnosť výberu, ale zároveň znížiť administratívnu záťaž zamestnávateľov spojenú so zabezpečením stravovania zamestnancov resp. minimálne ju nezvyšovať, považujeme za potrebné explicitne určiť, ako túto povinnosť môže zamestnávateľ splniť jednoduchším spôsobom, bez zvýšenia administratívnej záťaže a prácnosti jednotlivých úkonov spojených s možnosťou individuálneho výberu každého zamestnanca či definovania podrobností výberu vo vnútornom predpise. Takáto možnosť bude zároveň v súlade s právom zamestnanca na výber, k čomu sa zaväzuje Programové vyhlásenie vlády SR na r. 2020-2024. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa o doplnenie § 52 ods. 11 Zákonníka práce explicitným definovaním jednotlivých povinností zamestnávateľa a práv zamestnanca v nadväznosti na práva a povinnosti spojené s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Napriek skutočnosti, že termíny z oblasti BOZP, či odkaz na jeho právne predpisy sa exaktne v novele nespomínajú, novela v predmetnom ustanovení uvádza, že zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa. Na týchto sa plne vzťahujú predpisy o BOZP, čo v prípade domáckej práce a telepráce nie je z objektívnych dôvodov možné. Považujeme preto za problematické, že osobitná úprava v tomto smere absentuje. Odôvodnenie: Nakoľko pri domáckej práci a telepráci vykonáva zamestnanec prácu doma, zamestnávateľ nedokáže vhodne zabezpečiť všetky opatrenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Navrhujeme preto tieto podmienky špecifikovať tak, aby bol zamestnávateľ schopný podmienky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci naplniť, berúc do úvahy špecifickosť domáceho pracoviska a obmedzenia zamestnávateľa kontrolovať dodržiavanie predpisov zo strany zamestnanca. | **Z** | **N** | Predkladateľ dôsledne posúdil potenciálnu záťaž kladenú právnymi predpismi BOZP na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracujú z domu, pričom neidentifikoval žiadnu neprimeranú zaťaž, a teda potrebu právnej úpravy. Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku. Zamestnávateľ tak bude schopný podmienky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci naplniť, berúc do úvahy špecifickosť domáceho pracoviska a obmedzenia zamestnávateľa kontrolovať dodržiavanie predpisov zo strany zamestnanca. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa o zavedenie možnosti výberu medzi výpovednou dobou a odstupným. Zákonník práce v § 76 ustanovuje, že zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru nárok na odstupné. So zreteľom na túto právnu úpravu, v praxi dochádza k situácii, kedy pri prepúšťaní majú zamestnanci zo zákona právo na výpovednú dobu a aj nárok na odstupné súčasne. V tomto kontexte žiadame o úpravu ustanovenia § 62 a § 76 Zákonníka práce. Odôvodnenie: Právo zamestnanca na odstupné popri zotrvaní v pracovnom pomere počas plynutia výpovednej doby zvyšuje personálne náklady zamestnávateľov a znižuje stimuly na vytváranie pracovných miest. V nadväznosti na túto skutočnosť, žiadame zaviesť možnosť výberu medzi výpovednou dobou a odstupným. Pri výpovedi by mali mať zamestnanci zo zákona nárok buď na výpovednú dobu alebo na odstupné. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa upraviť § 95 Zákonníka práce tak, aby na pracoviskách s nočnými zmenami začínal deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou začiatku prislúchajúceho kalendárneho dňa a končil uplynutím 24 hodín od jeho začiatku. Súčasná právna úprava je administratívne zaťažujúca, nakoľko v účtovných informačných systémoch komplikuje výpočet príslušných príplatkov v zmysle odôvodnenia uvedeného nižšie. Odôvodnenie: Uvedený spôsob komplikuje v aplikačnej praxi výpočet príplatkov za nočné zmeny a príplatkov za dni pracovného pokoj. Súčasná právna úprava je administratívne náročná aj pre účtovné informačné systémy, ktoré sú nastavené na kalendárne dni. Uvedeným opatrením by sa znížila administratívna záťaž podnikateľov. | **Z** | **N** | Predkladateľ nemá vedomosť (podnety z praxe), že by bola právna úprava nadmerne zaťažujúca. Predkladateľ má opačný názor. Ustanovenie § 95 ZP je zaradené v ustanoveniach o organizácii pracovného času. Ak by sa zaviedlo pravidlo kalendárneho dňa, sviatok pri nočnej zmene nastane o 0:00, a teda pracovná zmena od 22:00 do 6:00 by do 0:00 nepodliehala obmedzeniam pri práci vo sviatok (viď § 93 a § 94 ZP) a od 0:00 by jej podliehala. V praxi by to mnohým podnikom znemožnilo/sťažilo organizáciu práce v tento deň. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa 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. Odôvodnenie: Uvedeným návrhom sa predlžuje možnosť uzatvárania dohody o vykonaní práce z 12 mesiacov na 36 mesiacov a zvyšuje sa možnosť počtu odpracovaných hodín z 350 hodín na 500 hodín ročne. Dôvodom je skutočnosť, že v súčasnosti viaceré projekty trvajú dlhšiu dobu ako 12 mesiacov a odhlasovanie a prihlasovanie zamestnancov na zdravotné a sociálne poistenie zaťažuje zbytočnou administratívou zamestnávateľov a poisťovne. V nadväznosti na vyššie uvedené žiadame o zefektívnenie právnej úpravy dohôd o vykonaní práce so zreteľom na požiadavky praxe. | **Z** | **N** | Dohody sú zavedené pre účely tzv. príležitostnej práce. Z tohto dôvodu sú pri nich zavedené výnimky (napr. neposkytuje sa dovolenka, neprispieva sa na jedlo, neplatia sa prekážky v práci). Zvýšenie rozsahu dohody o pracovnej činnosti na 500 hodín ročne znamená dosiahnutie úrovne 25 % fondu pracovného času zamestnanca s pracovným pomerom bez celého radu práv. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa upraviť § 74 Zákonníka práce tak, aby umožnil zamestnávateľovi dať výpoveď alebo okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov. Odôvodnenie: Podľa súčasnej právnej úpravy je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Cieľom pripomienky je väčšia flexibilita v prospech zamestnávateľa tak, aby sa na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom nevyžadovalo predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu.  (Pozn.: tak ako sa zamestnávateľ často v procese prepúšťania zamestnanca necháva zastupovať advokátskou kanceláriou, aby sa chránil, v tomto prípade je ochrana daná zo zákona cez § 74 ZP. Prerokovanie s odborovou organizáciou neznamená súhlas so skončením.) |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa upraviť § 92 až 94 Zákonníka práce tak, aby bolo možné zvýšiť počet za sebou odpracovaných dní. Podľa súčasnej právnej úpravy má zamestnanec nárok na dva dni odpočinku po 5 odpracovaných dňoch. Cieľom je zabezpečiť väčšiu flexibilitu pracovnej sily tak, aby bolo možné vytvárať konkrétne harmonogramy práce, podľa ktorých by zamestnanec pracoval napríklad 8 až 10 dní súvisle za sebou a potom mal stanovený počet dní na odpočinok. Odôvodnenie: Takáto zmena by umožnila vytvorenie rozvrhov práce, ktoré by boli atraktívnejšie pre ľudí, ktorí dochádzajú do zamestnania zo vzdialenejších miest a bolo by pre nich výhodnejšie, keby strávili viac dní v práci súvisle za sebou a potom by mohli stráviť viac dní doma. Vyššia flexibilita v tejto oblasti by mohla pomôcť zvýšiť motiváciu zamestnancov dochádzať do práce zo vzdialenejších miest. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Právna úprava SR je transpozíciou smernice 2003/88/ES. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa 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. Odôvodnenie: V nadväznosti na doručené podnety zo strany podnikateľov a ich praktické skúsenosti, žiadame upraviť povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zdravotné posúdenie zamestnanca pracujúceho v noci najmenej raz za rok a upraviť túto periodicitu na „najmenej raz za dva roky“. Navrhované znenie predstavuje zníženie administratívne a finančnej záťaže na podnikateľov. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Právna úprava SR vychádza zo smernice 2003/88/ES. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa upraviť ustanovenie § 152a ods. 1 Zákonníka práce, a to tak, aby sa rekreačné poukazy poskytovali na báze dobrovoľnosti. Z tohto dôvodu žiadame v § 152a ods. 1 Zákonníka práce slovo „poskytne“ nahradiť slovami „môže poskytnúť“. Odôvodnenie: Dôvodom navrhovanej legislatívnej zmeny je, že povinné poskytovanie rekreačných poukazov môže mať negatívny vplyv na slobodu v odmeňovaní. Poskytovanie týchto poukazov navyše pre podniky znamená vysokú mieru byrokratickej, ako aj finančnej záťaže. Z týchto dôvodov navrhujeme, aby malo poskytovanie rekreačných poukazov zamestnancom dobrovoľný charakter. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa upraviť znenie § 76a ods.1 Zákonníka práce tak, aby sa umožňovalo vyplatiť odchodné, keď zamestnanec požiada o dôchodok, invalidný dôchodok, t. j. nie až pri skončení pracovného pomeru. V nadväznosti na vyššie uvedené žiadame v § 76a ods. 1 Zákonníka práce vypustiť slová „patrí pri prvom skončení pracovného pomeru“ ako aj slová „alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.“. Úpravu ustanovenia žiadame z dôvodu, že podľa súčasnej úpravy sa odchodné vypláca po splnení dvoch kumulatívnych podmienok, konkrétne: po priznaní dôchodku a pri ukončení pracovného pomeru. V aplikačnej praxi dochádza z tohto dôvodu k situáciám, že zamestnanec, ktorému vznikol nárok na odchodné u zamestnávateľa už nepracuje a mzdová učtáreň má pri vyplatení odchodného neprimeranú administratívnu záťaž. Odôvodnenie: Žiadame predkladateľa upraviť ustanovenie v súvislosti s vyplatením odchodného, a to z dôvodu zníženia administratívnej záťaže pri jeho vyplácaní. V kontexte doručených podnetov od podnikateľov, pri dodržaní súčasnej právnej úpravy, vznikajú mzdovej učtárni neprimerané administratívne povinnosti. Napríklad musí zamestnanca prihlásiť do zdravotnej a sociálnej poisťovne, odviesť odvody na zdravotné a sociálne poistenie na špeciálnom výkaze. Zamestnávateľ má povinnosť spätne opraviť mesačné výkazy a požiadať o vrátenie poistného, ktoré bolo zaplatené bez právneho dôvodu (napr. invalidné poistenie a poistenie v nezamestnanosti neplatí zamestnanec, ktorému bol priznaný starobný dôchodok) a rovnako má povinnosť vydať nové potvrdenie o zamestnaní v zmysle § 75 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce. Navrhovaná úprava by znamenala zníženie administratívnej záťaže ako pre zamestnávateľov, tak aj pre zdravotné a sociálne poisťovne. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu.  Podľa pripomienky sa má odchodné poskytnúť keď zamestnanec požiada o dôchodok a nie pri skončení pracovného pomeru. Problémom návrhu je skutočnosť, že na vyplatenie dôchodku musí byť ustálené, že zamestnancovi dôchodok skutočne patrí (a nie že o neho požiadal). Ak je to ustálené počas trvania pracovného pomeru, zamestnávateľ vie, aká bude jeho povinnosť podľa § 76a ZP. Ak to nie je ustálené, zamestnávateľ musí s vyplatením počkať. Predmetný návrh v tomto ohľade nič nerieši, naopak zjavne zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odchodné len na základe žiadosti (pričom Sociálna poisťovňa ho ani nemusí priznať- ak neboli splnené podmienky). |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa v § 39 ods. 2 vypustiť slová „ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.“. Ďalej žiadame predkladateľa upraviť predmetné ustanovenie tak, že tieto predpisy sú vydané zamestnávateľmi po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, namiesto v súčasnosti vyžadovanej dohody so zástupcami zamestnancov. Odôvodnenie: Žiadame zrušiť oprávnenie inšpektorátu práce v zmysle ktorého, ak nedošlo k dohode podľa § 39 ods. 2 Zákonníka práce medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov do 15 dní od predloženia návrhu, tak o nich rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu. Súčasne žiadame predkladateľa nahradiť dohodu so zástupcami zamestnancov potrebnú pre prijatie vnútorných predpisov o BOZP tým, že ich zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov. Uvedená zmena pozitívne prispeje k zníženiu administratívnej záťaže a k spružneniu prijímania predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. | **Z** | **N** | Uvedený návrh je nad rámec vecného zamerania novely, resp. rozsahu zamerania uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 k návrhu zákona, ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti so zlepšovaním podnikateľského prostredia zasiahnutým opatreniami na zamedzenie šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19, z ktorej novela vychádza. Navyše nie je podľa nášho názoru dostatočne zdôvodnený, najmä z pohľadu zníženia podnikateľskej záťaže. Tým, že povinnosť dohodnúť sa nahradí iba prerokovanie, sa práve naopak znižuje priestor zástupcov zamestnávateľov na kontrolu zamestnávateľa v oblasti BOZP a znižuje sa tak už zavedená úroveň BOZP. Právo Európskej únie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (čl. 153 ods. 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, čl. 1 ods. 3 rámcovej smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, ktorá zastrešuje aj jej individuálne smernice regulujúce špecifické úseky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), ktoré upravuje minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky, priamo predpokladá vznik a uplatnenie prísnejších národných regulácií na zabezpečenie účinnej praktickej implementácie ochrany života a zdravia pri práci a súčasne neumožňuje zníženie úrovne ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci dosiahnutej podľa existujúcich alebo budúcich národných predpisov pri zachovaní už dosiahnutých zlepšení. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa 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.“ Odôvodnenie: Cieľom pripomienky je zabezpečiť viac flexibility pri uzatváraní pracovného pomeru na dobu určitú. Požadujeme zmeniť maximálnu dobu uzatvorenia pracovného pomeru na určitú dobu a to z dvoch rokov na tri roky, pričom pracovný pomer na určitú dobu by bolo možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa z § 111 ods. 2 Zákonníka práce vypustiť slová „po dohode so zástupcami zamestnancov“. Odôvodnenie: Na základe doručených podnetov od podnikateľov, žiadame predkladateľa o úpravu znenia ustanovenia § 111 ods. 2 Zákonníka práce, ktorým sa zamestnávateľovi umožní určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Cieľom pripomienky je zabezpečiť viac flexibility pre zamestnávateľa, ktorý bude mať v tomto výnimočnom prípade možnosť určiť hromadné čerpanie dovolenky. Samotné MPSVaR SR upravilo v čase trvania mimoriadnej situácie toto ustanovenie s odchýlkou, čo umožnilo čerpať dovolenku flexibilnejšie, t. j. že zamestnávateľ bol iba povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred čerpanie dovolenky, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie mohlo byť skrátené so súhlasom zamestnanca. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu.  U zamestnávateľ, kde pôsobia odbory, sa táto otázka dohaduje aj tak v kolektívnych zmluvách, t.j. efektívnosť navrhovanej zmeny je sporná.  Keďže ide o hromadné čerpanie dovolenky reflektujúce záujmy prevádzky, ingerencia odborov vyjadruje záujem zamestnancov ako skupiny (pretože tých sa individuálne zamestnávateľ nepýta). |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa z § 120 ods. 1 vypustiť slová „určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň") príslušného pracovného miesta.“. Odôvodnenie: Cieľom predmetnej pripomienky je zjednotiť minimálny mzdový nárok s minimálnou mzdou a zároveň zrušiť stupne minimálnej mzdy (upravené v § 120 ods. 4). V kontexte doručených podnetov od podnikateľov, majú zamestnávatelia opakované skúsenosti s prípadmi, kedy inšpektorát práce pridelil rozdielny stupeň náročnosti práce pre výkon totožnej práce u rôznych zamestnávateľov, a teda rozdielnu úroveň minimálnej mzdy, čo zamestnávateľovi odoberá akúkoľvek istotu v plánovaní. Na základe vyššie uvedeného, preto žiadame zrušenie alebo úpravu odstupňovania výšky minimálnej mzdy podľa stupňov náročnosti práce. | **Z** | **N** | Vzhľadom na to, že problematika § 120 ZP je už riešená v novele ZP, ktorá je v NR SR (tlač 201), možno považovať túto pripomienku za bezpredmetnú. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa zaviesť možnosť doručovania písomností, napríklad zápočtového listu aj elektronickou formou. Súčasné znenie § 38 Zákonníka práce to zatiaľ neumožňuje, umožňuje doručenie len do vlastných rúk alebo osobne. Možnosť doručovania elektronickou formou navrhujeme doplniť do ustanovenia § 38 Zákonníka práce, ktorý upravuje doručovanie písomností. Odôvodnenie: V zmysle doručených podnetov od podnikateľov, dochádza k situáciám, kedy napríklad zamestnanec požiada o doručenie výpovede alebo zápočtového listu elektronickou formou. Takáto úprava by znamenala zníženie administratívnej záťaže na podnikateľov a väčšiu mieru flexibility. | **Z** | **N** | Predkladateľ v čase prípravy zhodnocoval aj otázku doručovania písomností v elektronickej podobe, ktorá by bola ekvivalentom písomnej podoby. V tejto súvislosti možno uviesť, že platí § 40 Občianskeho zákonníka. Zároveň pre vyvolanie právnych účinkov doručovanie je navrhované znenie zo strany pripomienkujúceho subjektu zásadne pre prax nepostačujúce, pretože výmena e-mailov (alebo jednostranne zaslanie e-mailu) napr. s výpoveďou zamestnancovi, hoci by zákon pripúšťal aj elektronické doručovanie, by sa v súdnom konaní zmenila na dokazovanie: kto urobil právny úkon (či ho urobil), kto ho prevzal (či ho prevzal), apod. Viď aj legislatívne riešenia zaručeného elektronického podpisu. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. I** Žiadame predkladateľa zrušiť nadbytočnú povinnosť vystavenia potvrdenia o nevykonaní zrážok z odmeny. V nadväznosti na tento návrh žiadame, aby predkladateľ na konci § 223 ods. 6 Zákonníka práce doplnil vetu „Uvedené neplatí, ak zrážky zamestnávateľ nevykonal.“. Odôvodnenie: Povinnosť vyplývajúcu pre zamestnávateľa podľa § 223 ods. 6 Zákonníka práce považujeme za nadbytočnú a z pohľadu zamestnávateľov za neprimerane administratívne zaťažujúcu. Z tohto dôvodu navrhujeme aspoň minimalizovať túto zákonnú povinnosť tak, aby sa vzťahovala iba na tie osoby, ktorým boli vykonávané zrážky z odmeny. | **Z** | **N** | Ustanovenie § 223 ods. 6 sa v nedávnej dobe (v roku 2018) doplnilo do ZP vo väzbe na potreby praxe. |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. IV** Žiadame predkladateľa 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. Odôvodnenie: V kontexte doručených podnetov od podnikateľov predstavuje súčasná právna úprava neprimerane prísne sankcionovanie vo vzťahu k následkom porušenia povinnosti. | **Z** | **N** | Proporcionálnejšie nastavenie sankcií nie je predmetom tejto novely (ako ani uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020) a presahuje rámec jej vecného zamerania. Upozorňujeme, že novela zákona č. 82/2005 Z. z. je plánovaná aj v IV. Q 2021, pričom ako dôvod predloženia je zmiernenie systému postihovania nelegálneho zamestnávania; minimalizovanie postihov v prípade administratívneho pochybenia. Proporcionálnejšie nastavenie vyžaduje dôsledné posúdenie a ohrozilo by tak splnenie termínu vyplývajúceho zo spomínaného uznesenia.  Predkladateľ zároveň uvádza, že nie je zrejmé, aké administratívne povinnosti má pripomienkujúci subjekt na mysli. Zamestnanec sa môže dopustiť nelegálnej práce, iba ak vykonáva závislú prácu bez pracovnoprávneho vzťahu (cudzinec aj bez príslušného pracovného povolenia). |
| **MHSR** | **vlastnému materiálu, čl. IV** Žiadame predkladateľa 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. Odôvodnenie: V zmysle doručených podnetov od podnikateľov, je zamestnávateľ zodpovedný za zaplatenie pokuty a dodatočných platieb (napríklad dlžnej mzdy, dane a odvodov), ak tieto nie je možné vymôcť od jeho dodávateľa, ktorý zamestnanca nelegálne zamestnával. Okrem toho je možné zamestnávateľovi uložiť ďalšiu sankciu za prijatie dodávky práce od takéhoto dodávateľa. Zamestnávateľ nemá reálne možnosti kontroly svojich dodávateľov a z tohto dôvodu žiadame upraviť ustanovenia § 7b ods. 5. | **Z** | **N** | Požiadavka vyplývajúca z uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 smeruje k úprave nového modelu primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby, a nie k vypusteniu povinnosti podnikateľa zisťovať, či zamestnanci jeho dodávateľa nevykonávajú nelegálnu prácu, ako ani k vypusteniu samotnej spoluzodpovednosti. Okrem toho a čo je najdôležitejšie, z ustanovenia § 7b ods. 6 nevyplýva povinnosť, ale možnosť odberateľa vyžiadať si potrebné podklady od dodávateľa a naopak povinnosť dodávateľa mu ich poskytnúť. Pokiaľ ide o návrh na vypustenie, upozorňujeme, že MH SR nepredkladá žiadne alternatívne riešenie, t.j. návrh na nový model primeranej zodpovednosti. |
| **MKSR** | **K čl. I**  1. V novelizačnom bode 1 odporúčame v navrhovanom § 40 ods. 11 na konci prvej vety doplniť slová „a ktorý o tejto skutočnosti písomne informoval svojho zamestnávateľa“. Druhú vetu odporúčame vypustiť. 2. V novelizačnom bode 6 sa navrhuje doplniť spôsob výmery dodatočnej dovolenky z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa. Podľa predloženého znenia sa rovnakým spôsobom navrhuje rozsah výmery dodatočnej dovolenky určiť aj v prípade keď sa zamestnanec prestane trvalo starať o dieťa. V tejto súvislosti však absentuje úprava, akým spôsobom sa zamestnávateľ dozvie o skutočnosti, ktorou je skočenie trvalej starostlivosti o dieťa. Vznik tejto skutočnosti zamestnanec oznamuje zamestnávateľovi podľa § 40 ods. 11. 3. V novelizačnom bode 10 odporúčame v úvodnej vete slovo „odsek“ nahradiť slovom „odseky“. K čl. VI V úvodnej vete odporúčame uviesť celý názov právneho predpisu, t. z. za slovami „o štátnej službe“ odporúčame doplniť slová „a o zmene a doplnení niektorých zákonov“ a slová „sa dopĺňa“ odporúčame nahradiť slovami „sa mení a dopĺňa“. | **O** | **ČA** |  |
| **MOSR** | **čl. I - bod 1** V § 40 ods. 11 odporúčame na konci druhej vety pripojiť tieto slová: „a predložil o tom doklad alebo rozhodnutie príslušného orgánu podľa osobitného predpisu“. Odôvodnenie: Odporúčame precizovať ustanovenie v kontexte celého § 40 Zákonníka práce, v ktorom je napr. tehotná zamestnankyňa definovaná ako zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie (§ 40 ods. 6). Pre aplikačnú prax je potrebné doplniť ustanovenie o zamestnancovi trvale sa starajúcom o dieťa tak, aby spolu s písomným oznámením predložil aj relevantný doklad preukazujúci jeho tvrdenie, že sa trvale stará o dieťa (napr. rodný list dieťaťa, rozhodnutie súdu). V praxi sa vyskytli problémy s preukazovaním nároku, a preto len písomné oznámenie je nepostačujúce. Nie vždy je zamestnanec aj poberateľom napr. daňového bonusu a teda zamestnávateľ nevie verifikovať údaje, ktoré by zamestnanec uviedol v písomnom oznámení. | **O** | **N** | Nadbytočné. Zamestnanec je skutočnosť povinný nielen tvrdiť ale aj preukázať. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca. |
| **MOSR** | **čl. I - bod 10** V úvodnej vete odporúčame slovo „odsek“ nahradiť slovom „odseky“. Odôvodnenie: Legislatívno-technická úprava. | **O** | **A** |  |
| **MOSR** | **čl. I - bod 18** 1. V úvodnej vete a v označení paragrafu odporúčame slová „§ 250p“ nahradiť slovami „§ 252p“. 2. Z prechodného ustanovenia odporúčame vypustiť slová „najneskôr však od 1. januára 2022“ a upraviť ho tak, aby zamestnávateľ nemal povinnosť postupovať podľa § 152 ods. 7 návrhu zákona až po skončení účinnosti zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok, ale aby sa mohol rozhodnúť sám, či bude podľa § 152 ods. 7 postupovať až po skončení účinnosti zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok alebo túto zmluvu vypovie skôr. Odporúčame ustanovenie upraviť takto: „Zamestnávateľ, ktorý pred 1. marcom 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, postupuje podľa § 152 ods. 7 v znení účinnom od 1. marca 2021 najneskôr po skončení účinnosti tejto zmluvy.“. Táto pripomienka sa vzťahuje aj na prechodné ustanovenie v čl. VI bode 2. Odôvodnenie: Podľa osobitnej časti dôvodovej správy k návrhu zákona sú zmluvy o sprostredkovaní stravovania uzatvárané aj na dlhšie časové obdobie a nie je možné ich vždy, bez výpovednej doby vypovedať. K uvedenému uvádzame, že zamestnávatelia môžu mať uzatvorené zmluvy o sprostredkovaní stravovania, podľa ktorých sa počty stravovacích poukážok objednávajú alebo upresňujú na základe konkrétnych požiadaviek zamestnávateľa, prípadne môžu byť vypovedané v dvojmesačnej výpovednej dobe. Odporúčame, aby si sám zamestnávateľ zvolil aký postup je z tohto pohľadu pre neho výhodnejší, a aby zákonodarca neurčoval pevne dátum dokedy je zamestnávateľ povinný postupovať podľa zmluvy o sprostredkovaní stravovania. Na druhej strane, ak je zmluva o sprostredkovaní stravovania uzatvorená príliš striktne a na časové obdobie presahujúce rok 2021, nemusí niektorým zamestnávateľom postačovať na jej bezsankčné ukončenie ani celý rok 2021. | **O** | **ČA** |  |
| **MOSR** | **čl. V - bod 3** Odporúčame za slovami „štvrtej vety“ vypustiť slová „sa na konci“. | **O** | **A** |  |
| **MOSR** | **čl. VI** V názve zákona č. 55/2017 Z. z. odporúčame za slovo „službe“ vložiť slová „a o zmene a doplnení niektorých zákonov“. | **O** | **A** |  |
| **MOSR** | **čl. VI - bod 1** Text bodu 1 odporúčame upraviť takto: „V § 171 sa slová „§ 40 ods. 1, 2, 5 až 8“ nahrádzajú slovami „§ 40 ods. 1, 2, 5 až 8 a 11“ a slová „§ 152 ods. 1, 2, 4 až 8“ slovami „§ 152 ods. 1, 2, 4 až 9“. Súčasne dávame na zváženie do § 171 doplniť aj ustanovenie § 250b Zákonníka práce. Odôvodnenie: Navrhujeme, aby sa na štátnozamestnanecké vzťahy primerane použilo aj ustanovenie Zákonníka práce, ktoré definuje zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa. Odporúčame precizovať, ktoré slová „4 až 8“ sa nahrádzajú slovami „4 až 9“, keďže slová „4 až 8“ sa v § 171 nachádzajú dvakrát. Doplnenie ustanovenia § 250b do § 171 navrhujeme z dôvodu, že existujú pochybnosti o tom, či sa právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti podľa § 250b Zákonníka práce vzťahuje aj na štátnych zamestnancov, pretože explicitné prepojenie § 171 zákona o štátnej službe naň absentuje. Tiež podľa názoru Rady pre štátnu službu sa v zmysle § 250b Zákonníka práce, teda za mimoriadnych okolností, má ustanovenie o domáckej práci a telepráci delegovane použiť na štátnozamestnanecké vzťahy. | **O** | **A** |  |
| **MOSR** | **návrhu zákona**  Vzhľadom na navrhované zmeny v čl. I týkajúce sa najmä definície zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa a možnosti výberu stravovacej poukážky a finančného príspevku na stravovanie žiadame za čl. V vložiť nový čl. VI tohto znenia: „Čl. VI Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 69/2018 Z. z., zákona č. 107/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 377/2019 Z. z., zákona č. 477/2019 Z. z. a zákona č. 126/2020 Z. z. sa mení a dopĺňa takto: 1. V § 120 ods. 1 písm. h) sa slovo „a“ za slovom „republiky“ nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slová: „a voči profesionálnemu vojakovi, ktorému poskytuje finančný príspevok na stravovanie“. 2. V § 120 odsek 4 znie: „(4) Veliteľ poskytne profesionálnemu vojakovi finančný príspevok na stravovanie v sume uvedenej v odseku 3 iba vtedy, ak a) povinnosť zabezpečiť profesionálnemu vojakovi stravovanie vylučujú podmienky výkonu štátnej služby, b) veliteľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2 alebo c) nejde o poskytnutie proviantných náležitostí podľa § 204 a profesionálny vojak na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania profesionálnych vojakov zabezpečených veliteľom.“. 3. V § 120 sa za odsek 4 vkladá nový odsek 5, ktorý znie: „(5) Ak nie je možné zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, a ak nejde o prípady podľa odseku 4, veliteľ umožní profesionálnemu vojakovi výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky, a finančným príspevkom na stravovanie v sume uvedenej v odseku 3. Primeranú lehotu na výber zo strany profesionálneho vojaka, minimálnu dobu, počas ktorej je profesionálny vojak viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, postup, ak profesionálny vojak v určenej lehote neuskutoční výber a podrobnosti výberu ustanoví služobný predpis.“. Doterajšie odseky 5 až 7 sa označujú ako odseky 6 až 8. 4. V § 217 ods. 1 sa slová „§ 40 ods. 1, 2, 6 a 7“ nahrádzajú slovami „§ 40 ods. 1, 2, 6, 7 a 11“. 5. Za § 235f sa vkladá § 235g, ktorý vrátane nadpisu znie: „§ 235 g Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2021 Služobný úrad, ktorý pred 1. marcom 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, postupuje podľa § 120 ods. 5 v znení účinnom od 1. marca 2021 najneskôr po skončení účinnosti tejto zmluvy.“. Doterajšie čl. VI a VII sa označujú ako čl. VII a VIII. Odôvodnenie k bodom 1 až 3 a 5: Z predkladacej správy k návrhu zákona vyplýva, tak ako to vyplýva z Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na roky 2020 až 2024, umožniť zamestnancom vybrať si medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v tejto súvislosti v súlade s uznesením vlády Slovenskej republiky č. 400 z 24. júna 2020 navrhuje novelizáciu Zákonníka práce. Keďže úprava súvisiaca s poskytnutím stravovania profesionálnym vojakom je upravená v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov osobitne, navrhuje sa obdobnú úpravu ako je navrhovaná v Zákonníku práce realizovať aj v § 120 zákona č. 281/2015 Z. z. Predmetnou úpravou sa právo výberu umožňuje len tým profesionálnym vojakom, ktorým veliteľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom (zmluvnom) stravovacom zariadení. Zároveň sa navrhuje ponechať výnimky z možnosti voľby tam, kde už teraz bol poskytovaný finančný príspevok a dopĺňajú sa dôvody nároku profesionálneho vojaka na finančný príspevok na stravovanie aj na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov. Profesionálnemu vojakovi tak na základe žiadosti a predloženia lekárskeho potvrdenia bude poskytovaný finančný príspevok na stravovanie. Táto forma stravovania bude obmedzená v čase plnenia úloh, keď nebude mať profesionálny vojak poskytované proviantné náležitosti za podmienok ustanovených v § 204 tak, aby nevznikli prekážky pri plnení úloh zo strany profesionálneho vojaka. Odôvodnenie k bodu 4: Pojem „zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa“ používa aj zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v modifikovanej podobe v § 116. V súčasnosti je v § 217 zákona č. 281/2015 Z. z. prebratý § 40 ods. 1, 2, 6 a 7 Zákonníka práce. Pre zabezpečenie jednotného výkladu ustanovení týkajúcich sa „zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa“ je potrebné toto ustanovenie Zákonníka práce prebrať aj do zákona č. 281/2015 Z. z. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany SR za zásadnú. | **Z** | **A** |  |
| **MOSR** | **predkladacej správe a dôvodovej správe** V predkladacej správe odporúčame v súlade s čl. 18 ods. 1 písm. d) Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky doplniť odôvodnenie dátumu účinnosti a dĺžky legisvakancie, ako aj odôvodnenie delenej účinnosti. Rovnako odôvodnenie účinnosti odporúčame doplniť aj do dôvodovej správy osobitnej časti k článku upravujúcom účinnosť. | **O** | **A** |  |
| **MPRVSR** | **čl VI bodu 2** V poznámke pod čiarou k odkazu 64 odporúčame na konci pripojiť slová "v znení neskorších predpisov". | **O** | **N** | V súlade s bodmi 48 a 49.2. Legislatívnych pravidiel vlády SR sa pri zákonoch, pre ktoré sa používa slovné označenie, pri citácii v poznámke pod čiarou sa nepripájajú slová „v znení neskorších predpisov“. |
| **MPRVSR** | **čl. I** V úvodnej vete bodu 10 odporúčame slovo "odsek" nahradiť slovom "odseky". V úvodnej vete bodu 18 odporúčame nahradiť slovo "250p" slovom "252p". Rovnakú úpravu odporúčame v označení navrhovaného prechodného ustanovenia nad nadpisom. | **O** | **A** |  |
| **MPRVSR** | **Čl. I bodu 3** V § 52 ods. 7 odporúčame vypustiť písmeno d). Odôvodnenie: Na základe skúseností z vykonávanej práce počas pandémie COVID-19 v marci a apríli 2020 považujeme prácu počas tzv. „home-officu“ za plnohodnotnú prácu k práci vykonávanej priamo na úrade (ak nie náročnejšiu) a v prípade, ak zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, aby počas tzv. „home-officu“ mal pracovať nadčas, počas sviatku, víkendu alebo v noci, tak by za to mal byť aj primerane odmenený. | **O** | **N** | Aplikácia výnimiek z platenia príplatkov sa vzťahuje len na prípady, keď si zamestnanec samorozvrhuje pracovný čas , t.j. nie zamestnávateľ ale zamestnanec sa rozhodne pracovať v nedeľu (aj v tomto prípade sa môžu dohodnúť na príplatku). V ostatných prípadoch mu mzdové zvýhodnenie za nedeľu patrí (v pripomienke popísanom prípade sa uvádza, že zamestnávateľ od zamestnanca požaduje prácu).  Tento princíp platí cca od roku 1966. Vyhlásené znenie § 267 ZP z roku 1965:  *(1) Pracovné pomery pracovníkov, ktorí podľa pracovnej zmluvy nepracujú na pracovisku organizácie, ale vykonávajú pre ňu dojednané práce doma (ďalej len „domácki pracovníci“), spravujú sa ustanoveniami Zákonníka práce s týmito odchýlkami:*  *a) na týchto pracovníkov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,*  *b) pri osobných prekážkach v práci im nepatrí od organizácie náhrada mzdy,*  *c) nepatrí im príplatok za prácu nadčas ani za prácu vo sviatok, v noci alebo v nedeľu.* |
| **MPRVSR** | **čl. V bodu 3** Odporúčame za slovom "vety" vypustiť slová "sa na konci" z dôvodu duplicity. Zároveň odporúčame vypustiť slovo "však" ako nadbytočné. | **O** | **ČA** | Slovo „však“ vyjadruje, že priznanie najmenej jedného člena každému sociálnemu partnerovi zastúpeného v Hospodárskej a sociálnej rade SR môže predstavovať určitú odchýlku od všeobecného pravidla podľa prvej časti príslušnej vety. |
| **MPRVSR** | **čl. VI bodu 1** Odporúčame nahradiť slová "4 až 8" slovami „1, 2, 4 až 8“ a slová "4 až 9" slovami „1, 2, 4 až 9“ , aby bolo jednoznačné, kde sa majú slová "1, 2" vložiť. Navrhovanú úpravu odporúčame z dôvodu presnosti novelizačného bodu, keďže na štátnozamestnanecké vzťahy sa podľa dopĺňaného § 171 primerane použijú aj ustanovenia § 229 ods. 4 až 8 Zákonníka práce. | **O** | **A** |  |
| **MPRVSR** | **čl. VI úvodnej vete** Odporúčame uviesť úplný názov novelizovaného právneho predpisu (za slovo "službe" vložiť slová "a o zmene a doplnení niektorých zákonov"). | **O** | **A** |  |
| **MSSR** | **K čl. VI** V úvodnej vete navrhujeme vložiť za slová „č. 134/2020 Z. z. sa“ slová „mení a“. V prvom novelizačnom bode v článku VI (§ 171) dochádza k zmene textu (nie k jeho doplneniu). | **O** | **A** |  |
| **MŠVVaŠSR** | **čl. VI bode 1** Odporúčame buď za označenie "§ 171" vložiť slová "celom texte" alebo spresniť, kde sa v § 171 menia slová "4 až 8" na slová "4 až 9" z dôvodu, že v uvedenom ustanovení sa to vyskytuje 2x. | **O** | **A** |  |
| **MŠVVaŠSR** | **všeobecne** Odporúčame návrh zákona upraviť legislatívno-technicky, napríklad - v čl. I bode 10 úvodnej vete slovo "odsek" nahradiť slovom "odseky", - v čl. V bode 3 za slovami "štvrtej vety" vypustiť slovo "sa" z dôvodu nadbytočnosti, - v čl. VI úvodnej vete za slovo "sa" vložiť slová "mení a" z dôvodu, že zákon sa v bode 1 mení, - v čl. VI bode 2 § 193de za slovo "postupovať" vložiť slovo "podľa". | **O** | **A** |  |
| **MVSR** | 1. V čl. I bode 10 v § 152 ods. 6 písm. c) navrhujeme bližšie špecifikovať špecializovaného lekára. | **O** | **N** | Predkladateľ nepovažuje navrhované doplnenie za nevyhnutné. |
| **MVSR** | 2. V čl. I bode 18 uvádzacej vete a v označení paragrafu v nadpise je potrebné slová „§ 250p“ nahradiť slovami „§ 252p“. | **O** | **A** |  |
| **MVSR** | 3. V čl. I, V a VI je potrebné prechodné ustanovenia dať do súladu s bodom 25.2. Legislatívno-technických pokynov LPV SR. | **O** | **N** | LPV SR upravujú iné situácie. |
| **MVSR** | 4. V čl. VI prechodnom ustanovení je potrebné za slovo „postupovať“ vložiť slovo „podľa“. | **O** | **A** |  |
| **MVSR** | 5. Žiadame doplniť Doložku vybraných vplyvov o kvantifikáciu dopadov na rozpočet verejnej správy, resp. na jednotlivé kapitoly. V prípade negatívneho dopadu žiadame navýšiť rozpočet kapitoly MV SR o kvantifikovanú finančnú čiastku. Odôvodnenie: Podľa doložky vybraných vplyvov nemá predložený návrh zákona vplyv na rozpočet verejnej správy. Zároveň však podľa doložky vybraných vplyvov predložený návrh zákona bude mať ako pozitívny, tak negatívny vplyv na podnikateľské prostredie, a to najmä z dôvodu uplatňovania § 52 Domácka práca a telepráca a § 152 Stravovanie zamestnancov podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Z hľadiska pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v kontexte na stanovisko Komisie pre posudzovanie vybraných vplyvov z PPK k vyššie uvedeným § (viď bod 13. Doložky vybraných vplyvov, k bodu 3.3.) uvádzame, že aplikácia týchto ustanovení bude mať dopad na rozpočet verejnej správy, a teda aj na rozpočet Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, a to z toho dôvodu, že aj subjekty verejnej správy pri aplikácii týchto ustanovení, obdobne ako subjekty podnikateľského prostredia, zaznamenajú navýšenie, resp. úsporu nákladov. Rozšírením o možnosť zabezpečenia stravovania formou finančného príspevku v zmysle uvedeného bodu dôjde k zvýšeniu administratívnej záťaže zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov. Súčasne sa zvýšia náklady na úpravu IS modul stravné lístky, prostredníctvom ktorého sa na mesačnej báze objednávajú stravné lístky pre zamestnancov. Tým, že si zamestnanec môže vybrať medzi gastrolístkom a finančným príspevkom, pri počte zamestnancov rezortu vnútra sa značne sťaží stanovenie predpokladanej hodnoty zákazky pri požiadavke na verejné obstarávanie na zabezpečenie stravovacích služieb. Z uvedeného dôvodu je nevyhnutné bližšie špecifikovať celkovú sumu nákladov vo forme úspory ( - ) alebo nárastu nákladov ( + ), a takto získať celkom finančnú kvantifikáciu dopadov na rozpočet verejnej správy a v prípade negatívneho dopadu uviesť zabezpečenie takéhoto dopadu. Túto pripomienku považujeme za zásadnú. | **Z** | **A** |  |
| **MZSR** | **1. K čl. I bodu 1** Znenie § 40 ods. 11 odporúčame terminologicky zosúladiť so znením § 40 ods. 5, to znamená odporúčame slová „dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu podľa osobitného predpisu“ nahradiť slovami „dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení“. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **MZSR** | **2. K čl. I bodu 3** Podľa § 52 ods. 8 písm. c) zamestnávateľ uhrádza náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Toto ustanovenie považujeme v podmienkach štátnej správy za nerealizovateľné. Okrem finančnej a technickej náročnosti tejto úpravy je nezanedbateľným faktom tiež skutočnosť, že inštitút „domáckej práce a telepráce“ v dohodnutom rozsahu sa realizuje väčšinou na základe žiadosti (podnetu) samotného zamestnanca a je teda v prvom rade jeho benefitom v záujme zachovania rovnováhy medzi jeho pracovným a súkromným životom a nie na základe príkazu zamestnávateľa, alebo v záujme zamestnávateľa. Na základe uvedeného navrhujeme v § 52 ods. 8 písm. c) slová „ak zamestnanec používa vlastné vybavenie“ nahradiť slovami „ak sa so zamestnancom nedohodne inak“. | **O** | **N** | Zákonník práce upravuje súkromnoprávne vzťahy. Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe odkazuje na Zákonník práce iba na základe princípu delegácie (t.j. vyberá si ustanovenie). Táto námietka sa teda týka gestora zákona o štátnej služby (ÚV SR).  Zároveň rozsah uhrádzaných nákladov vyplýva z § 145 ods. 2 ZP, t.j. rozsah použitia vlastných vecí je limitovaný dohodou so zamestnancom. |
| **MZSR** | **K čl. I k bodu 3** V § 52 ods. 8 písm. e) odporúčame slová „za účelom“ nahradiť slovami „s cieľom“ alebo odporúčame slová „ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami“ nahradiť slovami „na stretnutie sa s ostatnými zamestnancami“. Odôvodnenie: štylistická úprava. | **O** | **N** | Návrh zákona vychádza z platného znenia. |
| **MZSR** | **K čl. VI (novela zákona o štátnej službe)** Podľa § 171 zákona o štátnej službe sa na štátnozamestnanecké vzťahy primerane použijú ustanovenia § 52 Zákonníka práce. Vzhľadom nato, že § 51 ods. 2 zákona o štátnej službe obsahuje taxatívne vymedzenie náležitostí služobnej zmluvy s jedinou možnosťou v odseku 3 osobitne dohodnúť pravidelné miesto výkonu štátnej služby, je potrebné, aby bolo možné v služobnej zmluve upraviť aj možnosť dojednania podmienok domáckej práce a telepráce, rovnako ako to vyplýva z § 52 Zákonníka práce. Na základe uvedeného navrhujeme v čl. VI doplniť nový bod 1, ktorý znie: „1. V §51 sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie: „4. V služobnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem.“. Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 5.“. Táto pripomienka je zásadná. | **Z** | **N** | Úrad vlády SR ako gestor zákona č. 55/2017 Z. z. vyjadril s úpravou v pripomienke MZ SR nesúhlas.  Navrhované doplnenie § 51 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je nad rámec úpravy navrhovanej v čl. I a čl. VI návrhu zákona.  Navrhovaný legislatívny text nie je v súlade s odôvodnením pripomienky. Pripomienka smeruje k požiadavke ustanoviť výslovne možnosť dojednať podmienky domáckej práce a telepráce, znenie nového odseku 4 je formulované všeobecne ako možnosť dohodnúť akúkoľvek inú obsahovú náležitosť služobnej zmluvy.  Úprava domáckej práce a telepráce podľa § 52 Zákonníka práce je primerane použiteľná na štátnozamestnanecké vzťahy od roku 2009. Primerane použiteľná na štátnozamestnanecké vzťahy bude, v prípade jej schválenia, aj navrhovaná modifikovaná úprava domáckej práce a telepráce.  Podľa § 55 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe zmenou štátnozamestnaneckého pomeru je zmena pravidelného miesta výkonu štátnej služby. Podľa § 55 ods. 4 zákona o štátnej službe v znení zákona č. 470/2019 Z. z. možno zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 1 písm. g) realizovať (spolu s) preložením na iné štátnozamestnanecké miesto alebo bez preloženia. Podľa dôvodovej správy k § 55 ods. 4 k predmetnému návrhu zákona pod zmenou pravidelného miesta výkonu štátnej služby bez preloženia treba rozumieť dohodu služobného úradu a štátneho zamestnanca o domáckej práci, resp. telepráci.  Na základe uvedeného gestor právnej úpravy (Úrad vlády SR) nepovažuje navrhované doplnenie § 51 zákona o štátnej službe za nevyhnutné. |
| **MZSR** | **K čl. VI (novela zákona o štátnej službe) bode 1** V navrhovanom bode 1 odporúčame spresniť, v ktorých ustanoveniach sa slová „4 až 8“ nahrádzajú, keďže v § 171 je uvedený aj „§ 229 ods. 4 až 8“, ktorého sa predmetná úprava netýka. | **O** | **A** |  |
| **MZVEZ SR** | **K čl. I bodu 1** V § 40 ods. 11 odporúčame na konci druhej vety pripojiť tieto slová: „a predložil o tom doklad alebo rozhodnutie príslušného orgánu podľa osobitného predpisu“. Odôvodnenie: Ide o precizovanie textu, a to aj s prihliadnutím na potrebu aplikačnej praxe verifikovať uvedené oznámenie zamestnanca. | **O** | **N** | Nadbytočné. Zodpovednosť za preukázanie tejto skutočnosti má vždy zamestnanec, do zákona preto nie je potrebné uvádzať navrhované doplnenie. |
| **MZVEZ SR** | **K čl. I bodu 3** V § 52 odporúčame vypustiť odsek 5 z dôvodu jeho duplicity vo vzťahu k navrhovanému odseku 3. Odôvodnenie: Máme za to, že právna úprava navrhnutá v odseku 3 je totožná s právnou úpravou obsiahnutou v odseku 5. | **O** | **N** | Predkladateľ nepovažuje odseky 3 a 5 za duplicitné. |
| **MZVEZ SR** | **K čl. I bodu 9** Za slovo „ktorému“ odporúčame vložiť slovo „zamestnávateľ“. Odôvodnenie: Formulačná precizácia. | **O** | **N** | Nadbytočné. |
| **MZVEZ SR** | **K čl. VI bodu 2** V § 193de odporúčame za slovo „postupovať“ vložiť slovo „podľa“. Odôvodnenie: Formulačná precizácia. | **O** | **A** |  |
| **MZVEZ SR** | **K doložke zlučiteľnosti** V bode 3 písm. a) odporúčame v zmysle Prílohy č. 2 Legislatívnych pravidiel vlády SR v aktuálnom znení doplniť k uvedeným sekundárnym právnym aktom EÚ ich príslušných gestorov. V bode 3 písm. b) odporúčame doplniť chýbajúce vyjadrenia a to aj napriek tomu, že by bola uvedená časť vo vzťahu k predkladanému materiálu irelevantná. Uvedené primerane platí aj pre bod 4 písm. a) až c). | **O** | **A** |  |
| **NAFTA**  **(Nafta a. s.)** | **Čl. I bod 10 a 11, § 152** Znenie §152 ods. 7 súčasného návrhu novely Zákonníka práce navrhujeme upraviť nasledovne: „(7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6: a) umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, alebo b) uskutoční výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, na základe dohody v kolektívnej zmluve.“ Zároveň navrhujeme do ustanovenia § 152 súčasného návrhu novely Zákonníka práce doplniť nový odsek 8 a odsek 9: „(8) Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca podľa odseku 7 písm. a) alebo v zmysle kolektívnej zmluvy podľa odseku 7 písm. b), zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 10. (9) Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, určí zamestnancovi primeranú lehotu na takýto výber, minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, a postup v prípade, že zamestnanec v určenej lehote neuskutoční výber. Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise.“ Súčasne navrhovaný odsek 8 ustanovenia § 152 navrhujeme prečíslovať a označiť ako odsek 10. Odôvodnenie: Súhlasíme s ponechaním navrhovanej možnosti výberu zamestnanca medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie, no tam, kde by to bolo administratívne náročné, keďže v zmysle súčasného návrhu by musel zamestnávateľ zistiť preferenciu u zamestnancov a následne sledovať a aktualizovať rozhodnutia jednotlivých zamestnancov v priebehu roka, navrhujeme pripustiť možnosť dohody o jednotnom výbere pre všetkých zamestnancov (stravovacie poukážky alebo finančný príspevok), ak je to možné, v kolektívnej zmluve. Odstránila by sa tak byrokratická záťaž pre zamestnávateľov, korí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa a zároveň zamestnávajú niekoľko sto, prípadne tisíc zamestnancov. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **NBS** | **čl. I** K čl. I (návrh novely zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov) 1. V čl. I bode 1 (§ 40 ods. 11 posledná veta) odporúčame slová „zamestnávateľovi písomne oznámil trvalú starostlivosť“ nahradiť napríklad slovami „zamestnávateľa písomne informoval o tom, že sa trvalo stará“. Odôvodnenie: Ide formulačné spresnenie navrhovanej právnej úpravy. Zamestnanec neoznamuje zamestnávateľovi „trvalú starostlivosť“ o dieťa, ale poskytuje mu „informáciu o skutočnosti, že sa trvalo stará o dieťa“. Z dôvodu zjednotenia používania pojmov odporúčame tiež slovo „oznamuje“ nahradiť slovom „informuje“, podobne ako je to upravené v § 40 ods. 6 a 7 Zákonník práce. 2. V čl. I bode 5 (§ 89 ods. 1) odporúčame slová „v dňoch, počas ktorých“ nahradiť slovami „v deň, počas ktorého“. Odôvodnenie: Navrhovanú právnu úpravu odporúčame zosúladiť s bodom 3 prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky. Podľa tohto ustanovenia sa pri tvorbe návrhu právneho predpisu používa oznamovací spôsob, prítomný čas a jednotné číslo, ak z kontextu návrhu právneho predpisu nevyplýva inak. 3. V čl. I bode 10 (§ 152 ods. 6 a 7) v úvodnej vete odporúčame slovo „odsek“ nahradiť slovom „odseky“, keďže ide o dva odseky. | **O** | **A** |  |
| **NBS** | **čl. VI** K čl. VI (návrh novely zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) 1. V čl. VI v názve novelizovaného právneho predpisu odporúčame za slovo „službe“ vložiť slová „a o zmene a doplnení niektorých zákonov“, teda uviesť úplný názov novelizovaného právneho predpisu. 2. V čl. VI odporúčame v úvodnej vete za slovo „sa“ vložiť slová „mení a“, keďže sa zákon novelou nielen dopĺňa, ale aj mení. | **O** | **A** |  |
| **NBÚ** | **k čl. I novelizačnému bodu 16** Navrhujem za slová "o ukončení štúdia" vložiť slová podľa osobitného predpisu", spolu s príslušným odkazom pod čiarou. Odôvodnenie: Ide o upresnenie, aký doklad o ukončení štúdia sa bude akceptovať (napr. zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov). | **O** | **N** | Zákonník práce neobsahuje poznámky pod čiarou. |
| **NBÚ** | **k čl. I novelizačnému bodu 3** V § 52 ods. 3 druhej vete navrhujeme za slová "ktoré si zamestnanec" vložiť slovo "písomne". Odôvodnenie: Keďže sa navrhuje, aby si zamestnanec v prípade domácej práce a telepráce mohol sám určiť miesto výkonu práce, navrhujeme, aby si ho mal povinnosť určiť písomne ako podklad pre dohodu v pracovnej zmluve. V prípade pochybností bude mať zamestnávateľ k dispozícii dôkaz. | **O** | **N** | Predkladateľ sa domnieva, že by to sa mohlo riešiť aj modernými spôsobmi oznamovania (napr. SMS, email), resp. že to môže byť nastavené aj tak, že zamestnanec vôbec nemusí oznamovať, kde sa nachádza, ale dôležité je, že pracuje. |
| **NROZP v SR** | **250b** V § 250b žiadame za ods. 2 vložiť nový ods. 3 s nasledujúcim textom: „(3) Výkon práce z domácnosti občanom so zdravotným postihnutím podľa ods. 2, ktorého právnická osoba alebo fyzická osoba zamestnáva v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, nie je porušením zmluvy o zriadení chránenej dielne alebo zmluvy o zriadení chráneného pracoviska a nie je porušením zmluvy o poskytovaní Príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska uzatvorených medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a právnickou osobou alebo fyzickou osobou podľa osobitného predpisu.“ Odôvodnenie: Domnievame sa, že v čase šírenia prenosných ochorení a ohrozenia zdravia by malo preventívne opatrenie, za ktoré sa považuje i vykonávanie práce z domácnosti (obmedzenie presunu ľudí v hromadných dopravných prostriedkoch, obmedzenie výskytu v pracovnom kolektíve na pracovisku, ...), dostať prednosť i v prípade zamestnancov so zdravotným postihnutím pracujúcim za normálnych podmienok v zriadených chránených dielňach a na chránených pracoviskách a nepovažovať prechodný výkon práce z domácnosti podľa § 250b ods. 2 za porušenie uzatvorených zmlúv medzi úradmi práce, soc. Vecí a rodiny a zamestnávateľmi občanov so zdravotným postihnutím. Uplatniť ustanovenia § 250b ods. 2 je možné len v prípade, ak to druh práce umožňuje a nakoľko zamestnanec so zdravotným postihnutím bude naďalej vykonávať prácu podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy, nevidíme dôvod, aby úrady práce, soc. Vecí a rodiny pozastavili ich zamestnávateľom príspevky na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Nejde o úpravu, ktorá je v pôsobnosti Zákonníka práce. |
| **NROZP v SR** | **Nový čl. IV o zmene zákona 5.2004** Za čl. III žiadame vložiť nový čl. IV, ktorým žiadame zmeniť a doplniť zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov nasledovne: V § 55 ods. 2 žiadame druhú vetu „Podmienkou na priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska je vlastníctvo priestorov alebo nájom priestorov, v ktorých bude zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, právnickou osobou alebo fyzickou osobou; splnenie podmienky vlastníctva priestorov zisťuje úrad.“ Zmeniť nasledovne: „Podmienkou na priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska je vlastníctvo priestorov alebo nájom priestorov, v ktorých bude zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, právnickou osobou alebo fyzickou osobou; to neplatí, ak sa chránené pracovisko zriaďuje v domácnosti občana so zdravotným postihnutím, ktorý vykonáva prácu podľa osobitného predpisu.x) Splnenie podmienky vlastníctva priestorov zisťuje úrad.“ Poznámku pod čiarou „x“ navrhujeme v znení: „x) § 52 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce“. Odôvodnenie: Podľa § 55 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti je možné zriadiť chránené pracovisko i v domácnosti občana so zdravotným postihnutím. Podmienka preukazovania vlastníctva alebo prenájmu priestorov zamestnávateľom, ktoré občan so zdravotným postihnutím užíva na vlastné bývanie, je v prípade zamestnanca so zdravotným postihnutím často prakticky nesplniteľná, pretože najmä nájomca nemôže byť súčasne prenajímateľom nehnuteľnosti, ktorú má prenajatú na bývanie. Podmienka vlastníctva alebo prenájom priestorov zamestnávateľom, v ktorých bude chránené pracovisko pre zamestnanca so zdravotným postihnutím zriadené, tak účinne bráni tomu, aby bolo možné zamestnancovi so zdravotným postihnutím umožniť vykonávanie domáckej práce alebo telepráce. Preto je potrebné do § 55 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti vložiť výnimku, ako je vyššie navrhnutá. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu.  Podľa § 55 ods. 1 zákona o službách štvrtej a piatej vety sa „za chránené pracovisko považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím“. Touto úpravou sa podľa zákona o službách zamestnanosti v rámci definície chránenej dielne a chráneného pracoviska rieši aj pracovisko, ktoré si zriadi fyzická osoba - občan so zdravotným postihnutím, na ktorom bude vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a vo vzťahu k miestu výkonu tejto činnosti sa následne spresňuje, že takého pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím. Definíciu chránenej dielne a chráneného pracovisko vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím, ktorí sú zamestnaní na pracoviskách zriadených právnickou osobou alebo fyzickou osobou v pracovnom pomere riešia úvodné vety § 55 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti (prvá až tretia veta).  Text poslednej (piatej) vety v § 55 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti sa vzťahuje iba na text predchádzajúcej (štvrtej) vety a iba vo vzťahu k chránenému pracovisku, na ktorom občan so zdravotným postihnutím vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť a nevzťahuje sa na zriadenie pracoviska pre zamestnanca právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá pre zamestnávateľa vykonáva prácu v pracovnom pomere. O tom svedčí aj skutočnosť, že podmienkou na priznanie postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska je vlastníctvo priestorov alebo nájom priestorov, v ktorých bude zriadená chránená dielňa alebo chráneného pracovisko právnickou osobou alebo fyzickou osobou v zmysle § 55 ods. 2 druhej vety.  Nakoľko chránené pracovisko môže byť zriadené iba v domácnosti občana so zdravotným postihnutím, ktorý vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť (nie zamestnanca so zdravotným postihnutím), nie je problém s naplnením podmienky preukazovania vlastníctva alebo prenájmu priestorov, a nie je potrebné do ustanovenia § 55 ods. 2 zaviesť výnimku.  Návrh na udelenie výnimky je preto v rozpore s definíciou chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. |
| **OAPSVLÚVSR** | **K čl. I bod 10** V úvodnej vete k bodu 10 odporúčame slovo „odsek“ nahradiť slovom „odseky“. | **O** | **A** |  |
| **OAPSVLÚVSR** | **K čl. I bod 18** V úvodnej vete predmetného bodu, ako aj v celom ďalšom texte daného ustanovenia odporúčame zmeniť slová „§ 250p“ na slová „§ 252p“. | **O** | **A** |  |
| **OAPSVLÚVSR** | **K čl. I bod 3 v § 52 ods. 11** V ustanovení § 52 ods. 11 odporúčame vypustiť nadbytočné úvodzovky, ktoré sa nachádzajú na konci vety. | **O** | **N** | Úvodzovky nie sú nadbytočné, ukončujú znenie § 52. |
| **OAPSVLÚVSR** | **K čl. V bod 3** Odporúčame za slovami „V § 5 sa na konci tretej vety a štvrtej vety...“ odstrániť slová „sa na konci“, z dôvodu duplicity tohto slovného spojenia v danom bode. | **O** | **A** |  |
| **OAPSVLÚVSR** | **K čl. VI. Bod 2** V úvodnej vete predmetného bodu, ako aj v celom ďalšom texte daného ustanovenia odporúčame zmeniť slová „§ 193de“ na slová „§ 193dd“. | **O** | **A** |  |
| **OAPSVLÚVSR** | **K poznámke pod čiarou 64** V poznámke pod čiarou k odkazu 64 odporúčame za slovami „Zákonník práce“ pripojiť slová "v platnom znení". | **O** | **N** | Pripomienka nekorešponduje s LPV SR. |
| **PCH**  **(Pracujúca chudoba)** | Účel, pre ktorý sa toto ustanovenie tvorilo, je potrebné dosiahnuť iným spôsobom, nakoľko navrhovaná formulácia poškodí základné organizácie etablovaných a profesionálnych odborových zväzov. Navrhujeme dve možné alternatívy, ako toto ustanovenie upraviť: ALTERNATÍVA A: Povinnosť člena byť zamestnancom by mala výnimku v majetkovo prepojenom podnikovom holdingu. V takom prípade by stačilo, aby členovia výboru boli zamestnancami hociktorej firmy z podnikového holdingu. ALTERNATÍVA B: Povinnosť člena odborového výboru byť zamestnancom zamestnávateľa by sa vzťahovala na maximálne 1 člena výboru. Odôvodnenie: Toto ustanovenie navrhujeme doplniť o výnimku, ktorá pokryje prípady, keď ide o členov odborového orgánu, ktorý pôsobí vo viacerých firmách v rámci jedného podnikového holdingu. Výnimka musí umožniť, aby takáto odborová organizácia mohla vo firmách združených v podnikovom holdingu pôsobiť, aj keď členovia výboru budú zamestnancami čo i len jednej z nich. V opačnom prípade by toto ustanovenie malo za následok likvidáciu niektorých základných odborových organizácií z etablovaných odborových zväzov. Ako ilustračný príklad uvádzame bežné prípady, keď výbor pôsobí vo všetkých firmách v rámci majetkovo prepojeného holdingu, no nie každá z firiem holdingu má v odborovom výbore svojho zamestnanca, pričom výbor je zložený zo zamestnancov podmnožiny firiem z daného holdingu. Navrhujeme preto upraviť/doplniť ustanovenie tak, aby podmienka pôsobenia organizácie bola splnená aj v prípade, že členovia odborového výboru sú zamestnancami inej firmy, ak je táto firma súčasťou podnikového holdingu, ktorý je vzájomne majetkovo prepojený. Priklad: Ak podnikový holding A je majetkovo prepojený s firmou B, C, D, E, bude stačiť, aby členovia výboru boli zamestnancami ktorejkoľvek z uvedených firiem, aj len jednej z nich, aby odborová organizácia mohla pôsobiť vo všetkých týchto firmách. Ustanovenie doplnené o túto výnimku splní zamýšľaný účel ustanovenia a nepoškodí profesionálne a etablované odborové organizácie. Nepoškodí ich však len do istej miery. Existujú totiž aj základné organizácie etablovaných a profesionalizovaných odborových zväzov, ktoré pôsobia vo viacerých firmách majetkovo neprepojených. Ide napríklad o firmy nachádzajúce sa v jednom hospodárskom areáli, priemyselnom parku, v jednom meste - inými slovami na lokálnom princípe. Ak nechceme poškodiť žiadnu z etablovaných odborových organizácií, ako najvhodnejšia sa javí Alternatíva B, alebo alternatíva, ktorá nezohľadňuje len majetkovú prepojenosť ale napríklad aj regionálny princíp. Túto pripomienku považujeme za zásadnú. | **Z** | **N** | Nie je zrozumiteľné, ku ktorému ustanoveniu pripomienka smeruje. |
| **PCH** | **Čl. I - nový bod 19** Navrhujeme doplniť do § 240 Zákonníka práce také ustanovenia, ktoré by precizovali a explicitnejšie definovali minimálne práva a nároky odborovej organizácie na pôsobenie na pracovisku. Súčasná úprava a prax bežne znemožňuje odborovej organizácii riadne na pracovisku pôsobiť, čo je úplne v rozpore s podstatou odborovej organizácie, ktorá má byť rovnocenným sociálnym partnerom zamestnávateľa a má zastupovať záujmy zamestnancov. Preto je potrebné umožniť marketingové pôsobenie odborov na pracovisku. Odborárom sa častokrát zakazuje "otravovať" a "komunikovať" so zamestnancami počas pracovného času. Zakazuje sa im používať pracovné mailové adresy zamestnancov. Zakazuje sa im informačná tabuľa, marketingová činnosť alebo nosenie vlastného loga na tričkách pod zámienkou, že zamestnávateľ si neželá na pracovisku propagovanie iných organizácií. Zakazuje sa zamestnancom nosiť odznaky odborovej organizácie, rozdávať letáky, komunikovať so zamestnancami a podobne. Odborári tak majú často problém vôbec nových členov získavať. Preto by v ZP mala byť daná povinnosť zamestnávateľovi umožniť odborárom marketingovo pôsobiť: 1. MAILOVÉ ADRESY, INTRANET, INÉ VNÚTORNÉ INFORMAČNÉ KANÁLY - Odborová organizácia by mala mať prístup a možnosť používať pracovné emailové adresy zamestnancov (ďalšie vnútorné – väčšinou elektronické - informačné kanály zamestnávateľa) na svoju činnosť (informovanie zamestnancov, komunikácia s nimi). Sú predsa ich zástupcami a rovnocenným sociálnym partnerom zamestnávateľa, preto by mali mať možnosť s nimi plnohodnotne komunikovať. 2. KOMUNIKÁCIA POČAS PRACOVNÉHO ČASU - je nesporné, že počas pracovného času, má zamestnanec vykonávať svoju prácu. Je ale zase opačný extrém, keď zamestnávateľ nedovoľuje odborárom komunikovať so zamestnancami vôbec, aj keď to reálne nenarúša pracovný proces (napríklad je práve práce menej, alebo ide o kancelársku prácu, alebo to povaha práce jednoducho dovoľuje). ZP by mal ustanoviť, že takéto právo odborár má, ak týmto nie je vážne ohrozená prevádzka zamestnávateľa a takisto dať odborárovi väčšiu slobodu pohybovať sa po pracovisku a zbierať podnety od zamestnancov, resp. komunikovať s nimi. 3. MARKETINGOVÁ ČINNOSŤ: Odborári po svojom vzniku majú často problém vôbec informovať zamestnancov o svojej existencii. Zamestnávateľ im nechce umožniť mať informačnú tabuľu, publikovať o sebe informácie na intranete alebo na LCD obrazovkách u zamestnávateľa. Nedovoľuje im rozdávať letáky zamestnancom v priestoroch zamestnávateľa, nedovoľuje im nosiť tričká s vlastným logom. Ako má teda odborová organizácia dať o sebe vedieť, združovať a reprezentovať ľudí, keď jej toto zamestnávateľ zakazuje? Zákonník práce by mal explicitne stanoviť povinnosť zamestnávateľovi toto odborovej organizácii umožniť a zároveň povinnosť oznamovať zamestnancom, že na pracovisku existuje odborová organizácia s príslušnými kontaktnými údajmi na ňu. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **PCH** | **Čl. VI - nový bod** Do zákona o štátnej službe je potrebné analogicky preniesť ustanovenie Zákonníka práce § 250b ods. 2 o práve na prácu z domácnosti, tzv. homeoffice. Odôvodnenie: V čase koronakrízy je postavenie štátnych zamestnancov voči zamestnávateľovi v práve na homeoffice nerovnaké oproti zamestnancom, ktorých právny stav sa riadi Zákonníkom práce. Už teraz na mnohých ministerstvách vedúci pracovníci svojvoľne nechcú povoliť svojim zamestnancom homeoffice, aj keď to povaha práce umožňuje a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody. Prosíme o zosúladenie tohto stavu so zamestnancami v súkromnom sektore a vo verejnej správe. Túto pripomienku považujeme za zásadnú. | **Z** | **A** | V § 171 zákona č. 55/2017 Z. z. bol doplnený odkaz na § 250b Zákonníka práce. |
| **PCH** | **Čl. I - bod 10, § 152 ods. 7** Zákonodarca vo svojom návrhu dáva zamestnancovi možnosť vybrať si medzi gastrolístkami/gastrokartami a hotovosťou. Navrhujeme toto ustanovenie zmeniť a upraviť tak, aby sa nevytvárala možnosť vybrať si medzi hotovosťou a gastrolístkami/gastrokartami, ale aby sa v prípade poskytovania stravovania cez gastropoukážky stanovila povinnosť používať výlučne elektronické gastrokarty. Inými slovami - navrhujeme povinnú elektronizáciu tejto služby. A zároveň navrhujeme reguláciu poplatkov pri spätnom výkupe (výmene opäť za peniaze) vo výške maximálne 1 % a pri poskytovaní služby tiež maximálne 1 %. Odôvodnenie: 1. Ak sa zavedie hotovosť, táto suma postupne splynie so mzdou a bude brániť rastu miezd s odôvodnením od zamestnávateľov, že zamestnanec má už čistú mzdu navýšenú o stravné. Toto nie je hypotetický predpoklad. Toto sa už reálne deje v prípade vodičov kamiónovej dopravy, kedy zamestnávatelia priznávajú týmto zamestnancom mzdu vo výške minimálnej mzdy a zvyšok im doplácajú cez cestovné náhrady a tzv. diéty. 2. Zverejnené prieskumy dokazujú, že polovica poberateľov gastrolístkov/gastrokariet v prípade výmeny za hotovosť, minie tieto peniaze na iné účely než na potraviny. Stráca sa tým účel tohto paragrafu, ktorý má zabezpečovať stravovanie. 3. Štát by sa mal zaujímať aj o makroekonomický dopad. V pohraničných oblastiach nebude možné v prípade výmeny za hotovosť udržať tieto peniaze vo vnútrozemí. Tieto peniaze sa budú môcť míňať v zahraničí, čo bude mať čiastočný dopad na vnútornú spotrebu a vnútorný kúpyschopný dopyt. 4. Gastroprevádzky počas súčasnej koronakrízy utrpeli nemalé straty. Riziko spojené s výmenou za hotovosť, že tieto peniaze budú minuté mimo gastrobiznisu ešte viac zvyšuje možnosť, že ďalšie gastroprevádzky neprežijú. 5. Povinná elektronizácia by prispela k znižovaniu daňových únikov v gastrosektore. 6. Povinná elektronizácia spojená s tvrdou reguláciou poplatkov umožní zachovanie tohto sociálneho nástroja a nastaví profitovanie na tejto zákonnej povinnosti súkromnými spoločnosťami sprostredkujúcimi gastrokarty na akceptovateľnú úroveň. Pripomienku považujeme za zásadnú. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **PCH** | **Čl. I - bod 3, § 52 ods. 7 písm. d), ods. 10, ods. 11** V navrhovanom § 52 ods. 7 písm. d) navrhujeme odstrániť slová "mzda za prácu nadčas" Odôvodnenie: Navrhovaný § 52 ods. 7 písm. d), je voči ods. 10 a ods. 11 vo vzájomnom konflikte. V § 52 ods. 7 písm. d) sa navrhuje, že zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, avšak ods. 10 pripúšťa možnosť prácu nadčas nariadiť, citujem z ods. 10: "...ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, ..." a zároveň sa v ods. 11 píše, že zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu nemožno zvýhodniť alebo znevýhodniť oproti porovnateľnému zamestnancovi pracujúcemu na pracovisku zamestnávateľa. Na jednej strane teda zákonodarca tvrdí, že so zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu/teleprácu nemožno nerovnako zaobchádzať a takisto tvrdí, že je možné mu nariadiť prácu nadčas a na druhej strane tvrdí, že mu za túto prácu nadčas mzda nepatrí (zdôrazdňujeme: nepatrí mu mzda, nie mzdové zvýhodnenie). | **O** | **N** | Ustanovenie § 52 ods. 7 sa vzťahuje iba na prípad, keď si zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu rozvrhuje sám pracovný čas. Odseky 10 a 11 sa vzťahujú aj na prípady, keď si zamestnanec pracovný čas sám nerozvrhuje.  Zákaz zvýhodnenia alebo obmedzenia zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu sa netýka situácií, ktoré upravuje priamo zákon. |
| **PCH** | **Doplniť nový Čl. VIII** Vo vlastnom materiáli navrhujeme doplniť nový Čl. VIII s nasledovným znením: Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z., zákona č. 312/2005 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 475/2008 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 548/2010 Z. z., zákona č. 503/2011 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 318/2018 Z. z., zákona č. 307/2019 Z. z., zákona č. 477/2019 Z. z., zákona č. 127/2020 Z. z., sa mení takto: Bez náhrady sa ruší § 38g Odôvodnenie: Zrušením uvedeného paragrafu dôjde znovu k odmrazeniu rastu stravného, čím sa odstráni stav z mája 2020, kedy Ministerstvo práce zastavilo zákonné zvyšovanie stravného pre zamestnancov až do 31.12.2021. Platí, že ak ceny jedál a nápojov v reštauračnom stravovaní v danom roku stúpnu o viac ako 5 %, automaticky o túto sumu rastie aj stravná jednotka. Stravná jednotka je teraz 5,10 eur. Ak by ministerstvo stravné nezmrazilo, stravná jednotka by stúpla cca na 5,40 eur. Zmrazenie stravného sa nikdy v minulosti neudialo, ide o bezprecedentný krok ministerstva. Firme so 100 zamestnancami vláda týmto mesačne ušetrila 362 eur, čo je zanedbateľná suma pre zamestnávateľov. Zamestnancov toto opatrenie naopak poškodilo, pretože keď rastú náklady na stravovanie, má rásť aj stravné, aby si zamestnanci mali z čoho stravu zabezpečovať. Firmám toto opatrenie však nijak zásadne nepomohlo a nesplnilo svoj účel (pomoc zamestnávateľom), nakoľko 362 eur vo firme so 100 zamestnancami nie je pre zamestnávateľa žiadna pomoc. Pritom práve pomoc zamestnávateľom kvôli začínajúcej koronakríze bola dôvodom na zmrazenie rastu stravného. Navrhujeme, aby stravné bolo znova odmrazené, čím sa zamestnanci dočkajú spravodlivého rastu stravnej jednotky a zároveň tým vláda pomôže zvýšiť kúpyschopný dopyt pre gastrobiznis. Pomoc zamestnávateľom je momentálne uskutočňovaná cez viaceré dotačné schémy pomoci MPSVaR, a preto neexistuje relevantný dôvod uskutočňovať pomoc zamestnávateľom cez zmrazovanie stravnej jednotky. Túto pripomienku považujeme za zásadnú | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **PPG**  **(Pomoc pre gastro)** | **K čl. I bodom 9, 10 a 11 návrhu zákona**  S navrhovanými zmenami Zákonníka práce v časti § 152 nesúhlasíme a žiadame ich zo znenia novely vypustiť. Považujeme ich za experiment, ktorý môže mať významné vplyvy na zamestnanosť v gastro sektore a jeho príjmy. Dôvodová správa o dopadoch zmien v Zákonníku práce gastro sektor vôbec nerieši s odkazom, že ide o kompetenciu Ministerstva hospodárstva. Napriek uvedenému, gastro sektor zamestnáva desaťtisíce ľudí a pokles príjmov bude mať vplyv aj na ich zamestnanosť, ide totiž o zamestnania s vysokou fluktuáciou a nízkym príjmom. Chceme tiež poukázať na zásadné výhody plnej elektronizácie systému zabezpečenia stravovania vo forme príspevku, ktorá by mala byť inkorporovaná v navrhovanom znení a ktorá so sebou nesie nasledovné výhody: (i) dramatické zníženie administratívy vďaka použitiu elektronických kariet (nie je potrebné manipulovať s rôznymi papierikmi), (ii) elektronický stravovací príspevok umožňuje kontrolu účelu použitia, (iii) podpora zamestnanosti celého sektoru stravovacích a reštauračných služieb (garantované výnosy pre zariadenia z titulu účelového viazania), (iv) cenovo výhodnejšie podmienky pre spracovanie (nižšie náklady na provízie a manažment), (v) výrazne jednoduchšie a bezpečnejšie použitie elektronických prostriedkov ako pri papierových stravenkách, (vi) rýchlejšia obsluha, (vii) systém elektronických straveniek núti k evidencii tržieb, čo efektívne bráni daňovým únikom a nesie so sebou nezanedbateľné daňové výhody, (viii) bežný štandard použitia, na ktorý je stravovacie zariadenie zvyknuté s bezhotovostných platieb – väčšina reštaurácií/prevádzok je už v súčasnej dobe pripravená na bezhotovostnú formu stravovacích poukážok, (ix) dôjde k odstráneniu rozdielneho zaobchádzania medzi zamestnancami, ktorí sa musia stravovať v závodných kantínach a ostatnými zamestnancami, (x) zamestnancovi bude zabezpečená možnosť voľby stravovacieho zariadenia – súčasný stav nedôvodne núti väčšinu zamestnancov stravovať sa v závodných kantínach bez toho, aby mali inú možnosť, pričom gastro prevádzky v minulosti opakovane prejavili záujem vykonávať rozvoz jedál aj na vzdialenejšie miesta výkonu práce zamestnancov. Zdôrazňujeme, že podstatou elektronizácie nie je len využívanie elektronických stravných poukážok, ale skutočnosť, aby konkrétny spôsob zabezpečenia stravovania bol účelovo viazaný a bolo ho možné skontrolovať/preukázať. Pri poskytovaní len finančného príspevku sa účel stráca, zamestnanec ho môže použiť na čokoľvek iné, dôjde k výpadku príjmov v prospech maloobchodných prevádzok a pravdepodobne aj k zvýšeniu spotreby v iných oblastiach ako v gastre. Zároveň navrhujeme, aby sa stravovacie poukážky mohli využívať výlučne len v reštauráciách/prevádzkach, ktoré sú schopné poskytnúť zamestnancovi teplé jedlo, teda umožniť stravovanie, čo je primárny a základný účel § 152 Zákonníka práce. Tento účel je problematické dosiahnuť v prípade poskytnutia finančného príspevku zamestnancovi, keby ho ten využil v bežných potravinách (kde skoro všade absentuje možnosť ponuky plnohodnotného teplého jedla). Osobitne zdôrazňujeme významné negatíva nielen pre gastrosektor súvisiace s právnou úpravou, podľa ktorej by zamestnanec mal na výber medzi účelovo viazaným príspevkom a príspevkom vo forme hotovosti: (i) pokles príjmov do štátneho rozpočtu, (ii) zvýšenie nezamestnanosti v gastrosektore a maloobchode v prihraničných oblastiach, (iii) zvýšenie daňovej medzery v gastrosektore: naliatie stoviek miliónov eur v hotovosti do gastrosektora spôsobí nárast šedej ekonomiky v tomto sektore, zavedením plnej elektronizácie stravného by naopak štát, bez akejkoľvek svojej investície do zlepšenia daňovej kontroly a evidencie, získal prehľad o viac ako 800 mil. eur, ktoré idú ako do gastrosektora, tak aj retailu, (iv) zvýšenie regionálnych rozdielov: napriek tomu, že reštauračné prevádzky vo väčších mestách tvrdia, že nepotrebujú stravovacie poukážky, v ostatných regiónoch je situácia opačná, väčšina stravovacích zariadení je závislá na týchto príspevkoch na stravu, (v) využitie príspevku v hotovosti na iné účely ako stravovanie a popretie účelu §152 Zákonníka práce: zavedenie stravného v hotovosti by viedlo k popretiu účelu §152 Zákonníka práce, viac ako polovica (51%) dnešných používateľov gastrolístkov či stravných elektronických kariet by totiž príspevok použila na iné účely ako stravovanie, napríklad na šetrenie, treba tiež zdôrazniť, že zamestnávateľ nemá efektívnu možnosť využitie príspevku skontrolovať, (vi) zníženie tržieb na Slovensku z dôvodu cezhraničných nákupov: v pohraničných oblastiach žije viac ako 1,5 milióna Slovákov, ktorí chodia pravidelne nakupovať potraviny bežnej spotreby do Maďarska, Česka alebo Poľska (najmä z dôvodu nižšej DPH na potraviny v týchto krajinách) avšak kým stravné lístky, aj elektronické možno použiť iba u nás, hotovosť či bankovú kartu aj za hranicami. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **PPG** | **K čl. I bodom 9, 10 a 11 návrhu zákona**  S navrhovanými zmenami Zákonníka práce v časti § 152 nesúhlasíme a žiadame ich zo znenia novely vypustiť. Považujeme ich za experiment, ktorý môže mať významné vplyvy na zamestnanosť v gastro sektore a jeho príjmy. Dôvodová správa o dopadoch zmien v Zákonníku práce gastro sektor vôbec nerieši s odkazom, že ide o kompetenciu Ministerstva hospodárstva. Napriek uvedenému, gastro sektor zamestnáva desaťtisíce ľudí a pokles príjmov bude mať vplyv aj na ich zamestnanosť, ide totiž o zamestnania s vysokou fluktuáciou a nízkym príjmom. Chceme tiež poukázať na zásadné výhody plnej elektronizácie systému zabezpečenia stravovania vo forme príspevku, ktorá by mala byť inkorporovaná v navrhovanom znení a ktorá so sebou nesie nasledovné výhody: (i) dramatické zníženie administratívy vďaka použitiu elektronických kariet (nie je potrebné manipulovať s rôznymi papierikmi), (ii) elektronický stravovací príspevok umožňuje kontrolu účelu použitia, (iii) podpora zamestnanosti celého sektoru stravovacích a reštauračných služieb (garantované výnosy pre zariadenia z titulu účelového viazania), (iv) cenovo výhodnejšie podmienky pre spracovanie (nižšie náklady na provízie a manažment), (v) výrazne jednoduchšie a bezpečnejšie použitie elektronických prostriedkov ako pri papierových stravenkách, (vi) rýchlejšia obsluha, (vii) systém elektronických straveniek núti k evidencii tržieb, čo efektívne bráni daňovým únikom a nesie so sebou nezanedbateľné daňové výhody, (viii) bežný štandard použitia, na ktorý je stravovacie zariadenie zvyknuté s bezhotovostných platieb – väčšina reštaurácií/prevádzok je už v súčasnej dobe pripravená na bezhotovostnú formu stravovacích poukážok, (ix) dôjde k odstráneniu rozdielneho zaobchádzania medzi zamestnancami, ktorí sa musia stravovať v závodných kantínach a ostatnými zamestnancami, (x) zamestnancovi bude zabezpečená možnosť voľby stravovacieho zariadenia – súčasný stav nedôvodne núti väčšinu zamestnancov stravovať sa v závodných kantínach bez toho, aby mali inú možnosť, pričom gastro prevádzky v minulosti opakovane prejavili záujem vykonávať rozvoz jedál aj na vzdialenejšie miesta výkonu práce zamestnancov. Zdôrazňujeme, že podstatou elektronizácie nie je len využívanie elektronických stravných poukážok, ale skutočnosť, aby konkrétny spôsob zabezpečenia stravovania bol účelovo viazaný a bolo ho možné skontrolovať/preukázať. Pri poskytovaní len finančného príspevku sa účel stráca, zamestnanec ho môže použiť na čokoľvek iné, dôjde k výpadku príjmov v prospech maloobchodných prevádzok a pravdepodobne aj k zvýšeniu spotreby v iných oblastiach ako v gastre. Zároveň navrhujeme, aby sa stravovacie poukážky mohli využívať výlučne len v reštauráciách/prevádzkach, ktoré sú schopné poskytnúť zamestnancovi teplé jedlo, teda umožniť stravovanie, čo je primárny a základný účel § 152 Zákonníka práce. Tento účel je problematické dosiahnuť v prípade poskytnutia finančného príspevku zamestnancovi, keby ho ten využil v bežných potravinách (kde skoro všade absentuje možnosť ponuky plnohodnotného teplého jedla). Osobitne zdôrazňujeme významné negatíva nielen pre gastrosektor súvisiace s právnou úpravou, podľa ktorej by zamestnanec mal na výber medzi účelovo viazaným príspevkom a príspevkom vo forme hotovosti: (i) pokles príjmov do štátneho rozpočtu, (ii) zvýšenie nezamestnanosti v gastrosektore a maloobchode v prihraničných oblastiach, (iii) zvýšenie daňovej medzery v gastrosektore: naliatie stoviek miliónov eur v hotovosti do gastrosektora spôsobí nárast šedej ekonomiky v tomto sektore, zavedením plnej elektronizácie stravného by naopak štát, bez akejkoľvek svojej investície do zlepšenia daňovej kontroly a evidencie, získal prehľad o viac ako 800 mil. eur, ktoré idú ako do gastrosektora, tak aj retailu, (iv) zvýšenie regionálnych rozdielov: napriek tomu, že reštauračné prevádzky vo väčších mestách tvrdia, že nepotrebujú stravovacie poukážky, v ostatných regiónoch je situácia opačná, väčšina stravovacích zariadení je závislá na týchto príspevkoch na stravu, (v) využitie príspevku v hotovosti na iné účely ako stravovanie a popretie účelu §152 Zákonníka práce: zavedenie stravného v hotovosti by viedlo k popretiu účelu §152 Zákonníka práce, viac ako polovica (51%) dnešných používateľov gastrolístkov či stravných elektronických kariet by totiž príspevok použila na iné účely ako stravovanie, napríklad na šetrenie, treba tiež zdôrazniť, že zamestnávateľ nemá efektívnu možnosť využitie príspevku skontrolovať, (vi) zníženie tržieb na Slovensku z dôvodu cezhraničných nákupov: v pohraničných oblastiach žije viac ako 1,5 milióna Slovákov, ktorí chodia pravidelne nakupovať potraviny bežnej spotreby do Maďarska, Česka alebo Poľska (najmä z dôvodu nižšej DPH na potraviny v týchto krajinách) avšak kým stravné lístky, aj elektronické možno použiť iba u nás, hotovosť či bankovú kartu aj za hranicami. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **RÚZSR** | **8. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 7** V súvislosti s vypustením ustanovenia vzniká otázka ako sa bude postupovať v prípadoch určenia sumy priemerného zárobku žiakov pri náhrade škody v súvislosti s duálnym vzdelávaním. Z dôvodu právnej istoty navrhujeme riešiť túto otázku minimálne v dôvodovej správe k zákonu. | **Z** | **N** | Nie je jasné použitie uvedeného ustanovenia v kontexte duálneho vzdelávania, keďže Zákonník práce sa podľa § 1 vťahuje výlučne na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov a zamestnávateľa. Ak je potrebné upraviť si otázku priemerného zárobku v osobitnom predpise, táto regulácia má byť v osobitnom predpise. Učebná zmluva bola zo Zákonníka práce vypustená v 80. rokoch 20 storočia. |
| **RÚZSR** | **1. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 3** Z dôvodov právnej istoty RÚZ navrhuje v texte zákona, alebo aspoň v dôvodovej správe popísať situáciu ak sa domácnosť zamestnanca nachádza mimo územia SR. Súčasná situácia spojená s COVID 19 a problémami spojenými s výkonom práce v prihraničných oblastiach ukazujú potrebu legislatívneho riešenia tejto otázky, a to nielen v oblasti pracovnoprávnej, ale aj v oblasti daní a odvodov. | **Z** | **N** | Zákonník práce z hľadiska teritoriálnej pôsobnosti nemôže upravovať výkon práce na území iného štátu. |
| **RÚZSR** | **10. Zásadná pripomienka – vloženie nového novelizačného bodu** V § 230 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie: „(3) Zamestnávateľ môže požiadať, aby odborová organizácia, ktorá u neho pôsobí, v lehote určenej zamestnávateľom, ktorá je najmenej 30 dní, preukázala, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii (ďalej len „preukázanie reprezentatívnosti“). Ak u zamestnávateľa pôsobí viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. Odborová organizácia môže podmienku podľa prvej vety nahradiť aj preukázaním podpory najmenej 30 % zamestnancov. Ak odborová organizácia preukáže svoju reprezentatívnosť, novú žiadosť môže zamestnávateľ podať najskôr po uplynutí 12 mesiacov odo dňa preukázania reprezentatívnosti. 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.“. Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4. Odôvodnenie: Navrhuje sa zakotviť možnosť, aby zamestnávateľ požiadal odborovú organizáciu, ktorá u neho pôsobí a chce zastupovať zamestnancov vo veciach, ktoré sa týkajú všetkých alebo väčšiny zamestnancov (t.j. nie v individuálnych veciach), aby preukázala, že má u zamestnávateľa dostatočnú členskú základňu, prípadne dostatočnú podporu. V prípade ak na pracovisku pôsobia viaceré odborové organizácie, môžu túto podmienku splniť spoločne. Alternatívne je možné splniť túto podmienku cez preukázanie podpory zo strany zamestnancov. Zároveň sa ustanovuje doba stabilizácie pôsobenia takejto odborovej organizácie, ktorá reprezentatívnosť preukázala, na 24 mesiacov. | **Z** | **N** | Predkladateľ považuje súčasný návrh za dostatočný, pričom predmetný návrh by mohol z rozhodovania vylúčiť odborové organizácie založené na profesijnom základe (napr. združujúce len lekárov). |
| **RÚZSR** | **11. Zásadná pripomienka – vloženie nového novelizačného bodu** V súvislosti a našou pripomienkou k §230 navrhujeme upraviť § 247 odsek 2, 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 navrhovaného nového § 230 odsek 3. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Ustanovenia § 241 až § 250b sú transpozíciou smernice 2009/38/ES a nesúvisia s § 230 Zákonníka práce. |
| **RÚZSR** | **12. Zásadná pripomienka – vloženie nového čl. – novela Exekučného poriadku** RÚZ navrhuje vložiť do návrhu zákona nový čl., ktorým sa upraví znenie zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok), tak aby poskytnutý príspevok na stravovanie vo finančnej forme mal rovnakú právnu ochranu ako gastrolístok, a to najmä aby nepodliehal možnosti exekúcie. V prípade možnosti exekvovania aj tejto čiastky by to mohlo byť demotivačné pre zamestnanca, ktorý by si chcel vybrať hotovosť namiesto gastrolístka | **Z** | **N** | Pokryté Exekučným poriadkom. Javí sa to byť mimo rozsahu § 89 EP:  *(1) Ustanovenia o exekúcii zrážkami zo mzdy sa použijú aj na exekúciu zrážkami z pracovnej odmeny členov družstiev a z príjmov, ktoré povinnému nahrádzajú odmenu za prácu, najmä z odmeny vyplývajúcej z dohody o vykonaní práce, z náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, dávok sociálneho poistenia a z dôchodkov starobného dôchodkového sporenia.* |
| **RÚZSR** | **2. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 3, v časti §52 odsek 2** RÚZ navrhuje za slová „za mimoriadnych okolností: doplniť slová „okolností alebo v prípadoch dohodnutých so zástupcami zamestnancov“ Odôvodnenie: Navrhujeme výslovne ustanoviť možnosť dohodnúť tieto práce aj v procese kolektívneho vyjednávania so zástupcami zamestnancov. | **Z** | **N** | Definícia domáckej práce/telepráce vychádza z dohovoru MOP a rámcovej dohody o telepráci, kde sú ustanovené určité parametre. Z tohto dôvodu nie je možné z domáckej práce/telepráce vylučovať práce len na základe toho, že sa to dohodlo s odbormi. |
| **RÚZSR** | **3. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 3, v časti §52 odsek 8, písm. c)** RÚZ navrhuje ustanovenie písm. c) formulovať nasledovne: „c) zamestnávateľ po dohode so zamestnancom uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie V prípade ak nie je akceptovateľné riešenie dohody so zamestnancom, navrhujeme ustanoviť paušálnu výšku nákladov. Súčasne navrhujeme, aby uvedený príspevok nepodliehal daniam a odvodom. Odôvodnenie: RÚZ navrhuje formulovať uvedené ustanovenie ako možnosť dohody so zamestnancom. Pri používaní vlastného vybavenia (prakticky ide najmä o počítačové vybavenie) nie je prakticky možné odlíšiť, aká časť nákladov (najmä na elektriku a internetové pripojenie) je reálne spojená s výkonom práce z uvedeného zariadenia a aká s následným súkromným použitím. Preto môže byť prakticky komplikované určiť, aká je reálna výška nákladov. Nakoľko práca je z domu je stále považovaná skôr za benefit pre zamestnanca, ktoré na strane zamestnanca generuje aj úspory nákladov a času navrhujeme toto ustanovenie preformulovať v zmysle nášho návrhu a ponechať riešenie tejto otázky na vzájomnú dohodu. V prípade ak nie je akceptovateľné riešenie dohody so zamestnancom, navrhujeme ustanoviť paušálnu výšku nákladov. Súčasne navrhujeme, aby uvedený príspevok nepodliehal daniam a odvodom | **Z** | **N** | Nadbytočné. Otázku rieši § 145 ods. 2 ZP. úhrada nákladov nie je ani zdaňovaná ani nepodlieha odvodom. |
| **RÚZSR** | **4. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 3, §52 – vloženie nového odseku** RÚZ navrhuje v §52 vložiť nový odsek, ktorým sa vyjasní, že sa 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 ak sa tak zamestnávateľ so zamestnancom dohodne. Odôvodnenie: V súčasnom znení návrhu sa výkon práce z domu považuje za rovnocenný z hľadiska BOZP s výkonom práce z pracoviska zamestnávateľa. Rozsah predpisov BOZP, ktoré by sa vzťahovali na výkon domáckej práce je pritom značne rozsiahly a ich aplikácia na domáce prostredie zamestnanca je pritom neodôvodnená. Predpisy z oblasti BOZP totiž nie sú koncipované s prihliadnutím na charakter obydlia zamestnanca, v ktorom z definície nehrozí riziko pracovného úrazu a choroby z povolania. Aplikácia predpisov o BOZP na prácu z domu je neodôvodnená aj z toho dôvodu, že zamestnávateľ nemá možnosti kontrolovať parametre domáceho pracoviska, a preto by ani nemal niesť za uvedené zodpovednosť. | **Z** | **N** | Uvedená pripomienka je dôsledkom nesprávneho výkladu rozsahu rámca povinností a pravidiel BOZP, ktoré sa budú vzťahovať na prácu z domácnosti. Predkladateľ dôsledne posúdil potenciálnu záťaž kladenú právnymi predpismi BOZP na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracujú z domu, pričom neidentifikoval žiadnu neprimeranú zaťaž, a teda potrebu právnej úpravy. Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku. |
| **RÚZSR** | **5. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie novelizačného bodu** RÚZ navrhuje v §152 odsek 4 doplniť vetu: „Stravovacia poukážka sa zamestnancom poskytuje v elektronickej forme.“ Odôvodnenie: RÚZ podporuje snahu ministerstva o možnosť výberu medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravovacími poukážkami (princíp dobrovoľného výberu). V prípade ak dôjde na strane zamestnancov / zamestnávateľov k preferencii stravovacích poukážok, navrhujeme ustanoviť, že sa tieto poskytujú v elektronickej forme. Poskytovanie poukážok v elektronickej forme je administratívne, logisticky aj finančne efektívnejšie. Elektronická karta nie je limitovaná nominálnou sumou a zamestnancom umožňuje platiť naúčtovanú sumu stravy, bez prepočítavania hodnoty poukážky aj jej kombinácie s hotovosťou. Nakladanie s elektronickou stravovacou kartou je tak pohodlnejšie. zamestnávateľom zjednodušuje administratívu – každomesačná distribúcia finančných prostriedkov na stravné je jednoduchšia tým, že po zaplatení príspevku na stravovanie zamestnávateľom sa stravné automaticky pripisuje na účet (kartu) zamestnanca. Súčasný stav regulácie taktiež spôsobuje, že gastrolístky, ktorými bolo zaplatené v reštauráciách, resp. stravovacích zariadeniach nakoniec končia v obchodných prevádzkach a obchodníci majú vysoké náklady keď vracajú gastrolístky od svojich zákazníkov emitentom. V prípade elektronickej karty budú tieto náklady odbúrané | **Z** | **N** | Vzhľadom na predkladané riešenie – výber zamestnancom nie je potrebné upravovať formu stravovacej poukážky. |
| **RÚZSR** | **6. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie novelizačného bodu** RÚZ navrhuje upraviť §152 odsek 5 nasledovne: „(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke. Výška poplatku podľa predchádzajúcej vety sa vzťahuje aj na spätný odkup stravovacej poukážky jej emitentom. Odôvodnenie: Preformulovať znenie zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce a v §152 odsek 5, znížiť výšku provízie poskytovateľov na 2% a zabezpečiť, aby sa toto ustanovenie vzťahovala na súhrn všetkých provízií v reťazci, t.j. pri predaji stravnej poukážky ako pri jej odkupe. V súvislosti s prebiehajúcou elektronizáciou stravných poukážok je súčasná výška poplatkov neprimerane vysoká. | **Z** | **N** | Otázka stravovania je vyriešená iným spôsobom, cez výber zamestnanca, t.j. je predpoklad, že zamestnávateľ bude obstarávať menší počet stravovacích poukážok. |
| **RÚZSR** | **7. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 10** V §152 odsek 7 navrhujeme, aby o spôsobe poskytnutia príspevku na stravovanie rozhodoval zamestnávateľ. V prípade ak by uvedené nebolo zo strany predkladateľa akceptovateľné navrhujeme nasledovné alternatívne riešenie: V § 152 ods. 7 Zákonníka práce navrhujeme doplniť za poslednú vetu odseku: „Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý sa na forme stravovania buď zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, dohodol so zástupcami zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pôsobia. Dohoda so zástupcami zamestnancov musí byť písomná. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov rozhodne o forme poskytovania príspevku na stravovanie zamestnávateľ podľa výsledku hlasovania zamestnancov.“ Odôvodnenie: RÚZ podporuje zavedenie možnosti finančného príspevku na stravovanie, nakoľko má potenciál zjednodušiť plnenie povinnosti a znížiť vyvolané náklady pri obojstrannej spokojnosti zamestnávateľov aj zamestnancov. RÚZ však navrhuje, aby o spôsobe plnenia povinnosti poskytnúť príspevok na stravovanie nerozhodoval zamestnanec, ale zamestnávateľ. Vzhľadom k tomu, že poskytovanie príspevku na stravovanie je zákonom uložená povinnosť zamestnávateľovi, v takom prípade by bolo objektívne dôvodné, aby si aj formu jeho poskytovania určoval samotný zamestnávateľ. Navrhované riešenie a ním vyvolané zmeny v otázke voľby formy zabezpečenia stravovania neprimerane zvýšia administratívnu záťaž zamestnávateľa, zamestnávateľ bude musieť viesť dva interné systémy na zabezpečenie stravovania zamestnancov (systém elektronických stravovacích poukážok a systém finančných príspevkov), najmä zamestnávatelia s veľkým počtom zamestnancov (viac ako 100) budú musieť detailne vypracovať pravidlá a postupy uplatnenia si voľby formy zabezpečenia stravovania, zmeny voľby, vymyslieť pravidlá pre novo-nastupujúcich zamestnancov, takáto zmena si bude vyžadovať detailnú evidenciu, nastaviť proces vrátenia už vydaných elektronických stravovacích kariet. Administratívna záťaž sa bude prejavovať aj v tom, že zamestnávateľ bude musieť častejšie (každé dva roky) obstarávať dodávateľa - právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky a absolvovať proces negociácie zmluvy o poskytovaní služby. V prípade ak je vyššie uvedená alternatíva neakceptovateľná navrhujeme, aby zamestnávatelia, u ktorých pôsobia zástupcovia zamestnancov, mali možnosť dohodnúť formu zabezpečenia stravovania so zástupcami zamestnancov, s tým, že ak sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov nedohodnú, alebo zamestnávateľ nevyužije možnosť dohodnúť sa (nepôjde o povinnosť dohodnúť formu stravovania so zástupcami zamestnancov), bude zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancom vybrať si. Povinnosť umožniť zamestnancom vybrať si, sa bude vzťahovať aj na tých zamestnávateľov, u ktorých nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov pôsobia najmä u zamestnávateľov s veľkým počtom zamestnancov, a práve títo zamestnávatelia môžu zavedenie povinnosti, umožniť zamestnancom výber formy stravovania, pociťovať ako zvýšenú administratívnu záťaž (najmä s ohľadom na počet zamestnancov a ich fluktuáciu), týmto riešením sa umožní takýmto zamestnávateľom, ak sa dohodnú so zástupcami zamestnancov, vyhnúť sa zvýšenej administratívnej záťaži. V prípade ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov navrhujeme vyššie uvedené problémy odstrániť tým spôsobom, že zamestnávateľ o forme poskytovania príspevku rozhodne na základe výsledkov hlasovania zamestnancov. Príspevok na stravovanie sa bude formou, ktorá v hlasovaní zamestnancov získala najvyššiu podporu. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **RÚZSR** | **9. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 17** RÚZ navrhované znenie podporuje. Z dôvodu právnej istoty navrhujeme v texte zákona, 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.) | **Z** | **N** | Cieľom novely je uplatniť princíp, že zamestnanci majú byť zastupovaní len inými zamestnanca v pracovnom pomere u zamestnávateľa. |
| **SAF**  **(Slovenská asociácia podnikových finančníkov)** | **K čl. I bodom 9, 10 a 11 návrhu zákona**  Z pohľadu naplnenia účelu, ktorý by mal byť sledovaný v zmysle § 152 Zákonníka práce navrhujeme dve formy zabezpečenia stravovania: (1) poskytovaním jedného hlavného teplého jedla vrátane vhodného nápoja, (2) poskytovaním účelovo viazaného príspevku na stravovanie. Tieto dve formy pokrývajú všetky možnosti plnenia účelu v súlade s pracovnoprávnymi predpismi (primárne Zákonníka práce), pričom podstatné z pohľadu zabezpečenia stravovania je a musí byť to, či zamestnanec dostane priamo stravu formou teplého jedla alebo si túto stravu zabezpečí sám prostredníctvom účelovo viazaného príspevku na stravovanie. Z pohľadu zabezpečenia stravovania formou príspevku je potom najvýznamnejšie, aby bolo možné skontrolovať účel využitia príspevku: tento účel je možné sledovať spracovaním účtovných dokladov (ich spracovanie je ale pre zamestnávateľa veľmi náročné a v prípade stravovania by predstavovalo obrovskú administratívnu záťaž) alebo alternatívne (a najvhodnejšie) využitím elektronických služieb, ktoré sú k dispozícii, pričom priamo pri definícii príspevku na stravu by sa určila ich účelovosť. Vzhľadom na to považujeme elektronizáciu za najvhodnejší a najprogresívnejší spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov, aj po vzore iných vyspelých ekonomík (napr. Belgicko). Do legislatívneho materiálu rovnako navrhujeme zakotviť novú povinnosť zamestnávateľa dohodnúť sa so zástupcami zamestnancov na forme zabezpečenia stravovania, čím dôjde k zakotveniu možnosti voľby pre zamestnancov, pokiaľ ide o poskytovanie stravovania, ako to predpokladá programové vyhlásenie vlády na roky 2020 – 2024. Použitie elektronických stravných poukážok pre zabezpečenie stravovania zamestnancov výrazne zjednodušuje administratívu (a šetrí náklady) v celom stravovacom reťazci a to u emitenta, u poskytovateľa stravy a tiež u zamestnávateľa. Celý dodávateľsko-odberateľský proces je možné zúčtovávať automatizovane, elektronicky bez použitia papierových nosičov a pomerne rýchlo. Na tento proces je možné vo väčšine prípadov využívať existujúce platobné prostriedky (POS terminály) a elektronickú infraštruktúru, ktorú využívajú obchodné spoločnosti (reštaurácie) a banky na platobné služby. Z tohto dôvodu elektronizácia znižuje i náklady na prevádzku tejto formy stravovania a umožňuje i zníženie ceny za poskytovanie služieb sprostredkovateľom. Okrem toho digitalizácia je jednou z kľúčových oblastí, ktorú podporuje i EK v programe Next generation. Mechanizmus dohody považujeme za praktický a najjednoduchšie realizovateľný: iniciatíva by vychádzala od zástupcov zamestnancov a zamestnávateľ by bol povinný reagovať na ich požiadavku dohodnúť sa na konkrétnej forme zabezpečenia stravovania. Výsledkom je buď nájdenie dohody, alebo ak sa partneri nedohodnú, bude automaticky zvolená forma poskytnutia príspevku na stravu, ktorá pre zamestnanca poskytuje najširšie využitie – prostredníctvom elektronickej poukážky. Zdôrazňujeme, že elektronizácia nevyhnutne neznamená len využívanie elektronických stravných poukážok, ale podobne ako pri závodnom stravovaní, nie je z pohľadu plnenia legislatívnych povinností dôležité akým presným spôsobom sa zabezpečuje poskytnutie stravovania. Relevantné je, aby tento spôsob bol účelovo viazaný a bolo možné plnenie tohto účelu dosledovať. Z navrhovaného znenia § 152 ods. 7 navrhujeme vylúčiť možnosť zamestnanca vybrať si medzi účelovo viazaným príspevkom a príspevkom formou hotovosti. Medzi najvýznamnejšie negatíva tejto právnej úpravy uvádzame nasledovné: (A) Pokles príjmov do štátneho rozpočtu: zmena systému poskytovania stravovacích poukážok (umožnenie výberu zamestnancom medzi hotovosťou a stravovacou poukážkou) bude mať prirodzený a preukázateľný dopad na pokles príjmov do štátneho rozpočtu (zníženie výberu DPH, daň z príjmov) a zvýšenie nezamestnanosti predovšetkým v gastro sektore a maloobchode v prihraničných oblastiach. Pokles tržieb oproti terajšiemu stavu bude podľa relevantných dát predstavovať sumu viac ako 160 mil. EUR. Naliatie desiatok až stoviek miliónov eur v hotovosti do gastrosektora spôsobí nárast šedej ekonomiky v tomto sektore. (B) Negatívny dopad na zamestnanosť: keďže je možné dôvodne očakávať, že skoro polovica ľudí nepoužije príspevok na stravu, už aj tak tvrdo zasiahnuté gastro prevádzky dostanú klinec do rakvy. Skoro 15 % prevádzok už po koronakríze neotvorilo. Aktuálne je v ohrození asi 10.000 pracovníkov, ktorí do roka môžu prísť o prácu. Prípadné zvýšenie počtu nezamestnaných má nevyhnutne vplyv aj na ďalšie platby štátu pri vyplácaní podpory v nezamestnanosti, resp. následne v rôznych sociálnych dávkach. (C) Zvýšenie nežiadúcich regionálnych rozdielov: napriek tomu, že najmä reštauračné prevádzky v Bratislave tvrdia, že nepotrebujú stravovacie poukážky, v ostatných regiónoch je situácia opačná – väčšina stravovacích zariadení je doslova závislá na týchto príspevkoch na stravu. Ak pracujeme s príkladom, že 40 % zamestnancov je rozhodnutých zobrať si hotovosť a použiť ju na chod domácnosti, reštauráciám by ročne chýbalo až 300 miliónov EUR, čo by mohlo znamenať pokles na výbere DPH a daní z príjmov na úrovni 64 miliónov EUR. (D) Riziko využitia príspevku v hotovosti na iné účely ako stravovanie a popretiu účelu §152 Zákonníka práce: zavedenie stravného v hotovosti by viedlo k popretiu účelu §152 ZP. Viac ako polovica (51 %) dnešných používateľov gastrolístkov či stravných elektronických kariet by totiž príspevok použila na iné účely ako stravovanie, napríklad na šetrenie. Išlo by najmä o zamestnancov s nižšími príjmami. Navyše je potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ nemá efektívnu možnosť využitie príspevku skontrolovať. Uvedené je v priamom rozpore so základným účelom sledovaným Zákonníkom práce, ktorým je poskytnutie príspevku na stravovanie zamestnancov. Pokiaľ má vláda záujem poskytnúť univerzálny bezúčelový zamestnanecký benefit, forma nejakého príspevku výlučne pre každého zamestnanca, môže tak samozrejme urobiť, ale nie je to možné prostredníctvom ustanovenia o zabezpečení stravovania a mali by uvažovať nad iným prípadným rozšírením Zákonníka práce. (E) Zníženie tržieb na Slovensku z dôvodu cezhraničných nákupov: v pohraničných oblastiach žije viac ako 1,5 milióna Slovákov, ktorí chodia pravidelne nakupovať potraviny bežnej spotreby do Maďarska, Česka alebo Poľska. Dôvod je jednoduchý, nižšia DPH na potraviny v týchto krajinách láka Slovákov nakupovať u nich. Avšak kým stravné lístky, aj elektronické možno použiť iba u nás, hotovosť či bankovú kartu aj za hranicami. Príspevok na stravu vo forme hotovosti a DPH vlastne darujeme poľským, českým a maďarským obchodníkom. Môže ísť až o 80 mil. EUR pri cca 11% penetrácie cezhraničných nákupov. (F) Riziko z pohľadu odmeňovania zamestnancov: na Slovensku je zamestnaných okolo 2,5 milióna ľudí. V aktuálnej ekonomickej situácií neexistujú žiadne záruky, že zamestnávateľ prizná výšku stravného vo forme hotovosti zamestnancovi a nezníži mu o túto sumu hrubú mzdu, pričom ale výšku stravného si do mzdy započíta. Celkovo sa odhaduje, že až 40 miliónov EUR sa nemusí priznať vo forme príspevkov na stravu pre zamestnancov. (G) Riziko znehodnotenia investície firiem do stravovacích zariadení. V prípade, že firma rozhodne vzhľadom na podmienky, zabezpečiť stravovanie zamestnancov vo vlastných priestoroch, vynaloží pomerne vysoké investície (priestory jedálne, prístroje na varenie, ohrievanie a vydávanie stravy, hygienické prostriedky) na vybudovanie jednoúčelových zariadení. V prípade možnosti poskytnutia finančného príspevku by pri odstúpení väčšieho počtu zamestnancov od stravovania vo vlastnom zariadení znehodnotilo investíciu spoločnosti, ktorú mu zákon ukladá zabezpečiť. Upozorňujeme, že v prípade prenájmu jedálne s kompletnými stravovacími zariadeniami externému poskytovateľovi stravy pre vlastných zamestnancov, má firma limitovanú možnosť daňovo uznaných nákladov (nesmú prevyšovať príjmy za prenájom) čo tiež znehodnocuje investíciu (neumožňuje reprodukciu vlastného kapitálu). Pre ďalšie finančné vyčíslenie dopadov náhrady stravného hotovosťou odkazujeme tiež na Analýzu prínosov a nákladov systému stravného na Slovensku z mája resp. júna 2018 vykonanej spoločnosťou EY, ktorej manažérske zhrnutie je verejne dostupné. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **SAMO**  **(Slovenská aliancia moderného obchodu)** | **§ 152 ods. (7)** Vzhľadom na vysokú administratívnu náročnosť pri duálnom spôsobe zabezpečovania stravovania zamestnancov (t. j. poskytovanie stravných lístkov a finančného príspevku na stravovanie podľa výberu zamestnanca) navrhujeme upraviť predmetné znenia tak, aby si zamestnávateľ mohol buď sám zvoliť medzi poskytovaním stravných lístkov a finančného príspevku na stravovanie alebo, aby sa mohol zamestnávateľ rozhodnúť na základe výsledku prieskumu/hlasovania medzi zamestnancami pre možnosť, ktorú preferuje väčšina zamestnancov. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **SAMO** | **§ 45 ods. (2)** „(2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas celodenných prekážok v práci na strane zamestnanca, ktoré vznikli počas dohodnutej skúšobnej doby.“ Pojem celodenné prekážky, ako taký Zákonník práce nedefinuje a teda je možné, že bude spôsobovať výkladové problémy. Z návrhu novely totiž nie je zrejmé, či čas prekážok na strane zamestnanca bude možné aj zrátavať na účely predĺženia skúšobnej doby, alebo či sa na účely predmetného ustanovenia budú považovať výlučne celodenné absencie zamestnanca z dôvodu prekážky na strane zamestnanca (t.j. ak by si zamestnanec uplatnil 4 prekážky v práci v trvaní pol dňa, skúšobná doba by sa mu nepredlžovala o 2 dni). | **O** | **N** | Z návrhu vyplýva, že ide o prekážku, ktorá v daný deň zasiahla do celého pracovného času zamestnanca, t.j. že zamestnanec prácu nevykonával vôbec. Deň je pracovným dňom (24 hodín). |
| **SBA**  **(Slovenská banková asociácia)** | **1. Pripomienka k bodu 2 k § 45 odsek 2** 1. Pripomienka: V odseku 2 na konci navrhujme doplniť vetu: „Ak celodenné prekážky pretrvávajú aj po skončení skúšobnej doby, skúšobná doba sa predlžuje o čas týchto prekážok až po ich uplynutí.“ Odôvodnenie: Dôvodom je snaha odstrániť nejasnosti v judikatúre, resp. vyjasniť text v zákone. | **O** | **N** | Cieľom návrhu nie je predlžovať skúšobnú dobu donekonečna (strany sa musia rozhodnúť, či pracovný pomer skončia alebo v ňom budú pokračovať). |
| **SBA** | **10. Pripomienka k bodu 6 k §103 ods. 2.** 10. Pripomienka: Navrhujeme ponechať tak ako bolo pôvodne nastavené. Odôvodnenie: Uvedené ustanovenie síce zohľadňuje pravidlo časovej proporcionality ale súčasne komplikuje prax v súvislosti s výpočtom pomernej časti s ohľadom na počet dní starostlivosti o dieťa v príslušnom roku, navrhujeme ponechať tak ako bolo pôvodne nastavené. | **O** | **N** | Textové vyjadrenie v novele Zákonníka práce odráža aj názor MPSVR SR na súčasné znenie § 103 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj pohľad odbornej literatúry na otázku časovej proporcionality. Ak by mal byť nárok na týždeň dovolenky rovnaký pre zamestnanca, ktorý sa staral o dieťa (t.j. dodatočná činnosť) 1 deň alebo 365 dní rovnaký, javí sa to ako nerovnaké zaobchádzanie a nezohľadnenie pravidla pro rata temporis. Navyše problém výpočtu pomernej časti nie je zložitý (v praxi to aj tak počíta softvér). |
| **SBA** | **11. Pripomienka k bodu 10 k §152 ods. 7** 11. Pripomienka: Alternatívu pri rozhodovaní zamestnanca navrhujeme nahradiť možnosťou voľby zamestnávateľa prípadne navrhujeme ponechať len 1 z možností, konkrétne finančný príspevok. Navrhujeme nahradiť znením na konci ods. 7: „Zamestnávateľ sa podľa svojho uváženia rozhodne, akou formou príspevok na stravovanie zamestnancom poskytne v súlade so všetkými príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce prípadne ponechať iba finančný príspevok. Odôvodnenie: Zamestnávateľ by sa podľa svojich možností mal rozhodnúť, akú formu poskytovania príspevku zamestnancovi vyberie. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **SBA** | **2. Pripomienka k bodu 3 § 52 ods. 1 nové písm. (1b)** 2. Pripomienka: Navrhujeme doplniť znenie: „(1b) Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa vykonáva nepravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o príležitostnú prácu. Hlavným znakom nepravidelnosti je nemožnosť identifikácie vzoru pravidelnosti, resp. mimoriadne okolnosti najmä technické príčiny na pracovisku a iné naliehavé neplánované situácie.“ Odôvodnenie: Je potrebné jasne zadefinovať pojem „príležitostná práca“, keďže tento je v súčasnom znení zákona najviac využívaný pre definíciu home office, čo sa novelizáciou mení na teleprácu a je predpoklad, že táto redefinícia bude spôsobovať najčastejšie problémy výkladu zákona. Nie je vhodné redefinovať tento pojem vo forme záporu – bod 2 - ktorý prípadným pridaním bodu 1b bude potrebné upraviť. | **O** | **N** | Pojem príležitostná práca používa právo SR, EÚ, MOP a nie je z povahy veci definovateľný vzhľadom na rozmanitosť situácií. |
| **SBA** | **3. Pripomienka k bodu 3 § 52 ods. 1 písm. b** Pripomienka: Navrhujeme spresniť znenie čo znamená „vykonávať pravidelne“. Odôvodnenie: Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú v pracovnej zmluve na domáckej práci a rozvrhnú si ju „nepravidelne“ (zároveň však nepôjde o príležitostnú alebo mimoriadnu domácku prácu), bude uvedená dohoda spadať pod režim v zmysle tohto ustanovenia? | **O** | **N** | Do zákona nie je možné preskriptívne písať, čo je pravidelnosť a čo nie, rovnako ako sa v súčasnom znení § 52 ods. 5 ZP nepopisuje výnimočnosť a mimoriadna okolnosť. Takýto popis by bola aj kontraproduktívny. |
| **SBA** | **4. Pripomienka k bodu 3 § 52 ods. 1** 4. Pripomienka: Navrhujeme presne uviesť čo znamená pojem z domácnosti, keďže doteraz sa používal pojem z domu Odôvodnenie: Oproti predchádzajúcej právnej úprave došlo k zmene pojmu „z domu“ na „z domácnosti“. Uvedené môže spôsobovať problémy predovšetkým pri výklade tohto pojmu, keďže pojem „domácnosť“ má svoju legálnu definíciu. Ust. § 115 OZ: Domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhradzujú náklady na svoje potreby. | **O** | **A** | Domácnosť je vymedzená v navrhovanom § 52 ods. 3 (akékoľvek dohodnuté miesto mimo pracoviska zamestnávateľa) |
| **SBA** | **5. Pripomienka k bodu 3 § 52 ods. 3** 5.Pripomienka: Na konci odseku slovo „umožniť“ navrhujeme nahradiť slovným spojením „a technické možnosti dovoľujú.“ Odôvodnenie: Podľa dôvodovej správy, zvýšenie flexibility zamestnanca. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **SBA** | **6. Pripomienka k bodu 3 §52 ods 8 písm. a** 6.Pripomienka: V prípade výnimky, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa so súhlasom zamestnávateľa svoje vlastné vybavenie navrhujeme vziať do úvahy, že zamestnanec môže používať svoje vlastné vybavenie iba v prípade, ak sa tak dohodol so zamestnávateľom a zamestnávateľ mu to umožnil (zamestnávateľ má technickú infraštruktúru postavenú tak, aby bola ochrana údajov zabezpečená aj v prípade práce zamestnanca na vlastnom zariadení). | **O** | **N** | Ustanovenie § 52 ods. 8 písm. a) nerieši, za akých podmienok môže zamestnanec používať vlastné vybavenie (to rieši § 145 ZP). |
| **SBA**  **(Slovenská banková asociácia)** | **7. Pripomienka k bodu 3 §52 ods 8 písm. b** 7. Pripomienka: Navrhujeme nahradiť povinnosť zamestnávateľa „zabezpečí ochranu osobných údajov“ povinnosťou “ poučí zamestnanca o povinnosti ochraňovať údaje“. Odôvodnenie: Je nevyhnutné zohľadňovať reálne možnosti zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Návrh zákona vychádza z platného znenia. |
| **SBA** | **8. Pripomienka k bodu 3 §52 ods. 8 písm. c** 8. Pripomienka- 8a: Navrhujeme doplniť na začiatku odseku, kde je povinnosť uhrádza zvýšené náklady, za slovo uhrádza vložiť “príspevok na“. Pripomienka- 8b: Navrhujeme doplniť k použitiu vlastného vybavenia slová „technické a programové“ vybavenie. Navrhované znenie: uhrádza príspevok na zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné technické a programové vybavenie; Pripomienka- 8c: Pripomienka: Navrhnutá úprava je nejasná a nie je z nej ani zrejmý mechanizmus výpočtu nákladov zamestnanca. Navrhujeme špecifikovať ktoré to sú zvýšené náklady a ako sa preukazujú. Navrhované znenie: zvýšeným nákladom zamestnanca je náklad na technické a programové vybavenie, ktorého technické požiadavky definuje zamestnávateľ; zamestnávateľ je oprávnený rozložiť uhrádzanie zvýšených nákladov zamestnancovi na obdobie podľa amortizácie tohto vybavenia; tento príspevok je možné vyplácať aj ako paušálnu náhradu dohodnutú so zamestnancom bez zdanenia a odvodového zaťaženia. Odôvodnenie: V praxi môže navrhované znenie spôsobovať problémy na strane zamestnanca aj zamestnávateľa. Je potrebné zabezpečiť, aby mal zamestnávateľ možnosť definovať rámec tejto zvýšenej nákladovosti vopred, vymedziť rozsah, a taktiež možnosť rozložiť svoje zvýšené náklady v čase. • Akým spôsobom bude zamestnanec preukazovať zvýšené náklady, resp. že zvýšené náklady majú spojitosť s domáckou prácou? Čo v prípade viacerých osôb v domácnosti, ktoré takto pracujú? • Je zamestnávateľ oprávnený žiadať od zamestnanca doklady preukazujúce zvýšenie jeho nákladov? Je zamestnanec v zmysle tohto kódexu povinný takéto doklady zamestnávateľovi vydať? • Aké je rozhodné obdobie na posúdenie zvýšenia nákladov zamestnanca (predchádzajúci mesiac, štvrťrok, rok ...)? • O aké náklady ide? Týka sa to len cien za energie, alebo opotrebovanie pracovnej stoličky, kancelárske potreby atď.), príp. iné benefity, na ktoré má zamestnanec inak nárok? Zdôrazňujeme , že podľa bodu 11 tohto navrhovaného ustanovenia má mať zamestnanec vykonávajúci domácku prácu rovnaké podmienky, ako porovnateľný zamestnanec, t.j. zamestnávateľ ho nesmie obmedziť. | **Z** | **N** | Otázku rieši § 145 ods. 2 ZP všeobecne, t.j. nie je potrebné, aby sa právna úprava duplicitne uviedla v § 52 ZP. |
| **SBA** | **9. Pripomienka k bodu 3 §52 ods. 9**  9. Pripomienka: Navrhujeme doplniť medzi povinnosti zamestnanca povinnosť „ochraňovať údaje, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci“. Navrhované znenie ods. 9: „(9) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu a teleprácu je povinný: a) ochraňovať údaje, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci b) bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia alebo o nefunkčnosti internetového pripojenia, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.“ Odôvodnenie: Pripomienka súvisí s pripomienkou k bodu 3 §52 ods. 8 písm. b. Kedy navrhujeme rozdeliť povinnosti- zamestnávateľ je povinný poučiť a zamestnanec je povinný ochraňovať osobné údaje. | **O** | **N** | Aj na výkon domáckej práce a telepráce sa vzťahuje § 81 písm. e) a f). |
| **SKDP**  **(Slovenská komora daňových poradcov)** | **K bodu 10 ods. 6 písm. a)** Odporúčame precizovať „podmienky výkonu práce na pracovisku“, minimálne uviesť príklady do dôvodovej správy, nakoľko v zmysle súčasnej legislatívy bolo bežnou praxou, že takýmto zamestnancom boli poskytované stravovacie poukážky. Vzhľadom na skutočnosť, že podľa navrhovaného znenia nebudú môcť zamestnávatelia v týchto prípadoch poskytovať stravovacie poukážky, je nevyhnutné, aby bolo zrejmé, o aké prípady sa jedná. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **SKDP** | **K bodu 10 ods. 6 písm. b)**  Odporúčame upraviť predmetný odsek. Nakoľko v súlade s ustanovením odseku 2 je možné poskytnúť zamestnancovi stravovaciu poukážku, potom by bolo toto ustanovenie nevykonateľné. | **Z** | **N** | Účelom ustanovenia je vyjadriť, že zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie ani prostredníctvom stravovacej poukážky – napr. na odlúčených pracoviskách, v blízkosti ktorých sa nenachádzajú žiadne stravovacie zariadenia. |
| **SKDP** | **K bodu 10 ods. 6 písm. d)**  Odporúčame upraviť predmetný odsek a sprecizovať, ako má byť naplnená povinnosť zamestnávateľa poskytovať finančný príspevok na stravovanie v prípadoch, ak sú doteraz poskytované stravovacie poukážky. | **O** | **N** | Pripomienkované ustanovenie je prebratím súčasného § 152 ods. 7. |
| **SKDP** | **K bodu 10 ods. 7**  Predmetným ustanovením sú rozdelení zamestnanci do dvoch kategórií. Prvá kategória sú tí, ktorí sú oprávnení sa rozhodnúť, že im bude poskytnutý finančný príspevok na stravovanie, pretože zamestnávateľ im nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (ďalej len „kantína“). Druhá kategória, ktorým je poskytované stravovanie v „kantíne“. Takto definovanými podmienkami môže dochádzať k neprimeranej diskriminácii zamestnancov druhej kategórie, pretože v prípade, ak nemajú záujem o stravovanie v kantíne, nebude im poskytnutý ani finančný príspevok ani stravovací poukaz. Možným riešením je úprava Zákonníka práce napríklad ako povinnosť zabezpečiť stravovanie týchto zamestnancov napríklad formou stravovacích poukazov na požiadanie zamestnanca. Ak bolo úmyslom zákonodárcu takto selektovať zamestnancov, potom je zrejmé, že nemožnosť rozhodnúť sa pre finančný príspevok na stravovanie zamestnancom je umožnené u akéhokoľvek zamestnávateľa, ktorý zabezpečuje stravovanie v kantíne čo i len v minimálnom rozsahu zamestnancov (napríklad na pracovisku v centrále) a ostatným poskytuje stravovacie poukazy. Takíto zamestnanci nemajú nárok rozhodnúť sa, že im bude poskytovaný finančný príspevok na stravovanie. Odporúčame nahradiť vetu: „Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise.“ Nasledovne: „Zamestnanec oznámi výber stravovacích poukazov alebo finančného príspevku na stravovanie podľa vnútorného predpisu zamestnávateľa; vnútorný predpis zamestnávateľa upraví minimálnu dobu viazanosti výberu, spôsob úhrady finančného príspevku na stravovanie a formu oznámenia výberu zamestnanca.“ Odôvodnenie: V dôvodovej správe je uvedené, že zamestnávateľ je povinný upraviť predmetné náležitosti. V návrhu zákona je naopak uvedená možnosť úpravy, pričom ak uvedené upravené nebude, môže dochádzať k extenzívnym výkladom zamestnávateľom tak, že znemožnia zamestnancom ich slobodný výber. Je zrejmé, že zamestnanec je oprávnený vybrať si medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravovacími poukazmi, preto je potrebné túto voľbu doplniť do možnosti úpravy v internom predpise zo strany zamestnávateľa. Stravovanie je poskytované zamestnancovi vopred, preto bol zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancom stravovacie poukážky, resp. možnosť stravovania v kantíne vopred. V prípade finančného príspevku na stravovanie tak vznikne zamestnávateľovi dodatočné administratívne zaťaženie, pretože bude povinný vykonať úhradu príspevku na stravovanie na začiatku mesiaca a nebude oprávnený zahrnúť tento príspevok do mzdového zúčtovania. V súčasnosti boli medializované vyjadrenia, že príspevok na stravovanie by bolo možné vyplácať spolu so mzdou – jedným bankovým prevodom. Upozorňujeme, že takýto postup by bol v rozpore s navrhovanými zmenami, takýto postup by bol možný v prípade, ak by zamestnancovi bol poskytovaný preddavok na stravovanie alebo by mu bola poskytovaná tzv. náhrada za stravovanie, čo v súčasnom návrhu novely absentuje. Je možné očakávať, že zamestnanci, ktorí majú exekúcie budú žiadať svojho zamestnávateľa o výplatu finančného príspevku na stravovanie v hotovosti vzhľadom na skutočnosť, že platba príspevku nebude nijakým spôsobom špecificky pri prevode označená ani nie je vylúčená z exekúcie. Následne zamestnávateľovi vzniknú dodatočné náklady na takéto hotovostné náklady a významná administratívna záťaž. Upozorňujeme, že zvýšenie časti, ktorá nesmie byť predmetom exekúcie, sa bude týkať akejkoľvek fyzickej osoby u ktorej prebieha exekučné konanie, nie len u tej, ktorá poberá finančný príspevok na stravovanie. Rovnaký prípad bude vznikať pri osobách, ktoré nemajú zriadený bankový účet – aj týmto osobám bude zamestnávateľ povinný vykonať úhradu príspevku na stravovanie mimo výplatného termínu – na začiatku mesiaca fyzicky z pokladne s následkom dodatočného administratívneho zaťaženia. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **SKDP** | **K bodu 11 ods. 8**  Odporúčame opraviť návrh znenia. Aj v prípade, ak zamestnávateľ má porovnateľnú bázu (poskytuje stravovanie v kantíne alebo stravovacie poukážky) aj ak nemá, poskytne finančný príspevok vo výške najmenej 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Rozdelenie tejto podmienky na dva prípady nemá opodstatnenie. | **Z** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **SKDP** | **K bodu 18 „§ 250p, účinnosť zákona**  Navrhujeme účinnosť novely v časti §152 a §250p od 1.1.2022. Dôvodom je skutočnosť, že v schválenom Programovom vyhlásení vlády je uvedené, že vláda bude budovať predvídateľné podnikateľské prostredie a zákony typu Zákonník práce a Zákon o dani z príjmov bude novelizovať k 1.1. roka. Návrh na účinnosť novely od 1.3.2021 je v priamom rozpore s predmetným Programovým vyhlásením vlády. Zároveň poukazujeme na súčasnú potrebu podpory gastrosegmentu v Slovenskej republike z dôvodu Corona krízy, ktorý bude významným spôsobom zasiahnutý pri rozšírení poskytovania finančného príspevku na stravovanie. Odporúčame zvážiť úpravu §152 na výlučné použitie stravovacích poukážok v gastrosegmente. | **Z** | **N** | Predkladateľ neplánuje posunúť nadobudnutie účinnosti zmien v § 152 a § 252p na 1.1.2022. |
| **SKDP** | **K bodu 9** Zákonník práce definuje pojem „finančný príspevok na stravovanie“. Teda, ide o taký finančný príspevok, ktorý má byť využitý výlučne na stravovanie zamestnanca, ktoré je definované v §152. Identický finančný príspevok je upravený pri rekreácii. Pri výklade príspevku na rekreáciu vydal zákonodárca záväzný výklad, v zmysle ktorého nebolo možné poskytnúť zamestnancovi akýkoľvek finančný príspevok, ale zamestnávateľ bol povinný požadovať od zamestnanca dôkaz o tom, že finančný príspevok bol využitý skutočne na zabezpečenie rekreácie definovaný osobitným predpisom. Z uvedeného dôvodu je možné predpokladať, že vzhľadom na túto skutočnosť môže byť vydaný výklad, že finančný príspevok bude musieť byť preukázateľne vynaložený zamestnancom práve na stravovanie. Príkladom môže byť rozhodnutie zamestnávateľa o tom, že finančný príspevok na stravovanie zamestnanca bude vo výške 10 EUR za odpracovaný deň zamestnanca, za predpokladu vzniku nároku na poskytnutie stravovania. Z uvedeného dôvodu rozumieme, že finančný príspevok na stravovanie je potrebné preukázať dôkazmi o jeho využití práve na stravovanie ako také. Práve z dôvodu navrhovaných zmien vo zverejnenom dokumente „Moderné Slovensko“ v ktorom sú plánované viaceré zvýšenia daní, resp. zavedenie nových daní môže byť pravdepodobné, aby finančný príspevok na stravovaniu bude predmetom dane z príjmov a následných odvodových povinností, ak nebude preukázaná jeho spotreba na stravovanie. Rezort financií upravil v zákone o dane z príjmov oslobodenie od daní rôzne náhrady výdavkov pre zamestnancov. Typickým príkladom sú napríklad cestovné náhrady, pri ktorých zamestnanec vykoná úhradu – stravovania, cestovného a následne mu zamestnávateľ prizná náhradu za tieto výdavky zamestnanca. V prípade finančného príspevku na stravovanie však nejde o náhradu, ale o príspevok na budúce stravovanie zamestnanca, preto je povinnosť preukazovania tohto vecného príspevku podľa súčasnej textácie návrhu zrejmá. Jedným z riešením je elektronizácia stravovacích poukazov bez úpravy a prechodu na finančný príspevok podľa navrhovaného znenia novely. Zástupcovia Slovenskej komory daňových poradcov dlhodobo poukazujú na túto možnosť, ktorá jednoznačne prispeje v boji proti daňovým podvodom bez akéhokoľvek zásahu finančnej správy. Náklady na zlepšenie výberu daní nebudú na strane finančnej správy a rezortu financií žiadne, niektoré subjekty zo sektora HORECA však nebudú schopné takto prijaté tržby prostredníctvom elektronických kariet deklarované v eKase obchádzať. Na druhej strane – je možné v súlade s daňovým poriadkom uložiť povinnosť nahlasovania finančných transakcií vykonaných na elektronických kartách sprostredkovateľom stravovania. Pri finančnom príspevku na stravovanie bez daní a odvodov nebude žiadna kontrola zdaniteľných príjmov, z ktorých je vyberaná DPH a prípadne daň z príjmov do štátneho rozpočtu. Je v záujme daňových poradcov navrhovať zmeny, ktoré prispejú k zlepšeniu výberu daní na Slovensku aj z dôvodu, aby neboli prijímané ďalšie opatrenia na boj proti daňovým podvodom, ktoré by celoplošne zasiahli daňové subjekty. | **Z** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **SKDP** | **K článku III. §5 ods. 7** Zákonník práce definuje „finančný príspevok na stravovanie“. Zákon o dani z príjmov a najmä jeho dôvodová správa pojednáva o „finančnom príspevku“ bez špecifikácie, že ide o finančný príspevok na stravovanie. Z uvedeného návrhu by následne mohla vyplývať širšia interpretácia oslobodenia od dane ako mal zákonodárca záujem prijať. | **Z** | **N** | Podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov je od dane oslobodený finančný príspevok na stravovanie. |
| **Slovak Business Agency** | **spôsobu vypracovania Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie** Vzhľadom na skutočnosť, že podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov (JM) materiál musí obsahovať potrebné náležitosti, vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie, Slovak Business Agency (SBA) prostredníctvom svojho odboru Centrum lepšej regulácie považuje za nevyhnutné vyjadriť sa k pripravovanej novele formou pripomienok aj v rámci medzirezortného pripomienkového konania. K analýze vplyvov na podnikateľské prostredie: V Doložke vybraných vplyvov, ktorá je súčasťou príloh k predmetnému materiálu predkladateľ identifikoval vplyvy na podnikateľské prostredie vrátane vplyvov na MSP, avšak ich ďalšiu analýzu realizoval v nedostatočnej forme v rozpore s JM. V Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie sa predkladateľ nedostatočne vysporiadal s identifikovaním všetkých dotknutých podnikateľských subjektov, ako aj uvedením ich počtu, nakoľko sa domnievame, že nevyužil všetky dostupné štatistické údaje o všetkých dotknutých podnikateľských subjektoch, ktorých novela zákona negatívne zasiahne s uvedením aspoň približného počtu (napríklad uvedenie aspoň približného počtu zamestnávateľov poskytujúcich stravovanie zamestnancom prostredníctvom stravovacích poukazov, uvedenie emitentov stravovacích poukazov a ich počet). Predkladateľ je povinný v súlade s postupmi podľa článku 4.6 v spojení s prílohou č. 3 JM všetky náklady kvalitatívne popísať a vyčísliť pomocou Kalkulačky nákladov regulácie dostupnej na stránke Ministerstva hospodárstva SR, a v prípade nedostatku vstupných údajov, kvantifikáciu vykonať minimálne vo forme príkladu na 1 podnikateľský subjekt. SBA preto žiada o popis a vyčíslenie všetkých nákladov a súčasne o identifikáciu (popis a vyčíslenie úspor) pozitívnych vplyvov, ktorých existenciu predkladateľ označil v časti 9 Doložky vybraných vplyvov - Vplyvy navrhovaného materiálu a v Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie. Takýto postup je potrebné uplatniť pri vyčíslení nákladov regulácie pri všetkých navrhovaných zmenách a následne vypočítať celkovú sumu nákladov v forme úspory (-) alebo nárastu nákladov (+). | **Z** | **A** |  |
| **SNOPK**  **(Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora)** | **§ 111 Spoločné ustanovenia o dovolenke** Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek ----- tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Nemá povahu pripomienky. |
| **SNOPK** | **§ 129 Splatnosť mzdy** Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie ---, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Nemá povahu pripomienky. |
| **SNOPK** | **§ 152a Rekreácia zamestnancov** Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ----, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. | **Z** | **N** | Nad rámec návrhu. Nemá povahu pripomienky. |
| **SNOPK** | **§ 228a Dohoda o pracovnej činnosti** Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená. | **Z** | **N** | Dohody sú dostatočne flexibilné na to, že sa majú používať výnimočne a pri príležitostnej práci, účelom dohôd nie je nahradenie pracovného pomeru. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 1 (§ 40)** (11) Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné dieťa do 18 rokov veku, vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov podľa osobitného predpisu, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu podľa osobitného predpisu. Toto postavenie má zamestnanec odo dňa, keď zamestnávateľovi písomne oznámil trvalú starostlivosť o dieťa podľa prvej vety. | **Z** | **A** |  |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 10 (§ 152)** Cieľom je zjednodušiť zamestnávateľom administratívnu náročnosť pri výpočte nároku na stravné lístky. Súčasný stav: zamestnávateľ je povinný vypočítavať nároky na stravné lístky vopred na nasledujúci kalendárny mesiac, pričom ale nedokáže korektne zohľadňovať neprítomnosti, za ktoré neposkytuje stravné lístky a ktoré nastanú až budúci mesiac. Z tohto dôvodu zamestnávateľ upravuje nároky až nasledujúci mesiac podľa skutočnej dochádzky zamestnanca a teda dochádza k opravám nárokov. Je to zbytočne prácne a zvyšuje sa chybovosť. Navyše takto môžu dostať stravné lístky aj novoprijatí zamestnanci, ktorí následne nenastúpia, alebo získajú nižší nárok na stravné lístky ako v skutočnosti prevzali. Alebo stravné lístky dostanú zamestnanci, ktorí náhle ukončia pracovný pomer a teda im nevznikne nárok. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 10 (§ 152)** Navrhujeme súčasne novelizovať exekučný zákon a finančný príspevok na stravovanie vylúčiť z exekúcie. | **O** | **N** | Z textácie § 89 EP sa javí, že príspevok nepodlieha exekúcii |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 17**  Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom alebo ovládajúcou alebo ovládanou osobou. Za odborovú organizáciu koná odborový orgán určený jej stanovami. Odborová organizácia zamestnávateľovi písomne oznámi, kto za ňu koná. | **Z** | **ČA** | Text ustanovenia bol upravený. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 17 (§ 230 Odborová organizácia)** Navrhujeme upraviť reprezentatívnosť odborovej organizácie za účelom obmedzenia formálnych odborových organizácií (zamedzenie akcií „daňo – ginn“). V súčasnosti sa upravuje iba reprezentatívnosť v tripartite. | **O** | **N** | Súčasný návrh považujeme za dostatočný, pričom predmetný návrh by mohol z rozhodovania vylúčiť odborové organizácie založené na profesijnom základe (napr. združujúce len lekárov). |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 17 (§ 230 Odborová organizácia)** Rovnako ako v bode vyššie navrhujeme upraviť reprezentatívnosť odborovej organizácie za účelom obmedzenia formálnych odborových organizácií (zamedzenie akcií „daňo – ginn“). V súčasnosti sa upravuje iba reprezentatívnosť v tripartite. | **O** | **N** | Súčasný návrh považujeme za dostatočný, pričom predmetný návrh by mohol z rozhodovania vylúčiť odborové organizácie založené na profesijnom základe (napr. združujúce len lekárov). |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 18 (§ 250p Prechodné ustanovenie účinné od 1. marca 2021)** Prechodné ustanovenie nie je jednoznačné. Ak zamestnávateľovi skončí platnosť zmluvy s právnickou osobou, nebude vedieť zabezpečiť alternatívu stravovacích poukážok. | **O** | **N** | Zamestnávateľ má vedomosť o tom, kedy mu končí platnosť zmluvy s právnickou osobou, a teda by sa mal na to v predstihu pripraviť. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 3 (§ 52)** (6) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom alebo pevnom pracovnom čase. | **Z** | **N** | Zákonník práce nedefinuje pevný pracovný čas. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 3 (§ 52)** 1) Absentuje právna úprava týkajúca sa domáckej práce a telepráce v oblasti BOZP v nadväznosti k zákonu č. 124/2006 Z. z. (Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci). 2) Absentuje právna úprava týkajúca sa domáckej práce a telepráce v oblasti chorôb z povolania v nadväznosti k zákonu č. 355/2007 Z. z. (Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia). 3) Absentuje definícia príležitostnej práce z domu. Rovnako ani z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou uvedenou v § 52 ods. 1. Podľa dôvodovej správy – osobitnej časti – pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z predmetného znenia dôvodovej správy pritom nie je zrejmé, či pre naplnenie znaku pravidelnosti je potrebné, aby sa práca z domácnosti (domácka práce/telepráca) vykonávala jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na tie isté pracovné dni alebo pre naplnenie znaku pravidelnosti postačí, ak sa práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na iné pracovné dni. 4) Upozorňujeme tiež na obtiažnosť kontroly systému dochádzky pri vlastnom rozvrhnutí prac. času a pri pružnom pracovnom čase, kedy uvedené odchýlky neplatia (§ 52 ods. 6). | **O** |  | Predkladateľ dôsledne posúdil potenciálnu záťaž kladenú právnymi predpismi BOZP na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracujú z domu, pričom neidentifikoval žiadnu neprimeranú zaťaž, a teda potrebu právnej úpravy. Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku.  Zákon č. 355/2007 Z. z. nepatrí do vecnej pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ministerstvo zdravotníctva SR, do ktorého vecnej pôsobnosti patrí uvedený zákon, ako aj nariadenie vlády č. 276/2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami, bolo na uvedenú novelu upozornené a vyzvané na zaslanie návrhov. MZ SR nezaslalo konkrétne použiteľné legislatívne návrhy, resp. jednoznačné požiadavky, a tak bolo upozornené, aby prípadné pripomienky uplatnilo v rámci MPK k tejto novele. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 3 (§ 52)**  (8) c) uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa na základe dohody so zamestnávateľom vlastné vybavenie, | **Z** | **N** | Duplicitné s § 145 ods. 2 ZP. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 3 (§ 52)**  Nárok na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce by mal zostať zachovaný. Sťažený výkon práce vychádza z povahy práce, o ktorej zaradení rozhoduje príslušný RÚVZ. Pre účel predmetnej mzdovej kompenzácie nie je rozvrh pracovného času podstatný. | **O** | **N** | Návrh zákona vychádza zo súčasného právneho stavu. |
| **SNOPK** | **K čl. 1 bod 4 (§ 58a)** Navrhujeme k pojmom ovládaná a ovládajúca osoba uviesť odkaz na osobitný predpis (Obchodný zákonník). | **O** | **N** | Zákonník práce neobsahuje odkazy na osobitné predpisy a poznámky pod čiarou. |
| **SOPK**  **(Slovenská obchodná a priemyselná komora)** | **LP.2020.397Zákon, 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**  Zákon, 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“), konkrétne k navrhovanej zmene § 152 platného znenia Zákonníka práce, ktoré sú uvedené pod bodmi 9. až 11. návrhu (ďalej len „pripomienky“). Všetky naše pripomienky predkladáme ako z á s a d n é. Na základe reakcií a skúsenosti našich členov navrhujeme : Vypustiť celé znenie uvedené v bode 9. návrhu. Podľa navrhovaného znenia v § 152 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová: „a voči zamestnancovi, ktorému poskytuje finančný príspevok na stravovanie“. Odôvodnenie: Sme presvedčení, že predmetné znenie je v rozpore s ustanovením § 152 ods. 1 Zákonníka práce najmä v časti, ktorá ukladá povinnosť zamestnávateľom zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy zamestnanca. Poskytovanie finančného príspevku n e z a r u č u j e dodržiavanie zásad správnej výživy na strane zamestnanca, a to napriek voľbe zamestnanca pre finančný príspevok. Finančný príspevok sa tak stáva súčasťou mzdy, neexistuje žiadna spoločenská záruka že bude použitý na stravovanie, a nie napríklad na účely splácania rôznych dlhov. Rovnako nepredvídateľný je vývoj finančného príspevku na stravovanie v budúcnosti ako aj jeho možné úplné splynutie so mzdou. Sme toho názoru, že nepeňažná forma je pre zamestnancov výhodná, pretože bez ohľadu na výšku a zdroj krytia, ide o príjem od dane oslobodený, zatiaľ čo peňažnou formou zamestnávateľ poskytuje stravovanie zamestnancom jednak povinne podľa paragrafu 152 ods. 4 Zákonníka práce, a ak má dostatok voľných zdrojov, tak i nepovinne. Táto druhá forma je pre zamestnancov menej výhodná, pretože sa im takéto plnenie musí zdaniť. Napriek proklamovaným tvrdeniam v médiách, v tejto oblasti nedošlo k zmenám. Navyše, ak finančný príspevok splynie so mzdou, môže byť exekučným titulom. Na druhej strane zamestnávateľ v postavení podnikateľa nemá zjednodušené podnikanie, nakoľko na strane zamestnávateľa dôjde k zvýšeniu administratívnej náročnosti. V prípade možnosti výberu formy stravného zamestnanca, dôjde k nejasným situáciám na strane zamestnávateľa, a to napriek skutočnosti, že postup výberu stravného tak ako sa to navrhuje v bode 10. ods. (7) návrhu si bude môcť zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Navyše zamestnanec (bod 10. ods. 7) by mal byť svojim výberom viazaný 24 mesiacov. Pre zamestnanca to môže byť dlhá doba na zmenu po spoznaní výhod a nevýhod a naopak pre zamestnávateľa nezvyčajne krátka doba na flexibilné meniace sa podmienky podnikania v slovenskom podnikateľskom prostredí. Navyše, sme v čase pandémie COVID-19. Podnikatelia nie iba na Slovensku ale aj v zahraničí sa budú zadlžovať aby naštartovali ekonomiku. Môže dôjsť k úprave platov, príp. k strate a zmene trhu a v dôsledku uvedeného aj k zamestnaniu. Obyvateľstvo má a bude mať čo robiť aby vykrylo svoje výdavky vrátane záväzkov, uvedené sa týka aj podnikateľskej sféry. Okrem „neurčitosti a nepripravenosti“ spoločnosti na tak závažný krok, možno konštatovať, že financovanie stravného poukážkami má dlhodobú históriu a je výsledkom vývoja. Vzhľadom k tomu, že v súčasnosti nie sú optimálne podmienky pre voľný výber stravného vo forme priameho finančného príspevku, nesúhlasíme, s takouto a takto navrhovanou formou vlastného výberu stravného, zamestnancom. Vypustiť celé znenie ods. (7) bod. 10 návrhu. Čiastočný náš nesúhlas s odsekom (7) bod 10 návrhu, uvádzame v odôvodnení vyššie.S predmetným navrhovaným ustanovením, však nesúhlasíme úplne. Jedná sa o diskriminačné ustanovenie, nakoľko zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa nemá povinnosť poskytnúť zamestnancovi výber poukážky alebo finančného príspevku, je tu tak porušený aj princíp proporcionality, nakoľko stravný lístok voči ktorému má byť rovná hotovosť, si môžu alternatívne zvoliť iba tí zamestnanci, ktorým zamestnávateľ nedokáže alebo nechce zabezpečiť stravovanie vo vlastnom alebo inom zmluvnom zariadení. Naši členovia podnikajúci v oblasti stravovania sú presvedčení, že podstatne väčšia časť trhu závodného stravovania (minimálne 60% zamestnancov, pracujúcich) nemá na výber a stravuje sa v závodných jedálňach. Práve túto skutočnosť je možné považovať za väčšiu mieru štátneho protekcionizmu, na rozdiel od iných poskytovateľov a emitentov stravovacích poukážok. Predložený návrh tak bráni aj zdravej hospodárskej súťaži, nakoľko existuje veľa gastro - podnikateľov ktorí okrem prémiových reštauračných zariadení/prevádzok poskytujú služby závodného stravovania veľkým zamestnávateľom. Vážený predkladateľ, dovolíme si poukázať ešte na skutočnosť, že stravné lístky prípadne elektronické stravné lístky sú zaužívané ako jediná forma v 48 štátoch, vrátane Švédska, Nemecka, Belgicka a pod. Dôvodom je motivácia k zdravšiemu stravovaniu a životnému štýlu. Stravný lístok ako účelový nosič garantuje, že príspevok, ktorý adresuje zamestnávateľ a štát sa vzdá odvodov a daní z neho, splní svoj účel – pomôže zamestnancovi zabezpečiť si teplé a zdravšie jedlo, čo v prípade poskytnutého priameho finančného príspevku nebude zabezpečené. Uvedené vyplýva aj z prieskumov na túto tému. Môže dôjsť k zvýšeniu rizika civilizačných chorôb, vyššej miere práceneschopnosti a s tým spojeným komplikáciám na strane zamestnávateľov a nakoniec aj vyššie výdavky štátu na liečbu týchto občanov. Imunita je dôležitá aj pri terajšej pandémii. Čo sa týka ekonomických záujmov štátu ani tieto by neboli podporené. Veľká časť príspevku, ktorý dnes prúdi do maloobchodu s potravinami by skončila v zahraničí, týka sa to najmä prihraničných regiónov. Okolité štáty majú často nižšiu DPH na potraviny a sú tak najmä teraz v týchto sociálne náročných časoch významnou alternatívou. Všetky vyššie uvedené dôsledky znamenajú menej tržieb, menej pracovných miest, tlak na zvyšovanie sadzieb nielen daní, ale aj odvodov. Uznesenie vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 síce ukladá v bode C.7. predložiť na rokovanie vlády SR návrh zákona, ktorým sa bude novelizovať Zákonník práce okrem iného v časti „upraviť možnosť zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie“, avšak finančný príspevok na stravovanie, ako už vyššie uvádzame, nerieši ochranu a bezpečnosť práce, pritom porušuje právny princíp proporcionality. Záverom konštatujeme, že pri existujúcom systéme preferujeme riešenie použitia elektronických nosičov namiesto stravovacích poukážok, a to v súlade so zákonom č. 492/2009 Z. z. zákon o platobných službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Elektronické nosiče dávajú slobodu výberu zamestnancovi, uchovávajú majetkovú hodnotu elektronicky, môžu sa však používať na osobitný účel stravovania. V podmienkach SOPK sa systém používania elektronických kariet osvedčil ku spokojnosti všetkých zainteresovaných strán. Rovnaké poznatky uvádzajú naši členovia. Nebránime sa však v budúcnosti ani použitiu finančného príspevku za predpokladu, že tento nebude môcť byť zdanený a rovnako sa naň neuplatní exekučná zrážka. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **SSD**  **(Stredoslovenská distribučná)** | **§ 152** Nesúhlasíme so zavedením 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. Najmä u zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú vysoký počet zamestnancov možnosť výberu značne zvýši administratívnu záťaž zamestnávateľa a prácnosť jednotlivých úkonov spojených s možnosťou individuálneho výberu každého zamestnanca. Navrhujeme ponechať súčasné znenie § 152. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **SSD** | **§ 39 ods. 2** Pripomienka nad rámec úpravy v predloženom návrhu zákona: Odsek 2 § 39 „Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu“ navrhujeme nahradiť znením: „Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi sú prerokovávané so zástupcami zamestnancov“. Z aplikačnej praxe vyplýva, že zástupcom zamestnancov je poskytovaný dostatočný priestor na kontrolu zamestnávateľa v oblasti BOZP, zároveň, postup zamestnávateľa v oblasti BOZP môže byť preskúmaný príslušným inšpektorátom práce. Z uvedeného dôvodu považujeme prerokovanie predpisov BOZP so zástupcami zamestnancov za dostatočné. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **SSD** | **§ 48** Pripomienka nad rámec úpravy v predloženom návrhu zákona: Žiadame predkladateľa 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.“ Odôvodnenie: Cieľom pripomienky je zabezpečiť viac flexibility pri uzatváraní pracovného pomeru na dobu určitú. Požadujeme zmeniť maximálnu dobu uzatvorenia pracovného pomeru na určitú dobu a to z dvoch rokov na tri roky, pričom pracovný pomer na určitú dobu by bolo možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát. | **Z** | **N** | Všeobecné odôvodnenie „viac flexibility“ nie je dôvodom na zmenu právnej úpravy, ktorá vychádza z práva EÚ (smernica1999/70) a ktorou je SR viazaná. Požiadavka na „viac flexibility“ by bola bez dodatočných argumentov, dôvodov prečo je potrebné právnu úpravu meniť (prečo napr. nestačia dva roky + výnimky podľa § 252o) ťažko obhájiteľná. Navyše voči SR sa už viedlo zo strany EK formálne konanie pre nesúlad § 48 ZP s právom EÚ. |
| **SSD** | **§ 59** Pripomienka nad rámec úpravy v predloženom návrhu zákona: Navrhujeme, aby po dovŕšení dôchodkového veku zamestnanca pracovný pomer skončil. Následne sa môže zamestnávateľ slobodne rozhodnúť, či po dohode so zamestnancom bude pokračovať v jeho zamestnávaní. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **SSD** | **§ 79 ods. 2** Pripomienka nad rámec úpravy v predloženom návrhu zákona: Podľa súčasnej právnej úpravy môže byť priznaná zamestnancovi náhrada mzdy najviac za čas 36 mesiacov. Navrhujeme znížiť nárok na náhradu v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru z 36 mesiacov na 12 mesiacov. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. Právna úprava bola v minulosti zmenená z neobmedzeného rozsahu na 36 mesiacov. |
| **TTSK** | **čl. I. bod 10 ods. 6** navrhujeme doplniť písmeno: „ e) ide o zamestnanca , ktorý vykonáva prácu z domácnosti alebo z iného dohodnutého miesta podľa § 52 ods. 2“ | **O** | **N** | Vzhľadom na príležitostnosť alebo mimoriadnu situáciu aplikácie § 52 ods. 2 ZP sa predkladeteľ domnieva, že nie je potrebné riešiť túto otázku v § 152. |
| **TTSK** | **čl. I. bod 11** suma finančného príspevku na stravovanie, resp. jej výška je v takomto znení ohraničená dvoma spodnými hranicami – jednak „najmenej 55% ceny jedla a jednak 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Navrhujeme tak upraviť: - v § 152 ods. 3. prvú vetu nahradiť nasledovným znením: Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. - v § 152 ods. 8. prvú vetu nahradiť nasledovným znením: Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **TTSK** | **čl. I. bod 2** . navrhujeme odstrániť pojem „celodenných“ – prekážky na strane zamestnanca, kedy si nemôže zamestnávateľ zamestnanca odskúšať, nemusia trvať celý deň. Odstránením uvedeného slova sa tak dohodnutá skúšobná doba zamestnanca predĺži o všetok čas, ktorý zamestnanec z dôvodu prekážok na jeho strane nevykonával prácu. | **O** | **N** | Nie je jasné, ako by sa v praxi aplikoval návrh, ktorý navrhuje predkladateľ pripomienky (napr. súčet hodín/minút do akého rozsahu, pretože nie každý zamestnanec má 8 hodinový pracovný čas, ale zamestnanci často pracujú v zmenách rôznej dĺžky, majú kratší pracovný čas). Cieľom zmeny je práve odstrániť pochybnosti – viď aj právna úprava v ČR. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  1. K Čl. I (novela Zákonníka práce) § 52 ods. 7 písm. c) návrhu zákona: ÚJD SR žiada na konci textu doplniť ďalší text upravujúci doplnenie „§ 141 ods. 1, § 141 ods. 2 písm. a), c) a e) Zákonníka práce“. Odôvodnenie: vypustenie náhrady mzdy pri dočasnej práceneschopnosti, ošetrenia alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení (7 dní v roku, preventívne prehliadky súvisiace s tehotenstvom), sprevádzanie (7, resp. 10 dní v roku) a svadba (1 deň) sa javí aj pri rozvrhnutí pracovného času v rámci celého týždňa zo strany zamestnanca ako diskriminácia v porovnaní so zamestnancom s určeným rozvrhnutím pracovného času alebo pri pružnom pracovnom čase, nehovoriac, že náhrada mzdy pri dočasnej práceneschopnosti sa poskytuje zo strany zamestnávateľa za prvých 10 dní. Rovnako ÚJD SR upriamuje pozornosť aj na § 52 ods. 10 návrhu zákona, kde sa počíta s právom na odmietnutie vykonania práce v čase prekážok v práci, a s ohľadom na § 52 ods. 11, kde sa zdôrazňuje nediskriminácia a rovnaký prístup k zamestnancovi bez ohľadu na miesto výkonu práce. | **O** | **N** | Návrh zákona vychádza zo súčasného právneho stavu. Nie je jasné, v čom spočíva diskriminácia zamestnanca. Tieto výnimky platia cca od roku 1966. Zamestnanec si organizuje svoj pracovný čas, a teda si ho sám vie aj preorganizovať.  Vyhlásené znenie § 267 ZP z roku 1965:  *(1) Pracovné pomery pracovníkov, ktorí podľa pracovnej zmluvy nepracujú na pracovisku organizácie, ale vykonávajú pre ňu dojednané práce doma (ďalej len „domácki pracovníci“), spravujú sa ustanoveniami Zákonníka práce s týmito odchýlkami:*  *a) na týchto pracovníkov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,*  *b) pri osobných prekážkach v práci im nepatrí od organizácie náhrada mzdy,*  *c) nepatrí im príplatok za prácu nadčas ani za prácu vo sviatok, v noci alebo v nedeľu.* |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  10. K Čl. VI k bodu 2. (novela zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) § 193de návrhu zákona: odporúčame zaradiť § 250p Zákonníka práce do § 171 a toto ustanovenie vypustiť. V prípade neakceptovania tejto pripomienky je potrebné doplniť odkaz na § 157 ods. 7 Zákonníka práce aj na „ods. 6 až 8“. Odôvodnenie: legislatívno- technická úprava. | **O** | **N** | Nie je legislatívnou praxou odkazovať v rámci delegovanej pôsobnosti zákona na prechodné ustanovenie. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  11. K Čl. VI (novela zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) a Čl. VII (účinnosť) - nad rámec návrhu zákona: ÚJD SR navrhuje zvážiť doplnenie v § 171 doplniť text „250b“. Zároveň ÚJD SR navrhuje, aby bola posunutá účinnosť tohto ustanovenia na čo najkratší čas od zverejnenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Odôvodnenie: novela Zákonníka práce v § 250b upravujúca „osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu“ sa nevzťahuje na štátnych zamestnancov vychádzajúc zo súčasného znenia § 171 zákona o štátnej službe. Ponechaním súčasnej právnej úpravy dochádza k nerovnoprávnemu postaveniu štátnych zamestnancov a zamestnancov vo výkone verejného záujmu u toho istého zamestnávateľa, čo môže vyvolávať praktické problémy pri realizácií plnenia úloh služobného úradu. Čo najkratší termín účinnosti ÚJD SR navrhuje z dôvodu aktuálnej vlny pandémie ochorenia COVID 19 z dôvodu prijatia uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 587/2020 z 30. 09. 2020 k Návrhu na vyhlásenie núdzového stavu podľa čl. 5 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov. | **O** | **ČA** | Doplnený odkaz na § 250b Zákonníka práce.  Vzhľadom na dĺžku legislatívneho procesu nie je možné zabezpečiť skoršiu účinnosť ako je navrhnutá. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  12. K Čl. VII (účinnosť): slová „šiesteho“ navrhujeme nahradiť slovami „osemnásteho“. | **O** | **N** | Posunutá účinnosť sa vzťahuje na úpravu týkajúcu sa dovolenky za starostlivosť o dieťa. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  13. K Čl. VII (účinnosť): odporúčame, aby bola posunutá účinnosť návrhu zákona v Čl. I a Čl. VI na čo najkratší čas od zverejnenia schváleného zákona v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Odôvodnenie: čo najkratší termín účinnosti ÚJD SR navrhuje z dôvodu aktuálnej vlny pandémie ochorenia COVID 19 a z dôvodu prijatia uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 587/2020 z 30. 09. 2020 k Návrhu na vyhlásenie núdzového stavu podľa čl. 5 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov. Zmeny navrhované predkladateľom v návrhu vlastného materiálu upravujú okrem iných práve „domácku prácu a teleprácu“, ktorá v súčasnej situácia vysoko aktuálna. Podľa § 250b ods. 1 Zákonníka práce platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odseku 2 až 7. | **O** | **N** | Vzhľadom na dĺžku legislatívneho procesu nie je možné zabezpečiť skoršiu účinnosť ako je navrhnutá. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  2. K Čl. I (novela Zákonníka práce) § 52 ods. 8 písm. c) návrhu zákona: ÚJD SR odporúča upraviť, či sa pod „zvýšenými nákladmi zamestnanca spojenými s výkonom domáckej práce alebo telepráce“ zaraďujú aj náklady na zvýšenú spotrebu elektrickej energie a internetového pripojenia, resp. zaviesť paušálnu peňažnú náhradu určenú pevnou sumou, ktorú zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, a ktorá nie je zaťažená daňou z príjmu. Je tu možnosť odkázať na úpravu vo vnútornom predpise zamestnávateľa. Odôvodnenie: počas prvej vlny pandémie ochorenia COVID 19 bol zaznamenaný nárast spotreby elektrickej energie domácností z dôvodu vykonávania práce home office, čo malo vplyv na výšené náklady domácností na spotrebu elektrickej energie. | **O** | **N** | Cieľom návrhu je ponechať flexibilitu stranám. Navyše interpretácia uvedeného ustanovenia je spojená s § 145 ods. 2 ZP. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  3. K Čl. 5 bod 5 (novela Zákonníka práce) § 89 ods. 2 prvá veta návrhu zákona: navrhujeme slová „ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak.“ nahradiť slovami „ak vnútorný predpis zamestnávateľa neustanoví inak.“. Odôvodnenie: v praxi sa stretávame s nelogickosťou úpravy, že pružný pracovný čas sa neuplatňuje v dňoch, kedy je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnanec totiž bežne odpracuje v rámci pružného pracovného času jeden deň 12 hodín, druhý deň 5 hodín a pod. (v rámci ustanovenej pracovnej zmeny od 6 do 18 hod.), ale v deň, keď ide na školenie a vyrazí pred 7:30 hod, príp. školenie skončí o 16:45 hod., už má nadčas, hoci pri režime pružného pracovného času jednoducho len v nasledujúcich dňoch už má „odpracovaný“ fond pracovného času v jeho prospech. Preto, ak sa odsekom 2 chcú ustanoviť prípady výnimiek z odseku 1, navrhujeme vložiť aj ustanovenie o vnútornom predpise zamestnávateľa (aj tak by v zmysle ZP mal byť prerokovaný so zástupcami zamestnancov). | **O** | **N** | Nadbytočné. Uvedené je pokryté cez § 89 ods. 2 druhá veta (zamestnávateľ môže určiť ďalšie prípady – pozn. ingerencia zástupcov zamestnancov len tam, kde sú – či sa to potom dá do kolektívnej zmluvy, vnútorného predpisu je otázka interného nastavenia u zamestnávateľa). |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  4. K Čl. 5 bod 10 (novela Zákonníka práce) § 152 ods. 7 návrhu zákona: v prvej vete navrhujeme doplniť za slovami „zariadení iného zamestnávateľa“ vypustiť čiarku a vložiť spojku „a“ a za slová „sprostredkovať stravovacie služby,“ vložiť slová „a to buď“ a za slovo „poukážky“ doplniť „alebo“. Obdobne odporúčame upraviť aj poslednú vetu. | **O** | **N** | Predkladateľ považuje navrhnuté znenie za vhodnejšie. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  5. K Čl. 5 bod 17 (novela Zákonníka práce) § 230 ods. 1 návrhu zákona: v prvej vete navrhujeme za slová “predložiť mu“ vložiť slová „stanovy odborovej organizácie, menný“ a na konci vety doplniť slová „a priebežne ho aktualizovať.“ Odôvodnenie: doplnenie vyplýva z bežnej praxe, kedy register občianskych združení neposkytuje zamestnávateľovi dostatočné informácie o stanovách organizácie, jej zástupcoch a v prípadoch, kedy by poverila zastupovaním odborového orgánu tretiu osobu, by sme sa doterajších paradoxných situáciám nemuseli vyhnúť. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  6. K Čl. 5 bod 18 (novela Zákonníka práce) § 250p návrhu zákona: za slová „§ 157 ods.“ vložiť slová „6 až 8“. Odôvodnenie: ak nebude účinný odsek 7, logicky by nemal byť účinný ani odsek 6 a 8. | **O** | **N** | Uplatňovanie § 157 ods. 6 je nezávislé od odseku 7. Odsek 8 ustanovuje iba sumu finančného príspevku, ak teda zamestnávateľ v zmysle prechodného ustanovenia dočasne nebude postupovať podľa odseku 7, nevznikne ani potreba na aplikáciu odseku 8. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  7. K Čl. I (novela Zákonníka práce) nad rámec návrhu zákona: ÚJD SR odporúča v „250b Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu“ v ods. 2 písm. a) upraviť povinnosť zamestnanca vykonávať prácu z domácnosti a v ods. 2 písm. b) upraviť povinnosť zamestnávateľa umožniť výkon práce zo svojej domácnosti. Odôvodnenie: novela Zákonníka práce v § 250b upravujúca „osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu“ upravila výlučne právo zamestnávateľa (písm. a)) a výlučne právo zamestnanca (písm. b)), ale bez súčasnej právnej povinnosti druhej strany ako pri písmene a), tak pri písmene b), čo môže mať za následok praktické problémy pri ich aplikácií. Čo najkratší termín účinnosti ÚJD SR navrhuje z dôvodu aktuálnej vlny pandémie ochorenia COVID 19 z dôvodu prijatia uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 587/2020 z 30. 09. 2020 k Návrhu na vyhlásenie núdzového stavu podľa čl. 5 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov. | **O** | **N** | Nad rámec návrh. Podľa predkladateľa práva a povinnosti zamestnávateľa vyplývajú vzájomne z práv a povinností zamestnanca. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  8. K Čl. III (novela zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov) § 5 ods. 7 písm. b) návrhu zákona: predpokladáme, že cieľom tohto ustanovenia je zachovať rovnaký režim oslobodenia od dane z príjmu, aký platil pre doterajší príspevok na stravovanie resp. na poukážku na stravovanie. | **O** | **N** | Nemá charakter pripomenky. |
| **ÚJDSR** | **K vlastnému materiálu:**  9. K Čl. VI k bodu 1. (novela zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) § 171: žiadame spresniť či sa slová „4 až 8“ týkajú § 152 alebo § 229. Odôvodnenie: legislatívno- technická úprava. | **O** | **A** |  |
| **ÚMS**  **(Únia miest Slovenska)** | **K čl. I bod 6 – k § 103 ods. 2 zákona č. 311.2001 Z. z.** Zamestnanci, ktorí dovŕšia vek 33 rokov, majú nárok na dovolenku o týždeň viac. V terajších platných predpisoch majú tento nárok o týždeň zvýšený aj mladší zamestnanci za podmienky, že sa starajú o maloleté deti. Uvedenú úpravu považujeme za dostačujúcu. | **Z** | **N** | Predmetná úprava schválená NR SR bola problematická na interpretáciu pre prax, keďže predkladateľ návrhu evidoval desiatky žiadosti o jej interpretáciu. Z tohto dôvodu sa predkladá aj jej zmena, kde sa výslovne vyjadruje inak používaný princíp pro rata temporis. |
| **ÚMS** | **K čl. V ods. 1 – k § 3 ods. 2 zákona č. 103.2007 Z. z.** Navrhujeme úpravu kritérií pre vstup zástupcov zamestnávateľov do tripartity tak, aby jej súčasťou bola aj Únia miest Slovenska. V súčasnosti sa trojstranných konzultácií zúčastňuje Združenie miest a obcí Slovenska. Vzhľadom na to, že členskú základňu Únie miest Slovenska tvoria mestá Slovenskej republiky ako prirodzené centrá rozvoja regiónov na Slovensku, vrátane všetkých krajských miest SR, niet pochýb, že popri ZMOS by súčasťou tripartity mala byť aj Únia miest Slovenska. Táto zmena by prispela aj k posilneniu reprezentatívnosti Hospodárskej a sociálnej rady SR. | **Z** | **N** | Cieľom HSR SR je zabezpečiť konzultácie na celoštátnej úrovni medzi vládou, zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnávateľov. Ide o vyjadrenie záväzkov SR vyplývajúcich z dohovorov MOP. Keďže ide o celoštátnu úroveň, vyžaduje sa určitá miera reprezentatívnosti - ide o konzultačný orgán pre združenia, ktoré vyjadrujú relevantnú mieru organizovanosti zamestnávateľov alebo zamestnancov. ZMOS je z hľadiska HSR SR vnímaný ako zamestnávateľský zväz. |
| **ÚMS** | **K čl. V ods. 1 – k § 3 ods. 3 zákona č. 103.2007 Z. z.** Prikláňame sa k zachovaniu aktuálneho znenia legislatívy, ktoré považujeme z hľadiska reprezentácie zamestnancov za vhodnejšie. | **Z** | **N** | Predkladateľ je názoru, že reprezentatívnosť nemusí byť obmedzená výlučne na jednu organizáciu, pretože určitá miera rozmanitosti dáva priestor na komplexnejšiu diskusiu. |
| **UOOU SR** | **čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 2** K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 2 Navrhujeme predmetné ustanovenie sprecizovať, pokiaľ ide o slovné spojenie „za mimoriadnych okolností“. Zdôvodnenie: Zo znenia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 2 ako ani z dôvodovej správy k tomuto ustanoveniu, ktorá je koncipovaná všeobecne pre celé ustanovenie § 52 nie je zrejmé, čo možno považovať za mimoriadnu okolnosť. Uvedené slovné spojenia bez bližšej definície alt. vysvetlenia môže spôsobovať stav právnej neistoty najmä zo strany zamestnávateľa pokiaľ ide o jeho využitie v praxi. Táto pripomienka je vznesená najmä z dôvodu pretrvávajúcej pandémie v súvislosti s ochorením COVID-19, kedy v podmienkach zamestnávateľov dochádza k nariaďovaniu práce z domu, tzv. „home officu“, pričom nie je zrejmé, či sa ustanovenie § 52 ods. 2 vzťahuje aj na takúto situáciu alebo nie. Rozumieme, že ide o niečo neočakávané, avšak vypuknutie pandémie a s tým súvisiaca ochrana zdravia zamestnancov, z dôvodu ktorej sa zamestnancom nariaďuje práca z domu, môžu byť v tejto súvislosti v porovnaní s bežným režimom výkonu práce u väčšiny zamestnávateľov považované za mimoriadnu okolnosť. Navrhujeme pre to jasne identifikovať, či je aj takýto stav možné považovať za mimoriadnu okolnosť alebo nie. | **O** | **N** | Ide o znenie prebraté zo súčasného právneho stavu. Navyše ani osobitné predpisy detailne nedefinujú mimoriadne situácie, ktorých môžu byť desiatky. |
| **UOOU SR** | **čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 8 písm. a) – d)**  K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 8 písm. a) – d) Požadujeme predmetné ustanovenia spresniť, a to s ohľadom na to, že zo znenia navrhovaných ustanovení vyplýva, že možno rozlišovať dva režimy domáckej práce a telepráce. Jedným režimom je využívanie pracovných prostriedkov zamestnávateľa na domácku prácu a teleprácu a druhým možnosť využitia vlastného prostriedku zamestnanca. Pripomienka je zásadná. Zdôvodnenie: V zmysle čl. 5 ods.1 písm. f) všeobecného nariadenia o ochrane údajov je zamestnávateľ ako prevádzkovateľ povinný osobné údaje spracúvať spôsobom, ktorý zaručuje primeranú bezpečnosť osobných údajov, vrátane ochrany pred neoprávneným alebo nezákonným spracúvaním a náhodnou stratou, zničením alebo poškodením, a to prostredníctvom primeraných technických alebo organizačných opatrení („integrita a dôvernosť“). Zásada bezpečnosti je následne precizovaná v ďalších ustanoveniach všeobecného nariadenia o ochrane údajov (napr. čl. 32). Pokiaľ je zamestnancovi umožnená domácka práca a telepráca a je mu poskytnutý pracovný prostriedok zamestnávateľa, zamestnávateľ je povinný postupovať v zmysle tejto zásady tak, aby dokázal zabezpečiť primeranú ochranu údajov, pričom nad týmto prostriedkom má určitú moc a má naň dosah. Pokiaľ však umožní na tieto účely zamestnancovi využívať súkromné prostriedky, na tieto zamestnávateľ už dosah nemá a ich zabezpečenie nie je plne, alebo len do rôznej miery v jeho silách. Z navrhovaného ustanovenia, konkrétne z písm. a) vyplýva, že zamestnávateľ má určité povinnosti voči pracovnému prostriedku, ktorý zamestnancovi poskytol, pričom sa nevylučuje, že zamestnanec bude používať súkromný prostriedok, avšak v takom prípade sa povinnosti zamestnávateľa podľa tohto písmena neuplatnia. Z formulácie nasledovných písmen b) – d) vyplýva, že zamestnávateľ je povinný ustanovené povinnosti dodržiavať bez ohľadu na to, či zamestnanec vykonáva domácku prácu alebo teleprácu na pracovnom vybavení od zamestnávateľa alebo na vlastnom vybavení (napr. vlastný počítač). Z uvedenej disharmónie môžu v praxi vznikať rôzne spory pracovnoprávneho charakteru najmä pokiaľ ide o zodpovednosť zamestnávateľa a zamestnanca za prípadné a možné bezpečnostné incidenty, stratu alebo únik osobných údajov či iných chránených informácií, preto požadujeme aj s ohľadom na dodržanie zásady integrity a dôvernosti ako aj s ohľadom na ochranu aj iných informácií (napr. obchodné tajomstvo) o jasné vymedzenie zodpovednosti za plnenie povinností pri domáckej práci a telepráci (samozrejme s ohľadom na možnosti oboch strán). Ako príklad možno uviesť aj situáciu, že pokiaľ zamestnanec vykonáva domácku prácu alebo teleprácu na vlastnom vybavení, zamestnávateľ mu nemôže prikázať, aby si na súkromnom počítači či telefóne inštaloval rôzne aplikácie, softvéry a pod. Zároveň podotýkame, že je primárne zodpovednosťou zamestnávateľa poskytnúť svojim zamestnancom pracovné prostriedky, ak je to potrebné pre riadny výkon ich práce. | **Z** | **N** | Problematiku použitia vlastných prostriedkov upravuje napr. § 145 ods. 2 ZP. Ďalej to možno odvodiť z § 47, § 81 písm. e), § 192 ods. 3 ZP a zo zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP. Zamestnanec má na výkon práce používať prostriedky zamestnávateľa o zvyšku by sa mal dohodnúť.  Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 14. októbra 2020. |
| **UOOU SR** | **K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 2** K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 2 Navrhujeme predmetné ustanovenie sprecizovať, pokiaľ ide o slovné spojenie „za mimoriadnych okolností“. Zdôvodnenie: Zo znenia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 2 ako ani z dôvodovej správy k tomuto ustanoveniu, ktorá je koncipovaná všeobecne pre celé ustanovenie § 52 nie je zrejmé, čo možno považovať za mimoriadnu okolnosť. Uvedené slovné spojenia bez bližšej definície alt. vysvetlenia môže spôsobovať stav právnej neistoty najmä zo strany zamestnávateľa pokiaľ ide o jeho využitie v praxi. Táto pripomienka je vznesená najmä z dôvodu pretrvávajúcej pandémie v súvislosti s ochorením COVID-19, kedy v podmienkach zamestnávateľov dochádza k nariaďovaniu práce z domu, tzv. „home officu“, pričom nie je zrejmé, či sa ustanovenie § 52 ods. 2 vzťahuje aj na takúto situáciu alebo nie. Rozumieme, že ide o niečo neočakávané, avšak vypuknutie pandémie a s tým súvisiaca ochrana zdravia zamestnancov, z dôvodu ktorej sa zamestnancom nariaďuje práca z domu, môžu byť v tejto súvislosti v porovnaní s bežným režimom výkonu práce u väčšiny zamestnávateľov považované za mimoriadnu okolnosť. Navrhujeme pre to jasne identifikovať, či je aj takýto stav možné považovať za mimoriadnu okolnosť alebo nie. | **O** | **N** | Ide o znenie prebraté zo súčasného právneho stavu. Navyše ani osobitné predpisy detailne nedefinujú mimoriadne situácie, ktorých môžu byť desiatky. |
| **UOOU SR** | **K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 2** K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 2 Navrhujeme predmetné ustanovenie sprecizovať, pokiaľ ide o slovné spojenie „za mimoriadnych okolností“. Zdôvodnenie: Zo znenia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 2 ako ani z dôvodovej správy k tomuto ustanoveniu, ktorá je koncipovaná všeobecne pre celé ustanovenie § 52 nie je zrejmé, čo možno považovať za mimoriadnu okolnosť. Uvedené slovné spojenia bez bližšej definície alt. vysvetlenia môže spôsobovať stav právnej neistoty najmä zo strany zamestnávateľa pokiaľ ide o jeho využitie v praxi. Táto pripomienka je vznesená najmä z dôvodu pretrvávajúcej pandémie v súvislosti s ochorením COVID-19, kedy v podmienkach zamestnávateľov dochádza k nariaďovaniu práce z domu, tzv. „home officu“, pričom nie je zrejmé, či sa ustanovenie § 52 ods. 2 vzťahuje aj na takúto situáciu alebo nie. Rozumieme, že ide o niečo neočakávané, avšak vypuknutie pandémie a s tým súvisiaca ochrana zdravia zamestnancov, z dôvodu ktorej sa zamestnancom nariaďuje práca z domu, môžu byť v tejto súvislosti v porovnaní s bežným režimom výkonu práce u väčšiny zamestnávateľov považované za mimoriadnu okolnosť. Navrhujeme pre to jasne identifikovať, či je aj takýto stav možné považovať za mimoriadnu okolnosť alebo nie. | **O** | **N** | Ide o znenie prebraté zo súčasného právneho stavu. Navyše ani osobitné predpisy detailne nedefinujú mimoriadne situácie, ktorých môžu byť desiatky. |
| **UOOU SR** | **K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 8 písm. a) – d)**  K čl. I k bodu 3 k § 52 ods. 8 písm. a) – d) Požadujeme predmetné ustanovenia spresniť, a to s ohľadom na to, že zo znenia navrhovaných ustanovení vyplýva, že možno rozlišovať dva režimy domáckej práce a telepráce. Jedným režimom je využívanie pracovných prostriedkov zamestnávateľa na domácku prácu a teleprácu a druhým možnosť využitia vlastného prostriedku zamestnanca. Pripomienka je zásadná. Zdôvodnenie: V zmysle čl. 5 ods.1 písm. f) všeobecného nariadenia o ochrane údajov je zamestnávateľ ako prevádzkovateľ povinný osobné údaje spracúvať spôsobom, ktorý zaručuje primeranú bezpečnosť osobných údajov, vrátane ochrany pred neoprávneným alebo nezákonným spracúvaním a náhodnou stratou, zničením alebo poškodením, a to prostredníctvom primeraných technických alebo organizačných opatrení („integrita a dôvernosť“). Zásada bezpečnosti je následne precizovaná v ďalších ustanoveniach všeobecného nariadenia o ochrane údajov (napr. čl. 32). Pokiaľ je zamestnancovi umožnená domácka práca a telepráca a je mu poskytnutý pracovný prostriedok zamestnávateľa, zamestnávateľ je povinný postupovať v zmysle tejto zásady tak, aby dokázal zabezpečiť primeranú ochranu údajov, pričom nad týmto prostriedkom má určitú moc a má naň dosah. Pokiaľ však umožní na tieto účely zamestnancovi využívať súkromné prostriedky, na tieto zamestnávateľ už dosah nemá a ich zabezpečenie nie je plne, alebo len do rôznej miery v jeho silách. Z navrhovaného ustanovenia, konkrétne z písm. a) vyplýva, že zamestnávateľ má určité povinnosti voči pracovnému prostriedku, ktorý zamestnancovi poskytol, pričom sa nevylučuje, že zamestnanec bude používať súkromný prostriedok, avšak v takom prípade sa povinnosti zamestnávateľa podľa tohto písmena neuplatnia. Z formulácie nasledovných písmen b) – d) vyplýva, že zamestnávateľ je povinný ustanovené povinnosti dodržiavať bez ohľadu na to, či zamestnanec vykonáva domácku prácu alebo teleprácu na pracovnom vybavení od zamestnávateľa alebo na vlastnom vybavení (napr. vlastný počítač). Z uvedenej disharmónie môžu v praxi vznikať rôzne spory pracovnoprávneho charakteru najmä pokiaľ ide o zodpovednosť zamestnávateľa a zamestnanca za prípadné a možné bezpečnostné incidenty, stratu alebo únik osobných údajov či iných chránených informácií, preto požadujeme aj s ohľadom na dodržanie zásady integrity a dôvernosti ako aj s ohľadom na ochranu aj iných informácií (napr. obchodné tajomstvo) o jasné vymedzenie zodpovednosti za plnenie povinností pri domáckej práci a telepráci (samozrejme s ohľadom na možnosti oboch strán). Ako príklad možno uviesť aj situáciu, že pokiaľ zamestnanec vykonáva domácku prácu alebo teleprácu na vlastnom vybavení, zamestnávateľ mu nemôže prikázať, aby si na súkromnom počítači či telefóne inštaloval rôzne aplikácie, softvéry a pod. Zároveň podotýkame, že je primárne zodpovednosťou zamestnávateľa poskytnúť svojim zamestnancom pracovné prostriedky, ak je to potrebné pre riadny výkon ich práce. | **Z** | **N** | Problematiku použitia vlastných prostriedkov upravuje napr. § 145 ods. 2 ZP. Ďalej to možno odvodiť z § 47, § 81 písm. e), § 192 ods. 3 ZP a zo zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP. Zamestnanec má na výkon práce používať prostriedky zamestnávateľa o zvyšku by sa mal dohodnúť.  Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 14. októbra 2020. |
| **ÚVSR** | **čl. I., 6. bodu ( obyčajná pripomienka )**  Slovo „vychádzajúceho“ odporúčame nahradiť slovom „vychádzajúcom“. Odôvodnenie: Legislatívno-technická pripomienka. | **O** | **A** |  |
| **ÚVSR** | **Čl. I - bod 3, § 52 ods. 7 písm.c)** Navrhujeme doplniť na konci vety za slová „podľa § 141 ods. 2 písm. d),“ slová „písm. e) a písm. h),“ . Odôvodnenie: Uvedená pripomienka sa uplatňuje za účelom predchádzania budúcim aplikačným problémom. | **O** | **N** | Predkladateľ v tejto časti neplánoval zmeniť existujú právny stav. |
| **ÚVSR** | **čl. I, 10. bod, § 152 ods. 6 písm. c) ( obyčajná pripomienka )** Návrh odporúčame spresniť tak, aby sa obligatórne poskytovanie finančného príspevku na stravovanie nevzťahovalo na tie prípady podľa odseku 2, keď zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (teda formou stravovacích poukážok). Odôvodnenie: Stravovanie formou stravovacích poukážok je (podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce) jedným zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom. Situácia, podľa ktorej by mal špecializovaný lekár mať možnosť potvrdiť, že zamestnanec nemôže využiť žiaden zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom, ak ide o stravovanie formou stravovacích poukážok, vyznieva nepravdepodobne. Obdobne môže pôsobiť (možný) záver, podľa ktorého by mal zamestnávateľ obligatórne poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie napriek tomu, že zabezpečuje stravovanie formou stravovacích poukážok. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **ÚVSR** | **čl. I, 3. bod, § 52 ods. 10 a k dôvodovej správe ( obyčajná pripomienka )** Odporúčame v odseku 10 výslovne upraviť vzťah predmetnej úpravy k zamestnancovi podľa odseku 7. Ďalej odporúčame túto skutočnosť jednoznačne vyjadriť v dôvodovej správe. Odôvodnenie: Podľa odseku 7 písm. a) sa na zamestnanca, ktorý si pri domáckej práci alebo telepráci rozvrhuje pracovný čas sám, neuplatňujú ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni. Tzv. „právo na odpojenie“ podľa odseku 10 by sa na zamestnanca podľa odsek 7 zrejme nemalo vzťahovať, nakoľko je viazané na čas nepretržitého odpočinku. Pokiaľ ide o zámer predkladateľa, odporúčame túto skutočnosť jednoznačnejšie upraviť v texte zákona a vysvetliť v dôvodovej správe. | **O** | **N** | Podľa názoru predkladateľ sa právo na odpojenie týka osoby, ktorej sa určuje (organizuje pracovný čas). Osoba, ktorá si sama organizuje pracovný čas a teda aj odpočinok z povahy veci nie je povinná akceptovať pokyny zamestnávateľa na organizáciu pracovného času (pretože potom nejde o aplikáciu ods. 7). |
| **ÚVSR** | **čl. I, 3. bod, § 52 ods. 8 písm. b) ( obyčajná pripomienka )** Slovo „softvér“ odporúčame nahradiť slovami „programové vybavenie“. Odôvodnenie: Legislatívno-technická pripomienka. V navrhovanom znení ods. 8 písm. a), d) a ods. 9 sa opakovane používa slovné spojenie „programové vybavenie“. Rozdiel medzi termínmi „softvér“ a „programové vybavenie“ z návrhu nie je zrejmý. | **O** | **A** |  |
| **ÚVSR** | **čl. I, 3. bod, § 52, ods. 8 písm c) (obyčajná pripomienka)** Odporúčame vyšpecifikovať spôsob preukazovania a následného uhrádzania zvýšených nákladov zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. odôvodnenie: Uvedená pripomienka sa uplatňuje za účelom predchádzania budúcim aplikačným problémom. | **O** | **N** | Problematika je aj v súčasnosti riešená v § 145 ods. 2 ZP. |
| **ÚVSR** | **čl. I, 6. bod ( obyčajná pripomienka )** Odporúčame predkladateľovi zvážiť navrhovaný spôsob výpočtu nároku na zvýšenie dovolenky za kalendárny rok. Napríklad, priznať nárok v rozsahu jednej dvanástiny za každý celý kalendárny mesiac nepretržitej starostlivosti o dieťa v kalendárnom roku, prípadne, priznávať nárok iba v celom rozsahu a v prípade, ak starostlivosť o dieťa trvá najmenej 183 dní v kalendárnom roku. Alternatívne odporúčame legislatívne prepracovať koncepciu „dovolenky“ zamestnanca starajúceho sa o dieťa. Odôvodnenie: Navrhovaný spôsob výpočtu nároku na dovolenku v súvislosti so starostlivosťou o dieťa považujeme za zložitý. Poukazujeme na existujúcu úpravu výpočtu dovolenky za odpracované dni (§ 105), dodatkovej dovolenky (§ 106 ods. 1) a krátenia dovolenky (§ 109 ods. 1 a 5 Zákonníka práce). Základným účelom dovolenky je odpočinok a zotavenie po práci. Máme za to, že prioritný účel „dovolenky“ poskytovanej z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa podľa § 103 ods. 2 Zákonníka práce je odlišný. Dovoľujeme si v tejto súvislosti poukázať na znenie predkladacej správy, resp. stanoviska Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR k návrhu poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Tibora JANČULU a Magdalény KUCIAŇOVEJ na vydanie zákona, ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (tlač 1630) z októbra 2019. | **O** | **N** | Predkladateľ sa domnieva, že práve súčasný model výpočtu dovolenky je zložitý – viď aj dlhé diskusie a zásadná zmena právnej úpravy v ČR (novela z roku 2020). |
| **ÚVSR** | **K čl. VI** Za prvý novelizačný bod žiadame vložiť nový druhý novelizačný bod, ktorý znie: „2. Doterajší text § 171 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie: „(2) Na účely § 152a a § 152b Zákonníka práce sa za zamestnávateľa považuje služobný úrad, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu.“.“ Odôvodnenie: Podľa § 171 zákona o štátnej službe sa ustanovenia § 152a (rekreácia zamestnancov) a §152b (príspevok na športovú činnosť dieťaťa) Zákonníka práce primerane požijú na štátnozamestnanecké vzťahy. Jednou z kľúčových otázok v rámci primeranosti použitia predmetných ustanovení na štátnozamestnanecké vzťahy je otázka určenia subjektu (resp. „zamestnávateľa“) poskytujúceho predmetné príspevky v rámci štátnej služby. V aplikačnej praxi služobných úradov dochádza k výkladovým nejasnostiam (výkladovej rôznorodosti), a to najmä v otázke, či má byť zamestnávateľom na účely predmetnej úpravy podľa Zákonníka práce služobný úrad alebo štát. Význam pojmu „zamestnávateľ“ na účely predmetnej úpravy podľa Zákonníka práce (napríklad otázka veľkosti zamestnávateľa podľa § 152a ods. 1 a otázka možnosti zamestnávateľa podľa § 152a ods. 2 poskytovať príspevok na rekreáciu formou rekreačného poukazu), ako aj na účely úpravy podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (tvorba a čerpanie fondu) a zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (platiteľ príjmu) je stotožniteľný s pojmom služobný úrad, nie s pojmom štát. Účelom navrhovanej úpravy je tiež zabrániť vzniku možnej diskriminácie časti zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (v prípadoch, keď ich zamestnávateľom je subjekt, ktorý je súčasne služobným úradom podľa zákona o štátnej službe). Vzhľadom na uvedené považujeme za potrebné výslovne upraviť, že za zamestnávateľa na účely aplikácie predmetnej úpravy (poskytovania príspevkov podľa § 152a a § 152b Zákonníka práce) sa bude považovať služobný úrad. | **Z** | **A** |  |
| **ÚVSR** | **K čl. I, 3. bodu - ( obyčajná pripomienka )** Odporúčame doplniť úpravu takým spôsobom, aby bolo jednoznačné, či sa domácnosť zamestnanca (dohodnuté miesto výkonu domáckej práce alebo telepráce) považuje za pracovisko zamestnávateľa na účely právnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, teda najmä na účely zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Odôvodnenie: Z existujúcej ani z navrhovanej úpravy nie je zrejmý vzájomný vzťah predmetnej právnej úpravy. Považujeme za potrebné jednoznačne ustanoviť, či, prípadne v akom rozsahu sa má úprava bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vzťahovať na režim domáckej práce a telepráce. | **O** | **N** | Predkladateľ dôsledne posúdil potenciálnu záťaž kladenú právnymi predpismi BOZP na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracujú z domu, pričom neidentifikoval žiadnu neprimeranú zaťaž, a teda potrebu právnej úpravy. Domácnosť alebo akýkoľvek iný priestor, z ktorého domácky zamestnanec vykonáva prácu, spravidla nie sú priestorom zamestnávateľa a nepovažujú sa preto za pracovisko v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky sa vzťahujú iba na používanie pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje zamestnávateľ v zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, čo predstavuje zo strany zamestnávateľa splniteľnú a v záujme zaistenia BOZP opodstatnenú požiadavku. |
| **ÚVSR** | **K čl. I, 3. bodu, § 52 ods. 5 ( obyčajná pripomienka )** Ustanovenie odporúčame vypustiť. Alternatívne odporúčame ustanovenie odseku 5 uviesť v tomto znení: „(5) V pracovnej zmluve možno dohodnúť minimálny rozsah výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.“. V prípade skrátenia predmetného textu odporúčame text spojiť s navrhovaným textom § 52 ods. 4. Odôvodnenie: Predmetný text považujeme za nadbytočný. Skutočnosť, že „V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domáckej práce alebo telepráce“ by mala byť zrejmá z navrhovaného znenia § 52 ods. 1 a 4. Text „minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca“ obsahuje vnútorný rozpor – práca vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa by nemala byť považovaná za domácku prácu alebo teleprácu (a to bez ohľadu na reálne dohodnutý minimálny rozsah výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa, ktorý môže v konkrétnom prípade predstavovať 10 alebo aj 30 hodín týždenne). V zmysle navrhovaného znenia aj v prípade práce vykonávanej na pracovisku zamestnávateľa pôjde o domácku prácu alebo teleprácu. Predpokladáme, že na prácu vykonávanú na pracovisku zamestnávateľa sa nemá vzťahovať právny režim domáckej práce a telepráce. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **ÚVSR** | **K čl. VI**  Návrh novelizácie zákona žiadame doplniť o nový prvý novelizačný bod, ktorý znie: „1. V § 52 ods. 3 sa za slová „nezapočítava čas“ vkladá slovo „celodenných“.“. Odôvodnenie: Návrh čiastočne a primerane nadväzuje na obdobnú úpravu navrhovanú v § 45 ods. 2 Zákonníka práce. | **Z** | **A** |  |
| **ÚVSR** | **K čl. VI, 1. bod** „1. V § 171 sa za slová „5 až 8“ vkladajú slová „a 11“, slová „2, 4 až 8“ sa nahrádzajú slovami „2, 4 až 7 a 9“ a slová „písm. a) a § 240“ sa nahrádzajú slovami „písm. a), § 240 a § 250b“.“. Odôvodnenie: Navrhované rozšírenie o delegovanú pôsobnosť § 40 ods. 11 Zákonníka práce považujeme za potrebné vzhľadom na aplikovateľnosť § 103 ods. 2 Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy. Nesúhlasíme s navrhovanou úpravou pôsobnosti § 152 na štátnozamestnanecké vzťahy. Na štátnu službu sa nevzťahuje ani § 152 ods. 3 Zákonníka práce. Poukazujeme na úpravu podľa § 104 zákona o štátnej službe. Dovoľujeme si tiež poukázať na úpravu stravovania policajtov, profesionálnych vojakov a príslušníkov finančnej správy podľa osobitných predpisov. Poukazujeme tiež na skutočnosť, že v aktuálnom znení § 171 zákona o štátnej službe sa slová „4 až 8“ nachádzajú dvakrát. Zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony bola právna úprava podľa Zákonníka práce doplnená o osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (§ 250b Zákonníka práce). Ide o špecifickú úpravu právnych vzťahov spojených s výkonom práce z domu (z domácnosti zamestnanca), rozvrhnutím pracovného času, čerpaním dovolenky a s prekážkami v práci. Táto úprava sa v súčasnosti vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Na štátnych zamestnancov sa § 250b nevzťahuje. Považujeme za potrebné ustanoviť primeranú aplikovateľnosť predmetných osobitných ustanovení Zákonníka práce aj na štátnozamestnanecké vzťahy, resp. na služobné úrady a štátnych zamestnancov. | **Z** | **A** |  |
| **ÚVSR** | **K čl. VI, 2. bod ( obyčajná pripomienka )**  Za slovo „postupovať“ odporúčame vložiť slovo „podľa“. Odôvodnenie: Legislatívno-technická pripomienka. | **O** | **A** |  |
| **Verejnosť** | Aj v súvislosti s pripomienkou MH SR k § 11 ods. 2 Zákonníka práce je potrebné upozorniť na nasledujúce. Podľa zákona č. 245/2008 Z. z. (školský zákon) je povinná školská dochádzka desaťročná a končí až 31. augusta príslušného roka (teda až po skončení letných prázdnin), čo znamená, že Zákonník práce neumožňuje prácu dokonca ani žiakom/študentom, ktorí ukončili prvý ročník strednej školy a chcú pracovať počas letných prázdnin (nasledujúcich po skončení 1. ročníka strednej školy). Takíto študenti môžu podľa Zákonníka práce pracovať až od 1. septembra, kedy im formálne skončí povinná školská dochádzka, čo možno považovať za zjavne absurdné a neprimerané obmedzenie. | **O** | N | Nemá charakter pripomienky. |
| **Verejnosť** | Aj v súvislosti s pripomienkou MH SR k § 11 ods. 2 Zákonníka práce je potrebné upozorniť na nasledujúce. Podľa zákona č. 245/2008 Z. z. (školský zákon) je povinná školská dochádzka desaťročná a končí až 31. augusta príslušného roka (teda až po skončení letných prázdnin), čo znamená, že Zákonník práce neumožňuje prácu dokonca ani žiakom/študentom, ktorí ukončili prvý ročník strednej školy a chcú pracovať počas letných prázdnin (nasledujúcich po skončení 1. ročníka strednej školy). Takíto študenti môžu podľa Zákonníka práce pracovať až od 1. septembra, kedy im formálne skončí povinná školská dochádzka, čo možno považovať za zjavne absurdné a neprimerané obmedzenie. Preto sa navrhuje upraviť § 22 ods. 1 zákona č. 245/2008 Z. z. (ide o ustanovenie upravujúce okamih skončenia povinnej školskej dochádzky), a to tak, že sa znenie upraví nasledovne: „Žiak skončí plnenie povinnej školskej dochádzky skončením obdobia školského vyučovania v príslušnom školskom roku, v ktorom žiak od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa tohto zákona alebo dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku.“ Týmto znením sa upraví okamih skončenia povinnej školskej dochádzky tak, že jej koniec nastane súčasne s koncom obdobia školského vyučovania (t. j. 30. júna podľa § 150 ods. 3 zákona č. 245/2008 Z. z.), teda ešte pred začiatkom školských prázdnin, čím sa umožní študentom, ktorí skončili 1. ročník strednej školy zamestnať sa už počas týchto letných prázdnin. | **O** | **N** | Predkladateľ nemôže upravovať znenie školského zákona. Navyše posun skončenia povinnej školskej dochádzky môže mať reťazový dopad na ďalšie zákony (napr. pre účely – evidencia na úrade práce, sústavná príprava na povolanie). |
| **Verejnosť** | Aj v súvislosti s pripomienkou MH SR k § 11 ods. 2 Zákonníka práce je potrebné upozorniť na nasledujúce. Podľa zákona č. 245/2008 Z. z. (školský zákon) je povinná školská dochádzka desaťročná a končí až 31. augusta príslušného roka (teda až po skončení letných prázdnin), čo znamená, že Zákonník práce neumožňuje prácu dokonca ani žiakom/študentom, ktorí ukončili prvý ročník strednej školy a chcú pracovať počas letných prázdnin (nasledujúcich po skončení 1. ročníka strednej školy). Takíto študenti môžu podľa Zákonníka práce pracovať až od 1. septembra, kedy im formálne skončí povinná školská dochádzka, čo možno považovať za zjavne absurdné a neprimerané obmedzenie. Preto sa navrhuje upraviť § 22 ods. 1 zákona č. 245/2008 Z. z. (ide o ustanovenie upravujúce okamih skončenia povinnej školskej dochádzky), a to tak, že sa znenie upraví nasledovne: „Žiak skončí plnenie povinnej školskej dochádzky skončením obdobia školského vyučovania v príslušnom školskom roku, v ktorom žiak od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa tohto zákona alebo dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku.“ Týmto znením sa upraví okamih skončenia povinnej školskej dochádzky tak, že jej koniec nastane súčasne s koncom obdobia školského vyučovania (t. j. 30. júna podľa § 150 ods. 3 zákona č. 245/2008 Z. z.), teda ešte pred začiatkom školských prázdnin, čím sa umožní študentom, ktorí skončili 1. ročník strednej školy zamestnať sa už počas týchto letných prázdnin. V tejto súvislosti je vhodné poukázať aj na právnu úpravu v ČR, konkrétne na § 43 českého zákona č. 561/2004 Sb., ktoré znie: „Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.“ | **O** | **N** | Predkladateľ nemôže upravovať znenie školského zákona. Navyše posun skončenia povinnej školskej dochádzky môže mať reťazový dopad na ďalšie zákony (napr. pre účely – evidencia na úrade práce, sústavná príprava na povolanie). |
| **Verejnosť** | K bodu 1. Posledná veta navrhovaného ustanovenia § 40 ods. 11 Zákonníka práce v znení „Toto postavenie má zamestnanec odo dňa, keď zamestnávateľovi písomne oznámil trvalú starostlivosť o dieťa podľa prvej vety.“ môže spôsobovať aplikačné problémy, keďže k takémuto oznámeniu nemusia byť priložené podklady preukazujúce trvalú starostlivosť o dieťa, t.j. zamestnávateľ sa de facto musí spoľahnúť na pravdivosť vyhlásenia uvedeného v tomto oznámení. Z uvedeného dôvodu navrhujeme, aby v predmetnom znení bolo obsiahnuté ustanovenie, ktoré zamestnávateľovi v prípade pochybností o skutočnosti, či sa zamestnanec trvale stará o dieťa, umožnilo požadovať od zamestnanca predloženie dokladu preukazujúceho túto skutočnosť, resp. aby slovo „oznámil“ bolo nahradené slovom „preukázal“.. K bodu 3. Z navrhovaných ustanovení § 52 ods. 1 a 2 Zákonníka práce nie je zrejmé, kedy z časového hľadiska ide o domácku prácu alebo teleprácu na strane jednej a „home office“ na strane druhej. Za domácku prácu alebo teleprácu sa totiž v zmysle § 52 ods. 1 Zákonníka práce považuje aj výkon práce v časti ustanoveného týždenného pracovného času. Na druhej strane, za domácku prácu alebo teleprácu sa v zmysle § 52 ods. 2 Zákonníka práce nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne. V prípade, ak by zamestnanec vykonával prácu z domácnosti zamestnanca pravidelne napríklad každý piatok, nepovažujeme za účelné, aby výkon práce v tento deň bol považovaný za domácku prácu alebo teleprácu, aj s ohľadom na skutočnosť, že v takomto prípade by zamestnávateľ a zamestnanec v zmysle navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 4 Zákonníka práce boli povinní sa na výkone domáckej práce alebo telepráce dohodnúť v pracovnej zmluve, resp. v dodatku k pracovnej zmluve, čo v tomto prípade považujeme za nedôvodne administratívne náročné. Navrhujeme preto, aby sa za domácku prácu alebo teleprácu považoval výkon práce z domácnosti zamestnanca, ktorá je vykonávaná počas dlhšieho časového obdobia. S ohľadom na aktuálny spoločenský vývoj môže byť tiež problematické ustanovenie, v zmysle ktorého nepôjde o domácku prácu, resp. teleprácu v prípade, ak zamestnanec pracuje z domácnosti za mimoriadnych okolností. Keďže nie je možné vylúčiť, že mimoriadne okolnosti môžu trvať pokojne niekoľko mesiacov, počas ktorých bude zamestnanec permanentne pracovať z domácnosti, nepovažujeme za účelné a priori vylúčiť možnosť aplikácie ustanovení o domáckej práci na tento model. Navrhujeme, aby v prípade výkonu práce, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, t.j. „home office“, mali zamestnávateľ a zamestnanec možnosť dohodnúť sa, že pracovný čas si bude rozvrhovať zamestnanec a v takom prípade sa na daný koncept budú vzťahovať osobitné podmienky podľa § 52 ods. 7 Zákonníka práce. V súvislosti s navrhovaným ustanovením § 52 ods. 4 Zákonníka práce navrhujeme, aby dohoda o výkone domáckej práce alebo telepráce nemusela byť obsiahnutá priamo v pracovnej zmluve, ale postačuje, ak je predmetom samostatnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Navrhujeme, aby v rámci novelizácie úpravy domáckej práce a telepráce, ako aj práce, ktorá nie je domáckou prácou a teleprácou, bola obsiahnutá špecifická úprava bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uplatniteľná v týchto prípadoch. Táto úprava by mala byť predmetom úpravy zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ďalej navrhujeme upraviť, či a akým spôsobom má byť v prípade domáckej práce a telepráce, ako aj v prípade práce, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, zabezpečované vedenie evidencie pracovného času zo strany zamestnávateľa, a to osobitne v prípade, ak si pracovný čas rozvrhuje sám zamestnanec. Pokiaľ ide o povinnosť zamestnávateľa uhrádzať zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie (§ 52 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce), navrhujeme konkretizovať, v akom rozsahu je zamestnávateľ povinný uhrádzať tieto náklady, keďže pojem „zvýšené náklady“ je neurčitý a môže spôsobovať aplikačné problémy. Zároveň navrhujeme uplatniť uvedenú povinnosť aj v prípade výkonu práce, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, t.j. home office. Napokon, považujeme za nelogické, aby táto povinnosť existovala výlučne v prípade, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie, nakoľko je napríklad irelevantné, či zamestnanec pracuje na vlastnom, alebo firemnom počítači, keďže elektrinu v oboch prípadoch platí zamestnanec sám. Zároveň navrhujeme, aby úhrada zvýšených nákladov nebola z daňového pohľadu považovaná za zdaniteľný príjem. Navrhované ustanovenie § 52 ods. 10 Zákonníka práce je v rozpore s ustanovením § 52 ods. 7 písm. a) Zákonníka práce. Ak si totiž zamestnanec v rámci domáckej práce alebo telepráce sám rozvrhuje pracovný čas, nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni. Preto v takomto prípade je právo zamestnanca nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domáckej práce alebo telepráce počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni neuplatniteľné. Navrhujeme preto, aby sa predmetné ustanovenie vzťahovalo len na zamestnancov vykonávajúcich domácku prácu alebo teleprácu, ktorým pracovný čas rozvrhuje zamestnávateľ. V súvislosti s navrhovaným ustanovením § 52 ods. 10 Zákonníka práce zároveň navrhujeme, aby sa vzťahovalo na všetkých zamestnancov, ktorým pracovný čas rozvrhuje zamestnávateľ, t.j. nielen na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v rámci domáckej práce alebo telepráce. Zároveň z koncepčného pohľadu by podľa nášho názoru v takom prípade mala byť táto zásada obsiahnutá aj základných zásadách Zákonníka práce. K bodu 4. Navrhujeme vypustiť možnosť výlučne bezodplatného dohodnutia dočasného pridelenia zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou. Zároveň navrhujeme preveriť, či je možnosť bezodplatného dočasného pridelenia dojednaného medzi ovládajúcou a ovládanou osobou z daňového pohľadu možná v prípade, ak ovládajúca osoba alebo ovládaná osoba nemajú sídlo v Slovenskej republike. K bodu 6. Vzhľadom na navrhovaný spôsob výpočtu pomerného nároku na zvýšenú dovolenku navrhujeme, aby bolo špecifikované, či zamestnancovi môže byť zvýšená dovolenka aj o poldeň a zároveň postup zaokrúhľovania v tomto prípade (viď posledná veta § 141 ods. 6 Zákonníka práce, ktorý upravuje postup zaokrúhľovania v prípade pracovného voľna s náhradou mzdy). K bodu 10. Vo vzťahu k § 152 ods. 6 Zákonníka práce navrhujeme, aby za písmená a), b) a c) bola vložená spojka „alebo“, ako to je uvedené aj v aktuálnom znení § 152 ods. 7 Zákonníka práce, aby nevznikala pochybnosť, či na finančný príspevok na stravovanie má nárok aj zamestnanec, ktorý nevykonáva domácku prácu alebo teleprácu, ale len „home office“. Vzhľadom na logickú nadväznosť obsahu § 152 ods. 7 navrhujeme, aby posledná veta predmetného odseku bola vložená za druhú vetu. K bodu 18. V prechodných ustanoveniach navrhujeme upraviť, že podmienka pôsobenia odborovej organizácie podľa navrhovaného doplnenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce sa vzťahuje aj na odborové organizácie, ktoré začali u zamestnávateľa pôsobiť pred dňom účinnosti predmetnej novely. Nad rámec navrhovanej novely Zákonníka práce navrhujeme, aby jej súčasťou bola aj nasledovná úprava týkajúca sa postavenia a pôsobenia odborových organizácií, ktorá je nevyhnutná pre zamedzenie nespochybniteľne existujúcich negatívnych dopadov aktuálne platnej právnej úpravy na fungovanie zamestnávateľov, u ktorých pôsobia tzv. „kvázi“ odborové organizácie: Vzhľadom k tomu, že súčasná právna úprava umožňuje účelové zakladanie odborových organizácií, ktorých cieľom nie je vyvíjanie aktivít smerujúcich k zlepšovaniu pracovných podmienok zamestnancov, je podľa nášho názoru nevyhnutné upraviť v Zákonníku práce kritérium reprezentatívnosti odborových organizácií, čo napokon predpokladá aj uznesenie vlády SR č. 40 zo dňa 24.06.2020, v ktorom bol minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR poverený predložením návrhu novely Zákonníka práce, ktorý okrem iného primerane zohľadní kritérium reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa. V nadväznosti na uvedené tak navrhujeme, aby súčasťou novelizovaného Zákonníka práce bolo tiež ustanovenie, na základe ktorého zamestnávateľ bude oprávnený požiadať odborovú organizáciu, ktorá u neho pôsobí, aby v ním určenej lehote preukázala, že najmenej 20% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii. Aby zamestnávatelia toto oprávnenie nezneužívali, súčasťou novelizovaného Zákonníka práce by zároveň malo byť ustanovenie, v zmysle ktorého zamestnávateľ bude môcť opakovane požiadať odborovú organizáciu o preukázanie tejto reprezentatívnosti. Ak odborová organizácia nepreukáže svoju reprezentatívnosť, navrhujeme, aby sa v takom prípade jej pôsobenie u zamestnávateľa skončilo. V prechodných ustanoveniach navrhujeme upraviť, že požiadavka zamestnávateľa na preukázanie reprezentatívnosti odborovej organizácie sa vzťahuje aj na odborové organizácie, ktoré začali u zamestnávateľa pôsobiť pred dňom účinnosti predmetnej novely. Vzhľadom k tomu, že sa pomerne často stretávame s tým, že k zakladaniu odborových organizácií zamestnancami dochádza účelovo z dôvodu ochrany pred prípadnou výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru samotných členov odborového orgánu, navrhujeme novelizovať aj ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce v tom zmysle, že na to, aby výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru bolo platné, sa nevyžaduje súhlas týchto zamestnancov, ale súhlas miestne príslušného inšpektorátu práce, ktorý v zmysle § 2 ods. 1 písm. a) bod 1. zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v platnom znení vykonáva dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú aj skončenie pracovného pomeru. Novelizáciu § 240 ods. 9 Zákonníka práce navrhujeme aj z dôvodu, že členovia odborového orgánu, ktorí majú udeliť súhlas s výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, častokrát tento súhlas odmietajú udeliť z čisto osobných dôvodov bez toho, aby neudelenie súhlasu akýmkoľvek spôsobom odôvodnili. V prípade, ak má byť daná výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnaneckému dôverníkovi, vzhľadom na skutočnosť že v jednej osobe sa kumuluje osoba zamestnanca, ktorému má byť daná výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru a zároveň zamestnaneckého dôverníka, ktorý je zástupcom zamestnancov, z dôvodu konfliktu záujmov je udelenie súhlasu v tomto prípade prakticky nemožné. | **O** | **N** | Nadbytočné. Zodpovednosť za preukázanie tejto skutočnosti má vždy zamestnanec, do zákona preto nie je potrebné uvádzať navrhované doplnenie. |
| **Verejnosť** | **§ 142 Zákonníka práce** Navrhuje sa ustanoviť, že náhrady mzdy vyplácané zamestnancom z dôvodu prekážok v práci podľa § 142 Zákonníka práce nemôžu byť menšie, ako minimálna mzda. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 152** Mám zato, že je vhodné jednotne upraviť termín, kedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť finančný príspevok na stravovanie. V zásade pripadajú do úvahy dva termíny: zálohovo - pred začiatkom mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje a po jeho ukončení, najneskôr spolu s poukázaním mzdy. Dnešná prax je rôzna v závislosti od zamestnávateľa väčšinou sa však tento príspevok poskytuje po ukončení mesiaca, kedy je zrejmé, za koľko odpracovaných dní/pracovných zmien vznikol zamestnancovi na príspevok na stravovanie nárok. Vzhľadom na záujem zníženia administratívnej náročnosti, zvýšenia transparentnosti a vylúčenia diskriminácie odporúčam splatnosť príspevku zjednotiť spolu s výplatou mzdy, príspevkom na rekreáciu a pod. a teda navrhujem zvážiť doplnenie paragrafového znenia navrhovanej úpravy §152 o ods. 10 v nasledovnom znení: „(10) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie v sume podľa ods. 8 v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.“ | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 152 ods. 2 posledné dve vety Zákonníka práce** V súčasnosti je dosť problematická úprava pracovného času a krkolomné zadefinovanie jednotlivých pojmov. Z toho vyplývajú viaceré nezrovnalosti a mylné dojmy. V súvislosti s § 152 ods. 2 Zákonníka práce navrhujem, aby sa zaviedol nárok na poskytnutie stravy aj v prípade, kedy zamestnanec na určitý deň nemá pôvodne rozvrhnutú zmenu, ale napr. má nariadený výkon práce nadčas. Vychádzajúc zo súčasnej právnej úpravy, ak zamestnanec pracuje viac ako 4 hodiny nadčas povedzme v sobotu, ktorá nie je jeho bežným pracovným dňom, nemá nárok na zabezpečenie stravy, lebo nadčas nie je zmenou. Jednou z možností by bolo upraviť posledné vety § 152 ods. 2 Zákonníka práce tak, že by sa napr. doplnilo: "Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny alebo v rámci nariadeného výkonu práce nadčas vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena alebo výkon práce nadčas trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla." Vhodné je zvážiť i stravovanie pre zamestnancov, ktorí majú nariadenú či dohodnutú pracovnú pohotovosť na pracovisku. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 152 ods. 2 Zákonníka práce**  Navrhujem, aby sa upravilo znenie ustanovenia § 152 ods. 2 Zákonníka práce, prípadne iné zamýšľané ustanovenie, v časti, v ktorej je uvedené, kedy sa stravovanie zabezpečuje. V súvislosti s návrhom zavedenia voľby medzi stravnými lístkami a príspevkom zamestnávateľa by bolo vhodné jednoznačne určiť, kedy sa tieto majú poskytnúť. V praxi sa vyskytuje extrémne rozšírený problém s výkladom ust. § 152 ods. 2 Zákonníka práce, kedy zamestnávatelia poskytujú zamestnancom stravné lístky aj skoro 2 mesiace spätne. Argumentom je vždy nešťastná úprava spomenutého ustanovenia v časti "... v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby..." Dochádza k výkladu, že povinnosť zabezpečiť stravovanie pre zamestnancov na danú zmenu má len zamestnávateľ s vlastným stravovacím zariadením, resp. ktorý zabezpečuje stravovanie v inom stravovacom zariadení, a na poskytovanie stravných lístkov sa táto povinnosť nevzťahuje. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 171 zákona č. 55.2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov** Navrhujem, aby sa ustanovenie primerane rozšírilo o § 250b Zákonníka práce; minimálne o § 250b ods. 2 Zákonníka práce. Pokiaľ v čase mimoriadnej situácie sa zamestnancom spadajúcim pod Zákonník práce umožňuje výkon práce z domácnosti, resp. zamestnávateľom sa toto umožňuje nariadiť zamestnancom za účelom prevencie a obmedzenia šírenia ochorenia (momentálne) COVID-19, rovnako by sa malo postupovať aj pri štátnych zamestnancoch, ktorí sa v súčasnosti môžu opierať len o § 52 Zákonníka práce a súhlas zamestnávateľa. | **O** | **A** |  |
| **Verejnosť** | **§ 223 ods. 2 piata veta Zákonníka práce** Navrhuje sa preformulovať § 223 ods. 2 piatu vetu Zákonníka práce tak, aby bola zrozumiteľnejšia. Navrhuje sa znenie: „Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodov uvedených v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g).“ Pre prípad, že pripomienke nebude možné vyhovieť, eventuálne sa navrhuje upresniť § 223 ods. 2 piatu vetu ZP aspoň tak, že slová „času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce“ sa nahradia slovami „pracovného času zamestnanca“. Ide o upresnenie z dôvodu, že pracovný čas nemusí byť určený len zamestnávateľom, ale môže ísť aj o obojstrannú dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Taktiež sa navrhuje použiť pojem „pracovný čas zamestnanca“ v súlade s § 223 ods. 2 druhou vetou ZP. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 223 ods. 2 Zákonníka práce** Navrhujem, aby sa buď rozšírili ustanovenia Zákonníka práce vzťahujúce sa na "dohodárov" o § 90 ods. 9 Zákonníka práce, alebo aby sa zaviedla povinnosť zamestnávateľa, napr. cez úpravu § 224 ods. 2 Zákonníka práce, rozvrhovať pracovný čas aj zamestnancom pracujúcim na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru (s možnou výnimkou u dohody o vykonaní práce) a tento rozvrh zamestnancom včas oznamovať. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 227 ods. 2 Zákonníka práce** Navrhuje sa § 227 ods. 2 Zákonníka práce upresniť tak, že na dĺžku doby (za ktorú sa posudzuje priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času) nemá vplyv prípadné predčasné skončenie dohody o brigádnickej práci študentov. Teda pokiaľ by bola dohoda uzatvorená na 1 rok, priemer najviac prípustného pracovného času sa posudzuje vždy za tento 1 rok, a to aj vtedy, ak by bola dohoda ukončená predčasne pred uplynutím 1 roka (napr. výpoveďou alebo dohodou oboch strán). V prípade zachovania súčasného znenia bude naďalej dochádzať k neprimeranej neistote oboch strán ohľadom dodržania max. pracovného času, čo možno považovať za rozporné s princípmi právneho štátu. Navrhuje sa preto v § 227 ods. 2 Zákonníka práce slová „dohoda uzatvorená“ nahradiť slovami „dohoda pôvodne uzatvorená bez ohľadu na jej skončenie pred uplynutím tejto doby“. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu.  Predkladateľ sa domnieva, že rovnaký problém nastáva aj napr. § 87 ZP, a ide o otázku, ktorú nie je potrebné upravovať v zákone, pretože je potrebné odlišovať obchádzanie zákona a nepredvídateľné skončenie. |
| **Verejnosť** | **§ 228 ods. 3 Zákonníka práce** Navrhuje sa upresniť znenie § 228 ods. 3 a § 228a ods. 4 Zákonníka práce tak, aby explicitne umožňovalo dohodnutie aj skoršieho výplatného termínu. Preto sa navrhuje na koniec § 228 ods. 3 Zákonníka práce doplniť čiarku a slová „ak nie je dohodnutý skorší termín“. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 230 k návrhu novely Zákonníka práce z ......2021** Okrem navrhovaného doplnenia § 230 ods. 1 na koniec ešte pridať vetu: Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať zamestnávateľovi, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii a to do 30 dní í odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia. Podmienku najmenej 30% odborovo organizovaných zamestnancov musí odborová organizácia spĺňať počas celej doby svojho pôsobenia u zamestnávateľa. Plnenie tejto podmienky preukáže odborová organizácia do 7 dní od požiadania zamestnávateľa. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 69 ods. 4 a § 79 ods. 5 Zákonníka práce** Navrhuje sa do čl. I doplniť novelizačné body na zmenu Zákonníka práce: 1. V § 69 ods. 4 sa slová „svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov“ nahrádzajú slovami „dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku“. 2. V § 79 ods. 5 sa slová „svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov“ nahrádzajú slovami „dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku“. Odôvodnenie: Ide o legislatívno-technické úpravy na upresnenie znenia Zákonníka práce a zosúladenie legislatívnej technicky, čím sa eliminujú možné interpretačné spory a posilní princíp právnej istoty. V prípade bodu 1 sa upresňuje, že v prípade okamžitého skončenia prac. pomeru má zamestnanec nárok na dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku. Súčasné znenie § 69 ods. 4 ZP je zmätočné, pretože hovorí o priemernom mesačnom zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov, hoci v prípade okamžitého skončenia PP sa neuplatňuje žiadna výpovedná lehota. O rovnaké upresnenie ide aj v prípade bodu 2, kde sa upresňuje § 79 ods. 5 ZP. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 75 ods. 2** V súčasnosti je toto ustanovenie nastavené tak, že zamestnávateľ zamestnancovi v deň, kedy zamestnanec končí, má vydať tzv. zápočtový list. Problematické sa však javia situácie, ako je okamžité skončenie zo strany zamestnanca alebo aj zamestnávateľa, nakoľko sú často nepredvídateľné a objektívne potom nemožno splniť povinnosť upravenú v § 75 ods. 2 Zákonníka práce. Bežnou praxou je tiež vedenie externého účtovníctva, kedy sa zápočtový list vydáva až pri nasledujúcej výplate. Navrhujem tak, aj v súvislosti s povinnosťami voči ÚPSVaR, aby sa zaviedla určitá lehota, ktorej dĺžku ponechávam na zvážení kompetentných, na vydanie dokladu podľa § 75 ods. 2 Zákonníka práce. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu.  Predkladateľ sa domnieva, že zamestnávateľ je povinný deklarovať skutočnosti, ktoré sú mu známe ku skončeniu pracovného pomeru, pretože to môže byť relevantné aj pre nového zamestnávateľa – v prípade dodatočných údajov môže vyhotoviť dodatok/zmenu. Ak zamestnávateľ ku skončeniu pracovného pomeru vie všetky skutočnosti, nie je dôvod, aby doklad nevydal hneď. |
| **Verejnosť** | **§ 91 Zákonníka práce** V záujme odstránenia výkladových sporov sa navrhuje upresniť, či môže byť prestávka podľa § 91 ods. 1 Zákonníka práce rozdelená do viacerých samostatných prestávok, a ak áno, tak za akých podmienok. V tejto súvislosti je možné poukázať na § 88 odst. 2 českého zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ktorý znie: „Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.“ | **O** | **N** | Nad rámec návrhu.  Pozn. Zákonník práce hovorí o prestávke (j.č.) „v trvaní 30 minút“. |
| **Verejnosť** | **§ 94 ods. 5 Zákonníka práce** Navrhuje sa v § 94 ods. 5 Zákonníka práce vypustiť slová „ani s ním dohodnúť“. Odôvodnenie: Nie je prípustné, aby zákon zakazoval prácu v určitých dňoch aj proti vôli zamestnanca. Takéto ustanovenie je v rozpore s princípom zmluvnej slobody a neslúži na ochranu zamestnancov. Na ochranu zamestnancov plne postačuje právna úprava, ktorá neumožňuje jednostranné nariadenie. Nie je však dôvod na to, aby zákon bezvýnimočne zakazoval aj slobodnú vôľu na uzavretie obojstrannej dohody zamestnanca a zamestnávateľa o tom, že zamestnanec bude pracovať v určité dni (sviatky). | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§ 97 Zákonníka práce** Navrhuje sa v § 97 Zákonníka práce ustanoviť, že zamestnávateľ môže zamestnancovi v jednom týždni nariadiť najviac 8 hodín práce nadčas, pričom nad tento týždenný limit by bolo možné prácu nadčas len dohodnúť. Ide o inšpiráciu právnou úpravu Českej republiky na ochranu zamestnancov, a to § 93 odst. 2 a 3 českého zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Súčasné obmedzenie práce nadčas podľa § 97 ods. 6 Zákonníka práce na 8 hodín týždenne v priemere je (vzhľadom na textáciu „v priemere“) nedostatočné a v praxi spôsobujúce spory. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **§141 zak.práce** Navrhujem do navrhu zakona zahrnut aj novelu §141 zak.prace. §141 ods. 2 pism. a) - pred text navrhujem doplnit slovo “neplanovane”. Odovodnenie - zamestnanci maju tendenciu simv pracovnej dobe objednavat planovane vysetrenia na naklady zamestnavatela. §141 ods. 2 pism. C) - za slová “sa poskytne” sa vkladá text “pri sprevadzani neplnoletej osoby” Odôvodnenie - treba zabranit zneuzivaniu naroku na nahrady mzdy pri sprevadzani vzdialenych pribuznych. Zamestnavateľ by mal poskytovat nahradu mzdy len v odovodnenych pripadoch. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **Čl. I** V záujme právnej istoty a odstránenia možných sporov sa navrhuje v Zákonníku práce riadne a plnohodnotne vyriešiť otázku spôsobov skončenia dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti. V § 228 ods. 2 a § 228a ods. 3 Zákonníka práce síce sú ustanovené spôsoby skončenia týchto dohôd, avšak aplikácia obidvoch (zhodných) ustanovení je podmienená hypotézou „ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody“. Ak by sa teda v dohode explicitne dohodol spôsob skončenia dohody, táto úprava v Zákonníku práce by sa vôbec nepoužila. To by však mohlo viesť k absurdným záverom, pretože Zákonník práce by umožňoval aj uzavretie takej dohody, ktorú by napríklad nebolo možné vôbec vypovedať alebo ktorú by mohla vypovedať len jedna strana (zamestnávateľ) a druhá nie (zamestnanec), čo by spôsobilo značnú nerovnováhu strán v neprospech zamestnanca. Navrhuje sa preto z § 228 ods. 2 a § 228a ods. 3 Zákonníka práce vypustiť slová „Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody“, čím sa dosiahne, že tieto dohody bude možné vždy a bez ohľadu na znenie dohody skončiť dvoma spôsobmi, a to dohodou obidvoch strán a jednostranne výpoveďou (s výpovednou lehotou 15 dní). Súčasne by aj v takom prípade mala ostať zachovaná možnosť dohodnúť aj ďalšie spôsoby skončenia dohody. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 13** Nadobudnutím účinnosti čl. I bodu 13 by sa ustanovenie § 224 ods. 3 Zákonníka práce mohlo stať redundantným (nadbytočným), a preto sa navrhuje zvážiť a vyhodnotiť, či nie je namieste jeho vypustenie. Legislatívno-technická pripomienka. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 13** Vzhľadom na to, že § 224 ods. 3 Zákonníka práce upravuje zákazy prác a pracovísk nielen pre mladistvých, ale aj pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy, je potrebné do výpočtu v § 223 ods. 2 Zákonníka práce doplniť aj ďalšie ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa týchto zamestnankýň, a to najmä § 161 a § 162 Zákonníka práce. Ustanovenie § 161 Zákonníka práce ustanovuje zákazy prác pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy. Preto sa navrhuje v tomto zmysle upraviť čl. I bod 13 (ktorým sa novelizuje výpočet v § 223 ods. 2 Zákonníka práce). | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 13 a čl. VII** Navrhuje sa, aby čl. I bod 13 nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia. Svojou povahou ide iba o legislatívno-technickú úpravu, ktorá z dôvodu právnej istoty upresňuje znenie Zákonníka práce (resp. ho vzájomne zosúlaďuje), pričom v praxi nespôsobuje výkladové problémy. Nejde teda o zmenu alebo zavádzanie novej právnej úpravy, na ktorú by bola potrebná dlhšia legisvakačná doba, keďže oproti súčasnému právnemu stavu sa nič nemení. | **O** | **N** | Predkladateľ sa domnieva, že vzhľadom na rozsah zmien nie je vhodné deliť účinnosť. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 14 až 16** V záujme právnej istoty sa navrhuje ustanoviť, že na platnosť dohody o brigádnickej práci študenta nemá vplyv strata štatútu študenta počas plynutia doby, na ktorú bola dohoda uzatvorená, a teda dohoda by v takomto prípade platila až do konca doby určitej, na ktorú bola uzatvorená (ak by strany dohodu neukončili ešte skôr pred uplynutím dohodnutej doby). | **O** | **N** | Ak osoba stratí štatút študenta, nemá spôsobilosť ďalej sa zaväzovať ako študent. Obdobne to vyplýva z celého Zákonníka práce (strata štatútu = zánik práva). |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 15** Navrhuje sa slová „Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov je“ nahradiť slovami „Súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov musí byť“. Legislatívno-technická pripomienka. | **O** | **N** | Pôvodne navrhnutý text považuje predkladateľ za dostatočný. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 15** Navrhuje sa slová „potvrdenie štatútu“ nahradiť slovami „potvrdenie o štatúte“ a slová „alebo štatútu“ nahradiť slovami „alebo o štatúte“. Legislatívno-technická pripomienka. | **O** | **A** |  |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 16** Čl. I bod 16 je nepresný a neurčitý, nakoľko nie je jasné, či doklad o ukončení štúdia má byť povinnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študenta (tak ako potvrdenie o návšteve školy – čl. I bod 15) alebo nie. Z použitej textácie sa javí, že nie. V takom prípade však nie je jasné, aký význam a účel má predmetné ustanovenie o preukazovaní štatútu študenta, či má ísť o povinnosť študenta preukázať sa zamestnávateľovi, atď. Preto je vhodné toto upresniť minimálne v dôvodovej správe k tomuto bodu, prípadne upraviť a upresniť znenie tohto bodu. Toto ustanovenie taktiež nepočíta ani so skutočnosťou, že vyhotovenie dokladu o ukončení štúdia trvá aj niekoľko dní, napr. vydanie vysvedčenia o maturitnej skúške môže trvať až 5 dní (§ 90 ods. 1 zákona č. 245/2008 Z. z.), s čím potom súvisí otázka, ako sa má postupovať v prípade, ak takýto doklad ešte nie je vyhotovený. | **O** | **A** |  |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 16** Pojem „doklad o ukončení štúdia“ nie je v právnom poriadku definovaný, čo môže opäť spôsobiť výkladové spory. Preto by bolo vhodné konkretizovať, čo sa považuje za takýto doklad. Taktiež sa navrhuje zvážiť, či nie je vhodné použiť pojem „potvrdenie o ukončení štúdia“, čím sa umožní, aby sa ukončenie štúdia nemuselo preukazovať napr. originálom vysvedčenia, ale iba potvrdením o tejto skutočnosti (obdobne ako potvrdenie o návšteve školy). | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 17** Navrhuje sa (v čl. I bode 17) slová „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že“ nahradiť slovami „Odborová organizácia môže pôsobiť u zamestnávateľa, len ak“. Ide o legislatívno-technickú pripomienku na zosúladenie legislatívnej techniky v Zákonníku práce. | **O** | **N** | Predkladateľ považuje navrhnuté znenie za vhodnejšie. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 2** V súvislosti s čl. I bodom 2 je potrebné upraviť aj znenie § 45 ods. 1 poslednej vety Zákonníka práce, ktorá v súčasnosti znie: „Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.“. Túto vetu, resp. ustanovenie je potrebné zosúladiť s navrhovaním znením § 45 ods. 2 ZP (čl. I bod 2), inak by si tieto dve ustanovenia vzájomne odporovali. Preto sa navrhuje doplniť novelizačný bod v znení: „V § 45 ods. 1 tretia veta znie: „Skúšobnú dobu nemožno predlžovať, ak odsek 2 neustanovuje inak.“.“. | **O** | **N** | Posledná veta v § 45 ods. 1 nadväzuje na predchádzajúce vety a jej zmyslom je znemožniť predlžovanie skúšobnej doby právnymi úkonmi účastníkov pracovnoprávnych vzťahov.  Ustanovenie § 45 ods. 2 upravuje predĺženie skúšobnej doby vyplývajúce priamo zo zákona. |
| **Verejnosť** | **Čl. I bod 3 – § 52 ods. 1 písm. a)** Navrhuje sa v čl. I bod 3, § 52 ods. 1 písm. a) vložiť na koniec slovo „alebo“. Ide o legislatívno-technickú pripomienku. | **O** | **N** | Navrhovaný § 52 ods. 1 je vymedzením domáckej práce a telepráce. Vloženie slova „alebo“ nie je z tohto pohľadu vhodné. |
| **Verejnosť** | **Čl. I body 14 a 16** Pojem „ukončenie štúdia na strednej škole“ nie je v právnom poriadku, resp. v zákone č. 245/2008 Z. z. (školský zákon) definovaný. Školský zákon v nadpise § 72 používa pojem „ukončenie výchovy a vzdelávania v stredných školách“ a v § 91 a 92 je ustanovené, že žiak prestáva byť žiakom dňom nasledujúcim po dni úspešného vykonania maturitnej alebo inej skúšky. Preto je vhodné prehodnotiť a upraviť znenie čl. I bodu 14 a 16 (pokiaľ ide o pojem „ukončenie štúdia na strednej škole“), prípadne aspoň upresniť dôvodovú správu, a v prípade potreby tiež zvážiť, či nie je vhodné túto pripomienku prekonzultovať s Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR. | **O** | **N** | Predkladateľ zotrváva na pôvodnom návrhu. |
| **Verejnosť** | **Čl. I body 14 až 16** Vzhľadom na to, že nevyhnutnou podmienkou na uzavretie dohody o brigádnickej práci študenta je (a aj naďalej má byť) potvrdenie o štatúte žiaka strednej školy (t. j. potvrdenie o návšteve školy), navrhuje sa v právnom poriadku ustanoviť, že (stredná) škola je na žiadosť vždy povinná vydať žiakovi takéto potvrdenie. Aktuálne zo zákona č. 245/2008 Z. z. (školský zákon) nevyplýva povinnosť školy vydávať potvrdenia o návšteve školy. Povinnosť vydávať študentom potvrdenia o štatúte študenta je ustanovená iba vo vzťahu k vysokým školám, a to v § 58a ods. 3 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách. Tento nedostatok môže v praxi spôsobovať problémy vedúce k odopretiu práva na uzavretie dohody o brigádnickej práci študentov. V krajných prípadoch dokonca školy môžu účelovo odmietnuť vystaviť takéto potvrdenie ako určitý druh „odvety“ (napr. za poukázanie na nedostatky či dokonca za nezaplatenie príspevku rodičov, aj keď ide o dobrovoľný príspevok). Hoci takýto postup je neprijateľný, zákon ho nijak neupravuje, čo možno považovať za legislatívne vákuum. Preto sa navrhuje do zákona č. 245/2008 Z. z. vložiť ustanovenie upravujúce povinnosť školy na žiadosť vydať žiakovi potvrdenie, že je žiakom školy (po vzore ustanovenia § 58a ods. 3 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách). Takéto ustanovenie (resp. odsek) je možné vložiť napr. do § 144 zákona č. 245/2008 Z. z. | **O** | **N** | Zákona č. 245/2008 Z. z. (školský zákon) je v pôsobnosti ministerstva školstva. |
| **Verejnosť** | **Článku I bod 3** § 52 ods. 8 písm. c) znie nasledovne: "uhrádza preukázateľne zvýšené náklady zamestnanca, ktoré nevyhnutne vynaložil na výkon domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi doklady, ktorými preukáže zvýšenie nákladov v súvislosti s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. ” Odôvodnenie: Je potrebné presne zadefinovať, že ide o náklady, ktoré sú preukázateľne a samozrejme aj nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec využíva vlastné vybavenie. Ďalej je potrebné nastaviť mechanizmus preukazovania týchto zvýšených nákladov na strane zamestnanca pri výkone domáckej práce alebo telepráce, preto za týmto účelom navrhujeme upraviť povinnosť zamestnanca predložiť zamestnávateľovi doklady, ktorými preukáže zvýšenie nákladov. Navrhujeme, aby zákonodarca zadefinoval, že uvedené náklady sú výdavkami zamestnanca v súvislosti s výkonom práce podľa ustanovenia § 145 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce a nie sú predmetom dane v zmysle ustanovenia § 5 ods. 5 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. Odporúčame, aby bolo v uvedenom ustanovení zadefinované slovné spojenie “vlastné vybavenie”, aby nevznikali aplikačné problémy pri tomto ustanovení medzi zamestnancom a zamestnávateľom. | **O** | **ČA** | Doplnené slovo „preukázateľne“. |
| **Verejnosť** | **Dôvodová správa – K bodom 14 až 16** Navrhuje sa v dôvodovej správe v časti K bodom 14 až 16 slovo „viď.“ nahradiť slovom „pozri“. Ide o jazykovú pripomienku z dôvodu zastaranosti slova „viď“ (https://jazykovaporadna.sme.sk/q/8415/). | **O** | **N** | Predkladateľ nepovažuje navrhovanú úpravu za nevyhnutnú. |
| **Verejnosť** | **Hromadná pripomienka k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311.2001 Z. z. Zákonník práce, § 152 odsek 6 a 7** Hromadná pripomienka Iniciatíva za stravovacie poukážky a verejnosti k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, ktorý bol na medzirezortné pripomienkové konanie predložený dňa 18.09.2020 Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (číslo legislatívneho procesu: LP/2020/397) Dňa 18.09.2020 bol Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky predložený do medzirezortného pripomienkového konania 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 (číslo legislatívneho procesu: LP/2020/397). Novela Zákonníka práce má za cieľ zdobrovoľniť výber formy príspevku na stravovanie pre zamestnancov, ktorí nevyužívajú stravovacie zariadenie zamestnávateľa alebo zariadenie, ktoré zamestnávateľ má zazmluvnené na účel zabezpečenia stravovania zamestnancov. V § 152 odsek 6 a 7 znejú: „(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ určí primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca, minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, a postup v prípade, že zamestnanec v určenej lehote neuskutoční výber. Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“. V § 152 sa za odsek 7 vkladá nový odsek 8, ktorý znie: „(8) Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Okrem sumy podľa prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu.“. Iniciatíva za stravovacie poukážky preto predkladá s ohľadom na tieto skutočnosti hromadnú pripomienku k novele zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Iniciatíva za stravovacie poukážky 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. Dôvodom je, že stravovacie poukážky, ako posledná nezdanená sociálna istota státisícov nízkopríjmových zamestnancov, je vďaka navrhovaným zmenám v ohrození! V týchto ťažkých časoch, keď nikto (naozaj nikto) netuší, aké dlhodobé dopady krízy spôsobenej vírusom COVID-19 nás čakajú, dávame do pozornosti, že zdobrovoľnenie stravovacích poukážok je len medzikrok k ich zrušeniu, čo je v súčasnej dobe neľudské a nebezpečné. Neľudské preto, lebo zmenou sa vytratí účel, na ktorý slúžia stravovacie poukážky a je viac ako pravdepodobné, že časom príde k ich úplnému zrušeniu, ktoré najviac postihne ľudí s najnižším príjmom a zanikne tento sociálny benefit. Nebezpečné preto, lebo pri premene stravovacích poukážok za možnú hotovosť vám na ňu môže siahnuť exekútor. Stravovacie poukážky v súčasnej podobe sú exekúciami nepostihnuteľné. Nebezpečné preto, lebo mnohým ľuďom sa príspevok v hotovosti stratí v mzde, aj keď bude administratívne uznaný, ale zamestnávatelia mzdu ľuďom nenavýšia. (PRÍKLAD: Aký je váš plat? 1 200 eur. A stravné je navyše? Nie, to už je v tom.) Nebezpečné preto, lebo ľudia dostávajú stravovacie poukážky v iný termín ako výplatu. Tá je väčšinou 15. deň v mesiaci, kdežto stravovacie poukážky ľudia dostávajú 1. až 5. deň v mesiaci. Ľuďom, ktorí žijú od výplaty do výplaty, pomôžu stravovacie poukážky dôstojne prežiť obdobie do nasledujúcej mzdy. Nebezpečné preto, že utrpí naša ekonomika. V súčasnej dobe slovenské účelové poukážky platia iba na Slovensku. Pri ich zámene za hotovosť nikto nezabráni, aby si potraviny ľudia z prihraničných oblastí chodili nakupovať do zahraničia, kde sú potraviny lacnejšie z dôvodu zníženej sadzby DPH. Iniciatíva za stravovacie poukážky preto v hromadnej pripomienke navrhuje: Navrhujeme v novele Zákonníka práce, § 152 odsek 6 a 7 upraviť navrhované znenie: (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ určí primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca, minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, a postup v prípade, že zamestnanec v určenej lehote neuskutoční výber. Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“. Na znenie: (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.“. Žiadame zachovať Zákonník práce § 152 odsek 7 a nezavádzať možnosť výberu formy príspevku na stravovanie zamestnancom. Príspevok na stravu je jedinou nezdanenou sociálnou istotou zamestnancov. Desaťtisíce zamestnancov, ktorí využívajú stravné lístky, majú s nimi spojený stravovací návyk a pravidelné zabezpečenie svojho stravovania. Vďaka stravným lístkom zamestnanci vykrývajú dobu od začiatku mesiaca do výplaty. Sú na tento režim zvyknutí. Na prvý pohľad lákavá možnosť výberu finančného príspevku prináša v sebe nevýhody pre zamestnanca: podľa avízovaného postupu zo strany najvyšších vládnych predstaviteľov má byť navrhované zdobrovoľnenie len rýchlym medzikrokom pred zrušením tejto výhody na stravovanie. V čase koronakrízy, kedy nám reálne hrozia krízové roky, je to katastrofou pre desaťtisíce pracujúcich, ktorí budú tak ochudobnení o sociálnu výhodu a tým o viac ako 600 € ročne. Naviac, táto zmena môže zásadne ovplyvniť gastrosektor, pretože finančné prostriedky zamestnancov nebudú smerovať do reštaurácií a na potraviny ale minú sa v iných odvetviach. Návrh úpravy Zákonníka práce § 152 odseku 7 s uvedenou možnosťou voľby príspevku na stravu v hotovosti neumožňuje zabezpečiť účelovosť príspevku na stravu. V prípade príspevku na stravu vo finančnej podobe nie je možné zo strany zamestnanca a ani zamestnávateľa dodržať platnú legislatívu a zdokladovať účelovosť Príspevok na stravu vo forme papierovej alebo elektronickej stravenky je jedinou formou zvýhodnenia na stravu, ktorá zaručuje dodržanie §Zákonníka práce 152 Stravovanie zamestnancov, kde zákon ukladá jasne v odseku 3 povinnosť a účelovosť príspevku: ....(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu. Finančný príspevok nie je možné ohraničiť použitím účelu a nie je možné ho ohraničiť ani využitím na Slovensku. Zmena príspevku na stravovanie na finančnú podobu umožní minúť príspevok na čokoľvek a mimo Slovenska. Môže tak dôjsť k odlivu mimoriadne významného objemu tržieb mimo sektor gastronómie. Návrh úpravy Zákonníka práce § 152 odseku 7 s uvedenou možnosťou voľby príspevku na stravu v hotovosti prináša zvýšenie prácnosti pre zamestnanca a zamestnávateľa. Zavedenie finančného príspevku na stravovanie prináša nutnosť zamestnanca zrealizovať výber spôsobu stravovania, dať tento výber na vedomie zamestnávateľovi a evidovať lehotu na zmenu formy stravovania. V prípade finančného príspevku v hotovostnej podobe vzniká náročnosť spojená s pokladňou a získaním príspevku v hotovosti. Táto forma je náročná pre zamestnávateľa, ktorý musí viesť pokladňu s hotovosťou a príslušnú evidenciu. Návrh úpravy Zákonníka práce § 152 odseku 7 je diskriminačný voči zamestnancom, ktorých stravovanie je zabezpečené vo vlastnom alebo zazmluvnenom stravovacom zariadení zamestnávateľa. Možnosť výberu finančného príspevku na stravu je v navrhovanej novele Zákonníka práce umožnené len zamestnancom, ktorí dostávajú dnes stravovacie poukážky. Argumentácia slobodného výberu zamestnancov teda nie je naplnená. V rámci MPK boli avizované informácie, že aj zamestnanci stravovaní v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa budú mať v budúcnosti na výber možnosť vybrať si finančný príspevok na stravu. Avšak, ak bude zamestnancom, ktorí sa dnes stravujú v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa, umožnený slobodný výber príspevku na stravovanie, hrozba narušenia stravovania bude masová. Gastrosektor vrátane kantín tak príde o masívne tržby a v čase koronakrízy bude o to viac tento sektor zasiahnutý. V kritickom stave sú tisíce pracovných miest. Ďalej je k dispozícii množstvo štúdií, prieskumov a argumentov odborníkov, ktorí dôrazne upozorňujú, že zamestnanci s finančným príspevkom si znížia kvalitu, pravidelnosť svojho stravovania a bude to mať vážne zdravotné a finančné dopady na zdravotný systém. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **Verejnosť** | **K celému materiálu** Navrhuje sa, aby predkladateľ (MPSVR SR) po vyhodnotení a zapracovaní pripomienok predložil tento návrh zákona na opätovné pripomienkové konanie v súlade s čl. 14 ods. 8 Legislatívnych pravidiel vlády SR. Odôvodnenie: Týmto návrhom zákona sa zavádzajú pomerne významné zmeny v oblasti pracovného práva a reaguje sa na problémy z aplikačnej praxe. Vzhľadom na to, že po vyhodnotení a zapracovaní pripomienok zjavne dôjde k ďalším nie nepatrným zmenám tohto návrhu zákona, je potrebné, aby sa (najmä vo vzťahu k týmto novým zmenám vyplývajúcich z rozporových konaní a zapracovania pripomienok) opäť uskutočnilo pripomienkové konanie. | **O** | **N** | Podľa čl. 14 LPV SR je potrebné návrh zákona opätovne predložiť na MPK, ak sa návrh zákona podstatne zmení podľa výsledkov MPK. |
| **Verejnosť** | **K čl. II** Kvôli jednoznačnosti a právnej istote žiadam v § 14 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní ponechať tretiu vetu. | **O** | **N** | Navrhovaná úprava reaguje na prijatie nových kódexov upravujúcich súdne konania. |
| **Verejnosť** | **odpočinky a ich vymedzenie** Zákonník práce vymedzuje odpočinky pracovnými zmenami. Teda nepretržité odpočinky, či už denné, alebo týždenné, sa zadefinovali ako čas medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny. Napriek tomu, že je možné sa domnievať, aký bol zámer zákonodarcu, neustále tu narážame na problémy. Pracovná zmena je v Zákonníku práce definovaná v § 90 ods. 1: Pracovná zmena je 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. V tejto súvislosti poukazujem na taký výkon práce, ktorý sa nepovažuje za pracovnú zmenu – napr. nadčas alebo pracovná pohotovosť. V takýchto prípadoch, držiac sa striktne ustanovení Zákonníka práce, je možné nariadiť nadčas na odpočinok medzi dvoma zmenami a keďže nadčas nie je zmenou, odpočinok sa bude rátať od konca zmeny č. 1 po začiatok zmeny č. 2. Na príklade – zamestnanec pracuje do 20:00 a ďalšia zmena mu začína o 08:00 ráno nasledujúci deň. Zamestnanec dostane náhle nariadený nadčas do 01:00. Takže zmena skončila o 20:00, nadčas skončil o 01:00 a ďalšia zmena začína o 08:00. Zo Zákonníka práce by tak vyplýval odpočinok 12 hodín, lebo medzi 20:00 a 08:00 (zmenami) je 12-hodinová medzera. Reálne však možno hovoriť o odpočinku až od 01:00 do 08:00, teda 7 hodín. Navrhujem tak lepšie definovať doby odpočinku napr. vymedzením ukončením výkonu práce po ďalší výkon práce, aby tieto zahŕňali aj čas práce nadčas či pracovnej pohotovosti. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. |
| **Verejnosť** | **Pripomienka k návrhu na zmenu § 152 Zákonníka práce - v bode 10 návrhu Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311.2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony** Žiadame, aby sa v bode 10 návrhu, ods. 7, vypustila možnosť zabezpečiť povinnosť príspevku na stravovanie aj formou finančného príspevku. Navrhovaná zmena ide proti účelnosti príspevku na stravovanie, ktorého účelom je zvýšením dostupnosti stravovania počas pracovného dňa zlepšiť výkon zamestnancov, ale najmä proti Vládou SR deklarovanému cieľu znižovania administratívnej záťaže pri podnikaní, teda zlepšovaní podnikateľského prostredia. Tým, že štát umožní poskytovať finančný príspevok, stratí sa účelnosť využitia stravného, na ktoré práve za účelom využitia na stravovanie prispieva zamestnávateľ z vlastných prostriedkov vo výške minimálne 55 %. Relevantný prieskum 2Muse z tohto roku ukazuje, že viac ako polovica zamestnancov (51 %) by použila finančný príspevok na iné účely než stravovanie. Zamestnávateľ tak bude zo zákona povinne prispievať stravným aj na účely, ktoré nie sú v jeho záujme, napríklad aj na alkoholické nápoje, či iné zdravotný stav jeho zamestnancov zhoršujúce tovary a služby. Príspevok na stravovanie vo forme stravných lístkov má dlhú tradíciu v mnohých krajinách, vrátane Francúzska, práve pre jeho prínos k pravidelnému stravovaniu zamestnancov. V súčasnej dobe, kedy je potrebné zo strany vlády poskytnúť pomoc najviac zasiahnutým sektorom, ku ktorému gastro sektor určite patrí, je zachovanie reálnych možností (nielen deklarovaného účelu) priamej pomoci viac ako nevyhnutné. Zavedenie finančného príspevku bez akejkoľvek možnosti kontroly účelnosti využitia týchto prostriedkov sa nám javí len ako populistické a bezkoncepčné „riešenie“, ktoré bude mať za následok zníženie tržieb spoločností pôsobiacich v gastro odvetví. Účelové viazanie využitia stravných lístkov prináša reštauráciam zákazníkov a tržby. Najmä v čase trvajúcej koronakrízy, kedy aj na Slovensku gastrosektor bojuje o svoje prežitie, by zavedenie univerzálne použiteľného finančného príspevku znamenalo ďalšiu stratu tržieb. Naopak, viaceré krajiny používajú stravné lístky ako protikrízový ekonomický nástroj na pomoc gastrosektoru. V neposlednom rade navrhovaný spôsob výberu formy príspevku bude znamenať aj významný nárast administratívnej záťaže vo firmách. Zamestnávatelia budú musieť investovať do zmien účtovníckych softvérov, ale najmä vzrastie administratíva súvisiaca so sledovaním, a poskytovaním, individuálne každým zamestnancom preferovanej formy príspevku. V reálnej praxi tak nastanú situácie, kedy bude musieť na základe požiadavky zamestnancov v jednej firme zabezpečiť zamestnávateľ príspevok na stravovanie paralelne pre časť zamestnancov vo forme papierových stravných lístkov, pre ďalšiu časť vo forme elektronických stravných lístkov, ale aj v hotovosti, či napríklad aj formou dovozu teplého jedla do firmy. Toto bude znamenať významný nárast administratívnej záťaže a nákladov vo firmách. Za účelom zjednodušenia administratívy súvisiacej s príspevkom na stravovanie, čo je komunikované ako jedna z hlavných motivácií pre navrhované úpravy, žiadame namiesto zavedenia finančného príspevku zvážiť plnú elektronizáciu stravných lístkov. Digitalizácia vo svojej podstate zjednodušuje administratívnu náročnosť tak zamestnanca ako aj zamestnávateľa, aj reštaurácií a prevádzok s potravinami. S jedným veľmi významným aspektom, a to zachovanie účelu, t.j. legálnosti využitia finančných prostriedkov, na ktoré ich zamestnávateľ vyplatí v zmysle pokynu zákonodarcu. Príspevok na stravovanie v akejkoľvek forme má dlhú tradíciu v mnohých krajinách, vrátane Francúzska, práve pre jeho nespochybniteľný prínos k pravidelnému stravovaniu zamestnancov počas výkonu práce, resp. v čase odpočinku počas pracovnej doby. V súčasnej dobe viaceré európske krajiny využívajú vouchre (gastro poukážky) ako ekonomický nástroj na konkrétnu pomoc gastrosektoru. Za zmienku určite stojí príklad Francúzska, ktoré zvýšilo denný limit stravného na takmer 40 eur alebo konkrétne mesto Viedeň, ktorá poskytla pre svojich obyvateľov poukážku v hodnote 25 eur (pre viacčlenné rodiny 50 eur), kedy toto opatrenie alokovalo 40 miliónov eur do konkrétneho okruhu prevádzok najviac ekonomicky postihnutého v prebiehajúcej kríze. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **Verejnosť** | **Vlastnému materiálu.** 1. V návrhu zákona navrhujeme doplniť čl. VII, ktorý znie: „Čl. VII Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení zákona č. 143/2002 Z. z., zákona č. 411/2002 Z. z., zákona č. 465/2002 Z. z., zákona č. 139/2003 Z. z., zákona č. 453/2003 Z. z., zákona č. 523/2003 Z. z., zákona č. 215/2004 Z. z., zákona č. 351/2004 Z. z., zákona č. 405/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 654/2004 Z. z., zákona č. 78/2005 Z. z., zákona č. 172/2005 Z. z., zákona č. 474/2005 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 678/2006 Z. z., zákona č. 103/2007 Z. z., zákona č. 218/2007 Z. z., zákona č. 456/2007 Z. z., zákona č. 568/2007 Z. z., zákona č. 617/2007 Z. z., zákona č. 165/2008 Z. z., zákona č. 408/2008 Z. z., zákona č. 583/2008 Z. z., zákona č. 70/2009 Z. z., zákona č. 165/2009 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 403/2009 Z. z., zákona č. 505/2009 Z. z., zákona č. 557/2009 Z. z., zákona č. 570/2009 Z. z., zákona č. 37/2010 Z. z., zákona č. 372/2010 Z. z., zákona č. 403/2010 Z. z., zákona č. 547/2010 Z. z., zákona č. 392/2011 Z. z., zákona č. 287/2012 Z. z., zákona č. 60/2013 Z. z., zákona č. 311/2013 Z. z., zákona č. 313/2013 Z. z., zákona č. 335/2014 Z. z., zákona č. 172/2015 Z. z., zákona č. 339/2015 Z. z., zákona č. 358/2015 Z. z., zákona č. 392/2015 Z. z., zákona č. 171/2016 Z. z., zákona č. 272/2016 Z. z., zákona č. 378/2016 Z. z., zákona č. 138/2017 Z. z., zákona č. 238/2017 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 313/2018 Z. z., zákona č. 30/2019 Z. z. a zákona č. 134/2020 Z. z. sa mení takto: V § 2 ods. 3 a v § 15 ods. 1 písm. h) sa slová „rodovú rovnosť“ nahrádzajú slovami „rovnosť žien a mužov“. Doterajší čl. VII sa označuje ako čl. VIII. Odôvodnenie: Navrhuje sa zmeniť názov jedného stáleho poradného orgánu vlády (§ 2 ods. 3) a navrhuje sa upraviť jednu z kompetencií Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v zákone (§ 15 ods. 1) tak, že bude ústredným orgánom štátnej správy pre „h) rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti,“. 2. V návrhu zákona v čl. VIII navrhujeme za slovo „okrem“ vložiť slová „čl. VII, ktorý nadobúda účinnosť 1. decembra 2020 a“. Odôvodnenie: Navrhovaná malá zmena Zákona o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy nevyžaduje dlhšiu legisvakančnú dobu. | **O** | **N** | Nad rámec návrhu. Návrh zákona vychádza z uznesenia vlády SR č. 400 z 24. júna 2020 a týka sa primárne súkromnoprávnych pracovnoprávnych vzťahov a sekundárne aj reprezentatívnosti odborov alebo zamestnávateľov. Predložený návrh na zmenu zákona o organizácii činnosti vlády vecne žiadnym spôsobom nesúvisí s návrhom. |
| **Verejnosť** | **ZÁSADNÁ !!!!! pripomienka k Zákonníku práce § 152 odsek 6 a 7** ZÁSADNE namietame zmeny v Zákonníku práce § 152 odsek 6 a 7 a žiadame o účasť v rozporovom konaní. Túto pripomienku považujeme za ZÁSADNÚ, pretože stojí za nami výsledok petície viac ako 12 550 podpisov, ktoré sú za zachovanie súčasnej legislatívy k príspevku na stravovanie. Z tohto dôvodu žiadame o osobnú účasť zástupcov našej Iniciatívy v rozporovom konaní. Tento postup volíme preto, lebo portál SLOV-LEX OPAKOVANE NEFUNGOVAL!!!! korektne počas viacerých ostatných dní, o čom máme aj rozsiahlu písomnú dokumentáciu. Touto nefunkčnosťou bola ZNEMOŽNENÁ možnosť verejnosti podporiť hromadnú pripomienku, ktorú sme za Iniciatívu podali cez portál Slov-lex, čo je v rozpore so základnými demokratickými princípmi!!!!!! Zásadná pripomienka: Hromadná pripomienka Iniciatíva za stravovacie poukážky a verejnosti k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, ktorý bol na medzirezortné pripomienkové konanie predložený dňa 18.09.2020 Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (číslo legislatívneho procesu: LP/2020/397) Dňa 18.09.2020 bol Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky predložený do medzirezortného pripomienkového konania 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 (číslo legislatívneho procesu: LP/2020/397). Novela Zákonníka práce má za cieľ zdobrovoľniť výber formy príspevku na stravovanie pre zamestnancov, ktorí nevyužívajú stravovacie zariadenie zamestnávateľa alebo zariadenie, ktoré zamestnávateľ má zazmluvnené na účel zabezpečenia stravovania zamestnancov. V § 152 odsek 6 a 7 znejú: „(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ určí primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca, minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, a postup v prípade, že zamestnanec v určenej lehote neuskutoční výber. Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“. V § 152 sa za odsek 7 vkladá nový odsek 8, ktorý znie: „(8) Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Okrem sumy podľa prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu.“. Iniciatíva za stravovacie poukážky preto predkladá s ohľadom na tieto skutočnosti hromadnú pripomienku k novele zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Iniciatíva za stravovacie poukážky 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. Dôvodom je, že stravovacie poukážky, ako posledná nezdanená sociálna istota státisícov nízkopríjmových zamestnancov, je vďaka navrhovaným zmenám v ohrození! V týchto ťažkých časoch, keď nikto (naozaj nikto) netuší, aké dlhodobé dopady krízy spôsobenej vírusom COVID-19 nás čakajú, dávame do pozornosti, že zdobrovoľnenie stravovacích poukážok je len medzikrok k ich zrušeniu, čo je v súčasnej dobe neľudské a nebezpečné. Neľudské preto, lebo zmenou sa vytratí účel, na ktorý slúžia stravovacie poukážky a je viac ako pravdepodobné, že časom príde k ich úplnému zrušeniu, ktoré najviac postihne ľudí s najnižším príjmom a zanikne tento sociálny benefit. Nebezpečné preto, lebo pri premene stravovacích poukážok za možnú hotovosť vám na ňu môže siahnuť exekútor. Stravovacie poukážky v súčasnej podobe sú exekúciami nepostihnuteľné. Nebezpečné preto, lebo mnohým ľuďom sa príspevok v hotovosti stratí v mzde, aj keď bude administratívne uznaný, ale zamestnávatelia mzdu ľuďom nenavýšia. (PRÍKLAD: Aký je váš plat? 1 200 eur. A stravné je navyše? Nie, to už je v tom.) Nebezpečné preto, lebo ľudia dostávajú stravovacie poukážky v iný termín ako výplatu. Tá je väčšinou 15. deň v mesiaci, kdežto stravovacie poukážky ľudia dostávajú 1. až 5. deň v mesiaci. Ľuďom, ktorí žijú od výplaty do výplaty, pomôžu stravovacie poukážky dôstojne prežiť obdobie do nasledujúcej mzdy. Nebezpečné preto, že utrpí naša ekonomika. V súčasnej dobe slovenské účelové poukážky platia iba na Slovensku. Pri ich zámene za hotovosť nikto nezabráni, aby si potraviny ľudia z prihraničných oblastí chodili nakupovať do zahraničia, kde sú potraviny lacnejšie z dôvodu zníženej sadzby DPH. Iniciatíva za stravovacie poukážky preto v hromadnej pripomienke navrhuje: Navrhujeme v novele Zákonníka práce, § 152 odsek 6 a 7 upraviť navrhované znenie: (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ určí primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca, minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, a postup v prípade, že zamestnanec v určenej lehote neuskutoční výber. Podrobnosti výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“. ZMENIŤ NA ZNENIE: (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.“. Žiadame zachovať Zákonník práce § 152 odsek 7 a nezavádzať možnosť výberu formy príspevku na stravovanie zamestnancom. Príspevok na stravu je jedinou nezdanenou sociálnou istotou zamestnancov. Desaťtisíce zamestnancov, ktorí využívajú stravné lístky, majú s nimi spojený stravovací návyk a pravidelné zabezpečenie svojho stravovania. Vďaka stravným lístkom zamestnanci vykrývajú dobu od začiatku mesiaca do výplaty. Sú na tento režim zvyknutí. Na prvý pohľad lákavá možnosť výberu finančného príspevku prináša v sebe nevýhody pre zamestnanca: podľa avízovaného postupu zo strany najvyšších vládnych predstaviteľov má byť navrhované zdobrovoľnenie len rýchlym medzikrokom pred zrušením tejto výhody na stravovanie. V čase koronakrízy, kedy nám reálne hrozia krízové roky, je to katastrofou pre desaťtisíce pracujúcich, ktorí budú tak ochudobnení o sociálnu výhodu a tým o viac ako 600 € ročne. Naviac, táto zmena môže zásadne ovplyvniť gastrosektor, pretože finančné prostriedky zamestnancov nebudú smerovať do reštaurácií a na potraviny ale minú sa v iných odvetviach. Návrh úpravy Zákonníka práce § 152 odseku 7 s uvedenou možnosťou voľby príspevku na stravu v hotovosti neumožňuje zabezpečiť účelovosť príspevku na stravu. V prípade príspevku na stravu vo finančnej podobe nie je možné zo strany zamestnanca a ani zamestnávateľa dodržať platnú legislatívu a zdokladovať účelovosť Príspevok na stravu vo forme papierovej alebo elektronickej stravenky je jedinou formou zvýhodnenia na stravu, ktorá zaručuje dodržanie §Zákonníka práce 152 Stravovanie zamestnancov, kde zákon ukladá jasne v odseku 3 povinnosť a účelovosť príspevku: ....(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu. Finančný príspevok nie je možné ohraničiť použitím účelu a nie je možné ho ohraničiť ani využitím na Slovensku. Zmena príspevku na stravovanie na finančnú podobu umožní minúť príspevok na čokoľvek a mimo Slovenska. Môže tak dôjsť k odlivu mimoriadne významného objemu tržieb mimo sektor gastronómie. Návrh úpravy Zákonníka práce § 152 odseku 7 s uvedenou možnosťou voľby príspevku na stravu v hotovosti prináša zvýšenie prácnosti pre zamestnanca a zamestnávateľa. Zavedenie finančného príspevku na stravovanie prináša nutnosť zamestnanca zrealizovať výber spôsobu stravovania, dať tento výber na vedomie zamestnávateľovi a evidovať lehotu na zmenu formy stravovania. V prípade finančného príspevku v hotovostnej podobe vzniká náročnosť spojená s pokladňou a získaním príspevku v hotovosti. Táto forma je náročná pre zamestnávateľa, ktorý musí viesť pokladňu s hotovosťou a príslušnú evidenciu. Návrh úpravy Zákonníka práce § 152 odseku 7 je diskriminačný voči zamestnancom, ktorých stravovanie je zabezpečené vo vlastnom alebo zazmluvnenom stravovacom zariadení zamestnávateľa. Možnosť výberu finančného príspevku na stravu je v navrhovanej novele Zákonníka práce umožnené len zamestnancom, ktorí dostávajú dnes stravovacie poukážky. Argumentácia slobodného výberu zamestnancov teda nie je naplnená. V rámci MPK boli avizované informácie, že aj zamestnanci stravovaní v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa budú mať v budúcnosti na výber možnosť vybrať si finančný príspevok na stravu. Avšak, ak bude zamestnancom, ktorí sa dnes stravujú v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa, umožnený slobodný výber príspevku na stravovanie, hrozba narušenia stravovania bude masová. Gastrosektor vrátane kantín tak príde o masívne tržby a v čase koronakrízy bude o to viac tento sektor zasiahnutý. V kritickom stave sú tisíce pracovných miest. Ďalej je k dispozícii množstvo štúdií, prieskumov a argumentov odborníkov, ktorí dôrazne upozorňujú, že zamestnanci s finančným príspevkom si znížia kvalitu, pravidelnosť svojho stravovania a bude to mať vážne zdravotné a finančné dopady na zdravotný systém. | **O** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **VSD, a.s.**  **(Východoslovenská distribučná)** | **K čl. I bod 10** Navrhujeme zmeniť znenie ustanovenia § 152 sa ods. 6 a ods. 7. nasledovne: „(6) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný zaistiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, podľa svojho výberu a možností. Finančný príspevok bude poskytnutý vo vyúčtovaní mzdy za príslušný kalendárny mesiac.“ Odôvodnenie: Možnosť zamestnanca zvoliť si medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravovacou poukážkou by viedla k neprimeranej administratívnej záťaží na strane zamestnávateľa, nakoľko by bol povinný viesť dva systémy a evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky a ktorým poskytuje finančný príspevok. Z uvedených dôvodov navrhujeme ponechať túto voľbu na zamestnávateľovi. Taktiež finančný príspevok vyplatený zamestnávateľom ako súčasť mzdy zamestnanca podlieha prípadnej exekúcii, zatiaľ čo stravné lístky sú neexekvovateľné. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **VSD, a.s.** | **K čl. I bod 17** V § 230 ods. 1 navrhujeme na konci pripojiť tieto vety: „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom alebo v pracovnom pomere u osoby ovládanej zamestnávateľom alebo u osoby ovládajúcej zamestnávateľa. Za odborovú organizáciu koná odborový orgán určený jej stanovami. Odborová organizácia zamestnávateľovi písomne oznámi, kto za ňu koná.“ V § 230 navrhujeme za odsek 2 vložiť nový odsek 3, ktorý znie: "(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4." Odôvodnenie: Vítame povinnosť členov odborového orgánu byť v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, navrhujeme však, aby v prípade ovládajúcej a ovládanej spoločnosti bola táto podmienka splnená, ak bude člen odborového orgánu v pracovnom pomere ku ktorejkoľvek z týchto spoločností. Zároveň navrhujeme opätovne zaviesť reprezentatívnosť odborovej organizácie/odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa. Cieľom úpravy je zefektívnenie sociálneho dialógu na pracovisku a zároveň prevencia pred špekulatívnymi odbormi. | **Z** | **N** | Cieľom návrhu je, aby zástupca zamestnancov bol priamo zamestnanec zamestnávateľa. |
| **VSD, a.s.** | **K čl. I bod 3** § 52 ods. 2 navrhujeme zmeniť nasledovne: „(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva v rozsahu neprevyšujúcom limit stanovený v odseku 1 alebo príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca alebo na inom dohodnutom mieste za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Výkon práce podľa predchádzajúcej vety upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise; odseky 9 až 11 sa uplatnia primerane.“ Odôvodnenie: V nadväznosti na navrhovanú úpravu § 52 ods. 1 navrhujeme zaviesť povinnosť zamestnávateľov upraviť prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca alebo z iného dohodnutého miesta, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, vo vnútornom predpise zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **VSD, a.s.** | **K čl. I bod 3** Návrh: Do § 52 ods. 3 navrhujeme na koniec doplniť nasledovnú vetu: „Ak si zamestnanec pri domáckej práci alebo telepráci určuje miesto výkonu práce sám, je povinný pri určovaní miesta výkonu práce postupovať tak, aby tým neohrozil oprávnené záujmy zamestnávateľa, vybavenie zamestnávateľa, informácie a dáta, ktoré sú mu za účelom výkonu jeho práce zverené.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava umožňuje zamestnancovi, aby si určoval miesto výkonu práce sám. Zamestnanec sa pritom môže rozhodnúť pracovať na miestach, ktoré predstavujú zvýšené bezpečnostné riziko pre zamestnávateľa (napr. práca vo verejných kaviarňach). Preto navrhujeme preniesť časť zodpovednosti za ochranu vybavenia a najmä dát, s ktorými zamestnanec pracuje, na zamestnanca. | **O** | **N** | Nie je potrebné, pretože   * samourčovanie miesta sa dohaduje (možno dohodnúť aj pravidlá), * § 81 písm. e) a f) a § 177 ZP jasne určujú povinnosti zamestnanca. |
| **VSD, a.s.** | **K čl. I bod 3** Navrhujeme vypustiť ustanovenie § 52 ods. 8 písm. c). Odôvodnenie: Široko koncipovaná povinnosť bez ďalšej špecifikácie druhu nákladov a spôsobu ich výpočtu bude mať za následok vznik neopodstatnených a neúnosne vysokých nákladov na strane zamestnávateľa. Posudzovanie žiadostí bude tiež predstavovať veľkú administratívnu záťaž na strane veľkých zamestnávateľov. Alternatívny návrh 1: § 52 ods. 8 písm. c) navrhujeme zmeniť nasledovne: “c) uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Výšku nákladov upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise. V prípade ak výška nákladov nie je určená zamestnávateľom vo vnútornom predpise, zamestnávateľ je povinný uhradiť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti zamestnanca preukázané zvýšené náklady nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce,“ Odôvodnenie: Z navrhovaného znenia ustanovenia nie je zrejmé, čo sa rozumie pod pojmom zvýšené náklady zamestnanca. Zamestnávateľ by mal byť zaviazaný iba na úhradu tých nákladov, ktoré zamestnanec preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s výkonom domáckej práce a telepráce. V prípade úhrady nákladov je potrebné upraviť príslušné daňové predpisy tak, aby tieto náklady nepodliehali dani z príjmu. | **Z** | **N** | Ustanovenie § 52 ods. 8 písm. c) je potrebné vykladať v kontexte § 145 ods. 2 ZP. |
| **VSD, a.s.** | **K čl. I bod 3:** § 52 ods. 1 navrhujeme zmeniť nasledovne: „Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca v rozsahu viac ako 50 % mesačného fondu pracovného času zamestnanca, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. “ Zamestnávateľ môže upraviť nižšie percento mesačného fondu pracovného času zamestnanca v prvej vete vo vnútornom predpise. Odôvodnenie: Ustanovením § 52 ods. 1 sa zavádza, že „ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti, ide o c) domácku prácu, d) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou uvedenou v § 52 ods. 1. Podľa dôvodovej správy – osobitnej časti pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z predmetného znenia dôvodovej správy pritom nie je zrejmé, či pre naplnenie pravidelnosti postačí, ak sa práca z domácnosti (domácka práce/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na tie isté pracovné dni alebo pre naplnenie pravidelnosti postačuje, ak sa práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na iné pracovné dni. V súčasnej dobe mnoho firiem ponúka svojim zamestnancom ako benefit prácu z domu, tzv. home office v rozsahu jeden až dva dni do týždňa. Aplikácia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 1 by v danom prípade mohla znamenať, že u takýchto zamestnancov sa bude jednať o výkon domáckej práce/telepráce. Vzhľadom na navrhované ustanovenie § 52 ods. 4, podľa ktorého sa na výkon domáckej práce/telepráce vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve, bolo by nevyhnutné uzatvoriť dodatok k pracovnej zmluve pre všetkých zamestnancov, ktorí benefit v podobe home officov využívajú, čo by pre firmy predstavovalo neprimeranú administratívnu záťaž. Na druhej strane najmä pri veľkých firmách, je benefit v podobe „možnosti čerpania home officu“ využívaný zamestnancami podľa potreby vykonávania práce na pracovisku. Sú teda mesiace, kedy zamestnanci „home office“ využívajú napr. dvakrát do mesiaca a sú mesiace, kedy zamestnanci využijú možnosť vykonávať prácu z domu aj dvakrát do týždňa. Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, či by sa v takomto prípade jednalo o domácku prácu/teleprácu. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50% (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **VSE, a.s.**  **(Východoslovenská energetika)** | **§ 152 sa ods. 6 a ods. 7** Navrhujeme zmeniť znenie ustanovenia § 152 sa ods. 6 a ods. 7. nasledovne: „(6) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný zaistiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, podľa svojho výberu a možností. Finančný príspevok bude poskytnutý vo vyúčtovaní mzdy za príslušný kalendárny mesiac.“ Odôvodnenie: Možnosť zamestnanca zvoliť si medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravovacou poukážkou by viedla k neprimeranej administratívnej záťaží na strane zamestnávateľa, nakoľko by bol povinný viesť dva systémy a evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky a ktorým poskytuje finančný príspevok. Z uvedených dôvodov navrhujeme ponechať túto voľbu na zamestnávateľovi. Taktiež finančný príspevok vyplatený zamestnávateľom ako súčasť mzdy zamestnanca podlieha prípadnej exekúcii, zatiaľ čo stravné lístky sú neexekvovateľné. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **VSE, a.s.** | **§ 230**  V § 230 ods. 1 navrhujeme na konci pripojiť tieto vety: „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom alebo v pracovnom pomere u osoby ovládanej zamestnávateľom alebo u osoby ovládajúcej zamestnávateľa. Za odborovú organizáciu koná odborový orgán určený jej stanovami. Odborová organizácia zamestnávateľovi písomne oznámi, kto za ňu koná.“ V § 230 navrhujeme za odsek 2 vložiť nový odsek 3, ktorý znie: "(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4." Odôvodnenie: Vítame povinnosť členov odborového orgánu byť v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, navrhujeme však, aby v prípade ovládajúcej a ovládanej spoločnosti bola táto podmienka splnená, ak bude člen odborového orgánu v pracovnom pomere ku ktorejkoľvek z týchto spoločností. Zároveň navrhujeme opätovne zaviesť reprezentatívnosť odborovej organizácie/odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa. Cieľom úpravy je zefektívnenie sociálneho dialógu na pracovisku a zároveň prevencia pred špekulatívnymi odbormi. | **Z** | **N** | Predložený návrh sa javí ako protiústavný a v rozpore so záväzkami SR z medzinárodných dohovorov MOP. Jedným z dôvodov je skutočnosť, že návrhom sa zakazuje en bloc pôsobenie odborov aj v individuálnych prípadoch. Navyše v prípade špekulatívnych odborov sa návrh 30 % javí ako zjavne neproporcionálny, keďže takéto odbory spravidla reprezentujú promile zamestnancov. |
| **VSE, a.s.** | **§ 52 ods. 1** § 52 ods. 1 navrhujeme zmeniť nasledovne: „Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca v rozsahu viac ako 50 % mesačného fondu pracovného času zamestnanca, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. “ Zamestnávateľ môže upraviť nižšie percento mesačného fondu pracovného času zamestnanca v prvej vete vo vnútornom predpise. Odôvodnenie: Ustanovením § 52 ods. 1 sa zavádza, že „ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti, ide o c) domácku prácu, d) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou uvedenou v § 52 ods. 1. Podľa dôvodovej správy – osobitnej časti pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z predmetného znenia dôvodovej správy pritom nie je zrejmé, či pre naplnenie pravidelnosti postačí, ak sa práca z domácnosti (domácka práce/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na tie isté pracovné dni alebo pre naplnenie pravidelnosti postačuje, ak sa práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na iné pracovné dni. V súčasnej dobe mnoho firiem ponúka svojim zamestnancom ako benefit prácu z domu, tzv. home office v rozsahu jeden až dva dni do týždňa. Aplikácia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 1 by v danom prípade mohla znamenať, že u takýchto zamestnancov sa bude jednať o výkon domáckej práce/telepráce. Vzhľadom na navrhované ustanovenie § 52 ods. 4, podľa ktorého sa na výkon domáckej práce/telepráce vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve, bolo by nevyhnutné uzatvoriť dodatok k pracovnej zmluve pre všetkých zamestnancov, ktorí benefit v podobe home officov využívajú, čo by pre firmy predstavovalo neprimeranú administratívnu záťaž. Na druhej strane najmä pri veľkých firmách, je benefit v podobe „možnosti čerpania home officu“ využívaný zamestnancami podľa potreby vykonávania práce na pracovisku. Sú teda mesiace, kedy zamestnanci „home office“ využívajú napr. dvakrát do mesiaca a sú mesiace, kedy zamestnanci využijú možnosť vykonávať prácu z domu aj dvakrát do týždňa. Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, či by sa v takomto prípade jednalo o domácku prácu/teleprácu. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **VSE, a.s.** | **§ 52 ods. 2** § 52 ods. 2 navrhujeme zmeniť nasledovne: „(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva v rozsahu neprevyšujúcom limit stanovený v odseku 1 alebo príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca alebo na inom dohodnutom mieste za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Výkon práce podľa predchádzajúcej vety upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise; odseky 9 až 11 sa uplatnia primerane.“ Odôvodnenie: V nadväznosti na navrhovanú úpravu § 52 ods. 1 navrhujeme zaviesť povinnosť zamestnávateľov upraviť prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca alebo z iného dohodnutého miesta, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, vo vnútornom predpise zamestnávateľa. | **Z** |  | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **VSE, a.s.** | **§ 52 ods. 3**  Do § 52 ods. 3 navrhujeme na koniec doplniť nasledovnú vetu: „Ak si zamestnanec pri domáckej práci alebo telepráci určuje miesto výkonu práce sám, je povinný pri určovaní miesta výkonu práce postupovať tak, aby tým neohrozil oprávnené záujmy zamestnávateľa, vybavenie zamestnávateľa, informácie a dáta, ktoré sú mu za účelom výkonu jeho práce zverené.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava umožňuje zamestnancovi, aby si určoval miesto výkonu práce sám. Zamestnanec sa pritom môže rozhodnúť pracovať na miestach, ktoré predstavujú zvýšené bezpečnostné riziko pre zamestnávateľa (napr. práca vo verejných kaviarňach). Preto navrhujeme preniesť časť zodpovednosti za ochranu vybavenia a najmä dát, s ktorými zamestnanec pracuje, na zamestnanca. | **Z** | **N** | Nie je potrebné, pretože   * samourčovanie miesta sa dohaduje (možno dohodnúť aj pravidlá), * § 81 písm. e) a f) a § 177 ZP jasne určujú povinnosti zamestnanca. |
| **VSE, a.s.** | **§ 52 ods. 8 písm. c)** Navrhujeme vypustiť ustanovenie § 52 ods. 8 písm. c). Odôvodnenie: Široko koncipovaná povinnosť bez ďalšej špecifikácie druhu nákladov a spôsobu ich výpočtu bude mať za následok vznik neopodstatnených a neúnosne vysokých nákladov na strane zamestnávateľa. Posudzovanie žiadostí bude tiež predstavovať veľkú administratívnu záťaž na strane veľkých zamestnávateľov. Alternatívny návrh 1: § 52 ods. 8 písm. c) navrhujeme zmeniť nasledovne: “c) uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Výšku nákladov upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise. V prípade ak výška nákladov nie je určená zamestnávateľom vo vnútornom predpise, zamestnávateľ je povinný uhradiť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti zamestnanca preukázané zvýšené náklady nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce,“ Odôvodnenie: Z navrhovaného znenia ustanovenia nie je zrejmé, čo sa rozumie pod pojmom zvýšené náklady zamestnanca. Zamestnávateľ by mal byť zaviazaný iba na úhradu tých nákladov, ktoré zamestnanec preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s výkonom domáckej práce a telepráce. V prípade úhrady nákladov je potrebné upraviť príslušné daňové predpisy tak, aby tieto náklady nepodliehali dani z príjmu. | **Z** | **N** | Ustanovenie § 52 ods. 8 je potrebné vykladať v kontexte § 145 ods. 2 ZP. |
| **VSEH a.s.**  **(Východoslovenská energetika Holding)** | **§ 152 sa ods. 6 a ods. 7** Navrhujeme zmeniť znenie ustanovenia § 152 sa ods. 6 a ods. 7. nasledovne: „(6) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný zaistiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, podľa svojho výberu a možností. Finančný príspevok bude poskytnutý vo vyúčtovaní mzdy za príslušný kalendárny mesiac.“ Odôvodnenie: Možnosť zamestnanca zvoliť si medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravovacou poukážkou by viedla k neprimeranej administratívnej záťaží na strane zamestnávateľa, nakoľko by bol povinný viesť dva systémy a evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky a ktorým poskytuje finančný príspevok. Z uvedených dôvodov navrhujeme ponechať túto voľbu na zamestnávateľovi. Taktiež finančný príspevok vyplatený zamestnávateľom ako súčasť mzdy zamestnanca podlieha prípadnej exekúcii, zatiaľ čo stravné lístky sú neexekvovateľné. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **VSEH a.s.** | **§ 230**  V § 230 ods. 1 navrhujeme na konci pripojiť tieto vety: „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom alebo v pracovnom pomere u osoby ovládanej zamestnávateľom alebo u osoby ovládajúcej zamestnávateľa. Za odborovú organizáciu koná odborový orgán určený jej stanovami. Odborová organizácia zamestnávateľovi písomne oznámi, kto za ňu koná.“ V § 230 navrhujeme za odsek 2 vložiť nový odsek 3, ktorý znie: "(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4." Odôvodnenie: Vítame povinnosť členov odborového orgánu byť v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, navrhujeme však, aby v prípade ovládajúcej a ovládanej spoločnosti bola táto podmienka splnená, ak bude člen odborového orgánu v pracovnom pomere ku ktorejkoľvek z týchto spoločností. Zároveň navrhujeme opätovne zaviesť reprezentatívnosť odborovej organizácie/odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa. Cieľom úpravy je zefektívnenie sociálneho dialógu na pracovisku a zároveň prevencia pred špekulatívnymi odbormi. | **Z** | **N** | Predložený návrh sa javí ako protiústavný a v rozpore so záväzkami SR z medzinárodných dohovorov MOP. Jedným z dôvodov je skutočnosť, že návrhom sa zakazuje en bloc pôsobenie odborov aj v individuálnych prípadoch. Navyše v prípade špekulatívnych odborov sa návrh 30 % javí ako zjavne neproporcionálny, keďže takéto odbory spravidla reprezentujú promile zamestnancov. |
| **VSEH a.s.** | **§ 52 ods. 1** § 52 ods. 1 navrhujeme zmeniť nasledovne: „Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca v rozsahu viac ako 50 % mesačného fondu pracovného času zamestnanca, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. “ Zamestnávateľ môže upraviť nižšie percento mesačného fondu pracovného času zamestnanca v prvej vete vo vnútornom predpise. Odôvodnenie: Ustanovením § 52 ods. 1 sa zavádza, že „ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti, ide o c) domácku prácu, d) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou uvedenou v § 52 ods. 1. Podľa dôvodovej správy – osobitnej časti pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z predmetného znenia dôvodovej správy pritom nie je zrejmé, či pre naplnenie pravidelnosti postačí, ak sa práca z domácnosti (domácka práce/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na tie isté pracovné dni alebo pre naplnenie pravidelnosti postačuje, ak sa práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na iné pracovné dni. V súčasnej dobe mnoho firiem ponúka svojim zamestnancom ako benefit prácu z domu, tzv. home office v rozsahu jeden až dva dni do týždňa. Aplikácia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 1 by v danom prípade mohla znamenať, že u takýchto zamestnancov sa bude jednať o výkon domáckej práce/telepráce. Vzhľadom na navrhované ustanovenie § 52 ods. 4, podľa ktorého sa na výkon domáckej práce/telepráce vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve, bolo by nevyhnutné uzatvoriť dodatok k pracovnej zmluve pre všetkých zamestnancov, ktorí benefit v podobe home officov využívajú, čo by pre firmy predstavovalo neprimeranú administratívnu záťaž. Na druhej strane najmä pri veľkých firmách, je benefit v podobe „možnosti čerpania home officu“ využívaný zamestnancami podľa potreby vykonávania práce na pracovisku. Sú teda mesiace, kedy zamestnanci „home office“ využívajú napr. dvakrát do mesiaca a sú mesiace, kedy zamestnanci využijú možnosť vykonávať prácu z domu aj dvakrát do týždňa. Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, či by sa v takomto prípade jednalo o domácku prácu/teleprácu. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **VSEH a.s.** | **§ 52 ods. 2**  § 52 ods. 2 navrhujeme zmeniť nasledovne: „(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva v rozsahu neprevyšujúcom limit stanovený v odseku 1 alebo príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca alebo na inom dohodnutom mieste za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Výkon práce podľa predchádzajúcej vety upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise; odseky 9 až 11 sa uplatnia primerane.“ Odôvodnenie: V nadväznosti na navrhovanú úpravu § 52 ods. 1 navrhujeme zaviesť povinnosť zamestnávateľov upraviť prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca alebo z iného dohodnutého miesta, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, vo vnútornom predpise zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **VSEH a.s.** | **§ 52 ods. 3** Do § 52 ods. 3 navrhujeme na koniec doplniť nasledovnú vetu: „Ak si zamestnanec pri domáckej práci alebo telepráci určuje miesto výkonu práce sám, je povinný pri určovaní miesta výkonu práce postupovať tak, aby tým neohrozil oprávnené záujmy zamestnávateľa, vybavenie zamestnávateľa, informácie a dáta, ktoré sú mu za účelom výkonu jeho práce zverené.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava umožňuje zamestnancovi, aby si určoval miesto výkonu práce sám. Zamestnanec sa pritom môže rozhodnúť pracovať na miestach, ktoré predstavujú zvýšené bezpečnostné riziko pre zamestnávateľa (napr. práca vo verejných kaviarňach). Preto navrhujeme preniesť časť zodpovednosti za ochranu vybavenia a najmä dát, s ktorými zamestnanec pracuje, na zamestnanca. | **Z** | **N** | Nie je potrebné, pretože   * samourčovanie miesta sa dohaduje (možno dohodnúť aj pravidlá), * § 81 písm. e) a f) a § 177 ZP jasne určujú povinnosti zamestnanca. |
| **VSEH a.s.** | **§ 52 ods. 8 písm. c)** Navrhujeme vypustiť ustanovenie § 52 ods. 8 písm. c). Odôvodnenie: Široko koncipovaná povinnosť bez ďalšej špecifikácie druhu nákladov a spôsobu ich výpočtu bude mať za následok vznik neopodstatnených a neúnosne vysokých nákladov na strane zamestnávateľa. Posudzovanie žiadostí bude tiež predstavovať veľkú administratívnu záťaž na strane veľkých zamestnávateľov. Alternatívny návrh 1: § 52 ods. 8 písm. c) navrhujeme zmeniť nasledovne: “c) uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Výšku nákladov upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise. V prípade ak výška nákladov nie je určená zamestnávateľom vo vnútornom predpise, zamestnávateľ je povinný uhradiť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti zamestnanca preukázané zvýšené náklady nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce,“ Odôvodnenie: Z navrhovaného znenia ustanovenia nie je zrejmé, čo sa rozumie pod pojmom zvýšené náklady zamestnanca. Zamestnávateľ by mal byť zaviazaný iba na úhradu tých nákladov, ktoré zamestnanec preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s výkonom domáckej práce a telepráce. V prípade úhrady nákladov je potrebné upraviť príslušné daňové predpisy tak, aby tieto náklady nepodliehali dani z príjmu. | **Z** | **N** | Ustanovenie § 52 ods. 8 je potrebné vykladať v kontexte § 145 ods. 2 ZP. |
| **ZO SR**  **(Zväz obchodu SR)** | **§ čl. I, § 152 ods. 2, 4,5,6,7**  N á v r h 1. alternatívy Podstata návrhu: → Zrušenie stravovacích poukážok a nahradenie tejto formy poskytovaním finančného príspevku zamestnancovi v mzde → Zrušenie možnosti výberu formy poskytovania príspevku na stravovanie zo strany zamestnanca Legislatívny návrh: 1.1 § 152 ods. 2 vypustiť a nahradiť ho novým, nasledovným znením: “Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny a/ vo vlastnom stravovacom zariadení alebo b/ v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo c/ poskytnutím finančného príspevku v mzde, s jeho zadefinovavaním ako príspevok na stravovanie Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.” 1.2 Nadväzne na úpravu odseku 2 v § 152 vypustiť odseky 4,5, a odseky 6 a 7 vrátane ich noviel O d ô v o d n e n i e: 1/ Navrhujeme upraviť § 152 nasledovne: a/ vypustí sa poskytovanie príspevku na stravovanie formou stravovacích poukážok - v odsekoch 2, 4,5 a odseku 7 (navrhovaného novelou) b/ vypustí sa možnosť výberu formy poskytovania príspevku na stravovanie zo strany zamestnanca - odsekom 7 (navrhovaného novelou) c/ zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi, ktorému nezabezpečí stravovanie inou formou (bod a) a b)) finančný príspevok na stravovanie v rámci mzdy s tým, že poskytnutý finančný príspevok bude v mzde zadefinovaný ako príspevok na stravovanie. (úprava odseku 2 a vypustenie odseku 6, vrátane jeho novely). V prípade, ak tento návrh nebude akceptovaný, navrhujeme druhú alternatívu N á v r h 2. alternatívy: Podstata návrhu: → Zrušenie výberu formy poskytovania príspevku zamestnancom, ale ponechať tento výber na zamestnávateľovi → Zavedenie maximálnej miery elektronizácie stravných lístkov. Legislatívny návrh Vypustiť celý odsek 7 a nahradiť ho novým, nasledovným znením: “ Zamestnávateľ , ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa v zmysle odseku 2 a ak nejde o prípady podľa odseku 6, zabezpečuje zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou elektronickej stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v sume podľa odseku 8.” O d ô v o d n e n I e : Vyššie uvedeným novým znením § 152 ods. 7 navrhujeme dve zmeny vo veci poskytovania príspevku zamestnávateľom, a to: 1/ Prvý návrh zmeny: Navrhujeme nezavádzať možnosť výberu formy poskytovania príspevku zamestnancom, ale ponechať tento výber na zamestnávateľovi Zavedenie možnosti výberu formy poskytovania príspevku na stravovanie zamestnancom by neprimerane zvýšilo administratívnu záťaž pre zamestnávateľa, nakoľko by bol povinný paralelene viesť dva systémy poskytovaného príspevku na stravovanie zamestnancov a evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky a ktorým zamestnancom poskytuje finančný príspevok. Vzhľadom k tomu, že poskytovanie príspevku na stravovanie je zákonom uložená povinnosť zamestnávateľovi, v takom prípade by bolo objektívne dôvodné, aby si aj formu jeho poskytovania určoval samotný zamestnávateľ, a to nie len na základe zváženia jeho možností z hľadiska finančného a ekonomického, ale aj na základe zhodnotenia situácie, z hľadiska zabezpečnia pravidelného stravovania svojich zamestnancov ako hlavného účelu zavedenia príspevku na stravovanie. 2) Druhý návrh zmeny: Navrhujeme maximálnu mieru elektronizácie stravných lístkov. Dôvodom sú výhody nie len pre zamestnávateľa ale aj pre zamestnancov, obchodníkov a reštautácie nasledovne: ►Výhody pre zamestnancov: → elektronická karta nie je limitovaná nominálnou sumou a zamestnancom umožňuje platiť naúčtovanú sumu stravy, bez prepočítavania hodnoty poukážky aj jej kombinácie s hotovosťou, → zjednodušuje manipuláciu a držanie stravného v peňaženke, t.j. elektronická karta zaberá menej miesta v peňaženke a manipulácia s ňou je pohodlnejšia ► Výhody pre zamestnávateľov: → zamestnávateľom zjednodušuje administratívu – každomesačná distribúcia finančných prostriedkov na stravné je jednoduchšia tým, že po zaplatení príspevku na stravovanie zamestnávateľom sa stravné automaticky pripisuje na účet (kartu) zamestnanca ► Výhody pre obchodníkov → Gastrolístky končia v obchode a obchodníci majú vysoké náklady keď vracajú gastrolístky od svojich zákazníkov emitentom.V prípade elektronickej karty budú tieto náklady odbúrané. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **ZSD**  **(Západoslovenská distribučná)** | **čl. I bod 10** Navrhujeme zmeniť znenie ustanovenia § 152 ods. 6 a ods. 7. nasledovne: „(6) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce. (7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný zaistiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, podľa svojho výberu a možností. Finančný príspevok bude poskytnutý vo vyúčtovaní mzdy za príslušný kalendárny mesiac.“ Možnosť zamestnanca zvoliť si medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravovacou poukážkou by viedla k neprimeranej administratívnej záťaží na strane zamestnávateľa, nakoľko by bol povinný viesť dva systémy a evidovať, ktorým zamestnancom zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky a ktorým poskytuje finančný príspevok. Z uvedených dôvodov navrhujeme ponechať túto voľbu na zamestnávateľovi. Taktiež finančný príspevok vyplatený zamestnávateľom ako súčasť mzdy zamestnanca podlieha prípadnej exekúcii, zatiaľ čo stravné lístky sú neexekvovateľné. | **Z** | **N** | Znenie navrhované predkladateľom vychádza z uznesenia vlády č. 400 z 24. júna 2020 a Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024. |
| **ZSD** | **čl. I bod 17** V § 230 ods. 1 navrhujeme na konci pripojiť tieto vety: „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom alebo v pracovnom pomere u osoby ovládanej zamestnávateľom, u osoby ovládajúcej zamestnávateľa alebo u osoby ovládanej osobou ovládajúcou zamestnávateľa. Za odborovú organizáciu koná odborový orgán určený jej stanovami. Odborová organizácia zamestnávateľovi písomne oznámi, kto za ňu koná.“ V § 230 navrhujeme za odsek 2 vložiť nový odsek 3, ktorý znie: "(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne. Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4." Vítame povinnosť členov odborového orgánu byť v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, navrhujeme však, aby v prípade ovládajúcej spoločnosti, ovládanej spoločnosti prípadne spoločnosti ovládanej spoločnosťou ovládajúcou zamestnávateľa bola táto podmienka splnená, ak bude člen odborového orgánu v pracovnom pomere ku ktorejkoľvek z týchto spoločností. Zároveň navrhujeme opätovne zaviesť reprezentatívnosť odborovej organizácie/odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa. Cieľom úpravy je zefektívnenie sociálneho dialógu na pracovisku a zároveň prevencia pred špekulatívnymi odbormi. | **Z** | **N** | Predložený návrh sa javí ako protiústavný a v rozpore so záväzkami SR z medzinárodných dohovorov MOP. Jedným z dôvodov je skutočnosť, že návrhom sa zakazuje en bloc pôsobenie odborov aj v individuálnych prípadoch. Navyše v prípade špekulatívnych odborov sa návrh 30 % javí ako zjavne neproporcionálny, keďže takéto odbory spravidla reprezentujú promile zamestnancov. |
| **ZSD** | **čl. I bod 3** § 52 ods. 1 navrhujeme zmeniť nasledovne: „Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca v rozsahu viac ako 50 % mesačného fondu pracovného času zamestnanca, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Zamestnávateľ môže upraviť nižšie percento mesačného fondu pracovného času zamestnanca v prvej vete vo vnútornom predpise." Odôvodnenie: Ustanovením § 52 ods. 1 sa zavádza, že „ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva z domácnosti zamestnanca pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti, ide o a) domácku prácu, b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza spravidla k elektronickému prenosu dát na diaľku. Z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou uvedenou v § 52 ods. 1. Podľa dôvodovej správy – osobitnej časti pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z predmetného znenia dôvodovej správy pritom nie je zrejmé, či pre naplnenie pravidelnosti postačí, ak sa práca z domácnosti (domácka práce/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na tie isté pracovné dni alebo pre naplnenie pravidelnosti postačuje, ak sa práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) vykonáva jeden, dva dni v týždni, ktoré pripadnú každý týždeň na iné pracovné dni. V súčasnej dobe mnoho firiem ponúka svojim zamestnancom ako benefit prácu z domu, tzv. home office v rozsahu jeden až dva dni do týždňa. Aplikácia navrhovaného ustanovenia § 52 ods. 1 by v danom prípade mohla znamenať, že u takýchto zamestnancov sa bude jednať o výkon domáckej práce/telepráce. Vzhľadom na navrhované ustanovenie § 52 ods. 4, podľa ktorého sa na výkon domáckej práce/telepráce vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve, bolo by nevyhnutné uzatvoriť dodatok k pracovnej zmluve pre všetkých zamestnancov, ktorí benefit v podobe home officov využívajú, čo by pre firmy predstavovalo neprimeranú administratívnu záťaž. Na druhej strane najmä pri veľkých firmách, je benefit v podobe „možnosti čerpania home officu“ využívaný zamestnancami podľa potreby vykonávania práce na pracovisku. Sú teda mesiace, kedy zamestnanci „home office“ využívajú napr. dvakrát do mesiaca a sú mesiace, kedy zamestnanci využijú možnosť vykonávať prácu z domu aj dvakrát do týždňa. Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, či by sa v takomto prípade jednalo o domácku prácu/teleprácu. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **ZSD** | **čl. I bod 3** § 52 ods. 2 navrhujeme zmeniť nasledovne: „(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva v rozsahu neprevyšujúcom limit stanovený v odseku 1 alebo príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca alebo na inom dohodnutom mieste za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Výkon práce podľa predchádzajúcej vety upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise; odseky 9 až 11 sa uplatnia primerane.“ Odôvodnenie: V nadväznosti na navrhovanú úpravu § 52 ods. 1 navrhujeme zaviesť povinnosť zamestnávateľov upraviť prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca alebo z iného dohodnutého miesta, ktorá nie je domáckou prácou alebo teleprácou, vo vnútornom predpise zamestnávateľa. | **Z** | **N** | Kritérium 50 % nehovorí nič o pravidelnosti vykonávania práce. Ustanovenie § 52 ZP je reflektovaním rámcového dohody o telepráci, dohovoru MOP o domáckej práci, stavu v krajinách EÚ a odbornej diskusie ohľadom domáckej práce a telepráce. Navyše ak zamestnanec pracuje 5 dní v týždni, kedy presne nastáva situácia 50 % (pri 2,5 dňoch výkonu práce z domácnosti). Predkladateľ sa domnieva, že aj výkon práce z domácnosti pravidelne 2 dni v týždni je domácka práca alebo telepráca.  Ak predkladateľ pripomienky uvádza, že z navrhovaného znenia nie je jasné, čo sa rozumie pod pravidelnosťou, rovnako z existujúceho znenia v úvodzovkách nie je jasné, čo je podľa § 52 ods. 5 ZP „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“. |
| **ZSD** | **čl. I bod 3** Do § 52 ods. 3 navrhujeme na koniec doplniť nasledovnú vetu: „Ak si zamestnanec pri domáckej práci alebo telepráci určuje miesto výkonu práce sám, je povinný pri určovaní miesta výkonu práce postupovať tak, aby tým neohrozil oprávnené záujmy zamestnávateľa, vybavenie zamestnávateľa, informácie a dáta, ktoré sú mu za účelom výkonu jeho práce zverené.“ Navrhovaná úprava umožňuje zamestnancovi, aby si určoval miesto výkonu práce sám. Zamestnanec sa pritom môže rozhodnúť pracovať na miestach, ktoré predstavujú zvýšené bezpečnostné riziko pre zamestnávateľa (napr. práca vo verejných kaviarňach). Preto navrhujeme preniesť časť zodpovednosti za ochranu vybavenia a najmä dát, s ktorými zamestnanec pracuje, na zamestnanca. | **O** | **N** | Nie je potrebné, pretože   * samourčovanie miesta sa dohaduje (možno dohodnúť aj pravidlá), * § 81 písm. e) a f) a § 177 ZP jasne určujú povinnosti zamestnanca. |
| **ZSD** | **čl. I bod 3** Navrhujeme vypustiť ustanovenie § 52 ods. 8 písm. c). Široko koncipovaná povinnosť bez ďalšej špecifikácie druhu nákladov a spôsobu ich výpočtu bude mať za následok vznik neopodstatnených a neúnosne vysokých nákladov na strane zamestnávateľa. Posudzovanie žiadostí bude tiež predstavovať veľkú administratívnu záťaž na strane veľkých zamestnávateľov. Alternatívny návrh: § 52 ods. 8 písm. c) navrhujeme zmeniť nasledovne: “c) uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie. Výšku nákladov upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise. V prípade ak výška nákladov nie je určená zamestnávateľom vo vnútornom predpise, zamestnávateľ je povinný uhradiť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti zamestnanca preukázané zvýšené náklady nevyhnutne vynaložené na výkon domáckej práce alebo telepráce,“ Z navrhovaného znenia ustanovenia nie je zrejmé, čo sa rozumie pod pojmom zvýšené náklady zamestnanca. Zamestnávateľ by mal byť zaviazaný iba na úhradu tých nákladov, ktoré zamestnanec preukázateľne a nevyhnutne vynaložil v súvislosti s výkonom domáckej práce a telepráce. V prípade úhrady nákladov je potrebné upraviť príslušné daňové predpisy tak, aby tieto náklady nepodliehali dani z príjmu. | **Z** | **N** | Ustanovenie § 52 ods. 8 je potrebné vykladať v kontexte § 145 ods. 2 ZP. |
| **ÚNMSSR ÚVSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **MŽPSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ÚPVSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ŠÚSR ÚVSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **SOCPOIST** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ÚGKKSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **PMÚSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **MIRRI SR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |

|  |
| --- |
| Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľke: |
| O – obyčajná |
| Z – zásadná |