

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

152 / 49

Subjekt	Pripomienka	Typ	Vyhodn.	Odôvodnenie
APZD	<p>k bodu 12 – nový § 38a „Forma poskytovania informácií“</p> <p>Navrhujeme zúžiť okruh ustanovení, u ktorých je vyžadované uchovávanie potvrdenia o doručení alebo prijatí v prípade elektronickej komunikácie so zamestnancom, len na informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, tak ako to vyžaduje smernica EÚ 2019/1152.</p> <p>Odôvodnenie: Smernica EÚ 2019/1152 v Čl. 3 uvádza, že informácie požadované na základe tejto smernice v písomnej podobe, je možné poskytnúť aj v elektronickej podobe za predpokladu, že k informáciám má zamestnanec prístup, je možné ich uložiť alebo vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o ich doručení alebo prijatí. Navrhovateľ však predkladá znenie tejto transpozície tak, že rozširuje povinnosť uchovávanía dokladov o doručení alebo prijatí rovno na celé znenie</p>	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. Bolo dohodnuté upravené znenie ustanovenia.

	<p>Zákonníka práce a aj na iné pracovnoprávne predpisy. Týmto sa rozšíri povinnosť zamestnávateľov uchovávať potvrdenie o doručení pre všetky typy informácií, ktoré už v súčasnosti zamestnancom v elektronickej podobe poskytuje. Sme názoru, že takýto goldplating znamená neopodstatnené zvýšenie administratívnej záťaže zamestnávateľov a zvýšenie jeho povinností oproti súčasnému stavu. Navrhujeme, aby predkladateľ v navrhovanom znení vymedzil len tie ustanovenia, ktoré sú vyžadované smernicou EÚ 2019/1152.</p>			
APZD	<p>k bodu 17 – nový § 47a „Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania“</p> <p>V súvislosti s navrhovaným znením § 47a navrhujeme súbežne novelizovať aj § 41 ods. 1 nasledovne: v § 41 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová „; týmto nie sú dotknuté lehoty podľa § 44a a § 47a.“. Odôvodnenie: Sme názoru, že ustanovenie § 47a a ustanovenie § 41 sú aplikačne nejasné. V § 41 ods. 1 definuje povinnosť zamestnávateľa pred uzatvorením pracovnej zmluvy 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. Pričom nie je výkladovo zrejmé, že nemusí ísť o podmienky,</p>	Z	N	<p>Nadbytočné.</p> <p>Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. APZD ustúpila od pripomienky.</p>

	ktoré taxatívne vymenúva navrhované ustanovenie § 44a a § 47a. Za účelom predchádzania aplikačnej nejasnosti, navrhujeme v § 41 ods. 1 zadefinovať, že povinnosť zamestnávateľa sa nevzťahuje na rozsah pracovných podmienok, ktorý je vymedzený v inom ustanovení (§ 44a a § 47a).			
APZD	k bodu 19 – nový § 49b „Prechod na inú formu zamestnania“ ods. 1 Navrhujeme z ustanovenia vypustiť pracovný pomer na kratší čas. Odôvodnenie: Povinnosť zamestnávateľa odôvodniť žiadosť zamestnanca sa podľa smernice má týkať žiadostí zamestnanca o zamestnanie s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami. Kratší pracovný čas však podľa nás nepredstavuje ani nepredvídateľnejšie ani neisté pracovné podmienky, a preto by mal byť vypustený.	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. APZD prekvalifikovala pripomienku na odporúčáciu.
APZD	k bodu 53 Navrhujeme novelizačný bod 53 vypustiť v celom rozsahu. Odôvodnenie: Sme názoru, že smernica sa nevzťahuje na uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej len „dohoda/dohody“). Zákonník práce uvádza, že zamestnávateľ môže uzatvárať dohody, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. APZD prekvalifikovala pripomienku na odporúčáciu.

	<p>pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Dohody tak nenapĺňajú všetky typické znaky pracovného pomeru a mala by byť zachovaná zmluvná voľnosť, ktorá ich od pracovného pomeru odlišuje. Navrhnuté ustanovenie tak vedie k ďalšiemu výraznému priblíženiu dohôd smerom k pracovnému pomeru založeného pracovnou zmluvou.</p>			
APZD	<p>k bodu 53 – nový § 223a „Minimálna predvídateľnosť práce“ ods. 3 V § 223a ods. 3 písm. c) navrhujeme zmeniť znenie nasledovne: c) priemerná dĺžka pracovného času nepresiahne 24 hodín najviac za štyri týždne. Odôvodnenie: Počet hodín odporúčame zvýšiť minimálne na dvojnásobok navrhovanej úrovne. Odseku rozumieme tak, že predchádzajúce odseky 1 a 2 daného ustanovenia sa neuplatnia, ak priemerná dĺžka pracovného času – teda v priemere za 1 kalendárny týždeň – nepresiahne 12 hodín (tj. za 4 týždne spolu 48 hodín). Sme názoru, že takto nízky počet hodín bude pôsobiť kontraproduktívne a zvýši účelové konanie zo strany špekulatívnych zamestnávateľov a naopak pracovníkom na dohody zníži ich príjem. Zamestnanci celkovo odpracujú menej hodín v mesiaci; aj keď bude chcieť pracovník odpracovať viac hodín, zamestnávateľ mu to neumožní; prípadne budú so zamestnancom</p>	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. APZD prekvalifikovala pripomienku na odporúčáciu.

	uzatvárané súbežne viaceré dohody na rôzne fiktívne činnosti.			
APZD	<p>k bodu 53 – nový § 223a „Minimálna predvídateľnosť práce“ ods. 4 V § 223a navrhujeme vypustiť ods. 4. Odôvodnenie: V prípade pracovného pomeru (teda založeného pracovnou zmluvou) je okrem definície odmeny aj definovaný dôvod vzniku prekážky, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy a najmä spôsob výpočtu tejto mzdovej náhrady. V predkladanom znení však nie je zrejmé, ako majú zamestnávateľa postupovať pri výpočte náhrady odmeny pri dohodách. Súčasne považujeme transpozíciu tohto ustanovenia za jednostrannú. Sme názoru, že síce transpozíciou nemôže prísť k zhoršeniu pracovných podmienok pracovníkov, je však potrebné brať do úvahy, že ide o zapracovanie novej povinnosti zamestnávateľa s priamym finančným dopadom. Na druhej strane zamestnávateľa nemajú žiadnu možnosť (okrem náročného dokazovania prípadných škôd a strát), ako postihnúť zamestnanca za to, že na dohodnutú zmenu svojvoľne a bez príčiny nenastúpil. Sme názoru, že ak má byť predmetné ustanovenie v zmysle smernice zavedené, musí súčasne umožniť aj vyvodenie opačnej konzekvencie voči zamestnancovi, ktorý na zmenu nenastúpi. Súčasne</p>	Z	N	<p>Predkladateľ vychádza z čl. 10 a 11 smernice 2012/1158, ktorá vyžaduje zavedenie tohto mechanizmu. Pri náhrade odmeny sa vychádza z predpokladanej odmeny, ktorú by zamestnanec bol dosiahol, ak by došlo k výkonu práce (ide o individuálne posúdenie v konkrétnom prípade). Ustanovenia sa týka len obmedzeného okruhu subjektov bez plánovania pracovného času. Počas stretnutia na odbornej úrovni predkladateľ navrhol aj prípadnú zmenu tohto ustanovenia, aby čiastočne zmiernil obavy predkladateľa pripomienky.</p>

	<p>si dovoľujeme uviesť, že v prípade výkonu sezónnych prác nie je častokrát možné predpokladať zrušenie pracovnej zmeny ani 24 hodín vopred a to kvôli poveternostným podmienkam. Ide pritom o odvetvia ako je poľnohospodárstvo, gastronómia, priemysel alebo stavebníctvo.</p>			
APZD	<p>k bodu 8 nové znenie § 13 ods. 6 Ustanovenie žiadame vypustiť v celom rozsahu Odôvodnenie: Znenie uvedeného zákazu je nad rámec smernice, keďže zárobková činnosť je širší pojem ako výkon činnosti v pracovnoprávnom vzťahu a môže postihovať aj napr. pasívny (alebo automatizovaný) výkon živnosti, ktorú zamestnanec počas pracovného času aktívne nevykonáva.</p>	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. APZD prekvalifikovala pripomienku na odporúčaciu.
APZD	<p>k bodu 9 nové znenie § 13 ods. 9 Navrhujeme vypustiť poslednú vetu. Odôvodnenie: Okruh situácií, pri ktorých bude platiť obrátené dôkazné bremeno v neprospech zamestnávateľa, je podľa nášho názoru nad rámec smernice a neodôvodnené. Uvedené dáva priestor napr. špekulatívnym podnetom alebo sťažnostiam zo strany zamestnancov, pri ktorých bude zamestnávateľ povinný pri skončení pomeru preukazovať, že daný podnet/sťažnosť nebol</p>	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. APZD prekvalifikovala pripomienku na odporúčaciu.

	dôvodom pre skončenie.			
APZD	<p>všeobecne k materiálu</p> <p>Z legislatívneho plánu vlády SR vyplýva zámer MPSVR SR v tomto roku novelizovať Zákonník práce v širšom kontexte ako predkladateľ uvádza v znení predkladacej správy a v určení intencie vecného zámeru medzirezortného pripomienkového konania. Počas konzultácií v rámci Predbežnej informácie k príprave návrhu zákona predkladateľ uviedol, že predmetom novelizácie bude výlučne transpozícia európskych smerníc a nebude predpis novelizovať v súvislosti s podnetmi praxe a s podnetmi sociálnych partnerov. Musíme podotknúť, že predložený materiál napriek tomu obsahuje ustanovenia, ktoré nie sú predmetom smerníc a vychádzajú z aplikačných problémov. Znenie týchto novelizačných ustanovení nad rámec transpozície nerozporujeme, avšak žiadame zdôvodnenie predkladateľa, prečo nepripúšťa zapracovanie aj iných požiadaviek napriek tomu, že to v schválenom legislatívnom pláne pre obdobie jún až september 2021 uvádza. V tejto súvislosti si dovoľujeme v rámci tohto MPK predložiť skrátené znenie podnetov, ktoré Asociácia priemyselných zväzov a dopravy opakovane a dlhodobo predkladá MPSVR SR a žiada ich zapracovanie do predpisu: - Zrušiť/skrátiť lehoty pre nariadenie čerpania</p>	Z	N	<p>Ide o rôzne komplexné otázky, ktoré by si samostatne vyžiadali rozsiahle zásahy do právnej úpravy, ktoré nemožno vykonať bez rozsiahlej diskusie so všetkými sociálnymi partnermi, ako aj s odbornou verejnosťou. Niektoré z návrhov sa javia, že ich upravuje už existujúce znenie a nevyžadujú zmenu právnej úpravy, niektoré z návrhov môžu byť v rozpore s požiadavkami EÚ a niektoré z návrhov boli diskutované s odbornou verejnosťou s inými riešeniami ako navrhuje predkladateľ pripomienky. Predkladateľ je zároveň pripravený na ďalšiu diskusiu o viacerých z návrhov.</p>

<p>dovoleniek zamestnancov v súvislosti s podporou v čase skrátenej práce. - Prehodnotiť zmenu príplatkov za prácu v noci, počas sviatkov a dní voľna (zadefinovať výnimky napr. pri nepretržitej prevádzke). - Zamedziť dvojitému vyplácaniu benefitov a príplatkov, pokiaľ sú už tieto zakotvené v kolektívnej zmluve alebo dobrovoľne vyplácané zamestnávateľmi. - Zmeniť povinnosť poskytovania rekreačných poukazov tak, aby ich zamestnávateľ poskytoval dobrovoľne, alebo aby ich mohol financovať zo Sociálneho fondu. - Umožniť vyplácanie 13. a 14. platu, prípadne ďalších plátov vyplácaných nad rámec zákona, tak aby bolo oslobodené od odvodov a daní na strane zamestnancov aj zamestnávateľov minimálne do výšky priemerného mesačného platu zamestnanca. - Umožniť zavedenie konta pracovného času aj v spoločnostiach, ktoré nemajú zástupcov zamestnancov. - Umožniť prevod nevyužitých hodín z konta pracovného času (plus alebo mínus hodiny) z jedného obdobia do nasledujúceho obdobia. - Nastaviť novú úpravu pri konte pracovného času ohľadne zamestnancov s deťmi mladšími ako 3 roky. - Umožniť nariadiť nadčasy zamestnancom nielen počas ich plánovaných pracovných dní, ale aj cez víkend (dni nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni). - Umožniť zamestnávateľovi nariadiť nadčas do 150 hodín</p>			
---	--	--	--

	<p>ročne zamestnancom pracujúcim na rizikových pracoviskách a obmedziť to len na situácie, ak by nebola možná výroba v prípade, že by títo zamestnanci nepracovali. - Umožniť vytvárať konkrétne harmonogramy práce, kde by zamestnanec pracoval vyšší počet dní ako 5 v rade a potom mal stanovený vyšší počet dní na odpočinok. - Zvýšiť efektívnosť a organizáciu práce zamestnávateľa cez riadenie návštev lekára 7 + 7 dní a jasne zadefinovať pravidlá nároku na ich čerpanie. - Zmeniť rozhodovacie právomoci pri určovaní noriem spotreby práce len do právomoci zamestnávateľa, ako experta na náročnosť potrebných procesov a odborové zväzy, ktorých súhlas je v súčasnosti potrebný, by mali konzultačnú rolu (prípadne prerokovanie). Alternatívne doplniť medzinárodne platnú metodiku normovania práce, ktorá by slúžila ako limit pre normu práce. - Zmeniť právnu úpravu dočasného pridelenia – zrušenie maximálnej doby, umožniť dočasné pridelenia u dohôd o vykonaní mimo pracovného pomeru a prehodnotiť účasť zamestnancov na kolektívnom vyjednávaní. - Umožniť presun nároku zamestnanca na dovolenku u zamestnanca, ktorý prechádza od agentúry dočasného zamestnávania do interného stavu užívateľského zamestnávateľa. - Prehodnotiť rozsah výpovedných dôvodov, dĺžku výpovedných</p>			
--	---	--	--	--

	<p>lehôt a výšky odstupného. - Umožniť uzatvorenie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer aj na činnosti vykonávané na základe autorského zákona. - Zrušenie stupňov náročnosti práce – minimálnych mzdových nárokov. - Rozšíriť možnosť zamestnávateľa doručovať písomnosti do vlastných rúk zamestnanca aj prostredníctvom kuriérskej služby (spoločnosť). - Umožniť uzatvoriť tzv. zmluvy na skúšku a tzv. neplatených stáží. - Zaviesť pravidlá pre reprezentatívnosť zástupcov odborovej organizácie. - Komplexne prehodnotiť viaceré oblasti právomocí a ochrany zástupcov zamestnancov. - Zadefinovať jasné pravidlá pre uzavretie dohôd medzi zamestnávateľmi a odborovými orgánmi. - Zaviesť rozhodovaciu kompetenciu na príslušný inšpektorát práce, ak sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov nedohodnú do 15 dní na znení predloženého návrhu pravidiel predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. - Vymedziť a zaviesť odkladacie a rozvázovacie podmienky v pracovnom práve. - Zadefinovať presnú lehotu (5 dní), do kedy je zamestnávateľ povinný prerokovať výpoveď danú zamestnancovi so zástupcami zamestnancov. - Zmeniť povinnosť dohody na prerokovanie s odborovou organizáciou, ak je potrebné presunúť prestávku kvôli technickým problémom na linke. - Plán čerpanie</p>			
--	---	--	--	--

	<p>dovoleniek nie je záväzný, má informačný charakter. Nie je dôvod mať predchádzajúci súhlas zástupcu zamestnancov, keďže je to na zväžení zamestnávateľa a zamestnanca, kedy sa určí čerpanie dovolenky. - Stanoviť všeobecnú lehotu 5 dní, do kedy sú zástupcovia zamestnancov povinní vyjadriť sa k prerokovávanej veci. - Umožniť uzatvárať rámcové dohody o zrážkach so mzdy. - Zadefinovať jasnejšie pravidlá a vymedziť, kedy nie je možné zamestnanca po materskej/otcovskej dovolenke priradiť na pôvodné pracovné miesto. - Jasnejšie vymedziť hranice medzi domácou prácou/telepracou a príležitostným výkonom práce z domácnosti. - Upraviť právo zamestnanca na „odpojenie sa“ od prostriedkov elektronickej komunikácie po ukončení pracovného času. - Prehodnotiť vytvorenie osobitnej kategórie formy zamestnávania zamestnancov, ktorá by viac reflektovala na aktuálny stav a predpokladaný ďalší vývoj pracovnoprávneho prostredia (tj. tzv. „worker“) – „medzi kategória“ medzi zamestnancom a SZČO. - Rozšíriť okruh informácií, ktoré zamestnávateľ môže od zamestnanca na pohovore do zamestnania požadovať – predovšetkým možnosť opýtať sa na prípadný konflikt záujmov. - Sprecizovať spôsob, akým má zamestnanec preukázať, že je osamelým zamestnancom. - Zrušiť povinnosť, prípadne</p>			
--	---	--	--	--

	výrazne skrátiť lehoty na vypracovanie plánu dovolení, keďže tento má len informatívny charakter a často sa mení. - Prehodnotiť určenie miesta výkonu práce a pravidelné pracovisko v prípade výkonu pracovných pozícií, ktorých fundamentálnou súčasťou je cestovanie.			
AZZZ SR	K bodu 1 (doplnenie čl. 4) Veta, že zamestnanci majú právo na transparentné a predvídateľné pracovné podmienky, patrí systematicky skôr medzi pracovné podmienky ako k právu na informácie. Navrhujeme uviesť do čl. 1 Zákonníka práce	O	A	
AZZZ SR	K bodu 17 (§ 47a ods. 2) podľa nášho názoru je nepraktické určovať zamestnávateľom rôzne lehoty na poskytnutie informácií o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania podľa § 47a. Tieto informácie môže mať zamestnanec k dispozícii už pri nástupe do práce. V tomto ustanovení odporúčame upraviť len jednu lehotu pre zamestnávateľa, napr. 7 dní.	O	N	Dĺžky lehôt vyplývajú z čl. 5 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/1152. Určenie maximálnej lehoty 40 dní nebráni zamestnávateľovi poskytnúť všetky informácie aj skôr napr. v lehote 7 dní.
AZZZ SR	K bodu 19 (§ 49b ods. 1) Je nepraktické určovať zamestnávateľom rôzne lehoty na informáciu o možnosti prechodu na pracovný čas na neurčitý čas alebo ustanovený týždenný pracovný čas. Okrem toho lehota 3	O	N	Pri zamestnávateľovi, ktorý je fyzickou osobou alebo ktorý zamestnáva do 50 zamestnancov, smernica umožňuje určiť dlhšiu lehotu. V súlade so smernicou by bolo, aj keby bola jednotná lehota pre všetkých. Domnievame sa však, že právo EÚ zdôrazňuje aj

	<p>mesiacov pre zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou alebo zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je podľa nášho názoru príliš dlhá. Odporúčame upraviť len jednu lehotu pre zamestnávateľa, napr. 1 mesiac.</p>			<p>prípadné dopady na malé a stredné podniky, apod. Z tohto dôvodu predkladateľ využil výnimky pre niektorých zamestnávateľov. Navyše to bola aj požiadavka APZD z konzultácií s podnikateľským prostredím. Pri ustanovení dlhších lehôt zákon nebráni zamestnávateľovi odpovedať skôr.</p>
AZZZ SR	<p>K bodu 30 (§ 77) V tomto bode podľa nášho názoru nie je správna formulácia. Podľa navrhovaného znenia ak sa má pracovný pomer skončiť v priebehu ochrannej doby a táto stále trvá, pracovný pomer sa skončí až uplynutím ochrannej doby. Podľa navrhovaného znenia lehota 2 mesiacov na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru začína od skončenia ochrannej doby, najneskôr však od uplynutia 4 mesiacov ochrannej doby. Teda podľa formulácie sa tu vlastne skracuje ochranná doba na 4 mesiace, čo nie je možné. Podľa nášho názoru sa má uviesť: Ak sa má pracovný pomer skončiť uplynutím posledného dňa ochrannej doby podľa § 64 ods. 2, lehota na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa prvej vety začína plynúť odo dňa takto skončeného pracovného pomeru a jej dĺžka je štyri mesiace.</p>	Z	N	<p>Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. Ustanovenie bude prepracované.</p>

<p>AZZZ SR</p>	<p>K bodu 46 (§ 166 ods. 1) Sme názoru, že by bolo správnejšie ponechať otcovskú dovolenku v rovnakej dĺžke ako je materská dovolenka (pre mužov je to v súčasnosti rodičovská dovolenka) a ako je to aj v súčasnosti.</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. AZZZ ustúpila od pripomienky.</p>
<p>AZZZ SR</p>	<p>K bodu 52 (§ 223 nový odsek 3) Toto ustanovenie je komplikované a neprehľadné. Ak ide o náležitosti dohody (§ 43 ods. 1 písm. b), § 47a ods. 1 písm. a), d), tieto je vhodnejšie uviesť do ustanovení, ktoré upravujú náležitosti jednotlivých dohôd. Stanovenie rôznych lehôt podľa § 47a ods. 2 aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zvyšuje neprehľadnosť právnej úpravy. Ak by sa tieto náležitosti uviedli k jednotlivým dohodám, nebolo by potrebné stanovovať rôzne lehoty na informovanie. Alebo je možnosť, že by bola na informovanie bola stanovená jednotná lehota a neurčovala by sa podľa dĺžky pracovného času.</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Nepovažujeme ustanovenie za komplikované a neprehľadné – ak dĺžka pracovného času pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru presiahne 12 hodín v priebehu štyroch mesiacov, zamestnávateľovi vznikne informačná povinnosť ako pri pracovnom pomere.</p>
<p>AZZZ SR</p>	<p>K čl. I bod 14 (§ 44 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce) Z dôvodov bližšie špecifikovaných v pripomienke k čl. I bod 8 (§ 13 ods. 6 Zákonníka práce), navrhujeme toto znenie § 44 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce: „b) ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času, ak</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. AZZZ prekvalifikovala pripomienku na odporúčáciu.</p>

	takémuto výkonu inej zárobkovej činnosti nebránia objektívne dôvody, ako sú najmä zdravie, bezpečnosť alebo ochrana obchodného tajomstva; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov“.			
AZZZ SR	K čl. I bod 19 (§ 49b ods. 1 Zákonníka práce) Navrhujeme slová „to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od predchádzajúcej žiadosti“ nahradiť slovami „to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od doručenia písomnej odôvodnenej odpovede zamestnávateľa na predchádzajúcu žiadosť zamestnanca“. Považujeme za vhodné a aj z alogické, aby nová lehota na podanie žiadosti začala plynúť až potom, ako zamestnancovi bola doručená odôvodnená odpoveď zo strany zamestnávateľa na jeho predchádzajúcu žiadosť.	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. AZZZ ustúpila od pripomienky.
AZZZ SR	K čl. I bod 46 (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce) Navrhujeme slová „patrí mužovi od narodenia dieťaťa“ nahradiť slovami „patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa“. Navrhovaná formulačná zmena vychádza z praxe, kedy bolo nesprávne aplikované platné znenie § 166 ods. 1 in fine Zákonníka práce a dochádzalo k žiadostiam o poskytnutie rodičovskej dovolenky mužovi podľa § 166 ods. 1	Z	A	

	in fine Zákonníka práce aj po uplynutí 28 týždňa od narodenia dieťaťa, pričom takýto stav bol tolerovaný a podporovaný aj praxou Sociálnej poisťovne, ktorá mužom čerpajúcim rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 in fine Zákonníka práce aj po uplynutí 28 týždňov od narodenia dieťaťa poskytovala materské. Precízna formulácia (prípade aj iná, ktorá splní sledovaný cieľ) ohľadom toho, v akom období je možné čerpať otcovskú dovolenku (t. j. odo dňa narodenia dieťaťa do uplynutia 28 týždňa odo dňa jeho narodenia), vylúči špekulatívny výklad daného ustanovenia.			
AZZZ SR	K čl. I bod 52 (§ 223 ods. 3 Zákonníka práce) Sme toho názoru, že navrhované znenie „Ak dĺžka pracovného času presiahne 12 hodín za štyri týždne“ je v rozpore so znením čl. 1 ods. 3 smernice 2019/1152, podľa ktorého je limit určený takto: „v priemere najviac tri hodiny týždenne počas referenčného obdobia štyroch po sebe nasledujúcich týždňov“. Z uvedeného dôvodu navrhované znenie § 233 ods. 3 odporúčame zosúladiť so znením implementovanej smernice.	Z	A	
AZZZ SR	K čl. I bod 8 (§ 13 ods. 6 Zákonníka práce) Podľa čl. 9 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii: „2. Členské štáty môžu stanoviť	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. AZZZ prekvalifikovala pripomienku na odporúčáciu.

	<p>podmienky obmedzení, ktoré môžu použiť zamestnávateľa v prípade nezlučiteľnosti z objektívnych dôvodov, ako sú zdravie a bezpečnosť, ochrana obchodného tajomstva, integrita verejnej služby alebo predchádzanie konfliktom záujmov.“. Vzhľadom na uvedené žiadame, aby implementácia smernice nebola vykonaná úplne striktno ako je navrhované vecným gestorom, ale aby bola do Zákonníka práce zapracovaná aj možnosť vyplývajúca z citovaného čl. 9 ods. 2 smernice 2019/1152, t. j. aby boli v Zákonníku práce stanovené podmienky obmedzení, ktoré môžu použiť zamestnávateľa v prípade nezlučiteľnosti z objektívnych dôvodov, ako sú zdravie, bezpečnosť a ochrana obchodného tajomstva. Zákonom predvídaná možnosť limitovania zárobkovej činnosti u iného zamestnávateľa len na podklade § 83 a 83a Zákonníka práce, nie je dostatočná, zamestnávateľ by mal mať právo posúdiť to, či výkon inej činnosti u iného zamestnávateľa neohrozuje jeho obchodné tajomstvo alebo zdravie, bezpečnosť, alebo či výkonu nebráni iný objektívny dôvod. Navrhované znenie: „(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakazovať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času, ak takémuto výkonu inej zárobkovej činnosti nebránia objektívne dôvody, ako sú najmä zdravie,</p>			
--	---	--	--	--

	bezpečnosť alebo ochrana obchodného tajomstva; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.“.			
AZZZ SR	Navrhujeme nový bod 53 Pôvodné sa prečísľujú Do § 144 “Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci” navrhujeme doplniť nový bod 4 o možnosť zamestnávateľa zvoliť si/stanoviť si elektronizáciu aj pri preukazovaní prekážok na strane zamestnanca. Dokladovanie by teda prebiehalo iba elektronicky, napr. vložení dokladu preukazujúceho neprítomnosť priamo do elektronického systému zamestnávateľa. V rámci návrhu Zákona o sociálnom poistení sú tiež navrhované elektronické dočasné PN a OČR, ktoré budú lekári zadávať do registra a už nebudú predkladané len v papierovej forme.	O	N	Uvedené bolo vysvetlené aj na rozporovom konaní na expertnej úrovni nad rámec prerokovania zásadných pripomienok, že Zákonník práce neustanovuje pri prekážkach presnú formu preukazovania – napr. písomne. Z tohto hľadiska sa nevylučuje aj elektronizácia, napr. aj v podobe, že zamestnanec nahrá do systému fotokópiu dokladu o vyšetrení u lekára. Z tohto dôvodu nie je potrebné zákon doplniť.
AZZZ SR	Navrhujeme nový bod 54, pôvodné sa prečísľujú V § 230 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto vety: „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je skutočnosť, že všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom. Za odborovú organizáciu koná orgán určený jej stanovami. Odborová organizácia zamestnávateľovi písomne oznámi, kto za ňu koná.“	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. AZZZ prekvalifikovala pripomienku na odporúčáciu.

<p>AZZZ SR</p>	<p>Navrhujeme nový bod 55 Pôvodné sa prečísľujú V § 230 sa za ods. 2 vsúva nový ods. 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, 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.“ Pôvodný ods. 3 sa označí ako ods.4.</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona. Zároveň uvedené znenie bolo predmetom novely Zákonníka práce v roku 2020, ale poslanecký návrh zmenil filozofiu spôsobu preukazovania reprezentatívnosti – vid'. § 230a ZP.</p>
<p>AZZZ SR</p>	<p>Navrhujeme nový bod 56 Pôvodné sa prečísľujú V § 232 ods. 2 požadujeme na koniec doplniť vetu:</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa</p>

	„Odborová organizácia je povinná na požiadanie zamestnávateľa písomne oznámiť zamestnávateľovi, či je alebo nie je zamestnanec jej členom“.			25.8.2021. AZZZ prekvalifikovala pripomienku na odporúčaciu. AZZZ vysvetlila podstatu problému a zástupcovia MPSVR SR prisľúbili sa problémom na odbornej úrovni zaoberať (vzhľadom na ústavnú ochranu členstva v odboroch – ako občianskom združení a na pravidlá GDPR riešenie, ktoré by bolo obsahom zákona, nie je jednoduché).
GPSR	K čl. I k bodu 57 - O: V § 252q ods. 1 odporúčame nahradiť slová „§ 47a ods. 1 písm. a), e) a f)“ slovami „§ 47a“. Odporúčame ustanoviť, aby zamestnávateľ bol povinný, ak o to zamestnanec požiadá, poskytnúť mu písomnú informáciu o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania v rozsahu uvedenom v § 47a ods. 1 písm. a) až f) v prípade, ak tieto údaje neobsahuje jeho pracovná zmluva, teda nielen údaje uvedené v § 47a ods. 1 písm. a), e) a f). Takýto zámer vyplýva aj z osobitnej časti dôvodovej správy k čl. I bodu 57.	O	A	Prechodné ustanovenie bolo upravené.
IZ	§122b v § 122b zmeniť "v sume 3,22 eura" na "vo výške 100 % priemerného zárobku daného zamestnanca" v § 122a zmeniť "v sume 1,61 eura" na "vo výške 70 % priemerného zárobku daného zamestnanca" slovensko je krajina, kde prekvitá práca cez víkendy. zjavne, finančné náklady sú jedinou motiváciou, ktorá donúti zamestnávateľov znižovať	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Uvedené otázky boli predmetom návrhu novely Zákonníka práce účinnej od. 1.1.2021. MPSVR SR nezvažuje v tomto momente otvoriť predmetné ustanovenie.

	využívania práce v nedeľu,			
IZ	k §223 (1) v §223 ods 1) doplniť novú vetu: Počet odpracovaných hodín na základe týchto dohôd nesmie v štvrtroku presiahnuť 5% celkových odpracovaných hodín u daného zamestnávateľa." cieľom je spresniť definíciu slova "výnimočne" z prvej vety.	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Domnievame sa, že pojem príležitostný a viac ako 5% dohôd sa z povahy veci nevylučujú, pretože sú zamestnávateľia, kde časť zamestnancov objektívne môže byť využitá (či už z dôvodu na strane zamestnávateľa ale aj zamestnanca) len na príležitostnú prácu – napr. lokálne roznášanie letákov vlastnými silami.
Klub 500	1.1. K článku I. – novelizačný bod 14. predkladaného materiálu navrhujeme nasledovnú úpravu: K § 43 - Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy - v ods. 1 písm. b) navrhujeme nahradiť spojenie “že miesto výkonu práce určuje zamestnanec“ nasledovným spojením: „že miesto výkonu práce určuje zamestnávateľ“.	Z	N	Navrhované ustanovenie § 43 ods. 1 písm. b) je transpozíciou čl. 4 ods. 1 písm. b), podľa ktorého informácia poskytovaná zamestnávateľom obsahuje miesto výkonu práce; ak stále alebo hlavné miesto výkonu práce neexistuje, zásadu, že pracovník je zamestnaný na niekoľkých miestach alebo že si môže slobodne zvoliť miesto výkonu práce a registrované sídlo podniku alebo bydlisko zamestnávateľa, kde je to potrebné.
Klub 500	2. K článku I. – novelizačný bod 17. predkladaného materiálu navrhujeme nasledovnú úpravu: V § 47a - Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania - v ods. 1 písm. a) navrhujeme nahradiť spojenie “určenie hlavného miesta výkonu práce“. následným spojením “určenie obvyklého miesta výkonu práce“. Máme za to, že “určenie obvyklého miesta výkonu práce“	Z	N	Predkladateľ vychádzal z čl. 4 ods. 1 písm. b) smernice (EÚ) 2019/1152. Dá sa predpokladať, že tvorca smernice zámerne nepoužil pojem „obvyklé miesto výkonu práce“ používaný v medzinárodnom práve súkromnom.

	je pojem vhodnejší v aplikačnej praxi.			
Klub 500	<p>3. K článku I. – novelizačný bod 22. predkladaného materiálu navrhujeme nasledovnú úpravu:</p> <p>V § 54b - Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie - ods. 2 písm. b) navrhujeme za slovo „ktoré“ doplniť slovíčko „sa“ a v ods. 2 písm. d) navrhujeme za slovo „sídlo“ doplniť slovo „orgánu“ pre upresnenie definícií.</p>	Z	ČA	Pri odkaze na webové sídlo predkladateľ vychádza z textu smernice, ktorá vyslovene nevyžaduje, aby išlo o webové sídlo niektorého orgánu.
Klub 500	<p>4. K článku I. – novelizačný bod 44. predkladaného materiálu navrhujeme nasledovnú úpravu:</p> <p>V § 164 ods. 2 - Nesúhlasíme s navrhovaným doplnením § 164 ods. 2. Podľa nášho názoru v aplikačnej praxi môže dochádzať k problémom pri akceptovaní s odôvodneniami zamestnávateľa odmietnutia žiadosti zamestnanca.</p>	Z	N	Predkladateľ vychádza z čl. 9 ods. 2 smernice 2019/1158, podľa ktorého „ <i>Zamestnávateľa odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti alebo akýkoľvek odklad takýchto foriem organizácie práce.</i> “.
Klub 500	<p>5. Iniciatívny návrh - upraviť § 42 ods. 2 ZP nasledovne:</p> <p>§ 42 ods. 2 ZP navrhujeme doplniť a upraviť tak, aby sa za slovné spojenie „statutárneho orgánu“ doplnilo slovné spojenie „alebo člena statutárneho orgánu“, tak aby znelo ustanovenie nasledovne:</p>	Z	N	Nad rámec návrhu. MPSVR SR každú zmenu (aj ktorá má znamenať zosúladenie) musí hlbšie zanalyzovať a bude sa predmetným návrhom zaoberať.

	<p>„Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.“ Odôvodnenie: Doplnením ustanovenia by sa dosiahlo zosúladenie (aj významové) s § 7 ods. 3, § 9, § 10, § 45 ods. 1, § 121 ods. 2 ZP.</p>			
Klub 500	<p>6. K článku I. – novelizačný bod 52. predkladaného materiálu navrhujeme v § 223 ods.3 úpravu Dovoľujeme si upozorniť, že zo znenia uvedeného ustanovenia § 223 ods.3 nie je jasné, či sa jedná o priemernú dĺžku pracovného času. Ak by sa jednalo o dohody o brigádnickej práci študentov (max. limit 20 hodín týždenne), alebo dohodu o vykonaní práce – v tomto prípade je skutočný rozsah hodín zrejmý až po jej ukončení (limit 350 hodín ročne).</p>	Z	A	Ustanovenie bolo upravené.
KOZSR	<p>k Čl. I bod 14 V Čl. I v bode 14. § 43 ods. 1 písmeno a) odporúčame za slovom „prijíma“ vypustiť čiarku.</p>	O	N	Neakceptované z gramatických dôvodov.

KOZSR	k Čl. I bod 17 V Čl. I v bode 17. § 47a ods. 1 písmeno f) odporúčame za slovom „poskytuje“ vypustiť čiarku.	O	N	Neakceptované z gramatických dôvodov.
KOZSR	k Čl. I bod 19, bod 38, bod 46, bod 50, bod 52 a bod 53 V Čl. I v bode 19. § 49a ods. 1 odporúčame slovo „šest“ nahradiť číslom „6“, slovo „jedného“ nahradiť číslom „1“ a slovo „troch“ nahradiť číslom „3“. Obdobne potom aj v bodoch 38, 46, 50, 52 a 53. Odôvodnenie : Príloha č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky –ods. 6 veta druhá.	O	N	Nepovažujeme za vhodné v označených ustanoveniach všetky číselné údaje uvádzať číslicami.
KOZSR	k Čl. I bod 28 V Čl. I v bode 28. odporúčame za slovom „prácu“ vypustiť čiarku.	O	N	Neakceptované z gramatických dôvodov.
KOZSR	k Čl. I bod 42 V Čl. I v bode 42. odporúčame za slovom „vety“ vypustiť čiarku.	O	N	Neakceptované z gramatických dôvodov.
KOZSR	k Čl. II bod 6 V navrhovanom novom znení ustanovenia § 151 v ods. 1 a 2 žiadame číslovku 11 nahradiť číslovkou 15. Odôvodnenie : Zastávame názor, že súčasná právna úprava § 151 v ods. 1 a 2 je správna a jej zmenou by došlo k zhoršeniu podmienok pre	Z	A	

	policajtov a zníženiu atraktivity povolania policajta.			
MDaVSR	Čl. I bod 2. V Čl. I bod 2. odporúčame slová „pripájajú tieto slová“ nahradiť slovami „bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová“.	O	N	Neakceptované z gramatických dôvodov.
MDaVSR	Predkladacia správa Predkladaciu správu odporúčame zosúladiť s Legislatívnymi pravidlami vlády Slovenskej republiky. Odporúčame vypustiť zhrnutie vybraných vplyvov, keďže uvedené je obsahom Všeobecnej časti dôvodovej správy.	O	A	
MFSR	K čl. VIII (novela zákona č. 35.2019 Z. z. o finančnej správe) k bodu 2 (§ 155 ods. 1 písm. e)) V navrhovanom ustanovení žiadame slová „14 po sebe idúcich kalendárnych dní“ nahradiť slovami „10 po sebe idúcich pracovných dní“, z dôvodu potreby zosúladenia tohto ustanovenia s čl. 4 ods. 1 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.	O	A	
MFSR	Nad rámec návrhu Do čl. VIII žiadame za novelizačný bod 3 vložiť nové novelizačné body 4 a 5 v tomto znení: „4. V §	O	A	

	<p>182 sa odsek 2 dopĺňa písmenom i), ktoré znie: „i) nevyúčtované preddavky na príspevok služobného úradu na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“). 5. V § 213 ods. 2 písm. f) sa slová „účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie““ nahrádzajú slovami „finančný príspevok na stravovanie““. Doterajšie novelizačné body 4 až 8 je potrebné označiť ako novelizačné body 6 až 10. Znenie § 182 ods. 2 a § 213 ods. 2 písm. f) zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je potrebné upraviť rovnako ako v Zákonníku práce (čl. I body 37 a 40).</p>			
MFSR	<p>Všeobecne Do návrhu odporúčame doplniť možnosť flexibilnejšieho poberania materského alebo rodičovského príspevku s cieľom zosúladenia pracovného a rodinného života. Pod flexibilnejšími formami poberania rozumieme kombináciu čiastočného úväzku a čiastočného materského počas dlhšej doby, aby neprišlo k zániku nároku na dávku, prípadne poberanie materského/rodičovského príspevku po častiach až do vyššieho veku dieťaťa ako tri roky. V platnej</p>	O	N	<p>Nad rámec návrhu. Návrh vecne nesúvisí s predkladanou novelou, ktorá má za primárny cieľ v tejto oblasti transpozíciu smernice EÚ 2019/1158 a zosúladenie terminológie a aktualizáciu úpravy.</p>

	<p>legislatíve, ako aj podľa predloženého návrhu je poberanie štandardného materského možné pre matku od narodenia dieťaťa a pre otca do troch rokov veku dieťaťa (vrátane rodičovského príspevku).</p>			
MFSR	<p>Všeobecne Návrh je potrebné zosúladiť s prílohou č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády SR (ďalej len „príloha LPV“) [napríklad v čl. I bode 21 za slovo „slová“ vložiť dvojbodku, v bode 22 § 54b ods. 2 písm. b) slová „iné náhrady“ nahradiť slovami „iných náhradách“ a za slovo „ktoré“ vložiť slovo „sa“, v § 54b ods. 2 písm. c) slovo „ktorý“ nahradiť slovom „ktoré“, v bode 37 úvodnej vete slová „písmenom i)“ nahradiť slovami „písmenom j)“ a zmeniť označenie dopĺňaného písmena, v bode 53 úvodnej vete vypustiť slovo „nový“ ako nadbytočné, v bode 57 na konci § 252q doplniť úvodzovky hore a bodku, v čl. II, III a VI úvodných vetách doplniť poslednú novelu – zákon č. 310/2021 Z. z., v čl. II bode 3 § 83 ods. 1 písm. d) a v bode 6 § 151 ods. 3 za slovo „zdravotného“ vložiť slovo „dôvodu“, v bode 3 § 83 ods. 1 písm. d) číslo „5“ nahradiť slovom „päť“ v súlade s bodom 6 prílohy LPV, v bode 7 § 152 ods. 3 na konci za úvodzovkami hore doplniť bodku, v bode 8 slová „odseku 1 a 3“ nahradiť slovami „odsekov</p>	O	A	

	<p>1 a 3“, v bode 10 úvodnú vetu preformulovať takto: „V prílohe č. 4 šiesty bod znie:“, v bode 11 úvodnej vete slová „bodom 7“ nahradiť slovami „siedmym bodom“, v bode 11 prílohe č. 4 bode 7 vypustiť slová „s výnimkou ustanovení uvedených v kapitole III, ktoré sa z objektívnych dôvodov nemusia uplatňovať na príslušníkov Policajného zboru“, v čl. III úvodnej vete vypustiť slová „zákona č. 438/2002 Z. z.“ a za slovami „zákona č. 375/2015 Z. z.“ spojku „a“ nahradiť čiarkou, v čl. III bode 4 § 96a číslo „5“ nahradiť slovom „päť“ v súlade s bodom 6 prílohy LPV, v bode 5 na konci za úvodzovkami hore doplniť bodku, v bode 6 § 102ac ods. 3 za slovo „zdravotného“ vložiť slovo „dôvodu“, v bode 7 § 102ad ods. 3 na konci za úvodzovkami hore doplniť bodku, v bode 8 úvodnej vete slová „bod 8“ nahradiť slovami „ôsmy bod“, v bode 9 úvodnej vete slová „bodom 9“ nahradiť slovami „deviatym bodom“, v čl. IV úvodnej vete doplniť posledné novely zákona – zákon č. 265/2021 Z. z. a zákon č. 283/2021 Z. z., v bode 4 úvodnej vete slová „bod 8“ nahradiť slovami „ôsmy bod“, v čl. VI bode 3 § 82 ods. 1 písm. a) deviatom bode slovo „až“ nahradiť slovom „a“, v bode 7 úvodnej vete vypustiť slová „vrátane nadpisu“, v bode 8 nadpise nad § 130a pred slovo „Materská“ vložiť úvodzovky dole, v čl. VII bode 13 za slová „§ 171“ vložiť slová „ods. 1“, v bode</p>			
--	--	--	--	--

	14 úvodnej vete vypustiť slovo „nový“ ako nadbytočné, v bode 15 úvodnej vete za slovo „desiatym“ vložiť slovo „bodom“].			
MFSR	<p>Všeobecne</p> <p>Odporúčame zosúladiť niektoré navrhované zmeny v Zákonníku práce s inou legislatívou upravujúcou pracovné podmienky zamestnancov (napr. so zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe). Nie je úplne jasný zámer predkladateľa, prečo niektoré navrhované zmeny v Zákonníku práce nie sú ekvivalentne upravené aj v inej legislatíve upravujúcej pracovné podmienky zamestnancov. Príkladom je čl. I bod 19 návrhu (§ 49b „Prechod na inú formu zamestnania“), ktorý sa zavádza len v Zákonníku práce.</p>	O	N	<p>Vzhľadom na to, že Zákonník práce upravuje primárne status zamestnanca v súkromnej sfére a osobitné zákony osobitné statusy jednotlivých skupín zamestnancov, v praxi ani súčasné znenia zákonov neupravujú ich postavenie rovnako – iné sú nároky štátneho zamestnanca a jeho zamestnávateľa (napr. na organizáciu pracovného času) ako napr. policajta a jeho zamestnávateľa. Ak by sa nároky mali zjednocovať, de facto by potom postačoval jeden zákon.</p> <p>Zároveň podľa čl. 1 ods. 6 smernice (EÚ) 2019/1152 členské štáty môžu ustanoviť, že ustanovenia III. kapitoly (čl. 9 až 14 smernice) sa nemajú uplatňovať na zamestnancov verejnej správy.</p>
MFSR	<p>Všeobecne</p> <p>Predkladateľ v medzirezortnom pripomienkovom konaní doplnil oproti zneniu materiálu v predbežnom pripomienkovom konaní (ďalej len „PPK“) zvýšené výdavky aj na štátny rozpočet z dôvodu, že poistenci čerpajúci materské sú súčasne aj tzv. poistencami štátu, za ktorých platí poistné na dôchodkové poistenie a do rezervného fondu solidarity štát. Zároveň upozornil, že vplyv</p>	O	A	

	<p>opatrenia na výdavky na štátom platené poistné nie je zohľadnený v aktuálnom návrhu rozpočtu kapitoly Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“), pôjde o dodatočný rozpočtovo nekrytý vplyv. Celkové zvýšenie výdavkov odhaduje pri priemernom mesačnom počte poistencov na úrovni 3 000 osôb a pri dĺžke podporného obdobia 21 dní v roku 2022 na úrovni približne 1,5 mil. eur, v roku 2023 na úrovni približne 4,7 mil. eur a v roku 2024 na úrovni približne 4,9 mil. eur. Upozorňujeme, že z kapitoly MPSVR SR sa za poistencov štátu hradia taktiež príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré podľa nášho názoru nie sú zachytené v kvantifikácii v tabuľke č. 1 Analýzy vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu (ďalej len „analýza vplyvov“). Príspevky na starobné dôchodkové sporenie už nie sú príjmom samotnej Sociálnej poisťovne, ale Sociálna poisťovňa ich postupuje dôchodkovým správcovským spoločnostiam, preto výdavok MPSVR SR a príjem Sociálnej poisťovne nebude v rovnakej výške. Žiadame doplniť uvedený vplyv na výdavky MPSVR SR.</p>			
MFSR	Všeobecne Predložený materiál zakladá negatívne, rozpočtovo	Z	N	MPSVR SR predloží predmetný návrh zákona v rámci aktualizovaného zoznamu pripravovanej

	<p>nekryté vplyvy na rozpočet verejnej správy, ktoré neboli predmetom rokovaní pri príprave návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2022 – 2024, a taktiež neobsahuje relevantný návrh na úhradu zvýšených výdavkov v zmysle Jednotnej metodiky na posudzovanie vplyvov. Kapitola MPSVR SR zaslala na vyžiadanie po rokovaní zoznam pripravovanej legislatívy spolu s vplyvmi na rozpočet verejnej správy, avšak predložený návrh v tomto zozname nie je uvedený. Z uvedeného dôvodu nebude možné súhlasiť s návrhom, ktorý zakladá nekrytý vplyv na rozpočet verejnej správy.</p>			legislatívy.
MFSR	<p>Všeobecne V rámci PPK sme uplatnili túto zásadnú pripomienku: „Z dôvodu, že predmetným návrhom zákona sa navrhuje aj úprava ustanovení Čl. II, III, VI a VIII týkajúcich sa príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Hasičského a záchranného zboru, finančnej správy a profesionálnych vojakov, žiadame analýzu vplyvov doplniť o vyjadrenie, resp. o kvantifikáciu vplyvu na dotknuté kapitoly štátneho rozpočtu s príslušným rozpočtovým zabezpečením.“ Pripomienka uplatnená v rámci PPK sa nepremietla do doložky vybraných vplyvov, to znamená, že nebolo doplnené vyjadrenie, resp. kvantifikácia</p>	Z	A	

	možného vplyvu na dotknuté kapitoly štátneho rozpočtu vyplývajúce z vyššie uvedených článkov návrhu zákona s príslušným rozpočtovým zabezpečením. Na tejto pripomienke naďalej trváme.			
MFSR	Všeobecne V tabuľke č. 1 analýzy vplyvov je potrebné doplniť príslušné sumy výdavkov za jednotlivé roky do riadkov „v tom za každý subjekt verejnej správy / program zvlášť“ a „Rozpočtové prostriedky“. Zároveň upozorňujeme na nesprávny súčet riadkov v roku 2024 v tabuľke č. 1 a tabuľke č. 4 analýzy vplyvov.	O	A	
MHSR	K Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie Žiadame predkladateľa o rozdelenie pozitívnych a negatívnych vplyvov na náklady regulácie, ktoré žiadame popísať a vyčíslieť v bode 3.1. Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie, a na iné vplyvy na podnikateľské prostredie (v zmysle bodu 6.5. Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov), ktoré žiadame konkrétne popísať a vyčíslieť v časti 3.4. Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie. V prípade vyčíslenia nákladov regulácie v bode 3.1. Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie žiadame o vyznačenie v Doložke vplyvov v časti 9, že sa uplatňuje mechanizmus znižovania byrokracie a nákladov.	Z	N	MH SR v rámci PPK uplatnilo k materiálu nižšie uvádzanú pripomienku obyčajného charakteru, ktorú MPSVR SR akceptovalo: <i>„K vplyvom na podnikateľské prostredie Komisia žiada predkladateľa materiálu vyplniť Analýzu vplyvov na PP, ktorá v materiáli chýba, a to nasledovne. Časť doložky č. 10. Poznámky, kde predkladateľ uviedol vplyvy na PP ako marginalizované – potencionálne, je potrebné preklopiť do analýzy vplyvov na PP s tým, že odsek o konzultáciách prebiehajúcich v čase od 19.5-18.6.2021 uvedie v časti analýzy č. 3.2 Vyhodnotenie konzultácií ... a ostatné uvedené informácie uvedie v časti analýzy 3.4 Iné vplyvy ... s tým, že doplní ku každému odseku o aký vplyv sa jedná, či pozitívny, či</i>

<p>Zároveň žiadame predkladateľa o predloženie materiálu na rokovanie Stálej pracovnej komisie Legislatívnej rady vlády Slovenskej republiky na posudzovanie vybraných vplyvov za účelom záverečného posúdenia vybraných vplyvov.</p> <p>Odôvodnenie: Materiál zakladá pozitívne a negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie, čo predkladateľ rozsiahlo popísal v Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie v časti 3.4. Materiál však obsahuje vplyvy na podnikateľské prostredie, ktoré napr. súvisia a ktoré nesúvisia s transpozíciou smerníc EÚ. V prípade vplyvov nesúvisiacich s transpozíciou smerníc EÚ môže ísť o náklady regulácie podľa nového bodu č. 6 Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov a tie je potrebné uviesť, popísať a vyčíslieť v bode 3.1. Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie.</p> <p>Vzhľadom na počet zamestnávateľov v Slovenskej republike, ktorých je cca 190 tisíc, sa povinnosti vyplývajúce z materiálu dotknú nezanedbateľného počtu z nich, preto nesúhlasíme s tvrdením predkladateľa, že materiál bude mať len marginalizovaný vplyv. Z tohto dôvodu žiadame predkladateľa o vyčíslenie nákladov regulácie napr. pomocou kvalifikovaného odhadu počtu dotknutých subjektov a za pomoci kalkulačky nákladov dostupnej na webovom sídle MH SR. Podľa bodu 9. Jednotnej metodiky na posudzovanie</p>		<p><i>negatívny (prípadne rozdelí časť na pozitívne, či negatívne vplyvy).“</i></p> <p>Predmetnú pripomienku MPSVR v plnosti akceptovalo a v zmysle tejto obvyčajnej pripomienky informácie z Doložky vybraných vplyvov – bod 10 Poznámky – boli presunuté do separátnej Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie. V danej veci nerozumieme pripomienke, ktorú MH SR v procese PPK uplatnilo k materiálu upravenému v zmysle predchádzajúcej pripomienky MH SR.</p> <p>Ďalej uvádzame, že naďalej zastávame názor, že vplyvy sú nanajvýš marginálne, a to ako marginálne pozitívne aj marginálne negatívne, čo v sumári môže predstavovať, že u konkrétnych dotknutých podnikateľských subjektov nedôjde k žiadnej reálnej zmene v objeme nákladov plynúcich z prijatej novely. Podrobné dôvody nášho postoja sme uviedli už v procese PPK. Dovoľujeme si zároveň uviesť, že v zmysle Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov, ktorej je MH SR gestorom, <u>„ak predkladaný materiál nemá žiadny z vybraných vplyvov alebo je vplyv marginálny (zanedbateľný), predkladateľ označí krížikom žiadny vplyv“</u> a v danom prípade nevypracúva analýzu vplyvov. Podľa Jednotnej metodiky v Doložke vybraných vplyvov v časti Poznámky <u>„môže predkladateľ vysvetliť, prečo materiál nemá vplyv“</u>. Zastávame názor, že pri</p>
--	--	---

	<p>vybraných vplyvov sa predkladajú Stálej pracovnej komisii Legislatívnej rady vlády Slovenskej republiky na posudzovanie vybraných vplyvov materiálov, ktoré majú identifikovaný niektorý z vybraných vplyvov, alebo ktorých vybrané vplyvy sa významne zmenili podľa výsledkov MPK.</p>		<p>príprave materiálu sme korektne pristúpili k identifikácii vplyvov materiálu. Na základe aktuálne vnesenej pripomienky MH SR odporúčame opätovne sprievodné materiály uviesť v podobe aká bola predložená do PPK, t. j. bez vyplnenej Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie s vysvetlením tohto postoja v časti Poznámky v Doložke vybraných vplyvov.</p> <p>Ďalej v pripomienke MH SR uvádza, <u>„žiadame o vyznačenie v Doložke vplyvov v časti 9, že sa uplatňuje mechanizmus znižovania byrokracie a nákladov“</u>. Podotýkame, že podľa bodu 6.5 Jednotnej metodiky <u>„Povinnosť uplatniť mechanizmus znižovania byrokracie a nákladov sa nevzťahuje na regulácie, ktoré: a) v súlade s bodom 4. časti III jednotnej metodiky úplne transponujú či implementujú právne záväzný akt Európskej únie“</u>. Skutočnosť, že ide o transpozíciu práva EÚ sme vyznačili v bode 1 Doložky vybraných vplyvov v časti „Charakter predkladaného materiálu“. Máme za to, že náklady nad rozsah transpozície smerníc EU nevznikajú. V súlade s Jednotnou metodikou na posudzovanie vybraných vplyvov predmetnú požiadavku nie je možné akceptovať.</p> <p>Čo sa týka ďalšej časti pripomienky v znení <u>„Zároveň žiadame predkladateľa o predloženie materiálu na rokovanie Stálej pracovnej komisie Legislatívnej</u></p>
--	--	--	---

				<p><i> rady vlády Slovenskej republiky na posudzovanie vybraných vplyvov za účelom záverečného posúdenia vybraných vplyvov“, uvádzame, že s takýto postupom počítame aj bez vznesenej pripomienky zo strany MH SR. K takémuto postupu nás okrem iného zaväzuje bod 9.1 Jednotnej metodiky, podľa ktorého na záverečné posúdenie vybraných vplyvov sa predkladajú všetky materiály, „ak bolo v PPK vyjadrené nesúhlasné stanovisko Komisie a aspoň jedna pripomienka Komisie nebola v znení materiálu predloženom na pripomienkové konanie akceptovaná“, čo je aj tento prípad.</i></p>
MHSR	<p>K Doložke vybraných vplyvov Žiadame predkladateľa o vyplnenie aktuálne platného formulára Doložky vybraných vplyvov podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov platnej od 1.6.2021. Ďalej žiadame o vyznačenie pozitívnych a negatívnych vplyvov a odznačenie žiadnych vplyvov na podnikateľské prostredie v Doložke vybraných vplyvov v časti 9. Vybrané vplyvy materiálu. Odôvodnenie: Jednotná metodika na posudzovanie vybraných vplyvov platná od 1.6.2021 používa nový formulár Doložky vybraných vplyvov. Formulár je k dispozícii na webovom sídle MH SR: https://www.mhsr.sk/podnikatelske-prostredie/jednotna-metodika. Materiál zakladá</p>	Z	A	

	pozitívne a negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie, čo predkladateľ uviedol aj v Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie.			
MIRRI SR	<p>K vlastnému materiálu: Čl. VII 9. bod odporúčame preformulovať v zmysle odôvodnenia, nakoľko znenie je nejednoznačné. ODÔVODNENIE: V čl. VII 9. bode vlastného materiálu sa navrhuje legislatívna úprava zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe doplnením paragrafu 95 novým odsekom 3, ktorý znie: „Ak štátny zamestnanec v spore o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu došlo z dôvodu, že sa štátny zamestnanec zákonným spôsobom domáhal svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru, služobný úrad musí preukázať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru došlo z iného dôvodu.“ Ani informácia v dôvodovej správe k predkladanému materiálu nedáva odpoveď o akú situáciu neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru sa jedná: a) Ide o transpozíciu čl. 18 smernice EÚ 2019/1152? b) Ide o obdobnú úpravu ako je uvedená v čl. I 9. bode vlastného materiálu (§ 13 ods. 9 druhá veta, ktorá</p>	O	N	<p>Ide o úpravu tzv. obráteného dôkazného bremena v prípadoch „sporu o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru“ vo všeobecnosti. Gestor právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov nepovažuje za určujúce systematické zaradenie predmetnej úpravy v zákone o štátnej službe. Vzhľadom na predmet smernice EÚ/2019/1152 a v nadväznosti na dikciu obdobnej úpravy navrhovanej v § 13 ods. 9 Zákonníka práce, pokiaľ ide o skončenie právneho vzťahu a o domáhanie sa ochrany vlastných práv, sa i v zákone o štátnej službe navrhuje všeobecná formulácia.</p> <p>Znenie dôvodovej správy bolo upravené.</p>

	<p>začína slovami: „ Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore...“)? Vzhľadom na odlišný rozsah úpravy podľa § 4 zákona o štátnej službe (zákaz diskriminácie) sa navrhuje doplnenie relevantnej úpravy do § 95 zákona o štátnej službe (neplatné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru), nie do § 4 zákona o štátnej službe (zákaz diskriminácie). Obdobnú úpravu odporúčame uplatniť aj v Zákonníku práce.</p>			
MIRRI SR	<p>K vlastnému materiálu: K vlastnému materiálu: V čl. II 6. bode a čl. III 2. bode odporúčame v zmysle odôvodnenia navrhovanú právnu úpravu zosúladiť alebo primerane vysvetliť v dôvodovej správe. ODÔVODNENIE: V čl. II 6. bode vlastného materiálu sa navrhuje legislatívna úprava zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru v paragrafe 151 odsek 2, ktorý znie: „Nadriadený určí policajtku a policajtovi starajúcim sa o dieťa mladšie ako 11 rokov alebo tehotnej policajtku na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby.“ V čl. III 2. bode vlastného materiálu sa navrhuje legislatívna úprava zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v paragrafe 102ac odseku 2, ktorý znie: „Vedúci služobného úradu určí</p>	O	A	

	<p>príslušníčke a príslušníkovi starajúcim sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej príslušníčke na ich žiadosť kratší služobný čas v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby.“ V uvedených právnych predpisoch je odlišne upravená tá istá životná situácia. Zákonník práce v súčasnej dobe v aktuálne platnom a účinnom znení upravuje starostlivosť o dieťa mladšie ako 15 rokov.</p>			
MIRRI SR	<p>K vlastnému materiálu: K vlastnému materiálu: V čl. II, čl. III, čl. VI a čl. VIII odporúčame text „rozsiahla opatera alebo podpora z vážneho zdravotného alebo s vekom súvisiaceho dôvodu“ v príslušných významových tvaroch zosúladiť alebo primerane vysvetliť v dôvodovej správe. V zmysle odôvodnenia je zároveň uvedený význam textu potrebné doplniť do Zákonníka práce a Zákona o štátnej službe. ODÔVODNENIE: V čl. II 3. bode vlastného materiálu sa navrhuje legislatívna úprava zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru doplnením paragrafu 83 odseku 1 novým písmenom d), ktoré znie: „poskytovania osobnej starostlivosti svojmu dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, ktorý vyžaduje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, sa služobné</p>	O	N	<p>Pri formulácii služobného voľna a určenia kratšieho služobného času alebo jeho iného rozvrhnutia Ministerstvo obrany SR vychádzalo z vymedzenia pojmu opatrovateľská dovolenka uvedeného v čl. 3 ods. 1 písm. c) Smernice EP a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ a navrhované znenie § 116 ods. 3 a § 131a je v súlade s uvedenou smernicou.</p> <p>S konštatovaním MIRRI SR, že v právnych predpisoch uvedených v čl. II, III, VI a VIII je odlišne upravená tá istá životná situácia nesúhlasíme, pretože vo všetkých právnych predpisoch sa navrhuje päť dní služobného voľna a tiež úprava služobného času. V zákone č. 281/2015 Z. z. je služobné voľno z dôvodu rozsiahlej opateru alebo podpory na základe vážneho zdravotného dôvodu ustanovené v § 116 ods.</p>

<p>voľno poskytne najviac na 5 dní v kalendárnom roku.“ V čl. III 4. bode vlastného materiálu sa navrhuje legislatívna úprava zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore vložím nového paragrafu 96a, ktorý znie: „Neplatené služobné voľno sa príslušníkovi poskytuje z dôvodu poskytovania osobnej starostlivosti svojmu dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, ktorý vyžaduje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného alebo s vekom súvisiaceho dôvodu na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 5 dní v kalendárnom roku.“ V čl. VI 9. bode vlastného materiálu sa navrhuje legislatívna úprava zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov vložím nového paragrafu 131a, ktorý v odseku 1 znie: „Veliteľ na žiadosť profesionálneho vojaka, ktorý poskytuje z vážneho zdravotného dôvodu osobnú opateru alebo podporu chorému dieťaťu, manželke, manželovi, vlastnému rodičovi, osvojiteľovi, opatrovníkovi, pestúnovi alebo vlastnému rodičovi, osvojiteľovi, opatrovníkovi, pestúnovi manželky alebo inému chorému členovi rodiny, ktorý žije s profesionálnym vojakom v domácnosti, môže určiť kratší služobný čas alebo ho inak rozvrhnúť, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby.“ V čl. VIII 3. bode vlastného materiálu sa navrhuje legislatívna úprava zákona č. 35/2019 Z. z. o</p>			<p>3 zákona č. 281/2015 Z. z. – bod 6 čl. VI a kratší služobný čas alebo iné rozvrhnutie služobného času je ustanovený v § 131a – bod 9 čl. VI.</p> <p>Odôvodnenie bodov 5 a 6 v čl. VI bolo doplnené.</p>
---	--	--	--

	<p>finančnej správe doplnením paragrafu 157 novým odsekom 4, ktorý znie: „Služobné voľno bez nároku na služobný plat sa príslušníkovi finančnej správy poskytne, ak poskytuje osobnú starostlivosť svojmu dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, ktorý vyžaduje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, najviac na päť dní v kalendárnom roku.“ V uvedených právnych predpisoch je odlišne upravená tá istá životná situácia.</p>			
MIRRI SR	<p>K vlastnému materiálu: V čl. I 17. bod (§ 47a ods. 4) žiadame za slová "kolektívnej zmluvy" doplniť slová "alebo pracovného poriadku". ODÔVODNENIE: Požadované podrobnosti o pracovných podmienkach môžu byť upravené aj v pracovnom poriadku. Ten je záväzný pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa a vydáva sa po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, ak títo u zamestnávateľa pôsobia. Obdobnú úpravu navrhujeme aj v čl. VII 2. bod, podľa ktorého služobný úrad môže požadované informácie poskytnúť štátnemu zamestnancovi aj odkazom na príslušné ustanovenie služobného poriadku alebo služobného predpisu.</p>	Z	N	<p>Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. MIRRI SR prekvalifikovalo pripomienku na odporúčaciu.</p> <p>Na rozporovom konaní na odbornej úrovni bolo vysvetlené, že v prípade pracovného poriadku ide o komplexnejšiu otázku ako len odkaz na neho (napr. pokiaľ ide o jeho možný obsah – vid'. porovnanie právnej úpravy SR a ČR). Zároveň bolo vysvetlené, že § 84 ZP už obsahuje povinnosť zamestnávateľa sprístupniť pracovný poriadok zamestnancovi. MPSVR SR sa však otázkou pracovného poriadku a vnútorných predpisov komplexne zaoberalo a plánuje zaoberať.</p>

<p>MOSR</p>	<p>K čl. VI bodu 1 Žiadame bod 1 upraviť takto: „V § 39 ods. 2 písm. b) sa na konci pripájajú tieto slová: „a jeho rovnomernom alebo nerovnomernom rozvrnutí“.“. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany SR za zásadnú. Odôvodnenie: Žiadame precizovať ustanovenie v súvislosti s transpozíciou smernice EÚ 2019/1152 čl. 4 ods. 2 písm. m).</p>	<p>Z</p>	<p>A</p>	
<p>MOSR</p>	<p>K čl. VI bodu 3 V § 82 ods. 1 žiadame úvodnú vetu upraviť takto: „(1) Služobný úrad odovzdá alebo doručí profesionálnemu vojakovi písomné oznámenie podľa § 39 ods. 2 najneskôr“. V prípade akceptovania zásadnej pripomienky odporúčame primerane upraviť znenie osobitnej časti dôvodovej správy k tomuto bodu. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany SR za zásadnú. Odôvodnenie: Spresnenie ustanovenia poskytuje služobnému úradu väčší časový priestor na doručenie písomného oznámenia profesionálnemu vojakovi a zároveň je v súlade s čl. 6 smernice EÚ 2019/1152, podľa ktorého má zamestnávateľ predložiť pracovníkovi dokument o akejkol'vek zmene v pracovnoprávných podmienkach pracovnoprávneho vzťahu uvedeného v čl. 4 ods. 2 pri najbližšej príležitosti, najneskôr v deň, keď nadobudne účinnosť.</p>	<p>Z</p>	<p>A</p>	

MOSR	K čl. VI bodu 6 V § 116 ods. 3 žiadame slová „päť dní služobného voľna“ nahradiť slovami „najviac päť dní služobného voľna v kalendárnom roku“. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany SR za zásadnú. Odôvodnenie: Žiadame precizovať ustanovenie z dôvodu jednoznačnosti jeho aplikácie v súvislosti s ustanoveniami ods. 2 a 4 a celkovým rozsahom nároku najviac na 15, resp. 21 služobných dní v kalendárnom roku.	Z	A	
MOSR	K čl. VI bodu 7 Odporúčame úvodnú vetu v novelizačnom bode 7 upraviť takto: „Za § 116 sa vkladá § 116a, ktorý znie:“. Odôvodnenie: Navrhovanú úpravu odporúčame z dôvodu, že § 116a nemá nadpis.	O	A	
MSSR	K čl. I bod 12 (§ 38 ods. 2) Číslovku „10“ odporúčame nahradiť slovným vyjadrením „desať“ (porov. bod 6 Prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky).	O	A	
MSSR	K čl. III bod 4 (§ 96a) Číslovku „5“ odporúčame nahradiť slovným vyjadrením „päť“ (porov. bod 6 Prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky).	O	A	

MSSR	K čl. IV bod 1 (§ 49 ods. 1) Číslovku „3“ odporúčame nahradiť slovným vyjadrením „troch“ (porov. bod 6 Prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky).	O	N	Podľa bodu 6 prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády SR „ak sa v jednom ustanovení uvádzajú základné číslovky od 1 do 10 a nad 10, vypisujú sa spravidla číslicami“. V § 49 ods. 1 zákona o sociálnom poistení sú všetky číselné údaje vypísané číslicami.
MSSR	K čl. VI bod 7 (§ 116a) V bode 7 sa vkladá nový § 116a, ktorý má obsahovať v zmysle úvodnej vety aj nadpis. Nadpis pod § 116a v texte chýba, preto je potrebné ho doplniť, prípadne zmeniť formuláciu úvodnej vety.	O	A	
MŠVVaŠSR	K čl. I bodu 1 Odporúčame spresniť pojem "transparentné a predvídateľné pracovné podmienky", vzhľadom na to, že ide o právne neurčitý pojem a nie je jasné, o aké pracovné podmienky má ísť.	O	N	Vzhľadom na umiestnenie tejto regulácie v základných zásadách Zákonníka práce, ide o všeobecnú zásadu rozpracovanú v jednotlivých ustanoveniach zákona podobne ako je to napr. v prípade čl. 1 pri spojení „ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania“ - „Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania ...“. Ani pojem svojvoľné prepustenie nie je právne určitý pojem. Naplnenie tohto pravidla je napr. v § 47a ZP.

MŠVVaŠSR	K čl. I bodu 44 Odporúčame slová "práca z domácnosti" nahradiť slovami "práca, ktorú zamestnanec vykonáva z domácnosti zamestnanca", z dôvodu zosúladenia pojmu uvedeného v § 52 ods.2 Zákonníka práce.	O	A	
MŠVVaŠSR	K dôvodovej správe čl I bodu 12 Na účely aplikačnej praxe odporúčame v osobitnej časti dôvodovej správy spresniť predpokladané spôsoby "elektronickej podoby" uvedením aspoň príkladného výpočtu Ide o legislatívno-technickú pripomienku.	O	N	Ide o interné postupy zamestnávateľov a predkladateľ nepotreboval mať spracovaný prehľad ako jednotliví zamestnávatelia v praxi postupujú (často sú to neverejné informácie). Jeho cieľom bola len transpozícia smernice EÚ a to doslovne a tak, aby tieto postupy, pokiaľ budú rešpektovať smernicu, nenarušil.
MŠVVaŠSR	Všeobecne Odporúčame návrh zákona upraviť legislatívno-technicky napr. - v čl. I bode 10 za číslo "36" vložiť slová "druhej vete", - v čl. I bod 18 preformulovať nasledovne: "18. V § 48 ods. 4 písm. a) sa za slová "materskej dovolenky," vkladajú slová "otcovskej dovolenky," a za slová "materskú dovolenku" sa vkladá čiarka a slová "otcovskú dovolenku".", - v čl. I bode 21 za slovo "slová" vložiť chýbajúcu dvojbodku, - v čl. I bode 22 § 54b ods. 2 písm. a) slovo "údaj" nahradiť slovom "údaje", - v čl. I bode 37 slová "písmenom i)" nahradiť slovami "písmenom j)", keďže k 1.8.2022 už ustanovenie	O	A	

	bude obsahovať písmeno i), - v čl. I bode 42 tretej vete slová "zamestnankyňu a zamestnanca" nahradit' slovami "zamestnankyňu alebo zamestnanca" a slová "zamestnankyňa a zamestnanec" nahradit' slovami "zamestnankyňa alebo zamestnanec", - v čl. I bode 57 na konci doplnit' chýbajúce úvodzovky a bodku, - v čl. VII bode 12 tretej vete slová "štátny zamestnanec a štátna zamestnankyňa" nahradit' slovami "štátny zamestnanec alebo štátna zamestnankyňa".			
MVSR	<p>čl. I bod 30 § 77</p> <p>3. V Čl. I bode 30 (§ 77) návrhu zákona sa v § 77 na konci pripája veta: „Ak sa má pracovný pomer skončiť uplynutím posledného dňa ochranej doby podľa § 64 ods. 2, lehota podľa prvej vety začína plynúť odo dňa takto skončeného pracovného pomeru, najneskôr však uplynutím štyroch mesiacov ochranej doby.“. Predmetný návrh ustanovenia navrhujeme nahradit' formuláciou, ktorá jednoznačne vystihne zámer predkladateľa určiť začiatok plynutia lehoty a dĺžku lehoty. Na základe uvedeného nie je jasný zámer predkladateľa určiť začiatok plynutia lehoty s odkazom na ustanovenie Zákonníka práce, podľa ktorého pracovný pomer skončí až posledným dňom ochranej doby, t.j. lehota uplynie dva mesiace po skončení ochranej doby, pričom,</p>	O	A	Ustanovenie bolo prepracované.

	<p>začiatok plynutia lehoty súčasne ustanovuje aj v ochrannej dobe. Na základe formulácie predloženého návrhu bodu 30 je potrebné si domyslieť, že navrhovaná úprava o skončení pracovného pomeru uplynutím posledného dňa ochrannej doby pre plynutie lehoty podľa § 77 prvej vety neplatí, ak sa pracovný pomer má skončiť neskôr ako štyri mesiace od začiatku plynutia ochrannej doby (ochranná doba je dlhšia ako štyri mesiace). V takomto prípade teda znenie prvej časti bodu 30 neplatí a lehota podľa § 77 prvej vety začína plynúť uplynutím štyroch mesiacov ochrannej doby bez ohľadu na to, že pracovný pomer ešte neskončil.</p>			
MVSR	<p>čl. II bode 3 § 83 ods. 1 písm. d) 4. V čl. II bode 3 (§ 83 ods. 1 písm. d)) navrhujeme za slovo „zdravotného“ doplniť slovo „dôvodu“. Za slovami „súvisiaceho dôvodu“ navrhujeme čiarku nahradiť bodkočiarkou a vypustiť slovo „sa“. Za slovo „voľno“ navrhujeme vložiť slovo „sa“, číslovku „5“ nahradiť slovom „päť“ a bodku na konci vety navrhujeme nahradiť čiarkou.</p>	O	A	
MVSR	<p>čl. II osobitnej časti dôvodovej správy 9. Navrhujeme, aby osobitná časť dôvodovej správy k čl. II znela: „Dôvodom úpravy ustanovení zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej</p>	O	A	

	<p>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 až 4 Platná právna úprava zákona č. 73/1998 Z. z. neobsahuje nárok na opatrovateľskú dovolenku. Na základe súčasnej právnej úpravy je možné policajtovi poskytnúť služobné voľno na vybavenie dôležitých osobných, rodinných alebo majetkových vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo času služby. Ide o služobné voľno s nárokom na služobný plat, avšak na jeho poskytnutie policajt nemá nárok. Tento právny inštitút sa implementuje do ustanovení o prekážkach v štátnej službe tak, aby mal policajt pri splnení zákonom ustanovených podmienok nárok na poskytnutie služobného voľna z týchto dôvodov. Ďalej sa navrhuje ustanoviť, 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</p>			
--	---	--	--	--

	<p>služobným voľnom, za ktoré patrí služobný plat. Súčasne sa navrhuje, 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. Taktiež sa navrhuje, aby nadriadený policajtovi umožnil krátkodobú neprítomnosť zo zákonom ustanovených dôvodov, na ktorú nevzniká nárok na služobný plat odsľúžiť, ak tomu nebráni organizácia výkonu štátnej služby. K bodom 5, 6 a 9 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 trvale sa starajúcich 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 7 a 8 Súčasná právna úprava rodičovskej dovolenky nespĺňa požiadavku minimálnej dvojmesačnej neprenosnej časti rodičovskej</p>			
--	--	--	--	--

	<p>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 10 a 11 Úpravou v Prílohe č. 4 zákona č. 73/1998 Z. z. sa deklaruje, že po príslušných úpravách bude 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.“.</p>			
MVSR	<p>k čl. I bod 28 § 76 ods. 8 1. K čl. I bodu 28 (§ 76 ods. 8) uvádzame, že podľa navrhovaného znenia § 76 ods. 8 vzniká zamestnancovi právo na odstupné pri skončení pracovného pomeru v prípadoch uvedených v navrhovanom znení okamihom jeho smrti. Navrhovaná úprava hovorí o skončení pracovného pomeru; podľa § 59 ods. 4 Zákonníka práce, pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca. Bolo by správnejšie v prípade smrti zamestnanca použiť</p>	O	ČA	Ustanovenie bolo preformulované.

	<p>pojmem „zánik“ pracovného pomeru než „skončenie“ pracovného pomeru, hoci nadpis § 59 hovorí len o skončení pracovného pomeru. Podľa § 7 ods. 2 Občianskeho zákonníka spôsobilosť fyzickej osoby mať práva zaniká smrťou; z tohto dôvodu nie je možné viazať vznik práva fyzickej osoby na deň jej smrti. Vzhľadom na uvedené navrhujeme predkladateľovi, aby prehodnotil spôsob, akým sa nová právna úprava zavádza do zákona. § 35 ods. 1 hovorí o tom, že peňažné nároky zamestnanca nezanikajú ani smrťou. Výslovne Zákonník práce upravuje spôsob prechodu len vo vzťahu k mzdovým nárokom, ktoré prechádzajú na subjekty podľa § 35 ods. 1. Navrhujeme, či by nebolo vhodnejšie navrhovanú právnu úpravu uviesť v § 35. Zároveň je potrebné vysporiadať sa s otázkou, kedy vzniká právo na odstupné a kedy nárok a podľa toho riešiť úpravu prechodu, pretože § 35 hovorí len o tom, že smrťou zamestnanca nezanikajú len peňažné nároky, nie však právo zamestnanca na peňažné plnenie.</p>			
MVSR	<p>k čl. I bod 29 § 76a ods. 5 2. K čl. I bodu 29 (§ 76a ods. 5) uvádzame, že uplatňujeme obdobné pripomienky ako k bodu 28, najmä čo sa týka viazania vzniku práva fyzickej osoby na deň jej smrti. Navrhujeme, aby predkladateľ zväzil začlenenie navrhovanej úpravy</p>	O	ČA	Ustanovenie bolo preformulované.

	do § 35 v znení, ktoré korešponduje so zmyslom úpravy § 35.			
MVSR	k čl. II bod 10 príloha č. 4 šiesty bod a bod 11 príloha č. 4 siedmy bod 8. V čl. II bode 10 (Príloha č. 4 šiesty bod) navrhujeme úvodnú vetu uviesť v znení: „V prílohe č. 4 šiesty bod znie:“ a v bode 11 (Príloha č. 4 siedmy bod) navrhujeme v úvodnej vete slová „bodom 7“ nahradiť slovami „siedmym bodom“.	O	A	
MVSR	k čl. II bod 3 § 83 ods. 1 písm. d) 5. V čl. II bode 3 (§ 83 ods. 1 písm. d) navrhujeme v navrhovanom znení § 83 ods. 3 písm. d) slová „ktorý vyžaduje“ nahradiť slovom „vyžadujúcim“. Danú zmenu navrhujeme z dôvodu, že požiadavka rozsiahlej opatery alebo podpory z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu sa má pri poskytovaní neplateného voľna vzťahovať aj na poskytovanie osobnej starostlivosti dieťaťu, manželovi a manželke policajta, t. j. táto požiadavka sa nemá vzťahovať len na rodiča policajta. V takomto znení je naformulovaný aj návrh ustanovenia § 151 ods. 3 v bode 6 predkladaného čl. II návrhu. Za slovo „zdravotného“ navrhujeme vložiť slovo „dôvodu“.	O	A	
MVSR	k čl. II bod 4 § 83 ods. 3 6. V čl. II navrhujeme takéto znenie bodu 4 (§ 83	O	A	

	ods. 3): „4. § 83 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie: „(3) Nadriadený umožní policajtovi odsluženie zameškaného času podľa odseku 1, ak tomu nebráni organizácia výkonu štátnej služby.““ Ide o spresnenie podmienky, ktorá má zohľadňovať možnosť realizácie tejto povinnosti nadriadeného s ohľadom na potreby a osobitosti plánovania služieb.			
MVSR	k čl. II bod 6 § 151 7. V čl. II navrhujeme takéto znenie bodu 6 (§ 151): „6. § 151 znie: „§ 151 (1) Nadriadený je povinný pri zaradovaní do výkonu štátnej služby prihliadať aj na povinnosti policajtky a policajta trvale sa starajúcich aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov. (2) Nadriadený určí policajtku a policajtovi trvale sa starajúcim aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej policajtku na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti nadriadený písomne odôvodní. (3) Nadriadený určí policajtku a policajtovi poskytujúcim osobnú starostlivosť svojmu dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu	Z	A	

	<p>nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti nadriadený písomne odôvodní.“. Podľa platného znenia sa § 151 vzťahuje na policajtky starajúce sa o dieťa mladšie ako 15 rokov a v súlade s § 157 aj na osamelých policajtov trvale sa starajúcich aspoň o jedno takéto dieťa. S výnimkou podmienky osamelosti navrhujeme zachovať tieto podmienky, ktoré určujú okruh oprávnených žiadateľov o úpravu času služby. Súčasne pre zosúladenie s druhou vetou článku 9 ods. 2 Smernice Európskeho parlamentu a rady (EÚ) 2019/1158 je potrebné ustanoviť povinnosť nadriadeného odôvodniť oprávnenému žiadateľovi zamietnutie jeho žiadosti. Táto pripomienka je zásadná.</p>			
MVSR	<p>k čl. III bod 3 § 96 ods. 4 11. V čl. III bode 3 (§ 96 ods. 4) navrhujeme pred slová „1 až 3“ doplniť úvodzovky.</p>	O	A	
MVSR	<p>k čl. III bod 4 § 96a 12. V čl. III bod 4 (§ 96a) navrhujeme v § 96a slovo „poskytuje“ nahradiť slovom „poskytne“ a slová „ktorý vyžaduje“ nahradiť slovom „vyžadujúcim“. Danú zmenu navrhujeme z dôvodu, že požiadavka rozsiahlej opatery alebo podpory z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu sa má pri poskytovaní neplateného voľna vzťahovať aj na poskytovanie</p>	O	A	

	<p>osobnej starostlivosti dieťaťu, manželovi a manželke príslušníka Hasičského a záchranného zboru a Horskej záchrannej služby, t. j. táto požiadavka sa nemá vzťahovať len na rodiča týchto príslušníkov. V takomto znení je naformulovaný aj návrh ustanovenia § 102ac v bode 6 predkladaného čl. III návrhu. Za slovo „zdravotného“ navrhujeme vložiť slovo „dôvodu“.</p>			
MVSR	<p>k čl. III bod 6 § 102ac 13. V čl. III navrhujeme takéto znenie bodu 6 (§ 102ac): „6. § 102ac znie: „§ 102ac (1) Vedúci služobného úradu je povinný pri vymenovaní do funkcie prihliadať aj na povinnosti príslušníčky a príslušníka trvale sa starajúcich aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov. (2) Vedúci služobného úradu určí príslušníčke a príslušníkovi trvale sa starajúcim aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej príslušníčke na ich žiadosť kratší služobný čas v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti vedúci služobného úradu písomne odôvodní. (3) Vedúci služobného úradu určí príslušníčke a príslušníkovi poskytujúcim osobnú starostlivosť svojmu dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu na ich žiadosť kratší</p>	O	A	

	služobný čas v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti vedúci služobného úradu písomne odôvodní.“. Navrhuje sa, aby sa uvedené nároky vzťahovali na rodičov trvale sa starajúcich aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov. Povinnosť vedúceho služobného úradu odôvodniť zamietnutie žiadosti o flexibilné formy organizácie služby sa navrhuje doplniť z dôvodu dosiahnutia súladu s druhou vetou článku 9 ods. 2 Smernice Európskeho parlamentu a rady (EÚ) 2019/1158.			
MVSR	k čl. III bod 8 úvodná veta 14. V čl. III úvodnej vete bodu 8 (Príloha č. 4 ôsmy bod) navrhujeme slová „bod 8“ nahradiť slovami „ôsmy bod“.	O	A	
MVSR	k čl. III citávia noviel zákona č. 315.2001 Z. z. 10. V čl. III navrhujeme z citácie noviel zákona č. 315/2001 Z. z. za znením citácie „zákona č. 345/2012 Z. z.“ vypustiť citáciu „zákona č. 438/2002 Z. z.“.	O	A	
MVSR	k čl. III osobitná časť dôvodovej správy 15. Osobitná časť dôvodovej správy k čl. III znie: „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	O	A	

<p>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</p> <p>Súčasná právna úprava rodičovskej dovolenky nespĺňa požiadavku minimálnej dvojmesačnej neprenosnej časti rodičovskej dovolenky, ktorá by povzbudila otca dieťaťa – príslušníka 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 výslovne neobsahuje nárok na platenú otcovskú dovolenku. 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</p>			
---	--	--	--

<p>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. 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. 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 upravuje sa 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 vzťahoval na oboch rodičov a tiež na príslušníkov s opatrovateľskými povinnosťami.</p>			
--	--	--	--

	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) 2019/1158 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 o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.“.			
MZVEZ SR	K čl. I, bod 14 (§ 44) Odporúčame zosúladiť deklarovanú transpozíciu čl. 9 smernice EÚ 2019/1152, týkajúceho sa súbežných zamestnaní (dôvodová správa – osobitná časť, čl. I, bod 14) s návrhom zákona, keďže predmetné ustanovenia smernice boli aj podľa tabuľky zhody transponované nie do § 44, ale do navrhovaného ustanovenia § 13 ods. 6 (čl. I, bod 8).		N	Čl. 9 smernice (EÚ) 2019/1152 je transponovaný § 13 ods. 6 aj § 44 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce.
MZVEZ SR	K čl. I, bod 15 [§ 44a ods. 2 písm. b)] V čl. I bode 15 v § 44a ods. 2 písm. b) žiadame sprecizovať pojem „ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. MZVEZ SR od pripomienky ustúpilo.

	<p>naturáliách“. Táto pripomienka je zásadná.</p> <p>Odôvodnenie: Podľa predmetného návrhu písmena b) je zamestnávateľ povinný písomne poskytnúť zamestnancovi údaje o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v štáte alebo štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách. Z predloženého návrhu však nie je zrejmé, o aké „ďalšie plnenia“ by malo ísť, predmetný návrh je neurčitý a ani dôvodová správa bližšie nepribližuje tento pojem. S cieľom vyhnúť sa rôznym postupom v rámci aplikačnej praxe zo strany zamestnávateľov, ako aj v záujme právnej istoty tak pre zamestnávateľa, ako aj zamestnanca je potrebné bližšie určiť, o ktorých konkrétnych ďalších plneniach má zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť informácie.</p>			
MZVEZ SR	<p>K čl. I, bod 15 [§ 44a ods. 2 písm. c)]</p> <p>V čl. I bode 15 žiadame v navrhovanom znení § 44a ods. 2 vypustiť písmeno c). Táto pripomienka je zásadná. Odôvodnenie: Podľa predmetného návrhu písmena c) má zamestnávateľ informovať zamestnanca o tom, či je „zabezpečená jeho repatriácia a aké sa na ňu vzťahujú podmienky“. Upozorňujeme, že v predloženom návrhu novely absentuje legálna definícia pojmu repatriácia, t. j. nie je zrejmé, čo sa na účely Zákonníka práce repatriáciou rozumie a aké sú podmienky, za</p>	Z	N	<p>Navrhované ustanovenie § 44a ods. 2 písm. c) Zákonníka práce je transpozíciou čl. 7 ods. 1 písm. d) smernice (EÚ) 2019/1152.</p> <p>Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. MZVEZ SR prekvalifikovalo pripomienku na odporúčaciu.</p>

	<p>ktorých by mala byť repatriácia zo strany zamestnávateľa zabezpečená. Zároveň upozorňujeme, že keďže k repatriáciám dochádza v prípadoch, kedy sa osoba, ktorá je repatriovaná nachádza v núdzi alebo v krízovej situácii, tzn. ide o výnimočnú situáciu, kedy je v záujme dotknutej osoby, aby sa čo najskôr dopravila na územie štátu, ktorého je občanom, je len ťažko možné v čase poskytovania informácie zamestnávateľom predvídať podmienky tejto repatriácie.</p>			
MZVEZ SR	<p>K čl. I, bod 17 (§ 47a ods. 3) V čl. I žiadame bod 17 vypustiť alebo primerane upraviť v zmysle odôvodnenia. Táto pripomienka je zásadná. Odôvodnenie: Podľa predloženého návrhu má zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi informácie podľa odseku 1 najneskôr do skončenia jeho pracovného pomeru, ak predpokladaná dĺžka trvania pracovného pomeru je kratšia ako „doba podľa odseku 2“. Uvádzame, že odsek 2 upravuje dve doby, a to konkrétne v písm. a) dobu siedmich dní a v písm. b) dobu štyroch týždňov. V nadväznosti na uvedené tak nie je zrejmé, či mal predkladateľ na mysli predpokladanú dĺžku trvania pracovného pomeru sedem dní alebo štyri týždne. Bez ohľadu na uvedené sme toho názoru, že v prípade, ak sa má pracovný pomer dotknutého zamestnanca skončiť pred uplynutím lehoty určenej</p>	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. MZVEZ SR ustúpilo od pripomienky.

	<p>zákonodarcom pre poskytnutie informácií o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania v rozsahu podľa § 47a ods. 1, nie je účelné zamestnanca informovať o týchto podmienkach, keďže jeho pracovný pomer o podmienkach ktorého má byť informovaný, sa končí. Prípadne by rozsah informačnej povinnosti v tomto prípade by mal byť zúžený.</p>			
MZVEZ SR	<p>K čl. I, bod 17 (§ 47a ods. 4) V čl. I bode 17 v § 47 ods. 4 žiadame vypustiť slová „ak sú tieto ustanovenia dostatočne určité“. Táto pripomienka je zásadná. Odôvodnenie: Podľa predloženého návrhu si zamestnávateľ môže splniť svoju informačnú povinnosť vo vzťahu k zamestnancovi odkazom na príslušné ustanovenia všeobecne záväzných právnych predpisov alebo ustanovenia kolektívnej zmluvy, avšak len za predpokladu, že tieto sú dostatočne určité. Takto formulovaná podmienka je však zmätočná a neurčitá a nie je tiež zrejmé, kto posúdi, či ustanovenie je alebo nie je dostatočne určité.</p>	Z	A	
MZVEZ SR	<p>K čl. I, bod 30 (§ 77) V čl. I bode 30 žiadame navrhovanú vetu, ktorá sa pripája na konci § 77 preformulovať a precizovať tak, aby z navrhovaného znenia bolo jednoznačne zrejmé, že lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru končí v prípade, ak</p>	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. Ustanovenie bolo preformulované tak, aby bol jednoznačne vyjadrený zámer predkladateľa.

	<p>dôjde k predĺženiu pôvodného trvania pracovného pomeru o plynutie ochrannej doby, a táto lehota skončí uplynutím štyroch mesiacov odo dňa, v ktorý by sa pracovný pomer bol pôvodne skončil. Táto pripomienka je zásadná. Odôvodnenie: Predložený návrh je zmätočný a nekorešponduje s úmyslom predkladateľa vyjadreným v dôvodovej správe k tomuto novelizačnému bodu, ktorým bolo, aby sa lehota na podanie žaloby predĺžila z pôvodných dvoch mesiacov na štyri mesiace. Z predloženého znenia dokonca vyplýva, že lehota na podanie žaloby začína plynúť najneskôr uplynutím štyroch mesiacov ochrannej doby.</p>			
MZVEZ SR	<p>K čl. VII V nadväznosti na čl. I, body 28 a 29 a navrhované znenie § 76 ods. 8 a § 76a ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov odporúčame v tomto smere spresniť aj § 83 a 84 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Odporúčame spresniť právo štátneho zamestnanca (pozostalých) pokiaľ ide o situáciu, ak štátny zamestnanec dostane výpoveď a patrilo by mu odstupné podľa § 83 avšak štátnozamestnanecký pomer sa nakoniec skončí smrťou štátneho zamestnanca, pretože zomrie v čase po tom, ako mu bola doručená výpoveď a pred</p>	O	ČA	<p>Novelizačný článok k zákonu o štátnej službe bol doplnený o úpravu prechodu nároku na odstupné.</p> <p>Gestor právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov v budúcnosti zväži potrebu a vhodný spôsob úpravy prechodu nároku aj v prípade odchodného za predpokladu, že takáto požiadavka vyplynie z aplikačnej praxe.</p>

<p>uplynutím výpovednej doby. Rovnako odporúčame vyriešiť aj otázku práva na odchodné a smrti štátneho zamestnanca tým, že sa ustanoví, že ak štátny zamestnanec zomrie a splňa podmienky podľa § 84, štátnemu zamestnancovi (pozostalým) odchodné patrí. Navrhované odporúčame z dôvodu zosúladenia § 83 a § 84 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s navrhovanými ustanoveniami § 76 ods. 8 a § 76a ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Odôvodnenie: Podľa dôvodovej správy sa vo väzbe na niektoré sporné otázky v aplikačnej praxi navrhuje spresniť právo zamestnanca (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 sa vo väzbe na opakované otázky z praxe navrhuje podľa dôvodovej správy vyriešiť otázku práva na odchodné a smrti zamestnanca tým, že sa ustanoví, že ak zamestnanec zomrie a splňa podmienky podľa § 76a ods. 1 alebo 2, zamestnancovi (pozostalým) odchodné patrí. V tomto ohľade ide podľa dôvodovej správy o riešenie morálnej dilemy, či by smrť mala</p>			
--	--	--	--

	<p>negatívne ovplyvniť niektoré plnenia spojené s pracovnoprávnymi vzťahmi. Uvedené právo zamestnanca (pozostalých) sa spresňuje v navrhovaných ustanoveniach Zákonníka práce v čl. I bodoch 28 a 29. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov sa v súvislosti s odchodným a odstupným pri výkone práce vo verejnom záujme spravujú Zákonníkom práce s obmedzením podľa § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Analogicky by preto spresnenie úpravy odchodného a odstupného v prípade smrti štátneho zamestnanca malo byť uvedené aj v § 83 a § 84 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (pôsobnosť Zákonníka práce v oblasti odchodného a odstupného pri štátnozamestnaneckých vzťahoch je podľa § 171 vylúčená, keďže zákon č. 55/2017 Z. z. obsahuje osobitnú úpravu odstupného a odchodného štátnych zamestnancov).</p>			
MZVEZ SR	<p>K čl. VII, bod 2 [§ 51 ods. 5 písm. a)] V čl. VII bode 2 žiadame v záujme predídeniu výkladových problémov precizovať formuláciu ustanovenia § 51 ods. 5 písm. a) návrhu zákona. Táto pripomienka je zásadná Odôvodnenie: Z navrhnutého znenia § 51 ods. 5 písm. a) nie je</p>	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 25.8.2021. Bude doplnená dôvodová správa, ktorá vysvetlí pojem „rozvrhnutie služobného času“.

	úplne zrejme, čo sa myslí pod pojmom „rozvrhnutie služobného času“, teda či ide o dĺžku služobného času štátneho zamestnanca platnú pre všetkých štátnych zamestnancov, o úpravu služobného času resp. pracovnej doby v jednotlivých služobných úradoch, prípadne o iný aspekt. V záujme prípadných výkladových nejasností považujeme za potrebné precizovanie predmetného ustanovenia.			
MŽPSR	bod 46 § 166 zákona navrhujeme doplniť o skutočnosť, či je možné čerpať materskú a otcovskú dovolenku súčasne. Z ustanovenia to nie je zrejme.	O	N	Podľa § 50 ZP: <i>„Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.“</i> Ak to platí u jedného zamestnanca, nepochybne to platí aj u rozdielnych zamestnancov. Aj v existujúcej právnej úprave aj v návrhu zákona je každé právo zamestnanca definované ako individuálne právo zamestnanca. Z tohto dôvodu ani nie je vhodné uvedené písať do zákona, že žena a muž môžu dovolenku čerpať súbežne. Ak by zákonodarca chcel limitovať, že právo si môže uplatniť len jedna osoba, do zákona by uviedol takúto výnimku zo všeobecného pravidla.
MŽPSR	bod 17 Navrhované ustanovenie § 47a ods. 4 odporúčame rozšíriť o „príslušné ustanovenie pracovného	O	N	V prípade pracovného poriadku ide o komplexnejšiu otázku ako len odkaz na neho (napr. pokiaľ ide o jeho možný obsah – vid'. porovnanie právnej úpravy SR

	poriadku alebo vnútorného predpisu zamestnávateľa“.			a ČR ako aj rozdiel vnútorný predpis a pracovný poriadok). § 84 ZP už obsahuje povinnosť zamestnávateľa sprístupniť pracovný poriadok zamestnancovi. MPSVR SR sa však otázkou pracovného poriadku a vnútorných predpisov komplexne zaoberalo a plánuje zaoberať.
MŽPSR	bodu 17 V navrhovanom § 47a ods. 1 písm. e) navrhujeme upresniť slovné spojenie „pravidlá skončenia pracovného pomeru“. Toto slovné spojenie v zákone nie je definované a ani sa nepoužíva. Nie je preto zrejmé, čo má zahŕňať. Takáto pripomienka sa vzťahuje aj k čl. VII bod 2 návrhu.	O	N	Pojem nie je možné spresniť. Ak by Zákonník práce bol „exkluzívny“ zákon, ktorý rieši skončenie pracovného pomeru, mohol by odkázať na konkrétne ustanovenia. Vzhľadom na to, že niektoré otázky riešia aj osobitné zákony, navrhované znenie predstavuje „doslovnú“ transpozíciu znenia čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2019/1152.
MŽPSR	čl. VII bod 2 Navrhujeme, aby informácie podľa § 51 ods. 5 mohli byť už súčasťou služobnej zmluvy.	O	N	Z predmetnej smernice nevyplýva požiadavka, aby tieto informácie boli súčasťou služobnej zmluvy, a teda aby tvorili predmet dohody zmluvných strán. Ide o otázku plnenia informačnej povinnosti zamestnávateľa (služobného úradu) vzťahujúcu sa na konkrétne pracovné (služobné) podmienky. Obdobne, ani podľa zmien a doplnení navrhovaných v Zákonníku práce, nejde o obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. Gestor právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov poukazuje tiež na skutočnosť, že podľa platnej úpravy nie je súčasťou služobnej zmluvy ani

				oznámenie o výške a zložení funkčného platu.
NBS	Čl. I K Čl. I K bodu 2 Novelizačný bod odporúčame preformulovať nasledovne: „V § 1 ods. 1 sa slová „na konci“ nahrádzajúť slovami „spojka „a“ nahrádza čiarkou a na konci sa“. K bodu 22 V § 54b ods. 2 písm. b) je potrebné za slovo „ktoré“ vložiť slovo „sa“. Odôvodnenie: Legislatívno-technické pripomienky.	O	ČA	
NBS	Pripomienka nad rámec návrhu zákona: Pripomienka nad rámec návrhu zákona: Navrhujeme zahrnúť do návrhu zákona úpravu vysielania tzv. národných expertov. Odôvodnenie: V § 5 ods. 4 Zákonník práce upravuje problematiku vysielania zamestnancov, ktorú však nie je možné aplikovať na vysielanie zamestnanca v pozícii národného experta v pracovnom pomere k zamestnávateľovi postupujúcemu v pracovnoprávných vzťahoch podľa Zákonníka práce, na rozdiel od služobných úradov (viď napr. § 67 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). V Zákonníku práce pri vysielaní zamestnanca ako národného experta absentuje úprava jeho pracovnoprávneho vzťahu k domácejmu zamestnávateľovi počas doby vyslania. Prikláňame sa k názoru, že takýto zamestnanec by	O	N	Nad rámec zákona a ide o komplexnú otázku. Domnievame sa, že otázka nesúvisí s § 5 Zákonníka práce – cezhraničné poskytovanie služieb zamestnancami – primárne ide o situáciu, kedy sú zamestnanci vysielaní na územie SR zahraničnými subjektmi, ktoré tu cezhranične poskytujú služby. V prípade NBS ide o iné prípady. Ak ide o špecifickú otázku, ktorá sa týka NBS, je možné aby si ju NBS upravilo vo vlastnom zákone, ktorý sa týka jej činnosti a jej zamestnancov.

	<p>mal mať počas doby vyslania pracovné voľno. Obdobnú úpravu obsahuje aj český Zákonník práce. Podľa § 199 odst 3 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce „poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, příslouchá zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.“.</p> <p>NBS vysiela svojich národných expertov napr. s ohľadom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 806/2014, ktorým sa stanovujú jednotné pravidlá a jednotný postup riešenia krízových situácií úverových inštitúcií a určitých investičných spoločností v rámci jednotného mechanizmu riešenia krízových situácií a jednotného fondu na riešenie krízových situácií a ktorým sa mení nariadenie (EÚ) č. 1093/2010.</p> <p>Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujeme zahrnúť do návrhu zákona aj úpravu vysielania národných expertov.</p>			
--	---	--	--	--

<p>NBÚ</p>	<p>vlastnému materiálu – k čl. I – k novelizačnému bodu 37. ALTERNATÍVA 1 K novelizačnému bodu 37 odporúčame doplniť slová „Doterajšie písmeno i) sa označuje ako písmeno j)“. ALTERNATÍVA 2 Odporúčame nasledujúce znenie novelizačného bodu 37: „V § 131 sa odsek 2 dopĺňa písmenom j), ktoré znie: „j) nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).“ Odôvodnenie: Legislatívno – technická pripomienka.</p>	<p>O</p>	<p>A</p>	
<p>NBÚ</p>	<p>vlastnému materiálu – k čl. I – k novelizačnému bodu 46. V navrhovanom znení § 166 ods. 1 odporúčame doplniť, či materskú dovolenku a otcovskú dovolenku môžu matka a otec čerpať súbežne. Odôvodnenie: Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, či obaja rodičia môžu čerpať tento druh dovolenky súbežne alebo ho v tom istom čase môžu čerpať len jeden z rodičov.</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Podľa § 50 ZP: <i>„Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.“</i></p> <p>Ak to platí u jedného zamestnanca, nepochybne to platí aj u rozdielnych zamestnancov. Aj v existujúcej právnej úprave aj v navrhovanom znení zákona, je každé právo zamestnanca definované ako individuálne právo zamestnanca. Z tohto dôvodu ani nie je vhodné uvedené písať do zákona, že žena a muž môžu dovolenku čerpať súbežne. Ak by zákonodarca chcel limitovať, že právo si môže uplatniť len jedna osoba, do zákona by uviedol takúto výnimku zo</p>

				všeobecného pravidla.
NBÚ	<p>vlastnému materiálu – k čl. I – k novelizačnému bodu 53.</p> <p>Odporúčame vypustiť nový navrhovaný § 223a.</p> <p>Odôvodnenie: Zákonník práce v ustanovení § 223 až 228a upravuje pracovnoprávny vzťah uzatvorený na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré sa majú uzatvárať výnimočne na práce, ktorých výkon by pre zamestnávateľa bol neekonomický a nepraktický v pracovnom pomere. Na rozdiel od pracovnej zmluvy sa v týchto prípadoch zamestnanci nezaväzujú vykonávať práce určitého druhu podľa pokynov zamestnávateľa, v určenom čase a na určenom mieste, ale sa zaväzujú na splnenie určitej pracovnej úlohy, či na výkon určitých činností.</p> <p>Uvedené dohody nie sú, ani by nemali byť viazané typickými znakmi pracovného pomeru a mala by im byť zachovaná zmluvná voľnosť, ktorá ich odlišuje od pracovného pomeru. Novonavrhované ustanovenie o minimálnej predvídavosti práce považujeme za ustanovenie, ktoré je v rozpore s takto ponímanou zmluvnou voľnosťou zamestnávateľa a zamestnanca pri uzatváraní dohody.</p>	O	N	Vzhľadom na to, že od SR sa vyžaduje transpozícia čl. 10 a 11 smernice (EÚ) 2019/1152, nie je možné navrhované ustanovenie vypustiť. Revidovaná smernice sa naopak osobitne zameriava na typy zmlúv, kde nie je garancia odpracovaného času (čo sčasti zodpovedajú aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru).
NBÚ	<p>vlastnému materiálu – k čl. II – k novelizačnému bodu 6.</p>	O	A	

	<p>V navrhovanom znení § 151 odporúčame slová „dieťa mladšie ako 11 rokov“ nahradiť slovami „dieťa mladšie ako 15 rokov“. Odôvodnenie: Paralelou k ustanoveniu § 151 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 § 164 ods. 2 Zákonníka práce, kde sa v súvislosti s úpravou pracovného času uvádza dieťa mladšie ako 15 rokov. Obdobne aj v zákone č. 315/2001 Z. z. o hasičskom a záchrannom zbere (§ 102ac) je uvádzané „dieťa mladšie ako 15 rokov“. Kvôli podpore rodiny a rodičovstva a zosúladeniu rodinného a pracovného života je v súvislosti s možnosťou úpravy času služby nežiadúce vytvárať takéto nadbytočné nezrovnalosti a tým znevýhodňovať policajtky a policajtov.</p>			
NIP	<p>Čl. 1 – V nadväznosti na znenie § 47a, § 54a, § 54b a § 54c</p> <p>V súvislosti s navrhovaným znením ust. § 47a, § 54a, § 54b a § 54c navrhujeme výslovne stanoviť povinnosť zamestnávateľov dodržiavať podmienky o ktorých informovali zamestnancov a ich zmeny, vrátane prípadov vyslania zamestnancov na územie iného členského štátu Európskej únie, a to zmenou ust. § 47 ods. 1 písm. a) v znení: “zamestnávateľ je</p>	O	N	Poskytnutie informácie má deklaratórny charakter – zamestnávateľ deklaruje, aký je právny stav, resp. čo reguluje v kolektívnej zmluve.

	povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, dodržiavať pracovné podmienky ustanovené na základe § 47a, § 54a, § 54b a § 54c a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,“			
NIP	Čl. 1 bod 12 (§ 38a) Navrhujeme podmieniť poskytovanie elektronickej informácie vopred daným písomným súhlasom zamestnanca, (prípadne potvrdením, alebo žiadosťou) zamestnanca o tom, že má k elektronickej podobe informácie prístup, resp. túto si môže uložiť a vytlačiť, ako aj možnosť kedykoľvek tento súhlas odvolať. Uvedené napomôže vyhnúť sa sporom pri preukazovaní toho, či predmetná informácia je pre zamestnanca v konkrétnom prípade naozaj dostupná.	O	N	Navrhovaný § 38a je transpozíciou čl. 3 smernice (EÚ) 2019/1152. V zmysle návrhu zamestnávateľ môže uplatniť elektronický spôsob poskytovania informácií, ak má zamestnanec k elektronickej podobe informácie prístup. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ musí mať preukázané, že zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, aby mohol použiť elektronický spôsob informovania.
NIP	Čl. 1 bod 14 (§ 43 ods. 1) Nakoľko v praxi sústavne dochádza k obchádzaniu ustanovenia o určení miesta výkonu práce (niektorí zamestnávateľia dohadujú ako miesto výkonu práce napr. „územie Slovenskej republiky“ a argumentujú, že im to Zákonník práce umožňuje) navrhujeme zvážiť vyprecizovanie slovného spojenia „inak určené miesto“ napríklad o dovetok	O	N	Zákonník práce pri tejto podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy ponecháva účastníkom pracovného pomeru možnosť, aby si zmluvne dohodli také miesto výkonu práce, ktoré by zodpovedalo ich potrebám, pritom však musia byť dodržané ustanovenia Občianskeho zákonníka, najmä o prejave vôle, ktorý má byť vzhľadom na § 37 slobodný, vážny, určitý a zrozumiteľný. V prípade, že je u

	<p>„ak to vyplýva z povahy práce“. Zároveň pri určení viacerých miest navrhujeme zosúladiť predmetné ustanovenie aj s pojmom pravidelné pracovisko (v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).</p>		<p>zamestnávateľ a potrebné vykonávať prácu na viacerých miestach, účastníci v pracovnej zmluve si môžu dohodnúť aj viaceré miesta výkonu práce alebo širšie. Miesto výkonu práce by malo byť dohodnuté konkrétne a jednoznačne. Miesto výkonu práce nemôže byť dohodnuté tak, že nebude vymedzene určitým spôsobom a nemôže byť dohodnuté v rozpore s dobrými mravmi, ak je dohodnuté veľmi široko.</p> <p>Pracovné právo sa od svojho začiatku rozvíjalo ako ochranné právo. Takto je primárne ponímané aj v súčasnosti na úrovni úniijného práva. Požiadavka zákonodarcu, aby miesto výkonu práce bolo v pracovnej zmluve lokalizované, má svoje odôvodnenie, spočívajúce predovšetkým v snahe o právnu istotu, o určitosť a stabilitu pracovného pomeru. Účastníci pracovného pomeru by si mali dohodnúť v pracovnej zmluve miesto výkonu práce tak, aby bolo platným právnym úkonom.</p> <p>Pri každom konkrétnom prípade je potrebné dôkladne posúdiť, či zamestnávateľ nemal v úmysle obísť zákon a tým odňať právo zamestnanca na cestovné náhrady.</p> <p>Ak by mal zamestnanec dohodnuté miesto výkonu práce širším územím (napr. určitý región) bez dohodnutého pravidelného pracoviska (napr. sídlo</p>
--	--	--	---

				zamestnávateľa, bydlisko zamestnanca), jeho výkon práce by sa v rámci tohto širšie dohodnutého miesta výkonu práce nepovažoval za výkon práce na pracovnej ceste a zamestnanec by nemal nárok na cestovné náhrady podľa zákona o cestovných náhradách; ak by sa zamestnancovi poskytovali cestovné náhrady, boli by to plnenia, na ktoré nemá zákonný nárok a ktoré by sa museli riešiť aj vo väzbe na iné predpisy (napr. zákon o dani z príjmov a pod.).
NIP	Čl. 1 bod 14 (§ 43 ods. 2) Navrhujeme doplniť slovo „príslušné“ ustanovenia kolektívnej zmluvy.	O	A	
NIP	Čl. 1 bod 17 (§ 47a) Navrhujeme zväziť doplnenie právneho dôvodu zmeny informácie podľa navrhovaného ust. § 47a (aj v nadväznosti na navrhovaný § 54c) tak, aby nevznikli pochybnosti o tom, či túto zmenu je oprávnený zmeniť zamestnávateľ jednostranne, alebo je tak oprávnený urobiť len po dohode so zamestnancom, resp. s jeho súhlasom. Cieľom je vyhnúť sa postupu zamestnávateľov, ktorý by vykazoval znaky svojvôle a obchádzania ustanovení Zákonníka práce.	O	N	Poskytnutie informácie podľa § 47a nezakladá vznik oznámených pracovných podmienok, ale iba ich deklaruje, pričom príslušné pracovné podmienky vyplývajú zo zákona, z kolektívnej zmluvy alebo z pracovnej zmluvy.
NIP	Čl. 1 bod 53 (§ 223a ods. 5) V záujme čo najväčšej zrozumiteľnosti predmetného ustanovenia navrhujeme slovné	O	ČA	Znenie ustanovenia bolo zosúladené s textom smernice.

	spojenie "12 hodín za štyri týždne" nahraď slovným spojením „za obdobie štyroch po sebe nasledujúcich týždňov súhrne 12 hodín,“. Smernica totiž uvádza pracovný čas nasledovne: „v priemere najviac tri hodiny týždenne počas referenčného obdobia štyroch po sebe nasledujúcich týždňov“			
NIP	Čl. 1 bod 9 (§ 13 ods. 8) S ohľadom na formuláciu použitú v ust. v § 150 ods. 2 navrhujeme slovné spojenie „inšpektorát práce“ nahraď slovným spojením „príslušný orgán inšpekcie práce“.	O	A	
NOZP	Čl. II 1. V čl. II, v bode 6, sa v § 151 nahrádza číslo 11 číslom 15. Odôvodnenie Platný text zákona zohľadňuje situáciu policajtky pri dieťati do 15 roku veku a zníženie tohto veku na 11 rokov znamená zhoršenie možností usporiadania rodinného života policajtiiek, čím dochádza k prehľbovaniu nerovnosti medzi mužmi a ženami, zníženiu možností zosúlad'ovania rodinného a pracovného života. Zároveň táto negatívna zmena nezohľadňuje rodičovské povinnosti, ktoré zo zákona vyplývajú rodičom maloletých detí. Išlo by zároveň o zbytočné vytváranie nerovností a kontroverzií medzi policajtkami a hasičkami v rezorte ministerstva vnútra, ktorým ostáva	Z	A	

	zachovaná právna úprava v § 102ac zákona o hasičskom zbore.			
NOZP	<p>čl. II</p> <p>2. V čl. II, v bode 7 sa nahrádzajú slová „rodičovská dovolenka v rozsahu deväť týždňov“ slovami “ otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov“. Odôvodnenie Navrhovaná zmena reaguje na zabezpečenie rovnosti medzi rovnakými situáciami policajtov a ostatných otcov rodín, ktorí majú nárok na 28 týždňov otcovskej dovolenky. Návrh odstraňuje diskrimináciu policajtov oproti ostatným otcom rodín a zvyšuje možnosti zosúladovania rodinného a pracovného života policajtov - otcov rodín. Zároveň sa zosúladuje pojem otcovskej dovolenky. Táto zmena reaguje na zmenu Zákonníka práce, ktorý zavedením pojmu otcovskej dovolenky odstránil duplicitné používanie pojmu rodičovskej dovolenky pre dve rozdielne legislatívne situácie.</p>	Z	<p>N</p> <p>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. Ustanovenia zákona umožňujú už v súčasnej dobe v súvislosti so starostlivosťou o dieťa čerpať rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Smernica v čl. 5 vyžaduje, aby dva mesiace rodičovskej dovolenky boli neprenosné. Z tohto dôvodu sa v ustanovení o rodičovskej dovolenke navrhla 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.</p> <p>V rámci zákonov o služobnom pomere sa navrhovali len také implementačné opatrenia, ktoré boli identifikované ako nesúladne so smernicou. Predmetom úpravy nie je zosúladenie zákonov upravujúcich štátnu službu bezpečnostných zborov (vrátane osobitného systému sociálneho zabezpečenia) so všeobecnou pracovnoprávnou</p>	

				<p>úpravou, ktorá už v súčasnosti umožňuje otcovi dieťaťa čerpať rodičovskú dovolenku s nárokom na poberanie dávky materského aj po vyčerpaní celého rozsahu materskej dovolenky matkou dieťaťa, čo úprava zákona č. 328/2002 Z. z. neumožňuje, a teda tieto úpravy sú už v súčasnosti rozdielne. Rešpektujúc tieto rozdiely bol zaujatý rozdielny prístup aj v implementácii predmetnej smernice.</p>
NOZP	<p>čl. III 3. V čl. III, v bode 7 sa nahrádzajú slová „rodičovská dovolenka v rozsahu deväť týždňov“ slovami “ otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov“. Odôvodnenie Navrhovaná zmena reaguje na zabezpečenie rovnosti medzi rovnakými situáciami príslušníkov a ostatných otcov rodín, ktorí majú nárok na 28 týždňov otcovskej dovolenky. Návrh odstraňuje diskrimináciu príslušníkov oproti ostatným otcov rodín a zvyšuje možnosti zosúlad'ovania rodinného a pracovného života príslušníkov - otcov rodín. Zároveň sa zosúlad'uje pojem otcovskej dovolenky. Táto zmena reaguje na zmenu Zákonníka práce, ktorý zavedením pojmu otcovskej dovolenky odstránil duplicitné používanie pojmu rodičovskej dovolenky pre dve rozdielne legislatívne situácie.</p>	Z	N	<p>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 otcov dieťaťa, ktorý spĺňa zákonom stanovené podmienky. Ustanovenia zákona umožňujú už v súčasnej dobe v súvislosti so starostlivosťou o dieťa čerpať rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Smernica v čl. 5 vyžaduje, aby dva mesiace rodičovskej dovolenky boli neprenosné. Z tohto dôvodu sa v ustanovení o rodičovskej dovolenke navrhla úprava, ktorá umožní čerpanie rodičovskej dovolenky v rozsahu deviatich týždňov s nárokom na služobný plat, a to výlučne otcov dieťaťa, ktorý spĺňa zákonom stanovené podmienky.</p> <p>V rámci zákonov o služobnom pomere sa navrhovali</p>

				<p>len také implementačné opatrenia, ktoré boli identifikované ako nesúladne so smernicou. Predmetom úpravy nie je zosúladenie zákonov upravujúcich štátnu službu bezpečnostných zborov (vrátane osobitného systému sociálneho zabezpečenia) so všeobecnou pracovnoprávnou úpravou, ktorá už v súčasnosti umožňuje otcovi dieťaťa čerpať rodičovskú dovolenku s nárokom na poberanie dávky materského aj po vyčerpaní celého rozsahu materskej dovolenky matkou dieťaťa, čo úprava zákona č. 328/2002 Z. z. neumožňuje, a teda tieto úpravy sú už v súčasnosti rozdielne. Rešpektujúc tieto rozdiely bol zaujatý rozdielny prístup aj v implementácii predmetnej smernice.</p>
OAPSVLÚVSR	<p>K doložke zlučiteľnosti: 1. Žiadame predkladateľa, aby v bode 1 doložky zlučiteľnosti uviedol navrhovateľa právneho predpisu v súlade s prílohou č. 2 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky.</p>	O	A	
OAPSVLÚVSR	<p>K doložke zlučiteľnosti: 2. Žiadame predkladateľa, aby v bode 2 doložky zlučiteľnosti uviedol názov právneho predpisu v súlade s prílohou č. 2 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky.</p>	O	A	
OAPSVLÚVSR	<p>K doložke zlučiteľnosti: 3. Žiadame predkladateľa, aby upravil bod 3</p>	O	A	

	doložky zlučiteľnosti v súlade s prílohou č. 2 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky a aby uvádzal v bode 3 písm. a) ustanovenia primárneho práva Európskej únie, v bode 3 písm. b) ustanovenia sekundárneho práva Európskej únie a v bode 3 písm. c) judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.			
OAPSVLÚVSRK	K návrhu zákona: 1. V čl. I bode 19 návrhu zákona, ktorým sa vkladá § 49b, žiadame predkladateľa zvážiť precíznejšiu formuláciu v § 49b ods. 2 a za slová „opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu“ vložiť dodatok „medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom“.	O	N	Pojem „opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu“ je vymedzený v § 48 ods. 3 Zákonníka práce.
OAPSVLÚVSRK	K sprievodnej dokumentácii: Žiadame predkladateľa, aby v predkladacej a v dôvodovej správe vo všeobecnej aj osobitnej časti pri citácii právne záväzných aktov Európskej únie v prípade ich úplnej citácie uvádzal ich názov zhodne s názvom uverejneným v úradnej zbierke právne záväzných aktov Európskej únie, ako aj ich publikačný zdroj a pri novelizovaných predpisoch uvádzal dodatok „v platnom znení“ v súlade s bodmi 62.5. až 62.12. prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky. Taktiež žiadame predkladateľa skrátené citácie uvádzať v súlade s prílohou č. 1 k Legislatívnym pravidlám	O	A	

	vlády Slovenskej republiky. V osobitnej časti dôvodovej správy k čl. I k bodu 1 žiadame smernicu 2002/14/ES uviesť nasledovne: „Smernica 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“.			
OAPSVLÚVSRK	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1152: 1. V celej tabuľke zhody žiadame dôsledne vyplňať siedmy stĺpec a v prípade, že sa transpozícia neuskutočňuje, je potrebné aj v stĺpci 7 uviesť poznámku n.a. – napr. preukazovanie transpozície čl. 1 ods. 1 a 2 smernice (EÚ) 2019/1152, čl. 20, čl. 23, čl. 25, čl. 26 v tabuľke zhody. To isté platí v prípade, ak je transpozícia dobrovoľná a neuskutočňuje sa – napr. preukazovanie transpozície čl. 1 ods. 7, čl. 10 ods. 4, čl. 18 ods. 4 a 5 smernice (EÚ) 2019/1152 v tabuľke zhody.	O	A	
OAPSVLÚVSRK	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1152: 2. Žiadame predkladateľa, aby zo záhlavia tabuľky zhody so smernicou (EÚ) 2019/1152 vypustil zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon č. 55/2017 Z. z. v	O	A	

	<p>znení neskorších predpisov a zákon č. 35/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, vzhľadom na to, že sa nimi v tabuľke zhody nepreukazuje transpozícia ani jedného článku smernice (EÚ) 2019/1152. V prípade, že aktuálne platné znenie menovaných zákonov transpozíciu smernice (EÚ) 2019/1152 predstavuje, žiadame adekvátne doplniť do tabuľky zhody k transpozícii konkrétnych článkov smernice.</p>			
OAPSVLÚVSR	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1152: 3. Žiadame predkladateľa, aby do záhlavia tabuľky zhody so smernicou (EÚ) 2019/1152 - do časti obsahujúcej právne predpisy Slovenskej republiky - doplnil zákon č. 160/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov a zákon č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov, vzhľadom na to, že nimi preukazuje transpozíciu smernice.</p>	O	A	
OAPSVLÚVSR	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1152: 4. Podľa návrhu zákona je smernica (EÚ) 2019/1152 preberaná aj do zákona č. 73/1998 Z. z. (čl. II návrhu zákona), do zákona č. 315/2001 Z. z. (čl. III návrhu zákona), do zákona č. 55/2017 Z. z. (čl. VII návrhu zákona) a do zákona č. 35/2019 Z. z. (čl. VIII návrhu zákona). V každom z menovaných článkov sa nachádza novelizačný bod,</p>	O	A	

	<p>ktorým sa smernica (EÚ) 2019/1152 dopĺňa do transpozičnej prílohy k príslušnému zákonu. V tabuľke zhody však nie je preukazovaná transpozícia ani jedného článku smernice (EÚ) 2019/1152 niektorým z ustanovení čl. II, čl. III, čl. VII alebo čl. VIII návrhu zákona. Žiadame predkladateľa, aby doplnil do tabuľky zhody, transpozíciu ktorých článkov smernice (EÚ) 2019/1152 predstavujú ustanovenia v čl. II, čl. III, čl. VII a čl. VIII návrhu zákona. V opačnom prípade, ak čl. II, čl. III, čl. VII a čl. VIII návrhu zákona transpozíciu smernice (EÚ) 2019/1152 nepredstavujú, žiadame vypustiť príslušné novelizačné body, ktorými sa dopĺňajú transpozičné prílohy vyššie menovaných zákonov o smernicu (EÚ) 2019/1152.</p>			
<p>OAPSVLÚVSRK</p>	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1152: 5. Preukazovanie transpozície čl. 21 ods. 2 smernice (EÚ) 2019/1152 pokladáme za nedostatočné, vzhľadom na to, že smernica (EÚ) 2019/1152 je návrhom zákona preberaná aj do zákona č. 73/1998 Z. z. (čl. II návrhu zákona), do zákona č. 315/2001 Z. z. (čl. III návrhu zákona), do zákona č. 55/2017 Z. z. (čl. VII návrhu zákona) a do zákona č. 35/2019 Z. z. (čl. VIII návrhu zákona). Ustanovenia, ktorými sa dopĺňa transpozičná</p>	<p>O</p>	<p>A</p>	

	<p>príloha týchto zákonov o smernicu (EÚ) 2019/1152 však v tabuľke zhody pri preukazovaní transpozície čl. 21 ods. 2 smernice (EÚ) 2019/1152 absentujú. Žiadame adekvátne doplniť stĺpce 4, 5 a 6 tabuľky zhody. V prípade, ak týmito zákonmi smernica (EÚ) 2019/1152 transponovaná nie je, žiadame v čl. II, v čl. III, v čl. VII a v čl. VIII návrhu zákona vypustiť novelizačné body, ktorými sa dopĺňajú transpozičné prílohy vyššie menovaných zákonov o smernicu (EÚ) 2019/1152.</p>			
OAPSVLÚVSR	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1158: 1. V celej tabuľke zhody žiadame dôsledne vyplňať siedmy stĺpec a v prípade, že sa transpozícia neuskutočňuje, je potrebné aj v stĺpci 7 uviesť poznámku n.a. – napr. preukazovanie transpozície čl. 1, čl. 16 ods. 2, čl. 18 ods. 2, čl. 21 a 22 smernice (EÚ) 2019/1158 v tabuľke zhody. To isté platí v prípade, ak je transpozícia dobrovoľná a neuskutočňuje sa – napr. preukazovanie transpozície čl. 6 ods. 2, čl. 9 ods. 4, čl. 12 ods. 4 a 5, čl. 16 ods. 1, čl. 19 ods. 2, čl. 20 ods. 6,7 a 8 smernice (EÚ) 2019/1158 v tabuľke zhody.</p>	O	A	
OAPSVLÚVSR	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1158: 2. Žiadame predkladateľa, aby zo záhlavia tabuľky zhody so smernicou (EÚ) 2019/1158 vypustil</p>	O	A	

	zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon č. 55/2017 Z. z. v znení neskorších predpisov a zákon č. 35/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, vzhľadom na to, že nimi v tabuľke zhody nepreukazuje transpozíciu ani jedného článku smernice (EÚ) 2019/1158. V prípade, že aktuálne platné znenie menovaných zákonov transpozíciu smernice (EÚ) 2019/1158 predstavuje, žiadame adekvátne doplniť do tabuľky zhody k transpozícii konkrétnych článkov smernice.			
OAPSVLÚVSR	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1158: 3. Žiadame predkladateľa, aby do záhlavia tabuľky zhody so smernicou (EÚ) 2019/1158 - do časti obsahujúcej právne predpisy Slovenskej republiky - doplnil zákon č. 160/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov a zákon č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, vzhľadom na to, že nimi preukazuje transpozíciu smernice.	O	A	
OAPSVLÚVSR	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1158: 4. Podľa návrhu zákona je smernica (EÚ) 2019/1158 preberaná aj do zákona č. 73/1998 Z. z. (čl. II návrhu zákona), do zákona č. 315/2001 Z. z. (čl. III návrhu zákona), do zákona č. 55/2017 Z. z.	O	A	

	<p>(čl. VII návrhu zákona) a do zákona č. 35/2019 Z. z. (čl. VIII návrhu zákona). V každom z menovaných článkov sa nachádza novelizačný bod, ktorým sa smernica (EÚ) 2019/1158 dopĺňa do transpozície prílohy k príslušnému zákonu. V tabuľke zhody však nie je preukazovaná transpozícia ani jedného článku smernice (EÚ) 2019/1158 niektorým z ustanovení čl. II, čl. III, čl. VII alebo čl. VIII návrhu zákona. Žiadame predkladateľa, aby doplnil do tabuľky zhody, transpozíciu ktorých článkov smernice (EÚ) 2019/1158 predstavujú ustanovenia v čl. II, čl. III, čl. VII a čl. VIII návrhu zákona. V prípade, ak ustanovenia čl. II, čl. III, čl. VII a čl. VIII návrhu zákona transpozíciu smernice (EÚ) 2019/1158 nepredstavujú, žiadame vypustiť príslušné novelizačné body, ktorými sa dopĺňajú transpozíčné prílohy vyššie menovaných zákonov o smernicu (EÚ) 2019/1158.</p>			
<p>OAPSVLÚVSRK</p>	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1158: 5. Pri preukazovaní transpozície čl. 5 ods. 2 smernice (EÚ) 2019/1158 v tabuľke zhody, žiadame adekvátne vyplniť stĺpce 4, 5, 6 a 7 tabuľky zhody, resp. ak čl. 5 ods. 2 smernice (EÚ) 2019/1158 transponovaný do slovenského právneho poriadku nie je, je potrebné transpozíciu uskutočniť</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Otázka prenosnosti a neprenosnosti práv je v kontexte pracovného práva SR bezpredmetná. Každé právo zamestnanca (kde sa uvádza zamestnanec a nie napr. zástupca zamestnancov, ktorý ho presadzuje – napr. prerokovanie hromadného prepúšťania) je v zmysle pracovného práva individuálnym právom, ktoré je neprenosné. Túto požiadavku ustanovovala aj smernice 2018/10/EÚ, že nejaká časť rodičovskej</p>

	a potom premietnuť do tabuľky zhody.			dovolenky muža je neprenosná a nejaká môže byť prenosná. V podmienkach SR však pracovné právo SR nepozná prenos práv na iného zamestnanca (napr. darovanie časti dovolenky). Ak by sa napr. pri rodičovskej dovolenke uviedlo, že je neprenosná, znamenalo by to, že iné práva sú prenosné?
OAPSVLÚVSR	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1158: 6. Pri preukazovaní transpozície čl. 5 ods. 7 smernice (EÚ) 2019/1158 v tabuľke zhody, je potrebné vyplniť aj stĺpec 7 tabuľky zhody.	O	A	
OAPSVLÚVSR	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2019.1158: 7. Preukazovanie transpozície čl. 20 ods. 3 smernice (EÚ) 2019/1158 pokladáme za nedostatočné, vzhľadom na to, že smernica (EÚ) 2019/1158 je návrhom zákona preberaná aj do zákona č. 73/1998 Z. z. (čl. II návrhu zákona), do zákona č. 315/2001 Z. z. (čl. III návrhu zákona), do zákona č. 55/2017 Z. z. (čl. VII návrhu zákona) a do zákona č. 35/2019 Z. z. (čl. VIII návrhu zákona). Ustanovenia, ktorými sa dopĺňa transpozičná príloha týchto zákonov o smernicu (EÚ) 2019/1158	O	A	

	<p>však v tabuľke zhody pri preukazovaní transpozície čl. 20 ods. 3 smernice (EÚ) 2019/1158 absentujú. Žiadame adekvátne vyplniť stĺpce 4, 5 a 6 tabuľky zhody. V prípade, ak týmito zákonmi smernica (EÚ) 2019/1158 transponovaná nie je, žiadame v čl. II, v čl. III, v čl. VII a v čl. VIII návrhu zákona vypustiť novelizačné body, ktorými sa dopĺňajú transpozičné prílohy vyššie menovaných zákonov o smernicu (EÚ) 2019/1158.</p>			
OAPSVLÚVSR	<p>Nad rámec návrhu zákona:</p> <p>1. Predloženým návrhom zákona sa transponuje smernica (EÚ) 2019/1152 do Zákonníka práce (čl. I návrhu zákona), do zákona č. 73/1998 Z. z. (čl. II návrhu zákona), do zákona č. 315/2001 Z. z. (čl. III návrhu zákona), do zákona č. 281/2015 Z. z. (čl. VI návrhu zákona), do zákona č. 55/2017 Z. z. (čl. VII návrhu zákona) a do zákona č. 35/2019 Z. z. (čl. VIII návrhu zákona). Smernica (EÚ) 2019/1152 v čl. 24 zrušuje s účinnosťou od 1. augusta 2022 smernicu 91/533/EHS, ktorá bola transponovaná všetkými vyššie uvedenými zákonmi a je uvedená v transpozičnej prílohe ku každému z nich. Vzhľadom na to, že dňom účinnosti navrhovaného zákona bude smernica 91/533/EHS zrušená, je potrebné do návrhu zákona doplniť novelizačné body, ktorými bude smernica 91/533/EHS vypustená z transpozičných príloh vyššie</p>	O	A	

	<p>uvedených zákonov, čo bude zároveň predstavovať transpozíciu čl. 24 smernice (EÚ) 2019/1152 a transpozíciu bude potrebné premietnuť aj do tabuľky zhody k smernici (EÚ) 2019/1152.</p>			
OAPSVLÚVSR	<p>Nad rámec návrhu zákona:</p> <p>2. Predloženým návrhom zákona sa transponuje smernica (EÚ) 2019/1158 do Zákonníka práce (čl. I návrhu zákona), do zákona č. 73/1998 Z. z. (čl. II návrhu zákona), do zákona č. 315/2001 Z. z. (čl. III návrhu zákona), do zákona č. 461/2003 Z. z. (čl. IV návrhu zákona), do zákona č. 281/2015 Z. z. (čl. VI návrhu zákona), do zákona č. 55/2017 Z. z. (čl. VII návrhu zákona) a do zákona č. 35/2019 Z. z. (čl. VIII návrhu zákona). Smernica (EÚ) 2019/1158 v čl. 19 zrušuje s účinnosťou od 2. augusta 2022 smernicu 2010/18/EÚ, ktorá bola transponovaná všetkými vyššie uvedenými zákonmi a je uvedená v transpozičnej prílohe ku každému z nich.</p> <p>Vzhľadom na to, že deň nasledujúci po dni účinnosti navrhovaného zákona bude smernica 2010/18/EÚ zrušená, je potrebné do návrhu zákona doplniť novelizačné body, ktorými bude smernica 2010/18/EÚ vypustená z transpozičných príloh vyššie uvedených zákonov, čo bude zároveň predstavovať transpozíciu čl. 19 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/1158 a transpozíciu bude potrebné premietnuť aj do tabuľky zhody k smernici (EÚ)</p>	O	A	

	<p>2019/1158. Aj keď v čl. II, v čl. III, v čl. IV a v čl. VIII návrhu zákona sa novelizačným bodom, ktorým sa dopĺňa transpozičná príloha o smernicu (EÚ) 2019/1158 nahrádza doterajší posledný bod príslušnej transpozičnej prílohy, ktorý dopĺňal do transpozičnej prílohy smernicu 2010/18/EÚ (čím sa smernica 2010/18/EÚ z transpozičnej prílohy konkludentne vypúšťa) v prípade čl. II, čl. III a čl. VIII návrhu zákona, ktorými sa preberajú do zákona č. 73/1998 Z. z., do zákona č. 315/2001 Z. z. a do zákona č. 35/2019 Z. z. obe smernice: (EÚ) 2019/1152 ako aj (EÚ) 2019/1158 však predkladateľ nedopĺňa preberané právne záväzné akty Európskej únie v chronologickom poradí, pretože smernicu (EÚ) 2019/1158 uvádza pred smernicou (EÚ) 2019/1152.</p>			
SBA	<p>Pripomienka k Čl. I bodu 12 návrhu - § 38a ZP Navrhujeme upraviť formu poskytovania informácií zamestnancom uvedenú v novom § 38a, ktorá umožní a sprístupní túto možnosť komunikácie v praxi. Navrhujeme aby §38a znel: „Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe</p>	Z	ČA	<p>Slová „doklad o doručení“ boli nahradené slovami „doklad o odoslani“.</p>

	<p>informácie prístup, zamestnávateľ vytvorí možnosť na jej uloženie a vytlačenie a zamestnávateľ uchová dôkaz o jej poskytnutí alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Za poskytnutie informácie sa považuje najmä jej odoslanie na pracovnú elektronickú adresu zamestnanca za splnenia ostatných uvedených podmienok.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava predstavuje spresnenie pôvodného návrhu a terminologické zjednotenie, pričom zohľadňuje dynamický vývoj posledného obdobia kedy došlo k výraznému rozšíreniu práce z domu. Jej cieľom je zjednodušiť prístup zamestnancov k potrebným informáciám a ich získanie spôsobom, ktorý sa stal obvyklým. Spresnenie predstavuje odstránenie nadbytočných technických požiadaviek, vyžadovanie ktorých by predstavovalo zásadné obmedzenie pri využívaní elektronických technických prostriedkov a zároveň odstraňuje možné výkladové nejasnosti. Preukazovanie prevzatia elektronickej informácie sa zrejme bude vo väčšine prípadov vykonávať logmi z IT systému, pôvodný návrh pritom vyžadoval uchovávanie dokladov. Anglická verzia Smernice pritom rovnako pracuje s pojmom dôkaz. Pôvodná posledná veta v dôvodovej správe by mala byť odstránená nakoľko kladie na zamestnanca nadbytočné technické a formálne požiadavky,</p>			
--	--	--	--	--

	pričom takáto povinnosť nemá oporu v Smernici.			
SIS	<p>Čl. II § 108</p> <p>V čl. II sa za novelizačný bod 4. vkladá nový novelizačný bod 5., ktorý znie: „5. § 108 sa dopĺňa písmenom j), ktoré znie: j) účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, ktorý je policajt povinný vrátiť, pretože neboli splnené podmienky na priznanie tohto účelovo viazaného príspevku na stravovanie.“. Odôvodnenie: Uvedená pripomienka reflektuje na novú právnu úpravu, podľa ktorej je možné príslušníkovi preddavkovo poskytnúť nové peňažné plnenie, a to peňažný príspevok na stravovanie. Z uvedeného dôvodu navrhujeme doplniť § 108 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 o možnosť vykonať zrážky zo služobného príjmu zo strany služobného úradu, a to aj bez uzatvorenia dohody o zrážkach zo služobného príjmu obdobne ako je to aj pri iných preddavkových peňažných plneniach uvedených v cit. ustanovení. Vykonávanie zrážok zo služobného príjmu v súvislosti s účelovo viazaným príspevkom na stravovanie v súčasnosti podľa platnej právnej úpravy nepatrí medzi taxatívne vymedzené dôvody na jednostranný výkon zrážok zo služobného</p>	Z	A	

	<p>príjmu služobným úradom. Z uvedeného vyplýva, že vykonávanie daných zrážok je možné vykonávať iba na základe uzatvorenej dohody o zrážkach zo služobného príjmu medzi služobným úradom a príslušníkom. Dohoda o zrážkach zo služobného príjmu zabezpečuje jestvujúce pohľadávky služobného úradu, ktoré mu vznikli vo vzťahu k príslušníkovi v rámci služobného pomeru. Uzatváranie dohôd o zrážkach zo služobného príjmu za účelom vrátenia účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie z dôvodu, že neboli splnené podmienky na priznanie tohto príspevku, by však predstavovalo značnú administratívnu záťaž. Uvedeným návrhom sa vytvorí možnosť vykonania zrážok zo služobného príjmu príslušníka aj bez uzatvorenia dohody o zrážkach zo služobného príjmu.</p>			
SOCPOIST	<p>K článku IV – k bodom 1 až 3 – k § 49 ods. 1, 3 až 5</p> <p>Z predloženého návrhu zákona vyplýva, že otec dieťaťa si bude môcť uplatniť nárok na materské najprv podľa § 49 ods. 3 písm. d) zákona a následne podľa § 49 ods. 3 písm. e) zákona, čo znamená, že v súvislosti so starostlivosťou o to isté dieťa si otcovia detí budú môcť uplatniť nárok na materské viackrát. V nadväznosti na uvedené, vo veci materského otca sa uskutočnia viaceré</p>	O	N	<p>Vzhľadom na to, že obdobie medzi jednotlivými výplatami, resp. uplatneniami nároku na materské iného poistenca môže trvať aj viac ako dva roky, sa poistencovi môže zmeniť rozhodujúce obdobie na určenie DV a preto považujeme (aj vzhľadom na skúsenosti s pandemickým ošetrovým) posudzovať uvedené nároky, s výnimkou podmienky trvania nemocenského poistenia aspoň 270 dní, v každom prípade samostatne.</p> <p>Uvedená situácia nie je totožná s prípadmi matiek pri</p>

	<p>samostatné konania, čím aj splnenie podmienok nároku na materské sa bude posudzovať viackrát, s výnimkou podmienky trvania nemocenského poistenia aspoň 270 dní. V prípade matiek, ktoré prerušili starostlivosť o dieťa, sa podľa § 51 prerušuje aj poskytovanie materského a následne v prípade, ak po prerušení starostlivosti o dieťa dôjde opätovne k prevzatiu dieťaťa do starostlivosti matky, iba sa pokračuje vo výplate materského, ktoré už bolo priznané. Z dôvodu zabezpečenia rovnakého prístupu navrhujeme, aby sa rovnako postupovalo aj v prípade nároku na materské otcov/iných poistencov.</p>			<p>prerušení starostlivosti o dieťa, nakoľko v prípade materského iného poistenca nárok vzniká na základe dvoch odlišných rôznych ustanovení.</p>
SOHK	<p>Čl.1 bod 11 Vítame, že navrhované znenie má ambíciu legislatívne zakotviť, že skrátenie odbernej lehoty pri zásielkach doručovaných prostredníctvom poštového podniku je možné. Navrhovaná textácia je však nedostatočná a v praxi vyvolá mnohé problémy. Požiadavka povinnosti uvádzať poznámku „do vlastných rúk“ sa javí ako nadbytočná, nakoľko § 38 ods. 1 definuje, ktoré zásielky majú byť doručené do vlastných rúk a nie je preto potrebné, aby bola táto požiadavka duplicitne uvádzaná aj na tomto mieste. Navyše, osobitné zakotvenie „vyznačenia poznámky do vlastných rúk“ v texte zákona sa vzťahuje výlučne</p>	O	ČA	<p>Ustanovenie bolo upravené v tom zmysle, že zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako 10 dní.</p>

<p>len k podmienkam doručovania prostredníctvom Slovenskej pošty, a.s., a to napriek tomu, že zákonodarca už v čase zavedenia pojmu poštový podnik do predmetného ustanovenia mal záujem eliminovať monopolné postavenie Slovenskej pošty, a.s. pri doručovaní zásielok. Vyznačenie poznámky „uložiť 10 dní“ opäť nedôvodne reflektuje výlučne doručovanie prostredníctvom Slovenskej pošty, a.s.. Navyše upozorňujeme, že na dostupných tlačivách nie je možné takúto poznámku vyznačiť, nakoľko nie je predtlačená na danom tlačive a je nutné ju vypísať, preto textácia nezodpovedá praktickej stránke zasielania zásielok. Napokon, je nevyhnutné upraviť text tak, aby z neho vyplývalo, že odberná lehota môže byť skrátená najviac na 10 dní (čo predpokladáme bolo úmyslom zákonodarcu), a teda nemá byť (presne) 10 dní. Prijatím navrhovaného znenia by v prípade nevyznačenia skrátenia odbernej lehoty na 10 dní došlo automaticky k zaslaní zásielky v rozpore so znením Zákonníka práce, čo by malo zásadné negatívne následky na doručovanie; zároveň zamestnávateľ nemusí mať záujem na skrátení odbernej lehoty na 10 dní. Celkovo je podľa nás navrhované znenie úprav § 38 nedostatočné. Je zrejmé, že každodenné fungovanie pracovnoprávných vzťahov už vyžaduje zakotvenie aj elektronického doručovania do textu Zákonníka</p>			
---	--	--	--

	<p>práce. Navyše, jednou z nosných oblastí samotnej smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii („Smernica“) je podpora elektronickej komunikácie, a preto by sme navrhovali, aby došlo k zásadnejším zmenám v právnom režime doručovania.</p>			
SOHK	<p>Čl.1 bod 12 Navrhované znenie nedôvodne vzťahuje špecifický režim, ktorý má podľa platiť výlučne na špecifické poskytovanie informácií determinovaných Smernicou aj na akékoľvek iné poskytovanie informácií podľa Zákonníka práce, resp. dokonca podľa iného pracovnoprávneho predpisu. Sme toho názoru, že takáto široká aplikácia spôsobí v praxi značné problémy a negatívne ovplyvní spôsob poskytovania informácií, ktoré na pracoviskách môžu byť už zavedené a sú funkčné a plne súladné so zákonom (napr. informácie na intranete). Preto navrhujeme, aby sa § 38a viazal výlučne na poskytovanie informácií v zmysle Smernice. Navyše, preklad niektorých pojmov do slovenského znenia nezodpovedá pôvodnému textu Smernice v anglickom, resp. nemeckom jazyku. Preto odporúčame príslušným spôsobom textáciu upraviť. Navrhujeme nasledovné znenie: Za § 38 sa</p>	Z	N	<p>Porovnateľnú pripomienku dala APZD, od ktorej po vysvetlení ustúpila. Predkladateľ vysvetlil, že uvedené ustanovenie sa vzťahuje len na situáciu, kedy sa podľa zákona musí dať informácia v písomnej forme. Ak podľa zákona forma informácie nie je písomná, uvedené ustanovenie sa na ňu nevzťahuje a je jedno aká forma poskytnutia informácie sa použije. Ak sa poskytnutie informácie v elektronickej forme namiesto písomnej formy zúži len na § 44a a § 47a, znamená to nižšiu flexibilitu pre zamestnávateľa, pretože v ostatných prípadoch (napr. podľa osobitných predpisov) by sa nedala použiť elektronickej forma. Podľa názoru predkladateľa by teda akceptácia pripomienky bola v neprospech zamestnávateľa.</p>

	<p>vkkladá § 38a, ktorý vrátane nadpisu znie: „§ 38a Forma poskytovania osobitných informácií Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi informácie podľa § 44a a § 47a písomne v listinnej podobe; zamestnávateľ môže tieto informácie poskytnúť písomne v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej sprístupnení alebo o jej prijatí.“</p>			
SOHK	<p>Čl.1 Bod 9 Navrhované znenie môže vyvolať rozsiahlu a nezmyselnú administratívu napr. v prípade notoricky sa bezdôvodne sťažujúcich zamestnancov. Na elimináciu tohto aspektu navrhujeme v ods. 7 doplniť druhú vetu v nasledovnom znení (ktorá kopíruje mechanizmus odpovede na prechod na inú formu zamestnania podľa novo navrhovaného § 49 b): „Na opakovanú sťažnosť zamestnanca, ktorú podá v priebehu dvanástich mesiacov odo dňa, keď na ňu zamestnávateľ písomne odpovedal, môže zamestnávateľ poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.“</p>	Z	N	<p>Táto otázka bola predmetom diskusie pri príprave zákona a predkladateľ sa domnieva, že nepriamym dôsledkom § 49b je to, že zamestnávateľ na požiadavku nad rámec zákona nemusí reagovať, keďže právo na odpoveď sa týka len jednej žiadosti za 12 mesiacov.</p>
TTSK	<p>§ 152 ods. 6 V § 152 ods. 6 navrhujeme doplniť písm. e), ktorý znie: e) ide o zamestnanca vykonávajúceho prácu z</p>	O	N	<p>Nad rámec návrhu zákona.</p>

	domácnosti podľa § 52 ods. 2 a § 250b ods. 2 Navrhované znenie úprav v bodoch 2. a 3. zmeniť na 3. a 4.			
TTSK	Čl. I bod 14 V Čl. I. v novelizačnom bode 14 v § 44 odsek 1 navrhujeme na konci doplniť vetu: „Neplatné sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorá je v rozpore s ustanoveniami tohto zákona“. Zároveň navrhujeme odstrániť označenie odseku 1.	O	N	Znenie navrhnuté v pripomienke je duplicitné s § 39 Občianskeho zákonníka, ktorý sa vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy subsidiárne.
TTSK	Čl. I bod 53 V Čl. I. novelizačný bod 53 v § 223a odsek 1 navrhujeme zmeniť nasledovne: (1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomnú informáciu o lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín. (2) Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s písomnou informáciou podľa odseku 1. (3) Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená podľa odseku 1, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 50 % odmeny. Výšku náhrady uvedie zamestnávateľ v písomnej informácii poskytnutej zamestnancovi podľa odseku 1. (4) Odseky 1 až 3	O	N	Predkladateľ v tomto prípade vychádza z čl. 10 a čl. 11 vo väzbe na čl. 4 ods. 2 písm. m) smernice (EÚ) 2019/1152, ktoré uvedené ustanovenie vyžaduje. Navyše práve táto nová regulácia je považovaná v smernici za zásadnú (jeden zo zásadných dôvodov prijatia revidovanej smernice). Vid' čl. 4 ods. 2 písm. m) smernice: <i>„m) ak je pracovný režim úplne alebo prevažne nepredvídateľný, zamestnávateľ pracovníkovi oznámi:</i> <i>i) skutočnosť, že rozvrh pracovného času je premenlivý, počet zaručených platených hodín a odmenu za prácu vykonanú nad rámec týchto zaručených platených hodín;</i> <i>ii) referenčné hodiny a dni, v rámci ktorých sa od pracovníka môže vyžadovať, aby pracoval;</i> <i>iii) minimálnu lehotu, v ktorej má pracovník nárok byť vopred informovaný o pracovnej úlohe pred jej</i>

	<p>sa neuplatnia, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že si pracovný čas rozvrhuje zamestnanec sám. Toto ustanovenie navrhujeme zmeniť z dôvodu, že jednotlivé dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvárajú zamestnávatelia s cieľom zabezpečenia výkonu prác vo výnimočných situáciách, často v nepravidelných intervaloch. V súlade s jednotlivými ustanoveniami Zákonníka práce sú uvedené dohody uzatvárané na dobu 12 mesiacov. Pri ich uzatvorení bude pre zamestnávateľov nemožné poskytnúť zamestnancovi informáciu o dňoch ale ich časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce. K navrhovanému odseku 5 - na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nevzťahujú ustanovenia § 90 ods. 4 a 9. Pri uzatvorení dohody nebude môcť zamestnávateľ vedieť, či priemerná dĺžka pracovného času nepresiahne 12 hodín najviac za 4 týždne.</p>			<p>začiatkom, a lehotu, v ktorej môže zamestnávateľ úlohu zrušiť podľa článku 10 ods. 3, ak sa dá uplatniť“.</p>
TTSK	<p>ČL. I. bod 17 V ČL. I. v novelizačnom bode 17 v §47a v bode 4 navrhujeme za slovným spojením „kolektívnej zmluvy,“ vložiť slová „alebo pracovného poriadku, ak sú tieto ustanovenia dostatočne určité.</p>	O	N	<p>V prípade pracovného poriadku ide o komplexnejšiu otázku ako len odkaz na neho (napr. pokiaľ ide o jeho možný obsah – vid'. porovnanie právnej úpravy SR a ČR ako aj rozdiel vnútorný predpis a pracovný poriadok). § 84 ZP už obsahuje povinnosť zamestnávateľa sprístupniť pracovný poriadok</p>

				zamestnancovi. MPSVR SR sa však otázkou pracovného poriadku a vnútorných predpisov komplexne zaoberalo a plánuje zaoberať.
TTSK	<p>ČL. I. bod 22 V ČL. I v novelizačnom bode 22 v § 54c sa spojka „alebo“ nahrádza čiarkou a za slovné spojenie „kolektívnej zmluvy“ navrhujeme doplniť slová „alebo pracovného poriadku zamestnávateľa“.</p>	O	N	V prípade pracovného poriadku ide o komplexnejšiu otázku ako len odkaz na neho (napr. pokiaľ ide o jeho možný obsah – vid'. porovnanie právnej úpravy SR a ČR ako aj rozdiel vnútorný predpis a pracovný poriadok). § 84 ZP už obsahuje povinnosť zamestnávateľa sprístupniť pracovný poriadok zamestnancovi. MPSVR SR sa však otázkou pracovného poriadku a vnútorných predpisov komplexne zaoberalo a plánuje zaoberať.
TTSK	<p>ČL. I. bod 9 V ČL.I. v novelizačnom bode 9 v odseku 7 navrhujeme doplniť pred slovným spojením „vykonať nápravu“ slová „v prípade zistenia opodstatnenosti podanej sťažnosti“</p>	O	N	Nadbytočné.
TTSK	<p>ČL.I. bod 2 V ČL.I. navrhujeme novelizačný bod 2 zmeniť na: V §1 ods. 1 sa spojka a pred slovným spojením „kolektívne pracovnoprávne vzťahy“ nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slova: „a niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace“.</p>	O	N	Predkladateľ považuje za vhodnejšie pôvodné znenie.
ÚVSR	<p>ČL. VII Za 8. bod požadujeme vložiť nový 9. a 10. bod,</p>	O	A	

<p>ktoré znejú: „9. § 83 sa dopĺňa odsekom 11, ktorý znie: „(11) Ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca podľa odsekov 1 až 5 a 8, ktorému dal služobný úrad výpoveď alebo s ktorým služobný úrad uzatvoril dohodu o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, zanikne smrťou štátneho zamestnanca, právo na odstupné vzniká dňom, ktorý predchádza dňu zániku štátnozamestnaneckého pomeru.“ 10. V § 95 ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Ak štátnozamestnanecký pomer skončil uplynutím ochranej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochranej doby.“. Odôvodnenie: 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</p>			
---	--	--	--

	<p>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 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. Požiadavka na doplnenie § 95 ods. 1 zákona o štátnej službe nadväzuje na úpravu podľa Čl. I, 30. bodu návrhu zákona.</p>			
<p>Verejnosť</p>	<p>Čl. I (§ 165 Zákonníka práce) Navrhuje sa § 165 Zákonníka práce rozšíriť tak, že na tam uvedeného zamestnanca sa bude vzťahovať aj § 164 ods. 3. Uvedené sa navrhuje okrem iného s ohľadom na účel smernice EÚ 2019/1158.</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona.</p>

<p>Verejnosť</p>	<p>Čl. I (§ 227 ods. 2 Zákonníka práce) Navrhuje sa na koniec § 227 ods. 2 Zákonníka doplniť čiarku a slová „a to aj vtedy, ak bola dohoda skončená pred uplynutím tejto doby“. Odôvodnenie: Zo súčasného znenia § 227 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že „na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená“. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnanec môže na základe DOBS pracovať aj viac ako 20 hodín týždenne, ak sa dodrží, že priemerný pracovný čas bude najviac 20 hodín. Nie je však jasné, či sa tento priemer posudzuje za celú dobu aj v prípade, že dohoda je skončená predčasne pred uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená (napr. dohoda je uzatvorená na 1 rok, avšak jedna strana ju predčasne vypovie po 2 mesiacoch). V záujme právnej istoty je preto nevyhnutné upresniť § 227 ods. 2 Zákonníka práce a vyjasniť tak túto potenciálne spornú otázku.</p>	<p style="text-align: center;">O</p>	<p style="text-align: center;">N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona.</p>
<p>Verejnosť</p>	<p>Čl. I (§ 228 a § 228a Zákonníka práce) Navrhuje sa plnohodnotne vyriešiť a upraviť problematiku spôsobov ukončovania dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o brigádnickej práci študentov. Súčasnú znenie § 228 a 228a Zákonníka</p>	<p style="text-align: center;">O</p>	<p style="text-align: center;">N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona.</p>

<p>práce totiž umožňuje uzatvárať aj také dohody, ktoré by zamestnanec nemohol vypovedať a zamestnávateľ áno, alebo dokonca aj dohody, ktoré by boli úplne nevypovedateľné. Takýto právny stav (umožňujúci uzatvárať nevypovedateľné dohody) môže viesť k absurdným dôsledkom a spôsobovať extrémnu nerovnováhu strán v neprospech zamestnanca. Rovnako ho nemožno považovať za súladný s princípom právnej istoty. Navyše je takýto právny stav aj v rozpore s účelom práva EÚ, najmä smernice EÚ 2019/1152, ktorej cieľom je zabezpečiť primerané a predvídateľné pracovné podmienky a zakázať uzatváranie atypických zmlúv (medzi ktoré je možné zaradiť aj nevypovedateľné zmluvy zo strany zamestnanca). V § 228 ods. 2 a § 228a ods. 3 Zákonníka práce síce sú ustanovené 2 spôsoby skončenia týchto dohôd, avšak tieto ustanovenia sa použijú len v tam uvedenom prípade, teda len pri splnení podmienky (hypotézy) „ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody“. To znamená, že spôsob skončenia dohody závisí od znenia samotnej dohody. Pokiaľ by sa v dohode explicitne uviedli spôsoby skončenia dohody, úprava v Zákonníku práce by sa vôbec nepoužila. Navrhuje sa preto ustanoviť, že tieto dohody bude možné vždy skončiť (1) obojstrannou dohodou obidvoch účastníkov, a (2) jednostrannou výpoveďou bez</p>			
--	--	--	--

	<p>uvedenia dôvodu. Takéto ustanovenie by bolo kogentné a nebolo by možné sa od neho odchýliť v neprospech zamestnanca. Navrhuje sa preto vykonať nasledujúce úpravy Zákonníka práce: 1. V § 228 ods. 2 Zákonníka práce vypustiť druhú vetu a posledné dve vety upraviť takto: „Dohodu možno skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu alebo jednostranne výpoveďou bez uvedenia dôvodu s výpovednou dobou 15 dní, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená. V dohode možno dohodnúť ďalšie spôsoby skončenia pracovného pomeru. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.“ 2. V § 228a ods. 3 Zákonníka práce upraviť druhú a tretiu vetu takto: „Dohodu možno skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu alebo jednostranne výpoveďou bez uvedenia dôvodu s výpovednou dobou 15 dní, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená. V dohode možno dohodnúť ďalšie spôsoby skončenia pracovného pomeru. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.“</p>			
Verejnosc'	<p>Čl. I (§ 69 ods. 4 Zákonníka práce) Navrhuje sa v § 69 ods. 4 Zákonníka práce slová</p>	O	N	Nad rámec návrhu zákona.

	<p>„svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov“ nahradiť slovami „dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku“. Odôvodnenie: Ide o legislatívno-technickú úpravu. Podľa súčasného znenia § 69 ods. 4 Zákonníka práce: „Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.“ V tomto ustanovení je nelogicky použitý pojem „výpovedná doba“, hoci pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa žiadna výpovedná doba neuplatňuje, čo spôsobuje aj zmätenosť tohto ustanovenia. Navrhuje sa preto toto ustanovenie terminologicky spresniť a upraviť tak, že slová „svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov“ sa nahradia slovami „dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku“.</p>			
Verejnost'	<p>Čl. I (§ 91 Zákonníka práce) Navrhuje sa upraviť § 91 ods. 1 Zákonníka práce tak, aby sa vyjasnila otázka, či je možné 30-minútovú prestávku na jedenie a odpočinok rozdeliť a poskytovať aj po častiach alebo nie. Zákonník práce túto otázku v súčasnosti neupravuje, avšak v praxi viacerí zamestnávateľia uviedli do pracovnej zmluvy, že táto prestávka</p>	O	N	Nad rámec návrhu zákona.

	<p>bude zamestnancovi poskytnutá po častiach, pričom sa zdá, že inšpektoráty práce túto prax v zásade tolerujú. Pokiaľ však má byť poskytovanie tejto prestávky po častiach umožnené, je potrebné, aby to bolo v Zákonníku práce upravené explicitne. Navrhuje sa preto prevziať ustanovenie § 88 odst. 2 českého Zákonníka práce (zákon č. 262/2006 Sb.), podľa ktorého táto prestávka môže byť rozdelená, avšak aspoň jedna časť prestávky musí trvať minimálne 15 minút. Aj pokiaľ by však bol predkladateľ názoru, že prestávka nesmie byť rozdelená, je rovnako potrebné upresniť § 91 ods. 1 Zákonníka práce tak, aby z neho jasne vyplývalo, že prestávka musí byť poskytnutá vcelku.</p>			
<p>Verejnosť</p>	<p>Čl. I bod 56 Ak by sa ustanovenie § 250 ods. 3 Zákonníka práce novelizovalo podľa navrhovaného čl. I bodu 56, potom by v § 250 ods. 3 ZP boli použité slová „[...]spôsobilosť byť] stranou sporu súdneho konania“. Pojem „strana sporu súdneho konania“ však nie je použitý v žiadnom právnom predpise, ani v samotnom Civilnom sporovom poriadku, a navyše sa javí ako zmätočný a nelogický. Navrhuje sa preto upraviť čl. I bod 56 napr. takto: V § 250 ods. 3 sa slová „účastníkom súdneho konania“ nahrádzajú slovami „stranou sporu v súdnom konaní“. Súčasne je však potrebné upozorniť na to,</p>	<p>O</p>	<p>A</p>	

	že ustanovenie § 250 ods. 3 ZP pravdepodobne malo pôvodne namysli spôsobilosť byť vedľajším účastníkom konania, avšak inštitút vedľajšieho účastníka konania už Civilný sporový poriadok nepozná, keďže tento bol nahradený inštitútom intervencie (§ 81 a nasl. CSP). Navrhuje sa preto túto novelizáciu prekonzultovať aj s Ministerstvom spravodlivosti SR (ako gestorom Civilného sporového poriadku).			
Verejnosť	K čl. I bodu 11 Čl. I bod 11 je potrebné upraviť a upresniť tak, aby bolo explicitne umožnené zásielky zasielať aj s úložnou lehotou dlhšou ako 10 dní. Navrhované znenie by totiž na jednej strane síce zakázalo stanovenie úložnej lehoty kratšej ako 10 dní, ale súčasne by zakázalo aj stanovenie úložnej lehoty dlhšej ako 10 dní, čo je absurdné a zjavne to ani nebolo cieľom, keďže dlhšia úložná lehota je nepochybne vždy v prospech adresáta.	O	A	
Verejnosť	K návrhu zákona ako celku Návrh zákona je predložený na pripomienkové konanie v rozpore s Legislatívnymi pravidlami vlády SR (LPV SR). Podľa čl. 17 ods. 1 písm. j) Legislatívnych pravidiel vlády SR je povinnou súčasťou návrhu zákona predkladaného na pripomienkové konanie aj informatívne konsolidované znenie právneho predpisu, ak ide o	O	N	Konsolidované znenie bude predložené v rámci ďalšieho legislatívneho procesu.

	novelizáciu právneho predpisu. Hoci tento návrh zákona novelizuje 8 zákonov, žiadne konsolidované znenie nebolo priložené. Preto je namieste, aby predkladateľ predložil tento návrh zákona (napr. po vyhodnotení a zapracovaní pripomienok) znovu na pripomienkové konanie spolu so všetkými náležitosťami podľa LPV SR.			
MPRVSR	Odoslané bez pripomienok			
MKSR	Odoslané bez pripomienok			
ÚNMSSR ÚVSR	Odoslané bez pripomienok			
ÚGKKS	Odoslané bez pripomienok			
ÚPVS	Odoslané bez pripomienok			
MZSR	Odoslané bez pripomienok			
PMÚSR	Odoslané bez pripomienok			
ÚMS	Odoslané bez pripomienok			
ÚJDSR	Odoslané bez pripomienok			
ŠÚSR	Odoslané bez pripomienok			

Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľke:

O – obyčajná

Z – zásadná