

## **Osobitná časť**

### **K čl. I (Zákonník práce)**

#### **K bodu 1**

S cieľom transpozície základnej zásady novej smernice EÚ 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (ďalej len „smernica EÚ 2019/1152“), ktorá vyjadruje zásadu, že pracovné podmienky (t.j. aj mzdové podmienky) a podmienky zamestnávania majú byť transparentné (aby zamestnanec vedel, za akých podmienok bude vykonávať prácu) a predvídateľné (aby zamestnanec vedel, kedy a v akom rozsahu bude vykonávať prácu) sa navrhuje doplniť túto zásadu do čl. 1 základných zásad Zákonníka práce, ktorý v súčasnosti upravuje zásady práva na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania. Zákonník práce v súčasnosti upravuje len zásadu práva na poskytovanie informácie (čl. 4), ale iba v kontexte všeobecnej informačnej smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002) v platnom znení.

#### **K bodu 2**

Navrhuje sa predmet zákona vyjadrený v § 1 ods. 1 Zákonníka práce zosúladiť s jeho obsahom.

V § 1 ods. 1 Zákonník práce upravuje svoj predmet – okruh právnych vzťahov, ktoré reguluje. Zákonník práce síce upravuje pracovnoprávne vzťahy (individuálne a kolektívne), avšak z niektorých jeho ustanovení (napr. § 58a, § 152) je zjavné, že upravuje aj niektoré vzťahy s nimi súvisiace (napr. vzťah medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom, rovnako aj vzťah medzi emitentom stravovacej poukážky a zamestnávateľom, ktorý je vo svojej podstate obchodnoprávnym vzťahom a má určité pracovnoprávne presahy). Z tohto dôvodu je časť právnej úpravy obsiahnutá v Zákonníku práce.

#### **K bodom 3 až 5**

Navrhuje sa presunutie právnej úpravy týkajúcej sa práva zamestnanca na informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania pri vyslaní v rámci cezhraničného poskytovania služieb zamestnávateľom z § 5 Zákonníka práce do II. časti Zákonníka práce.

V § 5 ods. 2 a nasl. Zákonníka práce je upravená oblasť vyslania zamestnanca na výkon práce v rámci cezhraničného poskytovania služieb. Zaradenie tejto právnej úpravy do § 5 Zákonníka práce súvisí do istej miery s územnou pôsobnosťou Zákonníka práce a zároveň s otázkou jeho aplikovateľnosti, či voľby Zákonníka práce Slovenskej republiky – pracovného práva Slovenskej republiky v kontexte medzinárodného práva súkromného (cudzím prvkom je miesto výkonu práce v inom štáte).

Pokiaľ však ide o otázku zmluvného práva, resp. práva na informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania v prípade, kde dochádza k aplikácii Zákonníka

práce Slovenskej republiky na zamestnanca spravujúceho sa Zákonníkom práce Slovenskej republiky, ktorý je vyslaný na územie iného členského štátu Európskej únie, možno sa domnievať, že predmetná právna úprava by mala byť súčasťou regulácie v II. časti Zákonníka práce – pracovná zmluva, informácie o pracovných podmienkach, zmena pracovnej zmluvy, a pod. Rovnako tomu je aj v prípade smernice EÚ 2019/1152, kde úprava tzv. dodatočných informácií v čl. 7 ods. 2 smernice, nadväzuje na informácie pri výkone práce v inom štáte (čl. 7 ods. 1 smernice) a na všeobecnú informačnú povinnosť v čl. 4 smernice a je zaradená za čl. 6 smernice (zmena v pracovných podmienkach a informovanie o zmene).

## K bodom 6, 7 a 9

Navrhuje sa čiastočne usporiadať § 13 Zákonníka práce podľa vecného obsahu – zákazy konania, podanie sťažnosti, ochrana pred postihom pri uplatnení práv, súdna ochrana.

Nové smernice EÚ v oblasti pracovného práva ustanovujú v podstate štandardizovanú štruktúru v rámci horizontálnych ustanovení, ktoré sa týkajú ochrany zamestnanca, práva na prácu, prístup k ochrane, a pod. V rámci tejto štruktúry napr. smernica EÚ 2019/1152 v čl. 16 upravuje právo na nápravu, v čl. 17 ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami, v čl. 18 ochranu pred prepustením a dôkazné bremeno a v čl. 19 sankcie a smernica EÚ 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami (ďalej len „smernica EÚ 2019/1158“) upravuje obdobné pravidlá - v čl. 11 diskrimináciu, v čl. 12 ochranu pred prepustením a dôkazné bremeno, v čl. 13 sankcie, v čl. 14 ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami. Obdobné pravidlá sa objavujú aj v návrhoch nových smerníc. Z tohto hľadiska sa navrhuje čiastočné zovšeobecnenie ustanovenia § 13 Zákonníka práce (než vytváranie ďalších osobitných ustanovení o ochrane pre osobitné pracovnoprávne situácie), kde sa jasnejšie upraví aj právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva boli porušené (vrátane práva dostať odpoveď na sťažnosť písomne, resp. v kontexte § 38a v elektronickej forme), rovnako ako aj ako právo na ochranu pred postihovaním za uplatňovanie si svojich práv.

V ods. 9 sa navrhuje právna úprava s cieľom transpozície čl. 18 ods. 3 smernice EÚ 2019/1152, čl. 12 ods. 3 a smernice EÚ 2019/1158, z ktorých vyplýva, že: *„Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že pracovníci uvedení v odseku 2 (pozn. čl. 18 ods. 2 smernice EÚ 2019/1152) informujú súd alebo iný príslušný orgán alebo subjekt o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu, zamestnávateľ musel dokázať, že k prepusteniu došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 1.“* V zmysle smerníc ide o ustanovenie obráteného dôkazného bremena, pričom zamestnanec musí uviesť dôvody (skutočnosti), ktoré naznačujú, že dôvodom prepustenia zamestnanca bolo uplatnenie jeho práv. Napr. zamestnanec bol prepustený v dôsledku organizačnej zmeny. Zamestnanec sa však domnieva, že bol prepustený pretože v poslednej dobe viackrát podal sťažnosť zamestnávateľovi napr. na nepreplácanie nadčasov, preťaženosť a pod. Zamestnanec musí predložiť také skutočnosti, z ktorých možno dôvodne odvodiť, že motiváciou konania zamestnávateľa je uplatňovanie práv zamestnancom. Následne je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že tomu tak nie je.

## K bodu 8

V ods. 6 sa navrhuje vykonať transpozíciu čl. 9 smernice EÚ 2019/1152 (súbežné zamestnania), podľa ktorého:

*„1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval pracovníkom nástup do zamestnania u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ, ani ho pre to nijako neznevýhodňoval.*

*2. Členské štáty môžu stanoviť podmienky obmedzení, ktoré môžu použiť zamestnávatelia v prípade nezlučiteľnosti z objektívnych dôvodov, ako sú zdravie a bezpečnosť, ochrana obchodného tajomstva, integrita verejnej služby alebo predchádzanie konfliktom záujmov.“*

Cieľom je vyjadrenie skutočnosti (bod 29 úvodných ustanovení smernice), že: *„Zamestnávateľ by nemal zakazovať pracovníkovi, aby sa zamestnal aj u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času určeného s uvedeným zamestnávateľom ani ho kvôli tomu nijako znevýhodňoval.“*

Uvedené obmedzenie však nemá vplyv na prípadné obmedzenia ustanovené zákonom: napr. zákaz konkurenčnej činnosti (§ 83).

## **K bodu 10**

Navrhuje sa zosúladiť znenie § 36 Zákonníka práce s terminológiou Civilného sporového poriadku, kde sa používa pojem „strana sporu“.

## **K bodu 11**

Navrhuje sa ustanoviť minimálnu dĺžku úložnej lehoty zásielky v prípade doručovania písomností poštovým podnikom vzhľadom na rozdielnu prax uplatňovania tohto ustanovenia a rozdielne názory súdov na otázku možnosti jej skrátenia podľa poštových podmienok. Cieľom je na jednej strane ustanoviť istotu pre zamestnanca a na druhej strane ustanoviť istotu pre zamestnávateľa a nájsť vhodný balans medzi ich záujmami.

Zákonník práce neupravuje dĺžku uloženia zásielky na pošte. Uvedené vyplýva z poštových podmienok – 18 dní. V praxi sa možno stretnúť s tým, že niektorí zamestnávatelia skracujú lehotu uloženia zásielky, v mnohých prípadoch aj na problematickú dĺžku niekoľkých dní – odvolávajú sa na to, že len využívajú možnosti, ktoré im umožňujú poštové podmienky. Na druhej strane sa však možno stretnúť s tým, že v mnohých prípadoch súdy neakceptujú žiadne skrátenie úložnej lehoty podľa poštových podmienok. Z tohto hľadiska sa navrhuje upraviť dĺžku lehoty uloženia zásielky priamo v zákone, pričom obdobné znenie už obsahuje § 32 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe: *„Služobný úrad zasiela všetky písomnosti, doručované poštovým podnikom, ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou „uložiť 10 dní“ a písomnosti podľa odseku 1 aj s doručenkou a vyznačenou poznámkou „do vlastných rúk“.* Vzhľadom na to, že zamestnávateľ môže chcieť uplatniť dlhšiu odbernú lehotu, resp. prípadne neurčí skrátenie odbernej lehoty, či už úmyselne alebo omylom (a tá bude 18 dní v zmysle poštových podmienok), s cieľom predísť uplatňovaniu gramatického znenia zákona sa navrhuje ustanoviť pravidlo spôsobom, že zamestnávateľ nesmie skrátiť odbernú lehotu pod určitý počet dní (10 dní).

Uvedená lehota sa javí byť balansom medzi záujmami oboch strán berúc do úvahy aj dynamiku doby (napr. doručovanie písomností je dnes možné zrealizovať aj v priebehu dňa)

a digitalizáciu komunikácie (doručovanie trvá sekundy a nie hodiny, či dni, avšak Zákonník stále vychádza z fyzického doručovania).

K uvedenému je možné uviesť, že Zákonník práce ustanovuje povinnosť osobného doručovania písomností a len ak to nie je možné, je možné použiť spôsob doručovania poštovým podnikom, a teda použitie tohto spôsobu sa aplikuje v praxi, ak zamestnávateľ zamestnanca nevie zastihnúť na pracovisku a ani na inom mieste. Zo súdnej praxe možno identifikovať celý rad prípadov, kedy samotný obsah výpovede nebol sporný, ale sporný bol len spôsob doručovania písomností, resp. došlo k neprimeranému naťahovaniu lehoty, a pod.

## **K bodu 12**

Navrhované znenie vychádza z čl. 3 smernice EÚ 2019/1152. Podľa čl. 3 smernice: *„Zamestnávateľ poskytne každému pracovníkovi informácie požadované na základe tejto smernice v písomnej forme. Informácie sa poskytujú v tlačenej forme alebo – za predpokladu, že k informáciám má pracovník prístup, je možné ich uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o ich doručení alebo prijatí – v elektronickej forme.“*

V tomto kontexte sa navrhuje aj doplniť znenie Zákonníka práce (a tým aj pre prax vyjasniť niektoré sporné otázky s ohľadom na elektronickú komunikáciu), kde písomná informácia, ktorú zamestnávateľ poskytuje podľa Zákonníka práce alebo osobitného predpisu písomne (pozn. v návrhu zákona sa spresňuje, že písomne znamená v listinnej podobe), môže byť poskytovaná aj vo forme elektronického dokumentu (a nemusí sa poskytnúť papierový dokument – listinná podoba), pričom musia byť splnené niektoré podmienky. Navrhovaným znením sa zároveň zákon približuje aj k praxi niektorých zamestnávateľov a nastavuje pravidlá v oblasti elektronickej komunikácie informácií.

Zároveň sa navrhuje ustanoviť, že ak to výslovne ustanoví Zákonník práce alebo osobitný predpis, písomná informácia sa musí poskytnúť iba v listinnej podobe.

Rovnaké pravidlo sa navrhuje ustanoviť (resp. vyjadriť túto skutočnosť v zákone), ak Zákonník práce (napr. navrhovaný § 49b, resp. § 13, § 164) ustanovuje povinnosť zamestnávateľa písomne odpovedať zamestnancovi (napr. žiadosť, sťažnosť).

## **K bodu 13**

Na základe požiadaviek praxe, z dôvodu rozdielnych výkladov, sa navrhuje doplniť výklad pojmu „trvanie pracovného pomeru“ na účely Zákonníka práce.

Vymedzenie „trvania pracovného pomeru“ obsahoval § 110 ods. 2 Zákonníka práce, a to len pre účely dovolenky, ale v praxi sa používal pre celý rad prípadov, či už vedome alebo nevedome – napr. Zákonník práce ustanovuje povinnosti, ktoré zamestnávateľ je povinný urobiť pri vzniku pracovného pomeru (napr. § 47 ods. 2). Ak zamestnanec prechádza z pracovného pomeru na dobu určitú na neurčitý čas, je zjavné, že primárne ide len o zmenu obsahu pracovnej zmluvy (v časti trvania pracovného pomeru), ale nevzniká nový pracovný pomer. Zamestnávateľa teda v praxi nahliadajú na pracovný pomer ako by pokračoval (napr. neplnia informačné povinnosti podľa § 47 ods. 2, nevydajú zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní ani pracovný posudok podľa § 75, ktorý by sa inak pri skončení pracovného pomeru mal vydať), na druhej strane, ale niekedy nezohľadňujú niektoré skutočnosti pri posudzovaní nárokov (napr., že zamestnanec u nich pracoval napr. dva roky na dobu určitú

a teda tieto dva roky sa majú do celkovej doby trvania pracovného pomeru započítať, a to nielen pre účely dovolenky).

Navrhuje sa teda výslovne upraviť v zákone, aby sa za trvanie pracovného pomeru považovalo aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru - napríklad ak zamestnancovi skončil pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu a vznikne zamestnancovi nový pracovný pomer na neurčitý čas, u toho istého zamestnávateľa (z hľadiska pracovnoprávnej teórie napr. nejde o nový pracovnoprávny vzťah – opätovne uzatvorený pracovnoprávny vzťah, ale o jeho predĺženie so zmenou obsahu pracovnej zmluvy najmenej v časti doby trvania pracovného pomeru).

Za bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca sa považuje jeho vznik v najbližšom pracovnom dni, keď sa skončil predchádzajúci pracovný pomer. Objasnenie uvedeného pojmu má význam napríklad vo vzťahu k poskytovaniu odstupného, dovolenky, k príspevku na rekreáciu zamestnancov, k príspevku na športovú činnosť dieťaťa ale rovnako aj k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti na prácu (zamestnanec sa nemusí nanovo posudzovať), apod.

## **K bodu 14**

### K § 43

Doterajšie znenie § 43 Zákonníka práce upravovalo tzv. podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (ods. 1), pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy (ods. 2), náhodilé zložky (ods. 3). Vzhľadom na transpozíciu smernice EÚ 2019/1152, ako aj nie úplne presne úplne vymedzenú väzbu medzi § 43 (obsah pracovnej zmluvy) a § 44 (písomná informácia o pracovných podmienkach) a ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce sa navrhuje tieto pravidlá spresniť.

Napríklad podľa účinného znenia Zákonníka práce:

§ 43 ods. 2 – zamestnávateľ v pracovnej zmluve „uvedie“ výplatné termíny – t. j. nejde o dohodu ale vlastne o informáciu zamestnancovi, kedy je výplatný termín – čo je vzhľadom na prax pochopiteľné, keďže sa výplatné termíny spravidla u zamestnávateľa nastavujú jednotne pre všetkých zamestnancov.

§ 54 - na druhej strane platí, že obsah pracovnej zmluvy je dohodou dvoch strán a jej obsah možno meniť len dohodou (t. j. ak je to uvedené v pracovnej zmluve, je to vlastne dohodnuté).

§ 44 - ak ich výplatný termín zamestnávateľ neuvedie v pracovnej zmluve (hoci § 43 ods. 2 uvádza, že ho má uviesť), § 44 ustanovuje, že zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomnú informáciu o tejto skutočnosti.

§ 130 ods. 2 - ustanovuje však „*Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.*“.

Z tohto dôvodu sa navrhuje zaviesť nasledovné pravidlá:

V pracovnej zmluve sa povinne dohodnú len je všeobecné podstatné náležitosti, ktoré vymedzuje § 43 ods. 1 Zákonníka práce, bez ktorých by pracovná zmluva nevznikla. Zároveň je potrebné brať do úvahy, že medzi osobitné podstatné náležitosti konkrétnej formy práce, napr. pri určitej dobe (§ 48), patrí vyjadrenie určitej doby, pri kratšom pracovnom čase (§ 49)

je to vyjadrenie kratšieho pracovného času, a pod., bez nich teda nevznikne takáto forma práce (viď. napr. § 48 ods. 1).

Pri ostatných pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania má zamestnávateľ voľbu, či ich poskytne vo forme písomnej informácie (a podľa navrhovaného § 38a prípadne vo forme elektronického dokumentu), alebo ich dohodne v pracovnej zmluve ako ďalšie pracovné podmienky. V takom prípade na ich zmenu bude potrebné zmeniť pracovnú zmluvu.

Písomnou informáciou zamestnávateľ deklaruje existenciu pracovných podmienok, ktoré u neho platia.

Uvedeným nie je dotknutá skutočnosť, že osobitné predpisy môžu ustanoviť ďalšie povinné súčasti pracovnej zmluvy pre osobitné skupiny zamestnancov.

V zmysle čl. 4 ods. 2 písm. a) smernice EÚ 2019/1152 sa navrhuje ustanoviť, že pracovná zmluva musí obsahovať identifikáciu strán (totožnosť strán).

V zmysle čl. 4 ods. 2 písm. b) smernice EÚ 2019/1152, ako aj v kontexte § 52 ods. 5 Zákonníka práce sa navrhuje spresniť časť, ktorá sa týka dojednania miesta alebo miest výkonu práce [zároveň viď. aj § 47a ods. 1 písm. a)] vo väzbe na jeho pevné určenie alebo ustanovenie zásady, že miesto výkonu práce si určuje zamestnanec.

Do ods. 2 a 3 sa navrhuje presunúť doterajší ods. 3, ktorý sa vzhľadom na rozdielny vecný obsah navrhuje rozdeliť.

#### K § 44

Novo navrhované znenie § 44 vychádza zo zmeny v § 43, ktorý upravuje len podstatné náležitosti pracovnej zmluvy a z rozlišovania pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú povinným obsahom pracovnej zmluvy a zvyšných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

Do ods. 1 sa navrhuje presunúť existujúce znenie § 43 ods. 4, prvej vety, podľa ktorého *„V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.“*

Do ods. 2 sa navrhuje presunúť existujúce znenie § 43 ods. 4, druhej vety podľa ktorého: *„Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.“*

V ods. 3 sa navrhuje vykonať transpozíciu čl. 9 smernice EÚ 2019/1152 (súbežné zamestnania), podľa ktorého:

*„1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval pracovníkom nástup do zamestnania u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ, ani ho pre to nijako neznevýhodňoval.“*

2. *Členské štáty môžu stanoviť podmienky obmedzení, ktoré môžu použiť zamestnávateľia v prípade nezlučiteľnosti z objektívnych dôvodov, ako sú zdravie a bezpečnosť, ochrana obchodného tajomstva, integrita verejnej služby alebo predchádzanie konfliktom záujmov.*“.

Cieľom je vyjadrenie skutočnosti (bod 29 úvodných ustanovení smernice), že: *„Zamestnávateľ by nemal zakazovať pracovníkovi, aby sa zamestnal aj u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času určeného s uvedeným zamestnávateľom ani ho kvôli tomu nijako znevýhodňovať.*“.

Uvedené obmedzenie však nemá vplyv na prípadné obmedzenia ustanovené zákonom - napr. zákaz konkurenčnej činnosti (§ 83).

## **K bodu 15**

V § 44a návrhu zákona sa transponuje čl. 7 ods. 1 smernice EÚ 2019/1152, ktorý sa týka výkonu práce v inom štáte ako zamestnanec obvykle pracuje (pozn. pojem obvykle miesto výkonu práce je pojmom medzinárodného práva súkromného – vid'. čl. 8 nariadenia Rím I), a teda nejde o vyslanie zamestnanca v rámci cezhraničného poskytovania služieb zamestnávateľom v zmysle § 5. V prípade § 44a ide o miesto výkonu práce od vzniku pracovného pomeru, t.j. nie o zmenu dohodnutého miesta výkonu práce.

Z hľadiska obsahu poskytovanej informácie, ide o tie isté informácie (mena, plnenia spojené s výkonom práce). V prípade repatriácie (namiesto „podmienky návratu z cudziny“), ide o úpravu znenia tak, aby odrážala znenie čl. 7 ods. 1 písm. d) smernice EÚ 2019/1152.

Informácie podľa § 44a zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť pred odchodom zamestnanca do iného štátu.

Navrhuje sa ustanoviť aj výnimku z poskytovania informácie, ak doba výkonu práce v inom štáte nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne (čl. 7 ods. 4 smernice EÚ 2019/1152).

Zároveň má zamestnávateľ aj informačnú povinnosť podľa § 47a (vid'. aj vzťah čl. 7 k čl. 4 smernice EÚ 2019/1152 – ide o dodatočné informácie).

## **K bodu 16**

V novom § 45 ods. 2 sa navrhuje transponovať čl. 8 ods. 2 smernice EÚ 2019/1152, podľa ktorého: *„V prípade pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú členské štáty zabezpečia, aby bola dĺžka takejto skúšobnej doby primeraná predpokladanému trvaniu zmluvy a povahe práce. V prípade predĺženia zmluvy na rovnakú funkciu a rovnaké úlohy sa na pracovnoprávny vzťah nevzťahuje nová skúšobná doba.*“.

Ide o vyjadrenie skutočnosti, že dĺžka skúšobnej doby v prípade pracovného pomeru na určitú dobu má byť proporcionálna k dĺžke jeho trvania (vid'. aj bod 28 úvodných ustanovení *„V prípade pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú kratšiu ako 12 mesiacov by členské štáty mali zabezpečiť, aby dĺžka skúšobnej doby bola adekvátna a primeraná predpokladanému trvaniu zmluvy a povahe práce.*“.)

Uvedené sa navrhuje transponovať podobným pravidlom aké upravuje Zákonník práce Českej republiky v § 35 ods. 5: „*Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.*“.

## **K bodu 17**

Navrhované ustanovenie § 47a je transpozíciou čl. 4 a 5 smernice EÚ 2019/1152. Ide o vyjadrenie skutočnosti že „*by sa na úrovni Únie mali zaviesť minimálne požiadavky na informácie o základných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu a pracovných podmienkach, ktoré by sa uplatňovali na každého pracovníka s cieľom zaručiť všetkým pracovníkom v Únii primeraný stupeň transparentnosti a predvídateľnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky, pričom by sa mala zachovať primeraná pružnosť atypických foriem zamestnania, čím sa zachovávajú ich výhody pre pracovníkov aj zamestnávateľov.*“ (bod 6 úvodných ustanovení smernice).

Z tohto dôvodu sa navrhuje ustanoviť nasledovné pravidlá poskytovania informácií (popísané už v odôvodnení k navrhovanému § 43):

1. V pracovnej zmluve sa povinne dohodnú len jej všeobecné podstatné náležitosti, ktoré vymedzuje § 43 ods. 1 Zákonníka práce, bez ktorých by pracovná zmluva nevznikla. Zároveň je potrebné brať do úvahy, že medzi osobitné podstatné náležitosti konkrétnej formy práce, napr. pri určitej dobe (§ 48), patrí vyjadrenie určitej doby, pri kratšom pracovnom čase (§ 49) je to vyjadrenie kratšieho pracovného času, a pod., bez nich teda nevznikne takáto forma práce (viď. napr. § 48 ods. 1).

2. Pri ostatných pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania má zamestnávateľ voľbu, či ich poskytne vo forme písomnej informácie (a podľa navrhovaného § 38a prípadne vo forme elektronického dokumentu), alebo ich dohodne v pracovnej zmluve ako ďalšie pracovné podmienky. V takom prípade na ich zmenu bude potrebné zmeniť pracovnú zmluvu.

Písomnou informáciou zamestnávateľ deklaruje existenciu pracovných podmienok, ktoré u neho platia na predmetný pracovnoprávny vzťah.

Rozsah poskytovaných informácií vychádza z rozsahu základných informácií uvedených v čl. 4 ods. 2 smernice EÚ 2019/1152.

Zo Zákonníka práce vyplývajú všeobecné povinnosti

a) potenciálneho zamestnávateľa voči uchádzačovi o zamestnanie:

- § 41 ods. 1: „*Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.*“

b) zamestnávateľa voči novému zamestnancovi:

- § 47 ods. 2: „*Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným*



*predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“*

Cieľom navrhovaného § 47a (rovnako tomu bolo aj pri § 44 v existujúcom znení) je, aby zamestnávateľ:

- dal zamestnancovi písomné vyhotovenie informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania (v rozsahu § 47a ods. 1, t.j. nie o všetkých) – čl. 4 ods. 2 smernice EÚ 2019/1152,
- toto vyhotovenie informácie dal zamestnancovi do určitej doby – čl. 5 ods. 1 smernice EÚ 2019/1152,
- aby ich nejakým spôsobom sformuloval – presným popisom práv a povinností alebo odkazom na právny predpis alebo kolektívnu zmluvu (a pri kolektívnej zmluve označil aj príslušné strany a jej názov) – čl. 4 ods. 3 smernice EÚ 2019/1152.

Na poskytovanie informácie sa vzťahuje aj navrhované znenie § 38a, a teda za splnenia podmienok môže byť informácia poskytnutá vo forme elektronického dokumentu.

Podľa smernice čl. 5 ods. 1 EÚ 2019/1152 sa tieto informácie pracovníkovi (zamestnancovi) poskytujú individuálne vo forme jedného alebo viacerých dokumentov.

Ustanovením § 47a nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa podľa § 84 (pracovný poriadok), t.j. aby zamestnanec bol s pracovným poriadkom oboznámený a bol mu prístupný.

## **K bodu 18**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na § 166 ods. 1.

## **K bodu 19**

V novom § 49b sa navrhuje transponovať čl. 12 smernice EÚ 2019/1152 (Prechod na inú formu zamestnania), podľa ktorého:

*„1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovník, ktorý odpracoval aspoň šesť mesiacov u toho istého zamestnávateľa, ktorému skončila skúšobná doba, ak bola určená, mohol požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami, ak je k dispozícii, a aby dostal písomnú a odôvodnenú odpoveď. Členské štáty môžu obmedziť frekvenciu žiadostí, na základe ktorých vzniká povinnosť podľa tohto článku.*

*2. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ poskytol odôvodnenú písomnú odpoveď uvedenú v odseku 1 do jedného mesiaca od podania žiadosti. Pokiaľ ide o fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávateľia, a mikropodniky, malé alebo stredné podniky, členské štáty môžu stanoviť predĺženie tejto lehoty na najviac tri mesiace a povoliť ústnu odpoveď na nasledujúce podobné žiadosti predložené tým istým pracovníkom, ak sa odôvodnenie odpovede vzhľadom na situáciu pracovníka nezmenilo.“*

Bod 36 úvodných ustanovení smernice EÚ 2019/1152 k tomu ešte uvádza *„Ak zamestnávateľia majú možnosť pracovníkom v atypických formách zamestnania ponúknuť pracovné zmluvy na plný úväzok alebo na dobu neurčitú, mal by sa podporovať prechod na istejšie formy zamestnania v súlade so zásadami uvedenými v Európskom pilieri sociálnych práv. Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a istejšiu formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať odôvodnenú písomnú odpoveď od zamestnávateľa,*

*pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov. Členské štáty by mali mať možnosť obmedziť frekvenciu takýchto žiadostí. Táto smernica by členským štátom nemala brániť v ustanovení toho, že pozície vo verejnej službe, ktoré sa obsadzujú na základe výberového konania, sa nepovažujú za dostupné len na základe jednoduchej žiadosti pracovníka, preto sa na ne nevzťahuje právo požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami.“.*

V navrhovanom znení sa preto ustanovuje, že zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 6 mesiacov (a nie je už v skúšobnej dobe) môže podať zamestnávateľovi žiadosť, že by chcel prejsť z určitej doby na pracovný pomer na neurčitý čas, alebo že by chcel prejsť z pracovného pomeru uzatvoreného na kratší pracovný čas na ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ musí zamestnancovi dať písomnú odôvodnenú odpoveď.

V zmysle čl. 12 ods. 1 a 2 smernice EÚ 2019/1152 sa navrhuje využiť aj možnosť limitovania počtu žiadostí v určitom čase, ako aj ustanoviť osobitné podmienky pre menších zamestnávateľov a zamestnávateľov, ktorí sú fyzickými osobami.

### **K bodom 20 a 21**

Navrhuje sa doplniť nadpis nad § 54 Zákonníka práce vzhľadom k potrebe jeho odlišenia z hľadiska obsahu od novo navrhovaných § 54a až § 54c.

Zároveň sa navrhuje do zákona doplniť v zákone chýbajúci, ale v praxi sa aplikujúci postup, že v prípade zmeny pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať písomné vyhotovenie tejto zmeny (t.j. dodatok). Uvedené ustanovenie je zároveň transpozíciou čl. 6 smernice EÚ 2019/1152, kde sa vyžaduje písomné vyhotovenie zmeny informácie o pracovných podmienkach (v kontexte § 43 Zákonníka práce a § 54 Zákonníka práce ide o zmenu pracovnej zmluvy).

### **K bodu 22**

V nových ustanoveniach § 54a a § 54b sa navrhuje transponovať čl. 7 smernice EÚ 2019/1152, ktorý upravuje „*Dodatočné informácie pre pracovníkov vyslaných do iného členského štátu alebo tretej krajiny*“. Ide o poskytovanie informácií nad rámec § 43 a § 47a.

#### K § 54a

V § 54a sa navrhuje transponovať čl. 7 ods. 1 smernice EÚ 2019/1152, ktorý sa týka výkonu práce v inom štáte ako zamestnanec obvykle pracuje (pozn. pojem obvykle miesto výkonu práce je pojmom medzinárodného práva súkromného – vid'. čl. 8 nariadenia Rím I), a teda nejde o vyslanie zamestnanca v rámci cezhraničného poskytovania služieb zamestnávateľom v zmysle § 5.

#### K § 54b

V § 54b sa navrhuje transponovať čl. 7 ods. 2 smernice EÚ 2019/1152, ktorý sa týka vyslania zamestnanca v rámci cezhraničného poskytovania služieb zamestnávateľom na výkon

práce do iného členského štátu EÚ. Ide o presunutie právnej úpravy z § 5 (presun je vysvetlený v odôvodnení k § 5) a doplnenie podľa požiadaviek vyplývajúcich z novej smernice.

Informácie sa poskytujú pred odchodom do iného štátu, resp. pre vyslaním v podobe písomnej informácie (vid'. aj § 38a – možnosť dania informácie v elektronickej forme), pričom pri vyslaní sa zachováva existujúca právna úprava dohody o vyslaní s podstatnými náležitosťami, ktoré sčasti kopírujú podstatné náležitosti pracovnej zmluvy podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce.

V prípade vyslania sa informácie musia poskytnúť len v rozsahu, v ktorom dochádza k zmene oproti informácií, ktorú dostal zamestnanec v kontexte práva SR, t. j. podľa § 47a (napr. ak sa zamestnancovi zachováva maximálna dĺžka týždenného pracovného času, zamestnávateľ nie je povinný ho nanovo o tejto skutočnosti informovať, nevyklučuje sa však, že zamestnancovi poskytne komplexnú informáciu). Tieto informácie môžu byť aj obsahom dohody o vyslaní.

Navrhuje sa ustanoviť aj výnimku z poskytovania informácie podľa ods. 2 písm. b) až d), ak doba výkonu práce alebo vyslania v jednotlivom prípade (t. j. ide o samostatné doby pobytu v inom štáte v nejakom čase – dobe – napr. 3 týždne v januári, 3 týždne v novembri) nepresiahne štyri týždne (vid'. čl. 7 ods. 2 smernice EÚ 2019/1152). Táto výnimka však nemá dopad na to, že ak napr. z uplatniteľného práva v prípade vyslania (napr. SRN) vyplynie pre zamestnanca zmena pracovných podmienok (napr. zamestnanec má pracovať kratšie), že zamestnávateľ musí zamestnanca o tejto skutočnosti informovať.

#### K § 54c

V § 54c sa navrhuje transponovať čl. 6 smernice EÚ 2019/1152 vo väzbe na poskytnutie informácie o zmene oznámených pracovných podmienok. V § 54c sa navrhuje ustanoviť, že ak ide o zmenu oznámených podmienok, zamestnávateľ vyhotoví písomné oznámenie pred účinnosťou predmetnej zmeny.

Uvedenú povinnosť zamestnávateľ nebude mať, ak v písomnej informácii odkazuje len na znenie napr. príslušného ustanovenia Zákonníka práce a došlo len k zmene ustanovenia (napr. išlo by o prípad, kedy zo zákona došlo k zvýšeniu základnej výmery dovolenky niektorých skupín zamestnancov podľa § 103 Zákonníka práce a zamestnávateľ by pri výmere dovolenky odkazoval na § 103 Zákonníka práce).

#### **K bodom 23 až 26**

Legislatívno-technické zmeny vo väzbe na zmenu § 166 ods. 1.

#### **K bodu 27**

Vzhľadom na ochranu matky do konca deviateho mesiaca po pôrode pred skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe (podľa smernice „pred prepustením“) motivovaným touto skutočnosťou (napr. materskou dovolenkou), navrhuje sa aj v zmysle čl. 12 smernice EÚ 2019/1158 porovnateľná ochrana priznať aj mužovi, ktorý ide na otcovskú dovolenku (ochrana pred prepustením, ktorá by bola motivovaná využitím práva na otcovskú dovolenku). V tomto prípade zamestnávateľ musí v prípade skončenia v skúšobnej dobe dať zamestnancovi náležité odôvodnenie skončenia v písomnej forme, inak je neplatné.

## **K bodu 28**

Vo väzbe na niektoré sporné otázky v aplikačnej praxi sa navrhuje spresniť právo zamestnanca (pozn. v zmysle § 35 pozostalých) pokiaľ ide o situáciu, že zamestnanec dostane výpoveď a patrilo by mu odstupné podľa § 76 avšak pracovný pomer sa nakoniec skončí smrťou zamestnanca, pretože zomrie v čase po tom ako mu bola doručená výpoveď a pred uplynutím výpovednej doby. Rovnako to platí aj ak bola urobená dohoda o skončení pracovného pomeru a zamestnanec zomrie pred týmto dňom.

## **K bodu 29**

Vo väzbe na opakované otázky z praxe sa navrhuje vyriešiť otázku práva na odchodné a smrti zamestnanca, tým že sa ustanoví, že ak zamestnanec zomrie a spĺňa podmienky podľa § 76a ods. 1 alebo 2, zamestnancovi (pozn. presnejšie už pozostalým podľa § 35) odchodné patrí – pre účely odchodného sa vychádza z tohto, akoby sa deň smrti zamestnanca považoval za deň skončenia pracovného pomeru. V tomto ohľade ide o riešenie morálnej dilemy, či by smrť mala negatívne ovplyvniť niektoré plnenia spojené s pracovnoprávnymi vzťahmi.

## **K bodu 30**

Navrhuje sa vyjasniť právne otázky, ktoré sa týkajú lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer predlžuje z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 2. Návrhom sa reaguje na rozhodnutie NS SR 1VCdo/2/2019, ktorým NS SR interpretuje predpokladaný názor zákonodarcu pri interakcii § 77 a § 64 ods. 2.

Predkladateľ si je síce vedomý otázky tzv. právnej istoty, na druhej strane možno poukázať na § 101 Občianskeho zákonníka, že všeobecná premlčacia doba je tri roky (berúc do úvahy, že v prípade § 77 ide o prekluzívnu lehotu) a na to, že cieľom ochrannej doby je chrániť zamestnanca pred nepriaznivým dôsledkom životnej situácie (napr. mal pracovný úraz a dlhodobo práceneschopný, kedy si svoje práva aktívne nevie uplatniť a navyše tu ide o uplatnenie si práv na súde, nie voči zamestnávateľovi, a teda zamestnanec si spravidla musí nájsť aj právne zastupovanie a musí mať aj na neho zdroje, resp. vyhľadať možnosti bezplatného právneho zastúpenia) a vo všeobecnosti a aj podľa Civilného sporového poriadku, kde ide u zamestnanca ide o tzv. slabšiu stranu.

Navrhuje sa preto z dôvodu právnej istoty strán ustanoviť, že vo všeobecnosti sa na plynutie ochrannej doby podľa § 64 ods. 2 pri aplikácii § 77 neprihliada (zákonodarcu sa doteraz domnieval, že na túto skutočnosť sa prihliada) a ustanoviť výnimku, kedy sa na plynutie ochrannej doby pri určení začiatku lehoty podľa § 77 prihliada – ak ide o dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca. V tomto prípade ochranná lehota začne plynúť až posledným dňom predĺženého pracovného pomeru, najneskôr však možno uplatniť neplatné skončenie pracovného pomeru do šiestich mesiacov odo dňa, keď by sa mal pracovný pomer skončiť ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe. Napr. pracovný pomer by sa uplynutím výpovednej doby mal skončiť 31.8. ale je predĺžený o ochrannú dobu a skončí sa až 21.10. Lehota dva mesiace na podanie žaloby o neplatnosť sa začne 21.10. a uplynú dva mesiace od tohto dňa (počítanie lehôt sa spravuje Občianskym zákonníkom). Napr. pracovný pomer by sa uplynutím výpovednej doby mal skončiť 31.8. ale je predĺžený o ochrannú dobu a skončí sa až 25.2. Lehota dva mesiace na podanie žaloby o neplatnosť sa začne 25.2. avšak vzhľadom na pravidlo šiestich mesiacov odo dňa, kedy by sa pracovný pomer bol skončil, ak by nebol predĺžený

o trvanie ochrannej doby, lehota sa skončí uplynutím šiestich mesiacov od 31.8. (v tomto prípade spravidla 28.2., ak nejde o sobotu alebo nedeľu - počítanie lehôt sa spravuje Občianskym zákonníkom).

### **K bodu 31**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zmenu § 166 ods.1.

### **K bodu 32**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na § 40 ods. 12.

### **K bodom 33 až 35**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zmenu § 166 ods. 1.

### **K bodu 36**

Navrhované znenie sa zosúladí s navrhovaným ustanovením § 47a ods. 1 písm. d), podľa ktorého sa výplatný termín môže uviesť aj v písomnej informácii o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania.

### **K bodu 37**

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ mohol vykonať jednostrannú zrážku zo mzdy aj v prípade nevyúčtovaného preddavku na zabezpečenie stravovania, alebo na poskytnutý finančný príspevok na stravovanie.

Dôvody, kedy je zamestnávateľ oprávnený vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca sú taxatívne vymedzené v § 131 Zákonníka práce. Nakoľko vykonávanie zrážok zo mzdy v súvislosti so stravovaním zamestnancov podľa § 152 Zákonníka práce nie je uvedené medzi dôvodmi na jednostranný výkon zrážok zamestnávateľom, potom vykonávanie daných zrážok je možné vykonávať iba na základe uzatvorenej dohody o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Dohoda o zrážkach zo mzdy je zameraná na zabezpečenie akýchkoľvek pohľadávok zamestnávateľa, ktoré mu vznikli vo vzťahu k zamestnancovi v rámci pracovnoprávneho vzťahu. Znamená to, že v čase uzatvárania predmetnej dohody aj reálne má existovať pohľadávka zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Dohoda o zrážkach zo mzdy za účelom zrážky príspevku zamestnanca na cenu jedla, je špecifická v tom zmysle, že smeruje aj na zabezpečenie budúcich pohľadávok, avšak tie vznikajú pravidelne napr. na mesačnej báze a uzatváranie dohôd o zrážkach zo mzdy každý mesiac by bolo veľmi administratívne náročné.

Ak však nie je predpoklad pravidelnosti vzniku pohľadávok zamestnávateľa voči zamestnancovi, potom dohoda o zrážkach zo mzdy by nemala byť uzatváraná vopred na zabezpečovanie nepravidelných budúcich pohľadávok, teda pohľadávok, ktoré ešte len hypoteticky môžu vzniknúť v budúcnosti.

Podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce nárok na zabezpečenie stravovania (poskytnutie teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení/v inom stravovacom zariadení alebo poskytnutie stravovacej poukážky, prostredníctvom ktorej si zamestnanec zabezpečí teplé hlavné jedlo) alebo na finančný príspevok na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie je možné iba v reálnom čase, t. j. za deň, kedy vznikol zamestnancovi nárok na zabezpečenie stravovania, alebo na poskytnutie finančného príspevku, aby si zamestnanec mohol v tento deň zabezpečiť teplé hlavné jedlo.

Aby mal zamestnanec zabezpečené stravovanie alebo poskytnutý finančný príspevok na stravovanie v súlade s § 152 ods. 2 Zákonníka práce, tak stravné lístky, stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie musí zamestnávateľ poskytovať preddavkovo na nejaké obdobie.

Pri tomto preddavkovom spôsobe zabezpečovania stravovania alebo poskytovania finančného príspevku na stravovanie vznikajú zamestnávateľom v praxi problémy, napr. pri skončení pracovného pomeru, keď má zamestnanec poskytnutý napr. finančný príspevok na stravovanie preddavkovo/dopredu vo vyššej sume, ako mu ku dňu skončenia pracovného pomeru vznikol nárok a zamestnávateľ nemá možnosť vykonať zrážku zo mzdy bez súhlasu zamestnanca.

Uvedeným návrhom sa zníži/odstráni administratívna záťaž zamestnávateľa pri uzatváraní dohôd o zrážkach zo mzdy a zabezpečí sa bezproblémové vymáhanie príspevku zamestnávateľa na stravovanie a na finančný príspevok na stravovanie v sume, na ktorú zamestnancovi nevznikol nárok.

### **K bodu 38**

Zosúladenie terminológie Zákonníka práce so znením § 39 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

### **K bodu 39**

Legislatívno-technická zmena – zosúladenie štruktúry vety so znením viet v § 13 – domáhanie sa porušenia svojich práv.

### **K bodu 40**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zavedenie legislatívnej skratky už v § 131.

### **K bodu 41**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zmenu § 166 ods. 1.

### **K bodu 42**

V § 157 sa upravujú zamestnanecké práva osôb, ktoré sa vracajú do práce po prekážke v práci (napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka, apod.). Časť právnej úpravy – ods. 1 a 2 vychádza z práva EÚ.

Do ods. 1 sa v súlade s čl. 10 smernice EÚ 2019/1158 navrhuje doplniť aj ochrana osôb s opatrovateľskými povinnosťami – v kontexte práva SR ide o osoby, v prípade osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu /viď. aj § 141 ods. 1 Zákonníka práce/.

Zároveň sa navrhuje v súlade s § 166 ods. 1 zmeniť slová rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 na otcovská dovolenka muža.

#### **K bodu 43**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na § 166 ods. 1.

#### **K bodu 44**

Predmetná zmena sa navrhuje s cieľom transpozície čl. 9 smernice EÚ 2019/1158, z ktorého vyplývajú určité práva rodičov v nadväznosti na zabezpečenie možnosti flexibilných foriem prác [v zmysle čl. 3 ods. 1 písm. f) „flexibilné formy organizácie práce“ je možnosť pre pracovníkov prispôbiť svoj rozvrh pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času].

V § 164 sa zároveň navrhuje vo väzbe na čl. 9 smernice EÚ 2019/1158 aj predčasnú zmenu tejto organizácie práce z podnetu zamestnanca, t.j. umožnenie návratu na pôvodný režim práce (napr. na plný pracovný čas, na pracovisku, apod.).

#### **K bodu 45**

Navrhuje sa zmena nadpisu nad ustanovením § 166 z dôvodu premenovania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 na otcovskú dovolenku.

#### **K bodu 46**

Už vyhlásené znenie Zákonníka práce (účinné od 1.4.2002) ustanovovalo v § 166 ods. 1, že: „V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.“

V práve sa posudzovanie právnych úkonov (inštitútov) robí podľa ich obsahu a nie podľa ich pomenovania. V praxi tento štandardný právny postup však nie je vždy verejnosti známy, čo opakovane vyvoláva požiadavky, aby sa do Zákonníka práce zaviedla otcovská dovolenka, ktorá však z hľadiska svojho obsahu už v Zákonníku práce je ustanovená (právo otca dieťaťa na pracovné voľno z dôvodu narodenia dieťaťa a v čase pri narodení). Predkladateľ novely už od zavedenia tohto inštitútu (rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1) na otázky ohľadom zavedenia otcovskej dovolenky muža poukazoval na to, že v prípade § 166 ods. 1 Zákonníka práce ide o otcovskú dovolenku, len nie je v zákone pomenovaná ako otcovská dovolenka (hoci sa poskytuje v rovnakej dobe po narodení dieťaťa a v rovnakom rozsahu ako sa matke poskytuje materská dovolenka).

Pokiaľ ide o otázku preplatenia otcovskej dovolenky (rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1), táto dovolenka sa podľa Zákonníka práce poskytovala bez náhrady mzdy. Rovnako sa však poskytuje materská dovolenka matke bez náhrady mzdy. Kompenzácia výpadku príjmu sa u matky realizovala poskytovaním dávky materského (na to však v istom rozsahu a v istej dobe má v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení aj muž).

Uvedená skutočnosť (posudzovanie podľa obsahu a nie podľa pomenovania) je zvýraznená aj smernici EÚ 2019/1158, ktorá nevyžaduje zavedenie otcovskej dovolenky, ale ani inej dovolenky, ak už v právnom poriadku štátu existuje porovnateľný inštitút, hoci je inak pomenovaný, alebo ak iný inštitút svojim rozsahom pokrýva práva z viacerých inštitútov (napr. SR nenavrhuje zaviesť tzv. opatrovateľskú dovolenku podľa čl. 6 smernice, pretože sa už v zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka práce poskytuje pracovné voľno z dôvodu ošetrovania chorého člena rodiny a dávku podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Podľa čl. 20 ods. 6 smernice EÚ 2019/1158: „*Na účely dosiahnutia súladu s článkami 4 /pozn. otcovská dovolenka/, 5 /pozn. rodičovská dovolenka/, 6 /pozn. opatrovateľská dovolenka/ a 8 /pozn. platba alebo príspevok/ tejto smernice a so smernicou 92/85/EHS môžu členské štáty vziať do úvahy akékoľvek obdobie pracovného voľna z rodinných dôvodov a súvisiace platby alebo príspevky, najmä materskú dovolenku, otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku a opatrovateľskú dovolenku, ktoré sú k dispozícii na vnútroštátnej úrovni a ktoré presahujú rámec minimálnych noriem stanovených v tejto smernici alebo v smernici 92/85/EHS, a to za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky pre takúto dovolenku a že nie je znížená všeobecná úroveň ochrany poskytovaná pracovníkom v oblastiach, na ktoré sa vzťahujú uvedené smernice.*“.

V tomto kontexte sa navrhuje premenovanie rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 na otcovskú dovolenku, pretože nie je potrebné zavádzať duplicitný inštitút otcovskej dovolenky muža v rozsahu 10 pracovných dní, keďže identické nároky muža, navyše vo väčšom rozsahu, už pokrýva rodičovská dovolenka muža /resp. v zmysle bodu 19 úvodných ustanovení – „10 pracovných dní zodpovedá dvom kalendárnym týždňom“/. Podľa Zákonníka práce by naďalej išlo o neplatené pracovné voľno – dôležitá osobná prekážka v práci na strane zamestnanca, ktorá by však bola kompenzovaná – dávkou podľa osobitného predpisu (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

#### **K bodu 47**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zmenu § 166 ods. 1.

#### **K bodu 48**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zmenu § 166 ods. 1.

Zároveň sa navrhuje zosúladiť text ustanovenia z hľadiska pojmov s osobitnými predpismi (napr. dočenský ústav už neexistuje, otázku osobnej starostlivosti rieši zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine).

#### **K bodu 49**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zmenu § 166 ods. 1.



## **K bodu 50**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zmenu § 166 ods. 1.

Zároveň sa navrhuje zosúladiť ustanovenia z hľadiska pojmov s osobitnými predpismi (napr. otázku osobnej starostlivosti rieši zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine).

## **K bodu 51**

Legislatívno-technická zmena z dôvodu presunu ustanovenia § 43 ods. 4 druhá veta do § 44 ods. 2. Zároveň sa vo väzbe na čl. 9 smernice EÚ 2019/1152 (súbežné zamestnania) sa navrhuje aplikovanie celého § 44 ods. 2, t. j, písm. a) aj b) na dohody.

## **K bodu 52**

Podľa čl. 1 ods. 2 až 4 smernice EÚ 2019/1152:

*„2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každého pracovníka v Únii, ktorý má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu v súlade s ich vymedzeniami podľa platného vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe v každom členskom štáte, a zohľadňujúc judikatúru Súdneho dvora.*

*3. Členské štáty môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v tejto smernici na pracovníkov v pracovnoprávnom vzťahu, v ktorom ich vopred stanovený a skutočne odpracovaný pracovným časom predstavuje v priemere najviac tri hodiny týždenne počas referenčného obdobia štyroch po sebe nasledujúcich týždňov. Do tohto prímeru troch hodín sa započítava čas odpracovaný pre všetkých zamestnávateľov tvoriacich ten istý podnik, skupinu alebo subjekt, prípadne patriacich do nich.*

*4. Odsek 3 sa neuplatňuje na pracovnoprávny vzťah, v ktorom objem platenej práce nie je určený vopred pred jeho začiatkom.“*

Z čl. 1 ods. 2 smernice EÚ 2019/1152 vyplýva, že v tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každého pracovníka v Únii, ktorý má pracovnú zmluvu, alebo je v pracovnoprávnom vzťahu. Je teda zjavné, že uvedené ustanovenia sa netýkajú len zamestnancov s pracovnou zmluvou, ale aj na zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (keďže ide o pracovníkov – zamestnancov s pracovnoprávnym vzťahom).

Z tohto hľadiska sa navrhuje primerané uplatnenie ustanovení, ktorými sa zabezpečuje informovanie zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania aj na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, s uplatnením výnimky pokiaľ ide o rozsah práce podľa čl. 1 ods. 3 smernice EÚ 2019/1152.

## **K bodu 53**

Jedným zo základných cieľov smernice EÚ 2019/1152 je zvýšenie transparentnosti a predvídateľnosti práce osobne v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kde je organizácia práce úplne, alebo prevažne nepredvídateľná.

Základné zásady sú uvedené v úvodných ustanoveniach:

- *Pracovníci, ktorých pracovný režim je úplne, alebo prevažne nepredvídateľný, by mali mať právo na minimálnu úroveň predvídateľnosti, ak rozvrh pracovného času určuje hlavne zamestnávateľ, či už priamo, napríklad pridelovaním pracovných úloh, alebo nepriamo, napríklad ak od pracovníka vyžaduje, aby reagoval na žiadosti klientov (bod 30),*
- *Referenčný počet hodín a dní, ktoré sa majú chápať ako časové intervaly, počas ktorých sa môže vykonávať práca na žiadosť zamestnávateľa, by mal byť určený v písomnej forme na začiatku pracovnoprávneho vzťahu (bod 31),*
- *Primeraná minimálna lehota, v ktorej musí byť pracovník vopred informovaný o pracovnej úlohe, sa má chápať ako doba od okamihu, keď je pracovník informovaný o novej pracovnej úlohe do okamihu jej začatia, predstavuje ďalší nevyhnutný prvok predvídateľnosti v rámci pracovnoprávnych vzťahov s pracovným režimom, ktorý je úplne, alebo prevažne nepredvídateľný. Dĺžka lehoty, v ktorej musí byť pracovník vopred informovaný o pracovnej úlohe, sa môže meniť podľa potrieb daného odvetvia, pričom sa musí zabezpečiť primeraná ochrana pracovníkov. Táto minimálna lehota sa uplatňuje bez toho, aby tým bola dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES (12) (bod 32),*
- *Pracovníci by mali mať možnosť odmietnuť pracovnú úlohu, ak sa má vykonať mimo referenčných hodín a dní, alebo ak neboli vopred informovaní o pracovnej úlohe v súlade s minimálnou lehotou, a nemali by byť za toto odmietnutie byť penalizovaní. Pracovníci by mali mať aj možnosť takúto pracovnú úlohu prijať, ak si to želajú (bod 33),*
- *Ak sa pracovník, ktorého pracovný režim je úplne, alebo prevažne nepredvídateľný, dohodol so svojím zamestnávateľom na vykonaní konkrétnej úlohy, pracovník by mal mať možnosť si ju riadne naplánovať. Pracovník by mal byť chránený pred stratou príjmu v dôsledku neskorého zrušenia dohodnutej pracovnej úlohy prostredníctvom primeranej náhrady (bod 34),*
- *Pracovné zmluvy na vyžiadanie, alebo na podobné pracovné zmluvy vrátane zmlúv na nula hodín, pri ktorých má zamestnávateľ možnosť zavolať pracovníka do práce podľa potreby, sú pre pracovníka mimoriadne nepredvídateľné. Členské štáty, ktoré umožňujú takéto zmluvy, by mali zaviesť účinné opatrenia proti ich zneužívaniu. Takéto opatrenia by mohli spočívať v obmedzení využívania a trvania takýchto zmlúv, vo vyvrátení domnienke o existencii pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu s garantovaným počtom platených hodín na základe hodín odpracovaných v predchádzajúcom referenčnom období, alebo v iných podobných opatreniach, ktorými sa bude účinne predchádzať zneužívajúcim praktikám (bod 35).*

V tomto kontexte čl. 10 smernice EÚ 2019/1152 ustanovuje pravidlá pre minimálnu predvídateľnosť práce, z ktorej Zákonník práce vychádza.

Zákonník práce odlišuje pravidelnosť režimu (§ 223a sa na neho nevzťahuje) a nepredvídateľnosť režimu (§ 223a ustanovuje pravidlá), pričom sa rozlišuje situácia ohľadom toho, či si zamestnanec organizuje prácu sám, alebo mu ju organizuje zamestnávateľ.

Ak zamestnávateľ pri rozvrhovaní práce vychádza z § 90 ods. 4 a 9 Zákonníka práce, zamestnanec vykonávajúci prácu na príslušnú dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dostáva relevantné informácie o svojich pracovných dňoch a pracovnom čase v nich, vopred. Analogicky to platí, ak takáto skutočnosť je priamo dohodnutá v príslušnej

dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo ak zamestnanec sám rozvrhuje svoj pracovný čas (spravidla pri dohode o vykonaní práce, ktorá sa dohaduje na výsledok). Ak zamestnávateľ takto nepostupuje (keďže v zmysle § 223 Zákonníka práce ani nie je povinný takto postupovať), je povinný zamestnancovi oznámiť rámce, v ktorých môže zamestnanec očakávať výkon práce a kedy je môže byť vopred zavolaný na výkon práce.

Z čl. 10 ods. 2 a 3 smernice 2019/1152 vyplýva aj:

„2. Ak nie je splnená jedna alebo obe z podmienok stanovených v odseku 1, pracovník má právo odmietnuť pracovnú úlohu bez toho, aby to pre neho malo nepriaznivé dôsledky.

3. Ak členské štáty umožňujú zamestnávateľovi zrušiť pracovnú úlohu bez náhrady odmeny, členské štáty prijímú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou opatrenia, na zabezpečenie toho, aby mal pracovník nárok na náhradu odmeny, ak zamestnávateľ po uplynutí určitej primeranej lehoty zruší pracovnú úlohu, na ktorej vykonaní sa s pracovníkom predtým dohodol.“.

V tomto kontexte sa navrhuje v zákone upraviť, že zamestnávateľ nemôže od zamestnanca vyžadovať prácu mimo oznámených rámcov a zamestnanec ju nemusí vykonať (ale môže – avšak v zmysle § 223 ods. 2 Zákonníka práce nemôže ísť o prácu nadčas) a ak dôjde k zrušeniu práce po lehote, zamestnanec má právo na kompenzáciu. Uvedené sa neaplikuje v prípadoch výnimiek podľa ods. 3.

#### **K bodom 54 a 55**

Všeobecne platí, že plnenie/poplatky/odmeny hradí strana sporu, ktorá v spore prehrá. Navrhuje sa odchyliť od tohto pravidla, a teda sa navrhuje, aby odmenu rozhodcovi hradil navrhovateľ vzhľadom na to, že:

- ide o spor, v ktorom sú pochybnosti, či vôbec odborová organizácia na pracovisku pôsobí,
- často ide o fiktívne pôsobenie odborovej organizácie, ktorá nemusí mať žiadny majetok,
- je tu predpoklad, že rozhodcovi odmenu nezaplatí, a teda rozhodca nie je motivovaný prevziať riešenie sporu, za ktorý nedostane odmenu,
- je v záujme navrhovateľa, aby sa spor rozhodol a riešil.

Zároveň sa navrhuje, aby navrhovateľ mal právo na refundáciu odmeny v prípade, ak spor vyhrá.

#### **K bodu 56**

V kontexte zmeny § 36 (pojmem „účastník konania“ sa mení na „stranu sporu“) sa navrhuje zosúladiť aj znenie § 250 ods. 3 s terminológiou Civilného sporového poriadku. Vzhľadom na to, že v tomto prípade ide o priznanie procesnej subjektivity, navrhuje sa ustanovenie spresniť v tomto kontexte.

#### **K bodu 57**

Ustanovenie § 252q sa navrhuje vo väzbe na čl. 22 smernice EÚ 2019/1152, podľa ktorého „Práva a povinnosti stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na všetky pracovnoprávne vzťahy do 1. augusta 2022. Zamestnávateľ však poskytne alebo doplní dokumenty uvedené v článku 5 ods. 1 a v článkoch 6 a 7 iba na žiadosť pracovníka už zamestnaného k tomuto dátumu.

*Nepodanie takejto žiadosti nemá za následok vylúčenie pracovníkov z minimálnych práv stanovených podľa článkov 8 až 13.“.*

Navrhuje sa ustanoviť, že zamestnávateľ nie je povinný po účinnosti novely Zákonníka práce automaticky dodatočne doplniť informácie podľa ustanovení § 44a ods. 2, § 47a, § 54b ods. 2 s výnimkou prípadu, ak by o to zamestnanec požiadal a iba vtedy, ak mu zamestnávateľ ešte tieto informácie neposkytol. V prípade, že zamestnanec požiada o uvedené informácie, navrhuje sa lehota, v ktorej je zamestnávateľ povinný poskytnúť informácie zamestnancovi. Rovnako to platí v prípade, že ide o zamestnanca, ktorý má uzatvorenú niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

V prípade, že ku zmene dochádza po nadobudnutí účinnosti zákona, zamestnávateľ postupuje už podľa účinného znenia.

### **K bodu 58**

Navrhuje sa z prílohy č. 2 vypustiť zrušené smernice EÚ.

### **K bodu 59**

Navrhuje sa do prílohy č. 2 doplniť zoznam transponovaných právnych aktov EÚ.

## **K čl. II (zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru)**

Dôvodom úpravy ustanovení zákona 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 je transpozícia Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. Po vykonaní vecnej analýzy a základného zhodnotenia uvedenej smernice boli identifikované navrhované implementačné opatrenia.

### **K bodom 1 a 2**

Navrhuje sa, aby sa dôvod služobného voľna, na základe ktorého vzniká nárok na tzv. opatrovateľskú dovolenku, posudzoval ako čas výkonu štátnej služby pre vznik nároku na dovolenku, t. j. aby nebol policajtovi z dôvodu čerpania takéhoto neplateného služobného voľna krátený nárok na dovolenku za kalendárny rok.

Navrhuje sa, aby tzv. otcovská dovolenka čerpaná pri narodení dieťaťa, najneskôr do uplynutia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa, poskytnutá na účely starostlivosti o toto dieťa v rozsahu 14 po sebe idúcich kalendárnych dní bola služobným voľnom, za ktoré patrí služobný plat.

### **K bodom 3 a 4**

Predmetné doplnenie § 83 ods. 1 novým písmenom d) a odsekom 3 zákona č. 73/1998 Z. z. sa navrhuje s cieľom transpozície čl. 6 ods. 1 smernice EÚ 2019/1158, podľa ktorého „členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby mal každý pracovník právo na opatrovateľskú dovolenku v trvaní piatich pracovných dní ročne“. Znenie navrhovaného § 83 ods. 1 písm. d) vychádza z pojmu „opatrovateľskej dovolenky“ definovaného v čl. 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice, a to, že „opatrovateľská dovolenka je

*pracovné voľno pre pracovníkov s cieľom poskytovať osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník, ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát.*“. Navrhované znenie tohto ustanovenia sa ďalej opiera aj o bod (27) Smernice, v ktorom sa uvádza, že „v dôsledku starnutia obyvateľstva a súvisiaceho zvyšovania výskytu porúch súvisiacich s vekom, sa predpokladá pokračujúci nárast potrieb v oblasti opateru“. Navrhuje sa preto, aby z uvedených dôvodov mohlo byť policajtovi udelené služobné voľno bez nároku na služobný plat najviac na 5 dní v kalendárnom roku. Služobné voľno udeľuje príslušný nadriadený na základe preukázania dôvodu a potreby poskytovania osobnej starostlivosti svojmu dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, ktorý vyžaduje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného alebo s vekom súvisiaceho dôvodu. Uvedené skutočnosti je policajt povinný riadne preukázať napr. lekársnym potvrdením, čo vychádza aj z platného ustanovenia § 79 ods. 2 zákona č. 73/1998 Z. z., podľa ktorého prekážku v štátnej službe z dôvodu všeobecného záujmu, dôležitú osobnú prekážku v štátnej službe a prekážku podľa § 83 ods. 1 a ich trvanie je policajt povinný preukázať. Taktiež sa navrhuje, aby nadriadený policajtovi umožnil krátkodobú neprítomnosť zo zákonom ustanovených dôvodov, na ktorú nevzniká nárok na služobný plat, odslúžiť, ak tomu nebráni organizácia výkonu štátnej služby z dôvodu, aby sa policajtovi nekrátil služobný plat za takúto krátkodobú neprítomnosť v štátnej službe.

#### **K bodom 5 a 6**

Uvedený návrh reflektuje na právnu úpravu, podľa ktorej je možné policajtovi preddavkovo poskytnúť peňažné plnenie, a to peňažný príspevok na stravovanie. Preto sa navrhuje možnosť vykonať zrážky zo služobného príjmu policajta zo strany služobného úradu a to aj bez uzatvorenia dohody o zrážkach zo služobného príjmu.

#### **K bodom 7, 8 a 11**

Upravuje sa ustanovenie, podľa ktorého je nadriadený povinný vyhovieť žiadosti na skrátenie alebo inú úpravu času služby, pokiaľ tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby, ktoré sa v súčasnosti okrem tehotných policajtiiek vzťahuje iba na policajtky a osamelých policajtov starajúcich sa o maloleté deti tak, aby sa vzťahovali na oboch rodičov trvale sa starajúcich o maloleté deti bez rozdielu a tiež na policajtky a policajtov s opatrovateľskými povinnosťami. Súčasne sa ustanovuje povinnosť nadriadeného odôvodniť oprávnenému žiadateľovi zamietnutie jeho žiadosti.

#### **K bodom 9 a 10**

Súčasná právna úprava rodičovskej dovolenky nespĺňa požiadavku minimálnej dvojmesačnej neprenosnej časti rodičovskej dovolenky, ktorá by povzbudila otca dieťaťa – policajta na jej čerpanie. Z tohto dôvodu sa navrhuje úprava, ktorá umožní čerpanie rodičovskej dovolenky v rozsahu deviatich týždňov s nárokom na služobný plat, a to výlučne otcom dieťaťa, ktorý spĺňa zákonom stanovené podmienky.

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

Úpravou v prílohe č. 4 k zákonu sa rozšíri zoznam prebraných právne záväzných aktov Európskej únie o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

Úpravou v prílohe č. 4 sa deklaruje, že po príslušných úpravách bude zákon č. 73/1998 Z. z. s oboma smernicami plne kompatibilný, okrem ustanovení v kapitole III smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, na transpozíciu ktorých si podľa kapitoly I čl. 1 bod 6 citovanej smernice členský štát môže z objektívnych dôvodov stanoviť výnimku, tzn. nemusia sa uplatňovať na príslušníkov Policajného zboru.

### **K čl. III (zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore)**

Dôvodom úpravy ustanovení zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) je transpozícia Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ a Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. Po vykonaní vecnej analýzy a základného zhodnotenia uvedených smerníc boli identifikované navrhované implementačné opatrenia.

#### **K bodom 1, 5 a 7**

Súčasná právna úprava rodičovskej dovolenky nespĺňa požiadavku minimálnej dvojmesačnej neprenosnej časti rodičovskej dovolenky, ktorá by povzbudila otca dieťaťa – policajta na jej čerpanie. Z tohto dôvodu sa navrhuje úprava, ktorá umožní čerpanie rodičovskej dovolenky v rozsahu deviatich týždňov s nárokom na služobný plat, a to výlučne otcom dieťaťa, ktorý spĺňa zákonom stanovené podmienky. Táto doba sa zároveň bude posudzovať na účely dovolenky ako vykonávanie štátnej služby.

#### **K bodom 2 a 3**

Platná právna úprava neobsahuje nárok na otcovskú dovolenku v navrhovanej forme. Príslušníkovi patrí platené služobné voľno na prípravu a úspešné vykonanie skúšky na získanie osobitnej odbornej spôsobilosti, počas ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa. Ďalšie platené služobné voľná patria podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa primerane používajú na služobný pomer príslušníkov. Preto sa navrhuje ustanoviť, aby tzv. otcovskú dovolenku bolo možné čerpať formou plateného služobného voľna 14 po sebe idúcich kalendárnych dní na účely starostlivosti pri narodení dieťaťa.

#### **K bodu 4**

Platná právna úprava neobsahuje nárok na tzv. opatrovateľskú dovolenku v navrhovanej forme. Na základe súčasnej právnej úpravy príslušníkovi patrí neplatené služobné voľno v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa primerane používajú na služobný pomer príslušníkov. Tzv. opatrovateľská dovolenka sa navrhuje v novom ustanovení §96a, aby bola poskytovaná ako neplatené služobné voľno v rozsahu najviac piatich dní v kalendárnom roku, čo znamená, že sa dá čerpať aj po častiach podľa potreby príslušníka.

Predmetné doplnenie zákona 315/2001 Z. z. novým § 96a sa navrhuje s cieľom transpozície čl. 6 ods. 1 smernice EÚ 2019/1158, podľa ktorého „členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby mal každý pracovník právo na opatrovateľskú dovolenku v trvaní piatich pracovných dní ročne“. Znenie navrhovaného § 96a vychádza z pojmu „opatrovateľskej dovolenky“ definovaného v čl. 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice, a to,

že „opatrovateľská dovolenka je pracovné voľno pre pracovníkov s cieľom poskytovať osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník, ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát.“. Navrhované znenie tohto ustanovenia sa ďalej opiera aj o bod (27) Smernice, v ktorom sa uvádza, že „v dôsledku starnutia obyvateľstva a súvisiaceho zvyšovania výskytu porúch súvisiacich s vekom, sa predpokladá pokračujúci nárast potrieb v oblasti opateru“. Navrhuje sa preto, aby z uvedených dôvodov mohlo byť príslušníkovi udelené neplatené služobné voľno najviac na 5 dní v kalendárnom roku.

## **K bodu 6**

Čo sa týka požiadavky na flexibilné formy organizácie práce pre pracovníkov starajúcich sa o deti do minimálne ôsmich rokov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami sa upravuje ustanovenie, podľa ktorého je vedúci služobného úradu povinný vyhovieť žiadosti na skrátenie alebo inú úpravu času služby, pokiaľ tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby, ktoré sa v súčasnosti vzťahuje iba na tehotné príslušníčky starajúce sa o maloleté deti tak, aby sa vzťahovali na oboch rodičov a tiež na príslušníkov s opatrovateľskými povinnosťami. Súčasne sa ustanovuje povinnosť vedúceho služobného úradu odôvodniť oprávnenému žiadateľovi zamietnutie jeho žiadosti.

## **K bodom 8 a 9**

Úpravou v prílohe č. 4 k zákonu sa rozšíri zoznam prebraných právne záväzných aktov Európskej únie o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

## **K čl. IV (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení)**

### **K bodom 1, 2 a 3 [§ 49 ods. 1 písm. a), § 49 ods. 3 písm. d), § 49 ods. 4 a 5]**

V záujme transpozície záväzkov vyplývajúcich zo smernice EÚ 2019/1158, konkrétne v súvislosti s právom pracovníka na príspevok pri čerpaní otcovskej/rodičovskej dovolenky sa navrhuje, aby otcovi dieťaťa vznikol nárok na materské v rozsahu troch týždňov v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa. V tejto súvislosti sa navrhuje, aby prekážkou tohto nároku nebolo poberanie materského alebo rodičovského príspevku matkou dieťaťa.

Vzhľadom na to, že obdobie poberania materského iným poistencom (otcom) je v podmienkach Slovenskej republiky v porovnaní s inými krajinami Európskej únie nastavené nadštandardne, sa navrhuje v súlade s účelom článku 20 bodu 7 smernice EÚ 2019/1158, aby sa obdobie výplaty materského poskytovaného otcovi po narodení dieťaťa započítavalo do úhrnného obdobia nárokov na materské pri tom istom dieťati, teda napr. do 28 týždňov (v prípade ak ide o starostlivosť o jedno dieťa). To znamená, že v porovnaní so súčasťou právnou úpravou sa aktuálne ucelené obdobie poberania materského (napr. 28 týždňov) rozdelí na dve obdobia poberania materského (napr. 3 týždne a 25 týždňov).

Navrhuje sa, aby sa podmienka nároku získania 270 dní nemocenského poistenia v období 2 rokov pred podaním žiadosti u toho istého poistenca posudzovala pri tom istom dieťati ku dňu vzniku nároku na prvé materské (podľa § 49 ods. 1 písm. a)). Uvedené sa

navrhuje vzhľadom na to, že navrhovaná právna úprava zavádza rozdelenie súčasného nároku na materské na dva nároky. Vzhľadom k tomu nie je žiaduce, aby sa pri nepredlžovaní dĺžky úhrnného nároku na materské pri tom istom dieťati duplikovala podmienka získania 270 dní nemocenského poistenia (v takom prípade by poistenec musel pri rovnako dlhom období poberania materského ako v súčasnosti získať po novom 540 dní poistenia, čo by predstavovalo zhoršenie jeho postavenia). V zmysle návrhu Sociálna poisťovňa pri opätovnom vzniku nároku na materské pri tom istom dieťati už nebude túto podmienku opätovne posudzovať a bude ju považovať za splnenú.

#### **K bodu 4 [príloha č. 5 bod 8]**

Navrhuje sa aktualizácia prílohy č. 5 v súvislosti so smernicou (EÚ) 2019/1158.

#### **K čl. V (zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku)**

V dôsledku implementácie smernice (EÚ) 2019/1158 do právneho poriadku SR je nutná aj úprava poskytovania rodičovského príspevku, a to tak, že sa navrhuje umožniť súbežné poskytovanie rodičovského príspevku a materského, ktoré sa bude vyplácať otcovi dieťaťa počas trvania tzv. otcovskej dovolenky.

#### **K čl. VI (zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov)**

##### **K bodom 1 a 2**

Úprava v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1152 čl. 4 ods. 2 písm. m) a písm. o).

##### **K bodu 3**

Úprava v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1152 čl. 6. Mení sa termín doručenia písomného oznámenia o výške a zložení platu profesionálnemu vojakovi, kde namiesto 15, resp. 45 dní, sa písomnosti budú doručovať najneskôr v deň zákonom ustanovenej zmeny. V prípade poverenia zastupovaním profesionálneho vojaka vo veliteľskej funkcii alebo profesionálneho vojaka s hmotnou zodpovednosťou nastane na účel vystavenia písomného oznámenia o výške a zložení platu deň zmeny až 31. deň odo dňa poverenia zastupovaním. Do uvedeného dňa profesionálny vojak nemá nárok na zmenu výšky a zloženia platu.

##### **K bodu 4**

Úprava v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1158 článku 9.

Z dôvodu umožnenia starostlivosti profesionálnych vojakov o deti do ôsmich rokov veku a zabezpečenia opatrovateľských povinností sa ustanovuje flexibilná forma výkonu štátnej služby tým, že vedúcemu služobného úradu sa umožňuje určiť podriadenému profesionálnemu vojakovi vykonávanie služobných povinností v inom mieste ako je jeho miesto výkonu štátnej služby, za podmienky, že to povaha jeho služobných povinností a podmienky na ich plnenie umožňujú.



Takáto flexibilná forma výkonu štátnej služby sa ustanovuje aj s cieľom zabezpečiť plnenie úloh profesionálnych vojakov, ak to vyžaduje záujem služobného úradu, napr. počas kontaminácie obvyklého pracoviska, potreby eliminovať osobný kontakt medzi spolupracovníkmi. Zároveň sa vylučuje považovať takéto plnenie úloh za plnenie úloh na služobnej ceste.

## **K bodom 5 a 6**

Úprava v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1158 článku 3 ods. 1 písm. c) až e), článkov 6 a 7.

Navrhuje sa poskytnúť služobné voľno profesionálnemu vojakovi za účelom ošetrovania dieťaťa staršieho ako 11 rokov, manželky, manžela, vlastného rodiča, osvojiteľa, opatrovníka alebo pestúna profesionálneho vojaka, príp. jeho manželky, aj keď s ním nežijú v spoločnej domácnosti, ak tieto osoby potrebujú rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného stavu. Poskytnutie služobného voľna aj na ošetrovanie osôb, ktoré s profesionálnym vojakom nežijú v spoločnej domácnosti sa dopĺňa aj s ohľadom na skutočnosť, že v dôsledku starnutia a s tým súvisiaceho zvyšovania výskytu porúch súvisiacich s vekom dochádza k zhoršovaniu ich zdravotného stavu, ktorý si vyžaduje poskytnutie opateru alebo podpory, ako aj na základe poznatkov z aplikačnej praxe, najmä počas pandemickej situácie covid-19.

Napriek tomu, že sa rozširuje okruh osôb a dôvodov na poskytnutie služobného voľna, celkový rozsah nároku na 15, resp. 21 služobných dní sa nemení.

## **K bodu 7**

Úprava v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1158 článku 4.

Uvedená úprava sleduje, aby otcovia alebo rovnocenní druhí rodičia mali právo na služobné voľno pri príležitosti narodenia dieťaťa, tzv. otcovskú dovolenku, v rozsahu 10 dní pri príležitosti narodenia dieťaťa s cieľom vytvorenia puta medzi otcom a dieťaťom už v rannom veku dieťaťa a v záujme podpory rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženou a mužom. Súčasne pri konštrukcii ustanovenia sa berie do úvahy možnosť poskytnúť toto služobné voľno vcelku alebo podľa potreby otca dieťaťa. Toto služobné voľno si otec dieťaťa môže uplatniť najneskôr do šiestich týždňov od narodenia dieťaťa z dôvodu, že nie vždy je žiaduce (napr. z dôvodu zotrvania matky v zdravotníckom zariadení) začať jej čerpanie ihneď po narodení dieťaťa.

Vzhľadom na to, že v tomto období môže dôjsť z objektívnych dôvodov k nevyčerpaniu služobného voľna, ustanovuje sa nárok na vyčerpanie tohto služobného voľna v náhradnom termíne, čo najskôr po pominutí objektívnych dôvodov. Objektívnymi dôvodmi v súvislosti s výkonom štátnej služby môže byť napríklad vyslanie profesionálneho vojaka na plnenia úloh mimo územia Slovenskej republiky, plnenie neodkladných úloh podľa osobitných predpisov, dočasná neschopnosť profesionálneho vojaka pre chorobu alebo úraz alebo skončenie služobného pomeru.

## **K bodu 8**

Úprava v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1158 článku 4 a v súvislosti s novým § 112a, ktorým sa ustanovuje nárok na otcovskú dovolenku.

V súvislosti s jednotnou úpravou sociálneho zabezpečenia počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky s nárokom na materské podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa odstupuje od preberania ustanovení Zákonníka práce súvisiacich s poskytovaním materskej a rodičovskej dovolenky. Samostatná úprava obdobne ako u iných ozbrojených zložiek upravuje poskytovanie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky pre profesionálne vojačky a profesionálnych vojakov.

Vzhľadom na požiadavku smernice EÚ 2019/1158, aby boli dva mesiace rodičovskej dovolenky neprenosné, ustanovuje sa, že ak profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak písomne požiada o poskytnutie rodičovskej dovolenky, táto sa im umožní čerpať spravidla na čas, o ktorý požiadali, ale najmenej na deväť týždňov, čo predstavuje dva mesiace.

### **K bodu 9**

Úprava v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1158 článku 9.

Ustanovuje sa možnosť pre profesionálnych vojakov požiadať veliteľa o určenie kratšieho služobného času alebo o iné rozvrhnutie služobného času, z dôvodu zabezpečenia osobnej starostlivosti o ich chorého rodinného príslušníka alebo člena domácnosti. S cieľom zosúladenia plnenia služobných povinností s rodinným prostredím profesionálneho vojaka sa navrhuje určiť najdlhšie obdobie úpravy služobného času na dva mesiace.

Takto upravený služobný čas sa môže po vzájomnej dohode profesionálneho vojaka s veliteľom kedykoľvek v priebehu dohodnutého obdobia zrušiť.

### **K bodu 10**

V súvislosti s rozšírením služobného voľna o služobné voľno pri príležitosti narodenia dieťaťa sa vymedzuje, v ktorých prípadoch patrí profesionálnemu vojakovi služobný plat. Súčasne sa navrhuje ustanoviť, z dôvodu jednoznačnosti, že za poskytnuté služobné voľno počas ktorého profesionálny vojak vykonáva vybrané činnosti alebo opatrenia v záujme služobného úradu alebo v súvislosti s výkonom štátnej služby patrí profesionálnemu vojakovi služobný plat.

### **K bodu 11**

Navrhované znenie vychádza z transpozície čl. 3 smernice EÚ 2019/1152 do Zákonníka práce, čím sa vytvárajú podmienky pre modernizáciu systému poskytovania informácií, ktoré služobný úrad alebo veliteľ poskytuje profesionálnemu vojakovi písomne (pozn. v návrhu Zákonníka práce sa spresňuje, že písomne znamená v listinnej forme), môže byť poskytovaná aj vo forme elektronického dokumentu (a nemusí sa poskytnúť papierový dokument – listinná forma), pričom musia byť splnené niektoré podmienky. Navrhovaným znením sa zároveň nastavujú pravidlá v oblasti elektronickej komunikácie.

Navrhuje sa vypustenie ustanovení Zákonníka práce súvisiacich s poskytovaním materskej a rodičovskej dovolenky z dôvodu samostatnej právnej úpravy v § 130a až § 130c bod 8 návrhu zákona.

#### **K bodu 12**

Navrhuje sa z prílohy č. 4 vypustiť zrušené smernice Európskej únie.

#### **K bodu 13**

Príloha č. 4 sa navrhuje doplniť o preberané predpisy Európskej únie.

### **K čl. VII (zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe)**

#### **K bodu 1**

Legislatívno-technická úprava, ktorá vychádza z terminologických úprav v § 166 Zákonníka práce navrhovaných v čl. I. Obdobná zmena sa navrhuje v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Vzhľadom na existenciu osobitnej úpravy je potrebné vykonať legislatívno-technickú úpravu aj v § 36 ods. 3 zákona o štátnej službe.

#### **K bodom 2 a 3**

Navrhuje sa transpozícia relevantných ustanovení čl. 4 smernice EÚ 2019/1152. Vzhľadom na možnú modifikáciu podmienok sa navrhuje ustanoviť obdobnú povinnosť aj pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru. Rozsah povinnosti bude v takomto prípade závisieť od konkrétnych okolností.

V nadväznosti na možnosť plniť informačnú povinnosť aj odkazom na príslušné ustanovenia právneho predpisu, kolektívnej zmluvy alebo služobného predpisu, spôsob poskytovania informácie by mal byť, pokiaľ je to možné, stručný a zrozumiteľný. Napríklad, v prípade informácie o spôsobe rozvrhnutia služobného času môže ísť o informáciu o tom, ktoré dni sú služobnými dňami, či sa v služobnom úrade uplatňuje pevný alebo pružný služobný čas, ako aj údaj o začiatku a konci služobného času. Ako vyplýva z navrhovaného znenia, spôsob splnenia informačnej povinnosti (priamo alebo odkazom na príslušné ustanovenia predpisov) je v dispozícii služobného úradu.

#### **K bodom 4 až 8**

Legislatívno-technické úpravy, ktoré nadväzujú na zmeny v § 166 Zákonníka práce. Obdobné zmeny sa v rovnakej súvislosti navrhujú v § 64 ods. 1 písm. d), § 64 ods. 3 písm. b), c), § 68 ods. 3 a § 72 ods. 1 Zákonníka práce.

#### **K bodu 9**

V Čl. I, 28. bode návrhu zákona sa dopĺňa obdobným spôsobom znenie § 76 Zákonníka práce – v zmysle dôvodovej správy zámerom je upraviť vznik práva na odstupné (resp. prechod

tohto práva podľa § 35 Zákonníka práce) v prípadoch, keď zánik pracovného pomeru smrťou predchádza skončeniu pracovného pomeru, ku ktorému by inak došlo na základe už danej výpovede alebo uzatvorenej dohody o skončení pracovného pomeru. Úprava sa bude vzťahovať na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Podľa § 171 ods. 1 zákona o štátnej službe na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane vzťahuje úprava podľa § 35, nie však úprava podľa § 76 Zákonníka práce. Keďže zákon o štátnej službe obsahuje vlastnú úpravu odstupného (§ 83 zákona č. 55/2017 Z. z.), navrhujeme v novom 9. bode doplniť vznik práva na odstupné (resp. umožniť prechod tohto práva podľa § 35 Zákonníka práce) obdobným spôsobom priamo do zákona o štátnej službe. Ak teda služobný úrad dá štátnemu zamestnancovi výpoveď alebo so štátnym zamestnancom uzavrie dohodu o skončení štátnozamestnaneckého pomeru (v prípadoch, na ktoré sa vzťahuje úprava podľa § 83 ods. 1 až 5 a ods. 8 zákona o štátnej službe) a ak dôjde k zániku štátnozamestnaneckého pomeru smrťou štátneho zamestnanca (ktorá časovo predchádza dňu, ktorým by mal tento vzťah skončiť na základe niektorého z vyššie uvedených právnych úkonov), právo štátneho zamestnanca na odstupné vznikne pred skončením, resp. zánikom štátnozamestnaneckého pomeru, aby mohlo následne prejsť na oprávnenú osobu podľa § 35 Zákonníka práce.

### **K bodu 10**

Doplnenie § 95 ods. 1 zákona o štátnej službe nadväzuje na úpravu podľa Čl. I, 30. bodu návrhu zákona. Navrhuje sa jednoznačne upraviť plynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v prípadoch podľa § 76 ods. 3 zákona o štátnej službe, keď štátnozamestnanecký pomer neskončí riadnym uplynutím výpovednej doby, ale až uplynutím ochrannej doby.

### **K bodu 11**

Ide o transpozíciu čl. 18 smernice EÚ 2019/1152. Ide o úpravu obdobnú s § 13 ods. 9 druhá veta Zákonníka práce v čl. I. Vzhľadom na odlišný rozsah úpravy podľa § 4 zákona o štátnej službe a úpravy podľa § 13 Zákonníka práce sa navrhuje doplnenie relevantnej úpravy do § 95 (skončenie štátnozamestnaneckého pomeru), nie do § 4 (zákaz diskriminácie).

Úprava tzv. obráteného dôkazného bremena môže byť aplikovateľná v súvislosti s otázkou neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru vo všeobecnosti. V služobnom úrade dôjde napríklad k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta (organizačná zmena) a k výpovedi podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe. Štátny zamestnanec môže uplatniť neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru žalobou na súde. Štátny zamestnanec sa môže domnievať, že jeho pozícia bola zrušená a k skončeniu vzťahu došlo z dôvodu, že viackrát podal sťažnosť vo veciach vykonávania štátnej služby. Štátny zamestnanec by mal predložiť súdu skutočnosti, na základe ktorých možno dôvodne odvodiť, že motiváciou postupu služobného úradu bolo domáhanie sa práv štátnym zamestnancom. Následne musí služobný úrad preukázať, že tomu tak nie je.

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

Legislatívno-technické úpravy nadväzujúce na zmeny v § 166 Zákonníka práce navrhované v Čl. I.

### **K bodu 14**

Existujúca úprava sa dopĺňa v súvislosti s transpozíciou čl. 10 smernice EÚ 2019/1158. Návrh vychádza čiastočne z úpravy navrhovanej v § 157 ods. 1 Zákonníka práce.

#### **K bodu 15**

V súvislosti s úpravami v Zákonníku práce (čl. I) sa navrhuje doplnenie delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy.

#### **K bodu 16**

Prechodné ustanovenie sa navrhuje v nadväznosti na prevzatie čl. 22 smernice EÚ/2019/1152. Obdobná úprava sa navrhuje v prechodných ustanoveniach Zákonníka práce.

#### **K bodom 17 a 18**

Navrhuje sa úprava a doplnenie transpozičnej prílohy zákona.

#### **K čl. VIII (zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe)**

#### **K bodom 1, 2, 3, 6, 7 a 8 [§ 146 písm. m), § 155 ods. 1 písm. e), § 157 ods. 4, § 221, § 222 ods. 1 a 225 ods. 1 a 2, 225 ods. 3]**

Dôvodom úpravy ustanovení zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 35/2019 Z. z.“) je transpozícia smernice EÚ 2019/1158.

Navrhuje sa ustanoviť, aby tzv. otcovskú dovolenku bolo možné čerpať 10 po sebe idúcich pracovných dní na účely starostlivosti pri narodení dieťaťa, pričom príslušníkovi finančnej správy bude patriť služobný plat. V súčasnosti zákon č. 35/2019 Z. z. umožňuje poskytovať príslušníkovi finančnej správy služobné voľno na vybavenie dôležitých osobných, rodinných alebo majetkových vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo času služby. Ide však o fakultatívnu možnosť.

Ďalej sa navrhuje ustanoviť čerpanie služobného voľna (opatrovateľskej dovolenky) bez nároku na služobný plat v trvaní 5 dní v kalendárnom roku. Účelom poskytnutia opatrovateľskej dovolenky je poskytnúť osobnú starostlivosť svojmu dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, ktorý vyžaduje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného alebo s vekom súvisiaceho dôvodu. Súčasne sa navrhuje, aby sa takto poskytnuté služobné voľno posudzovalo ako čas výkonu štátnej služby pre vznik nároku na dovolenku.

Návrh zákona upravuje aj flexibilné formy organizácie práce pre príslušníkov finančnej správy starajúcich sa o deti a osoby vyžadujúce opatrovanie; nadriadený je povinný na žiadosť takéhoto príslušníka finančnej správy mu určiť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraviť, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zároveň sa znižuje vek dieťaťa tak, aby korešpondoval s vekom ustanoveným v rámci iných inštitútov zákona č. 35/2019 Z. z. súvisiacich so starostlivosťou o dieťa.

#### **K bodu 4 (§ 182 ods. 2)**

Navrhuje sa doplniť nový dôvod umožňujúci vykonanie zrážok zo služobného príjmu, ktorým sú nevyúčtované preddavky na príspevok služobného úradu na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.

**K bodu 5 [§ 213 ods. 2 písm. f)]**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na zavedenie legislatívnej skratky už v § 182.

**K bodom 9 a 10 (príloha č. 5)**

Zoznam preberaných právnych aktov sa premieta do prílohy č. 5 zákona č. 35/2019 Z. z. okrem ustanovení v kapitole III smernice EÚ 2019/1152, na transpozíciu ktorých si podľa kapitoly I čl. 1 bod 6 citovanej smernice členský štát môže z objektívnych dôvodov stanoviť výnimku, tzn. nemusia sa uplatňovať na zamestnancov verejnej správy ako aj na iné orgány presadzovania práva.

**K čl. IX**

Vzhľadom na transpozičné doby ustanovené v smernici (EÚ) 2019/1152 (1. augusta 2022) a v smernici (EÚ) 2019/1158 (2. augusta 2022) sa navrhuje nadobudnutie účinnosti od 1. augusta 2022.