

## **Osobitná časť**

### **K čl. I - zákon o minimálnej mzde**

#### **K bodu 1**

Navrhuje sa vypustiť § 4 zákona, ktorý sa týkal výpočtu minimálnej mzdy pre výkon domácej práce z dôvodu jeho zastaranosti, neodôvodnenosti aplikovať iný postup pre výkon domácej práce (a to aj v porovnaní s telepracou, čo je domácka práca s použitím elektronických prostriedkov na komunikáciu na diaľku) a nekompatibility s inými ustanoveniami pracovnoprávných predpisov (napr. o pracovnom čase).

#### **K bodu 2**

Navrhuje sa upraviť výšku percentuálneho podielu, ktorý je rozhodujúci pri ustanovení minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok (ak sa sociálni partneri nedohodnú na inej sume minimálnej mzdy) na 60 %. Navrhovaná zmena vyplýva z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2023 – 2027 a s jeho plnením.

Suma mesačnej minimálnej mzdy v navrhovanom podiele (60 % z priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve spreď dvoch rokov) už v minulosti bola v zákone o minimálnej mzde zakotvená (zákon č. 375/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov). Predmetný podiel bol znížený na 57 % zákonom č. 294/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Predmetné zníženie bolo realizované ako súčasť balíka opatrení na zníženie negatívnych dôsledkov pandémie Covid-19 a bolo schválené v čase vládou SR vyhlásenej mimoriadnej situácie v súvislosti s pandemiou ochorenia Covid-19. Nakoľko predmetná mimoriadna situácia už netrvá, je potrebné sa vrátiť k pôvodnému spôsobu určovania sumy minimálnej mzdy v prípade nedosiahnutia dohody sociálnych partnerov na jej sume. Z tohto hľadiska ide o návrat k právnemu stavu pred pandemiou.

Zvýšený podiel sa prvýkrát použije pre určenie minimálnej mzdy na rok 2026 (vid'. návrh § 9d).

#### **K bodu 3**

Legislatívno-technická úprava (zosúladenie terminológie).

#### **K bodu 4**

Čl. 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19.októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33 – 47) (ďalej len „smernica“) ustanovuje postup stanovovania primeraných minimálnych miezd – jednotlivé prvky a kritéria (ods. 1 a 2), použitie mechanizmu automatickej indexácie (ods. 3), orientačné referenčné hodnoty (ods. 4), periodicitu pravidelnej a včasnej aktualizácie (ods. 5).

Pri ustanovovaní minimálnej mzdy, zákon o minimálnej mzde vymedzuje nasledovné pravidlá:  
- každoročná valorizácia minimálnej mzdy (na príslušný kalendárny rok),

- valorizácia na základe tzv. automatu (automatického mechanizmu bez prípadných zásahov vlády SR; automat sa neuplatní, ak sa reprezentatívni zástupcovia zamestnancov a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľských zväzov, ktorí sú členmi Hospodárskej a sociálnej rady SR dohodnú na inej sume minimálnej mzdy),
- indexácia automatu na rast priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve medzi dvoma príslušnými kalendármi rokmi – v zákone je automat vyjadrený a viazaný na hodnotu 57 % (podľa návrhu 60 %) z priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve spred dvoch rokov (ako je rok, na ktorý sa minimálna mzda ustanovuje).

S ohľadom na znenie smernice (čl. 5 ods. 3), navrhuje sa ponechať automat určovania minimálnej mzdy a jeho naviazanie na akékoľvek zvolené kritérium (v SR je to rast priemernej mesačnej mzdy s príslušnými vyššie uvedenými parametrami). Zároveň sa navrhuje povinnosť ministerstva preskúmať raz za štyri roky, či riešenie zvolené zákonodarcom v zákone o minimálnej mzde (t. j. zákonodarcom zvolené kritérium alebo kritéria pre určenie minimálnej mzdy) zabezpečuje primeranosť minimálnej mzdy z hľadiska cieľov, ktoré minimálna mzda sleduje (a ktoré sú vymenované aj v smernici – čl. 5 ods. 1).

Pre účely vyhodnocovania sa vychádza minimálne z prvkov, ktoré ustanovuje smernica v čl. 5 ods. 2 (navrhovaný § 8a odsek 2).

Smernica v čl. 5 ods. 6 ustanovuje „Každý členský štát určí alebo zriadi jeden alebo viaceré poradné orgány, ktoré budú príslušným orgánom poskytovať poradenstvo v otázkach súvisiacich so zákonnými minimálnymi mzdami a umožnia prevádzkové fungovanie uvedených orgánov.“. Z tohto dôvodu sa navrhuje, aby samotné posudzovanie (jeho detaily – napr. podrobná metodológia) a predkladanie záverov, odporúčaní bolo úlohou tzv. komisie pre minimálnu mzdu ako poradného orgánu ministerstva zloženej z príslušných odborníkov, ak plnenie nebude zabezpečované prostredníctvom jedného zo subjektov založených na tripartitnom princípe [Aliancia sektorových rád – vid'. napr. aj jej stanovky, Hospodárska a sociálna rada SR - § 4 ods. 3 písm. f) zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) a možnosť zriaďovať poradné orgány], ktorý si prípadne môže zriaďiť tripartitnú komisiu pre minimálnu mzdu. Podrobnosti, pokiaľ ide o komisiu v navrhovanom § 8b, ustanoví štatút komisie, ktorý vydá ministerstvo (navrhovaný odsek 4).

V zmysle čl. 5 ods. 6 a čl. 7 smernice sa navrhuje v § 8b ods. 3 upraviť aj zapojenie zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov do procesov posudzovania primeranosti minimálnej mzdy tak, aby mohli vyjadriť svoje stanoviská k návrhom komisie, ako aj prediskutovať svoje stanoviská s komisiou. Podrobnosti o ich zapojení potom ustanoví štatút komisie, ktorý vydá Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo“) (navrhovaný odsek 4).

Vzhľadom na to, že kritéria a prvky uvedené v § 8b sa netýkajú len pôsobnosti ministerstva, navrhuje sa priamo v zákone ustanoviť, že v prípade potreby iné ústredné orgány štátnej správy poskytnú súčinnosť pre účely činnosti komisie (podklady, zástupcov).

## **K bodu 5**

Vzhľadom na všeobecnosť navrhovaného ustanovenia § 8a, v prechodnom ustanovení v § 9c ods. 1 sa navrhuje ustanoviť termín, do ktorého ministerstvo prvý krát vyhodnotí, či kritéria

ustanovené zákonom o minimálnej mzde pre určenie minimálnej mzdy zabezpečujú primeranosť minimálnej mzdy a jej ciele. Vzhľadom na štvorročný cyklus a návrh upraviť automat na 60 %, navrhuje sa ustanoviť termín najneskôr do 31. októbra 2028.

Vzhľadom na úpravu sumy podielu v § 8, z dôvodu právnej istoty je potrebné určiť, kedy sa zvýšený podiel prvýkrát uplatní na určenie sumy mesačnej minimálnej mzdy. V prechodnom ustanovení § 9d sa navrhuje, aby išlo o rok 2026, t. j. sociálni partneri vyjednávajúci v roku 2025 budú mať na zreteli, že ak sa nedohodnú, suma minimálnej mzdy na rok 2026 bude už určená na základe zvýšeného podielu.

Vzhľadom na transpozície smernice týmto zákonom, navrhuje sa v zmysle legislatívnych pravidiel doplniť § 9e.

## **K bodu 6**

Navrhuje sa zákon doplniť o prílohu, kde sa uvedie, že „Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.“, vzhľadom na to, že doteraz táto oblasť nebola upravená právom Európskej únie v rozsahu, ktorý by vyžadoval doplnenie právneho aktu Európskej únie do prílohy zákona.

## **K čl. II – Správny súdny poriadok**

Pôvodná úprava otázky možnosti súdneho preskúmania viacerých skutočností spojených s reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa (vydanie alebo nevydanie oznamu, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna) bola upravená v zákone o kolektívnom vyjednávaní v § 9b, v znení účinnom do 28. februára 2021. Cieľom bolo priznať dotknutým subjektom právnu ochranu.

V rámci opätovného zavedenia právnej úpravy reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa navrhuje otázku súdneho konania priamo upraviť v Správnom súdnom poriadku ako osobitný typ konania o žalobách vo veciach reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (§ 6), s doplnením otázky zastupovania v konaní (§ 50) a osobitným druhom konania „konania vo veciach reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa“ (§ 411a), s úpravou toho, čo sa môže žalobca domáhať, účastníkmi konania (kto je žaloba, žalovaný), lehotami na podanie žaloby, náležitosťami žaloby, rozhodnutím o žalobe. Uvedené znenie vychádza z pôvodného znenia § 9b zákona o kolektívnom vyjednávaní, zrušeného od 1. marca 2021 s podrobnejším rozpracovaním v zmysle terminológie Správneho súdneho poriadku.

## **K čl. III - zákon o kolektívnom vyjednávaní**

### **K bodu 1**

Čl. 4 smernice a osobitne jeho odsek 2 vyžadujú od členského štátu vyvinutie aktivít na zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Jednou z aktivít na zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním (o mzdách) je aj vytvorenie akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania, ktorý môže obsahovať rôzne opatrenia, vrátane legislatívnych. Členský štát však nemusí čakať na spracovanie akčného plánu, ak už vie identifikovať niektoré prekážky kolektívneho vyjednávania. V tomto ohľade sa navrhuje upraviť situáciu, kedy sa subjekt registruje ako záujmové združenie právnických osôb podľa § 20f a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník alebo ako občianske združenie iné ako zamestnávateľské

združenie. Takéto združenie odmieta kolektívne vyjednávať na úrovni odvetvia z dôvodu, že nie je združenie zamestnávateľov, a teda nemôže a nie je povinné kolektívne vyjednávať podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní. Predmetné záujmové združenie právnických osôb, resp. iné občianske združenie sa však zároveň stane členom združenia zamestnávateľov, ktoré je členom Hospodárskej a sociálnej rady SR a ktoré si zamestnancov členov (zamestnávateľov) záujmového združenia právnických osôb, resp. iného občianskeho združenia vykazuje ako počet zamestnávateľov zamestnancov pre účely posúdenia reprezentatívnosti združenia zamestnávateľov. V hraničnom prípade by mohla nastať situácia, že združenie zamestnávateľov na úrovni Hospodárskej sociálnej rady SR bude pozostávať len z členov, ktorí sú záujmovými združeniami právnických osôb, resp. iných občianskych združení (a teda kolektívne nevyjednávajú). Takýto postup je však otázný aj z hľadiska zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ako aj z hľadiska zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite), kde tripartita je nástrojom diskusie medzi štátom, zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov.

Navrhuje sa teda v § 2 ods. 2 ustanoviť, že záujmové združenie právnických osôb, resp. iné občianske združenie, ktoré je členom združenia zamestnávateľov (ktoré má združovať len zamestnávateľov, resp. združenia zamestnávateľov) je tiež združením zamestnávateľov podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, a je povinné kolektívne vyjednávať.

### **K bodom 2 a 4**

Spor podľa § 3a je sporom medzi odborovými organizáciami o to, ktorá z nich má väčší počet členov u zamestnávateľa, ak sa nedohodnú na spoločnom postupe pri kolektívnom vyjednávaní, t. j. ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy a nie o spor medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ide teda o vyriešenie „predbežnej otázky“ pred uzatvorením kolektívnej zmluvy, ktorá nie je upravená v § 10 a nasl. o kolektívnych sporoch. Z tohto dôvodu sa do zákona navrhuje doplniť chýbajúce spresnenie (odsek 6) o tom, kto hradí náklady na konanie pred týmto rozhodcom. Náklady na tento spor má hradiť každá zo zúčastnených strán rovným dielom, ak došlo k dohode na osobe rozhodcu, alebo, ak rozhodcu určí ministerstvo, pretože k dohode na osobe rozhodcu nedošlo, náklady na tento spor hradí ten, kto o vyriešenie spornej situácie žiada, podobne ako je v § 142a, § 230a Zákonníka práce.

Vo vyššie uvedenom kontexte a s ohľadom na prax, navrhuje sa spresniť aj pravidlá v odseku 4 (podobne ako sa spresňujú aj v § 15 zákona a v § 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o tripartite) tak, aby zo zákona vyplývalo, kedy sa konanie pred rozhodcom podľa § 3a začína (ide o relevantný moment z hľadiska určenia výšky odmeny) a dokedy sa odmena a cestovné náhrady majú vyplatiť.

### **K bodu 3**

Z dôvodu požiadaviek praxe sa navrhuje v rámci pravidiel týkajúcich sa sporu podľa § 3a ustanoviť lehota na poskytnutie súčinnosti rozhodcovi, ako aj pravidlo, ktoré sa už viacerými rozhodcami uplatňovalo v praxi, že neposkytnutie súčinnosti (napr. tvrdenie, že odborová organizácia má určitý počet členov, ale odmietanie preukázania tejto skutočnosti) zaťažuje toho, kto súčinnosť neposkytol, a teda rozhodca prisúdi počet členov odborovej organizácie len na základe preukázaných (a nie tvrdých) počtov a takýto postup je v súlade so zákonom.

## K bodu 5

S cieľom zvýšenia miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami v kontexte smernice 2022/2041, navrhuje sa opätovne zaviesť úpravu záväznosti reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, ktorá bola účinná do 28. februára 2021 a bola zrušená na základe novely Zákonníka práce č. 76/2021 Z. z.

Navrhovaná zmena vyplýva aj z Programového vyhlásenia vlády na roky 2023 – 2027.

Návrh zákona vychádza z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 91 o kolektívnych zmluvách a rešpektuje nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 31/2015 zo 16. marca 2016 publikovaný v Zbierke zákonov pod číslom 186/2016 Z. z.

V § 7 ods. 1 sa navrhuje ustanoviť, že reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa (§ 7 ods. 2 a postup podľa § 9a) je záväzná pre zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená (a v ktorom je reprezentatívna, pozn. kolektívna zmluva vyššieho stupňa nemusí byť reprezentatívna vo všetkých odvetviach alebo častiach odvetví, pre ktoré je uzatvorená) s výnimkou zamestnávateľov podľa § 7a a určiť deň, odkedy je pre ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia záväzná. Záväznosť reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa po zverejnení oznámenia ministerstva v Zbierke zákonov SR je upravená rôzne podľa písm. a) a b), v záujme vytvorenia dostatočného časového priestoru pre zamestnávateľa, v záujme jeho oboznámenia sa s reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, preštudovania jej obsahu, ako aj aplikácie jej jednotlivých ustanovení.

V § 7 ods. 2 a 3 sa navrhujú vymedziť podmienky, za ktorých môže byť kolektívna zmluva vyššieho stupňa považovaná za reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, a teda podmienky, za ktorých je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa spôsobilá byť záväzná pre ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia. Navrhuje sa ustanoviť podmienky aj na strane organizácie zamestnávateľov, ako aj na strane vyššej odborovej organizácie.

V prípade organizácie zamestnávateľov ide o podmienku, že zamestnávatelia pre ktorých je záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 5 ods. 2 písm. a) bod 1 a 2 a ktorá má byť reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia väčší počet zamestnancov ako zamestnávatelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo časti odvetvia (skupine) uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa – t. j. podmienka je založená na porovnaní počtu zamestnávateľov zamestnancov u zamestnávateľov združených v organizáciách zamestnávateľov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v odvetví alebo v časti odvetvia. Vychádza sa zo zoznamov zamestnávateľov, ktoré boli spolu s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa alebo s dodatkom odovzdané na uloženie podľa § 9 ods. 1.

V prípade vyššej odborovej organizácie ide o podmienku pôsobenia u zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v zozname zamestnávateľov, ktorý je prílohou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, a to na základe podmienky pôsobenia u viac ako 30 % zamestnávateľov v príslušnom odvetví alebo v časti odvetvia (v ktorom má byť kolektívna zmluva vyššieho stupňa reprezentatívna). Pôsobenie u zamestnávateľa sa overuje na základe dokladu - tzv. evidenčného listu odborovej organizácie (evidencia na Ministerstve vnútra SR alebo

evidencia u vyššej odborovej organizácie) a na základe toho, že odborová organizácia vstúpila do kolektívnych pracovnoprávných vzťahov so zamestnávateľom – mala v prechádzajúcom kalendárnom roku uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu alebo požiadala ministerstvo o určenie sprostredkovateľa. Zároveň sa pre nové odborové organizácie (ktoré pôsobia u zamestnávateľa menej ako 24 mesiacov) navrhuje ustanoviť výnimka, kedy nemusí dôjsť k preukázaniu vyššie uvedených skutočností.

V zmysle § 7 ods. 3 sa podmienky reprezentatívnosti budú posudzovať pre odvetvie alebo pre časť odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. Ak napríklad kolektívna zmluva vyššieho stupňa bude uzatvorená pre viacero odvetví, podmienky reprezentatívnosti môže spĺňať len v niektorých z nich a v týchto odvetviach bude reprezentatívnou kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa.

V § 7 ods. 4 sa navrhuje aplikovať tieto podmienky aj na dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, t. j. uzatvorenie dodatku k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa neznamena automaticky, že aj dodatok k nej je reprezentatívny.

V § 7a sa navrhuje opätovne zakotviť výnimky, t. j. okruh zamestnávateľov, na ktorých sa reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa nevzťahuje, napr. vo väzbe na dĺžku vykonávania činnosť, veľkosť zamestnávateľa.

## **K bodu 6**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na novú poznámku pod čiarou v navrhovanom § 3a.

## **K bodu 7**

Navrhovaná zmena § 9a a § 9b nadväzuje na zmeny v § 7 a § 7a.

V § 9a sa navrhuje ustanoviť osobitný postup oznámenia uzatvorenia reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Zbierke zákonov SR.

V § 9a ods. 1 sa navrhuje vymedziť postup, kedy zmluvná strana alebo zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorili kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá by mohla splniť podmienky reprezentatívnosti - zmluvná strana alebo zmluvné strany túto skutočnosť môžu oznámiť ministerstvu a v prípade tohto oznámenia musia priložiť doklady, ktoré preukazujú splnenie podmienky podľa § 7 ods. 2.

V § 9a ods. 2 sa navrhuje odložiť oznámenie zaslané ministerstvu, ak

- v lehote 15 dní nie sú odstránené jeho nedostatky (nesplňa náležitosti podľa § 9a ods. 1),
- do skončenia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zostáva menej ako šesť mesiacov,
- v odvetví alebo v časti odvetvia je už reprezentatívna iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa (najviac však počas jedného roka odo dňa zverejnenia oznámenia),
- kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola súdom posúdená ako nereprezentatívna (počas jedného roka odo dňa zverejnenia oznámenia o tomto rozhodnutí súdu).

V § 9a ods. 3 a 4 sa navrhuje upraviť:

a) povinnosti ministerstva

- zabezpečiť zverejnenie informácie o tom, že na ministerstvo prišiel oznam o reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v Obchodnom vestníku a na webovom sídle,
- požiadať o údaje Štatistický úrad SR a/alebo príslušných zamestnávateľov potrebné na zistenie počtu zamestnancov na účely overenia podmienky podľa § 7 ods. 2 písm. a); vychádza sa z doručených údajov, pričom má ísť o údaje, ktoré má Štatistický úrad SR k dispozícii ako posledné,
- overiť či kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa,

b) právo zamestnávateľa predložiť stanovisko k otázkam, ktoré sa týkajú reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

V § 9a ods. 5 sa navrhuje ustanoviť osobitnú komisiu založenú na tripartitnom základe, kde sa umožní reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam zamestnancov uplatniť pripomienky, pokiaľ ide o údaje, ktoré sa týkajú splnenia podmienky reprezentatívnosti (aj so zreteľom na odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 91).

V § 9a ods. 6 sa navrhuje vymedziť

a) spôsob, akým sa oznámi uzatvorenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, t. j. ministerstvo požiada o zverejnenie oznámenia v zbierke – ide o oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v príslušnom odvetví alebo v časti odvetvia (s právnymi následkami podľa § 7 ods. 1),

b) spôsob, akým sa oznámi, že nejde o reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t.j. zverejnenie v Obchodnom vestníku a na webovom sídle ministerstva.

Obdobný postup sa v zmysle navrhovaného § 9a ods. 8 navrhuje uplatniť aj v prípade dodatku k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

V § 9a ods. 7 sa navrhuje vymedziť obdobný postup, ak o otázke rozhodne súd.

V § 9b sa navrhuje aj vo väzbe na nález ÚS SR vymedziť možnosť preskúmania oznámenia (jeho obsahu, t.j. vo väzbe, či sú alebo nie sú splnené podmienky reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) súdom. Oproti právnemu stavu do 28. februára 2021 sa navrhuje túto otázku osobitne riešiť v Správnom súdnom poriadku v rámci osobitného druhu konania.

## **K bodu 8**

Z dôvodu zastaranosti a nákladovej efektívnosti, navrhuje sa v § 10 nahradiť povinnosť zverejňovať v dennej tlači termín výberu sprostredkovateľov a rozhodcov a zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov povinnosťou ministerstva tieto skutočnosti zverejňovať na webovom sídle ministerstva (čo je aj prax ministerstva v súčasnosti), pretože je podstatne obvyklejšie pre záujemcov o účasť na výbere alebo záujemcov o určenie sprostredkovateľa/rozhodcu zisťovať si tieto informácie na webovom sídle ministerstva alebo od ministerstva, než v niektorom z periodík (napr. nie je vopred jasné kedy takýto inzerát vyjde

a v akom periodiku). Súčasná právna úprava reflektuje predovšetkým stav, ktorý existoval v čase jej vzniku (t. j. neexistencia webových sídel úradov).

## **K bodom 9 až 11**

Z dôvodu podpory kolektívneho vyjednávania sa navrhuje prepracovať pravidlá ohľadom odmeňovania sprostredkovateľov a rozhodcov, ktorí prispievajú k zvyšovaniu kvality kolektívneho vyjednávania. Kvalitné sprostredkovanie riešenia sporu, kedy strany nakoniec uzatvoria kolektívnu zmluvu zvyšuje aj mieru pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, na ktoré sa zameriava aj smernica 2022/2041. Na to, aby sa za sprostredkovateľov a rozhodcov prihlásili kvalifikovaní odborníci a aby títo odborníci vedeli aj venovať dostatočný časový priestor pre túto činnosť je potrebné aj zvýšiť atraktivitu tejto činnosti. Výšku odmien sprostredkovateľov a rozhodcov upravuje vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 315/2009 Z. z., o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom, ktorá nebola novelizovaná, a teda nedošlo ani k valorizácii súm odmien, napr. 232 eur pre sprostredkovateľa a 332 eur pre rozhodcu. Uvedené sa v praxi riešilo tak, že sprostredkovatelia si dohodli za svoju činnosť odmenu so stranami sporu, ktorá sa podstatne odlišovala od sumy ustanovenej vo vyhláške. U rozhodcu nie je možné dohodnúť si vyššiu odmenu, keďže vyplýva len z vyhlášky. Napriek praxi dohadovania vyšších odmien, zákonodarca musí pamätať aj na situáciu, ak sa strany na odmene nedohodnú. Zároveň, ak sa navrhuje zvýšiť odmena rozhodcom, ktorých v kolektívnom spore podľa § 10 platí ministerstvo, musí sa zvýšiť aj zákonná odmena sprostredkovateľov.

Z tohto dôvodu sa navrhuje valorizácia súm odmien nielen rozhodcov ale aj sprostredkovateľov. Táto odmena bude zároveň automaticky valorizovaná podľa rastu priemerných mesačných miezd za príslušný kalendárny rok, a teda nie je potrebné ustanoviť pevnú sumu odmeny a túto upravovať v podzákonnom právnom predpise. Konkrétna výška sa posúdi vo vzťahu k času, kedy sa konanie pred sprostredkovateľom a rozhodcom začalo.

Uvedená valorizácia odráža náročnosť činnosti – napr. pri sprostredkovaní sporu môže ísť o niekoľko kôl vyjednávania za účasti sprostredkovateľa a môže ísť o návrh kolektívnej zmluvy, kde je sporných aj niekoľko desiatok bodov. V prípade rozhodcu tento napr. rozhoduje o obsahu kolektívnej zmluvy namiesto strán sporu, prepočítava reprezentatívnosť členov Hospodárskej a sociálnej rady SR (resp. záujemcov o vstup), čo zaberá veľký časových priestor (vzhľadom na posudzovanie splnenia napr. kvantitatívnych kritérií na vstup do nej).

## **K bodu 12**

Z dôvodu transpozície čl. 3 ods. 5 a čl. 4 ods. 2 smernice, navrhuje sa vymedziť pojem miera pokrytia kolektívnym vyjednaním vo väzbe na pokrytie kolektívnymi zmluvami. Vzhľadom na to, že zisťovanie skutočných údajov sa bude musieť realizovať štatistickým zisťovaním, podrobnosti o zisťovaní pokrytia bude musieť upraviť metodika (návrh zákona teda len vo všeobecnosti ustanovuje, čo je miera pokrytia kolektívnym vyjednaním).

Z dôvodu transpozície čl. 4 ods. 2 smernice, navrhuje sa ustanoviť povinnosť ministerstva vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania ak miera pokrytia kolektívnym vyjednaním je nižšia ako 80 %, zapojiť do celého procesu reprezentatívnych sociálnych partnerov (napr. posudzovanie príčin, vhodné opatrenia), jeho zverejnenie, aktualizáciu a vyhodnotenie. Navrhuje sa, aby sa akčný plán pripravoval vždy na päťročné obdobie (tým sa zabezpečí aj minimálna periodicita preskúmania v zmysle čl. 4 ods. 2 smernice).



### **K bodu 13**

Vzhľadom na všeobecnosť ustanovenia § 31a, v prechodnom ustanovení § 32ab sa navrhuje určiť, za aký rok ministerstvo prvýkrát posúdi údaje o miere pokrytia kolektívnym vyjednávaním (navrhuje sa rok 2024), a teda či má povinnosť vypracovať akčný plán. Zároveň sa navrhuje ustanoviť, že ak je miera pokrytia nižšia ako 80 %, ministerstvu vznikne povinnosť vypracovať akčný plán do určitého termínu (navrhuje sa 31. decembra 2025).

Vzhľadom na zmenu pravidiel o odmene sprostredkovateľov a rozhodcov sa podobne ako v § 5 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom navrhuje v § 32ac upraviť postup pre určenie výšky odmeny, v konaní, ktoré začalo podľa pôvodnej právnej úpravy a nebolo ukončené do 31. decembra 2024.

Vzhľadom na transpozíciu smernice týmto zákonom, navrhuje sa v zmysle legislatívnych pravidiel doplniť § 32ad.

### **K bodu 14**

Vzhľadom na prenesenie právnej úpravy z vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom do zákona, navrhuje sa zrušiť predmetnú vyhlášku.

### **K bodu 15**

Navrhuje sa zákon doplniť o prílohu, kde sa uvedie, že „Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.“, vzhľadom na to, že doteraz táto oblasť nebola upravená právom Európskej únie v rozsahu, ktorý by vyžadoval doplnenie právneho aktu Európskej únie do prílohy zákona.

### **K čl. IV – zákon o súdnych poplatkoch**

V súvislosti s opätovnou úpravou možnosti podania žaloby vo veciach reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (navrhovaný § 411a a nasl. Správneho súdneho poriadku), navrhuje sa v sadzobníku súdnych poplatkov doplniť osobitná položka vymedzujúca osobitný poplatok.

### **K čl. V - zákon o cestovných náhradách**

#### **K bodom 1 až 3 a 6**

Legislatívno-technická zmena. Z dôvodu zmien vykonaných v § 8 (oznamovanie súm stravného a súm základnej náhrady v Zbierke zákonov SR), navrhuje sa upraviť pojmy aj v ostatných ustanoveniach zákona.

## K bodu 4

Novonavrhované znenie § 7 v podstatnej časti vychádza z pôvodného znenia § 7 s doplnením pravidiel pre používanie elektrovozidiel (vozidla poháňaného len elektrickou energiou) a plug-in hybridných vozidiel (vozidla poháňaného benzínom/dízlom v kombinácii s elektrickou energiou, ktorá sa môže získať aj nabíjaním vozidla na rozdiel od hybridného vozidla, ktoré nemožno nabíjať zo siete), aktualizovanou terminológiou a s doplnením niektorých ďalších skutočností, ktoré priniesla prax v tejto oblasti od poslednej podstatnej zmeny. Vzhľadom na to, že ide o používanie súkromných vozidiel zamestnancov pri pracovných cestách, z dôvodu ochrany osobných údajov existujú aj niektoré obmedzenia, ktoré neumožňujú postupovať rovnakým spôsobom ako pri služobných vozidlách zamestnávateľa pri meraní skutočnej spotreby podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, a teda pravidlá v zákone sú podrobnejšie.

Z dôvodu opakujúcich sa požiadaviek z praxe a s cieľom spresnenia práv zamestnanca a povinností zamestnávateľa, ako aj vo väzbe na otázky, ktoré navrhoval riešiť Akčný plán pre rozvoj elektromobility (v kontexte elektrovozidiel zamestnávateľa používaných pri pracovnej ceste) a existujúcu prax, navrhuje sa spresniť právna úprava používania elektrovozidla zamestnanca, ktoré použije pri pracovnej ceste podľa § 7 zákona, pokiaľ ide o preukázanie a úhradu výdavkov, ktoré sa týkajú náhrady za spotrebované pohonné látky. V nadväznosti na uvedené sa navrhuje upraviť v § 7 pravidlá ohľadom zisťovania spotreby elektrovozidiel a preukazovania jednotkovej ceny elektrickej energie.

V jednotlivých odsekoch sa navrhuje zosúladiť terminológiu s osobitnými predpismi v doprave. Ide napr. o zákon č. 106/2018 Z. z. o prevádzke vozidiel v cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - pojmy ako motorové vozidlo, nemotorové vozidlo, cestné vozidlo, zvláštne vozidlo, kategórie vozidiel, štvorkolka, doklad o vozidle, zástupca výrobcu. Navrhuje sa použiť legislatívnu skratku vozidlo, pri ktorom ide o kombináciu pojmov motorové vozidlo a cestné vozidlo, podľa zákona č. 106/2018 Z. z.

V odseku 1 sa navrhuje legislatívno-technicky spresniť, že za podmienok podľa ods. 12 zamestnancovi namiesto základnej náhrady a náhrady za spotrebované pohonné látky môže patriť náhrada za použitie vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy (obsah odseku 12 sa nemení).

V odseku 4 sa navrhuje preformulovať znenie výpočtu náhrady za spotrebované pohonné látky, kde sa pri určení náhrady pri pracovnej ceste vychádza z jednotkovej ceny pohonnej látky (odsek 5), ktorá sa násobí spotrebou (zistenou na základe odsekov 6 až 10 z príslušného dokladu alebo na základe príslušnej skutočnosti, pričom ide spravidla o vymedzenie počtu litrov pohonnej látky na 100 km) vo vzťahu ku každému (aj začatému) kilometru jazdy. Napríklad: vozidlo má spotrebu 7 litrov na 100 kilometrov (v zmysle odseku 6 zvýšenú napr. o 10 %, t. j. 7,7 litra), zamestnanec natankoval benzín za cenu 1,60 eura/liter a počas pracovnej cesty prešiel 170 km. Pôjde teda o vzorec  $1,6 \times 7,7/100 \times 170 \text{ km} = 20,944 \text{ eura}$ . Podľa odseku 11 sa výsledná suma základnej náhrady za spotrebované látky zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor = náhrada bude 20,95 eura.

V odseku 5 sa navrhuje spresniť jednotkovú cenu pohonnej látky v prípade, ak je pohonnou látkou elektrická energia; v tomto prípade sa navrhuje za doklad o kúpe považovať okrem dokladu napr. z nabíjacej stanice aj doklad od dodávateľa elektrickej energie, z ktorého možno odvodiť jednotkovú sadzbu za elektrickú energiu pre domácnosť, v ktorej zamestnanec vozidlo

nabíjal. Ide napr. o sadzbu podľa zmluvných podmienok, za ktorú zamestnanec odoberá energiu v domácnosti (napr. v dome), kde si nabíja svoje elektrovozidlo. Zákon sa neobmedzuje len na domácnosť zamestnanca, ale môže ísť napr. aj o domácnosť rodinného príslušníka. V praxi si strany môžu spresniť pravidlá ohľadom toho, kde zamestnanec môže alebo nemôže také vozidlo nabíjať.

V kontexte odseku 5, ak zamestnanec nevie preukázať jednotkovú cenu pohonnej látky dokladom o kúpe (v domácnosti, resp. aj z nabíjačky) možno využiť údaje zo Štatistického úradu SR, ktorý od 1. januára 2024 sleduje v rámci kategórie „Priemerné ceny pohonných látok v SR (týždenne)“, aj:

- Elektrická energia AC nabíjanie (eur / kWh)
  - Elektrická energia DC nabíjanie (eur / kWh)
  - Elektrická energia ultra nabíjanie (eur / kWh)
- t. j. nielen priemernú cenu – benzín, nafta, plyn (CNG, LNG).

V odseku 6 (a následne aj v odseku 9, resp. v odseku 10) sa navrhuje určiť, aká spotreba sa má použiť pre výpočet náhrady za spotrebovanú elektrickú energiu (ako pohonnú látku) v prípade, ak sa pri pracovnej ceste použije elektrovozidlo. V odseku 6 ide o spotrebu uvedenú v doklade o vozidle (ktorá sa nezapisuje povinne do dokladov o vozidle v časti emisie a spotreba, ale môže byť uvedená v ďalších úradných záznamoch), v odseku 9 ide o spotrebu zistenú meračom zabudovaným vo vozidle a v odseku 10 o spotrebu preukázanú inými dokladmi.

V odseku 6 sa súčasne navrhuje aj zvýšenie spotreby uvedenej v doklade o vozidle podľa rôznych noriem o 10 %, čím sa spotreba uvedená v doklade o vozidle zrealizuje so skutočnou spotrebou pohonnej látky. Pre porovnanie napr. zákon o dani z príjmov v § 19 ods. 2 písm. l) pre služobné vozidlá zvyšuje spotrebu o 20 %, čím indikuje existujúce odchýlky od spotreby, ktorá sa zisťuje za osobitných podmienok a nie vždy je odrazom spotreby v reálnej prevádzke vozidla konkrétnou osobou (na spotrebu vplýva aj zaťaženie vozidla, teplota, dopravná situácia, a pod.). Spotreby, ktoré už boli zvýšené podľa platného a účinného právneho stavu sa už nezvyšujú.

V odseku 6 sa zachovávajú aj pravidlá o spotrebe, ktoré platia pre staršie autá podľa starších noriem [písm. a) až písm. c)] – ktoré sú stále v prevádzke [v prípade nových aut ide o postup podľa písm. d)]. Pre elektrovozidlá s údajom o spotrebe v doklade o vozidle (údaj nie je povinný) sa osobitne zavádza nové písmeno e). Vzhľadom na zvýšenú spotrebu elektrovozidiel pri vyšších rýchlostiach sa navrhuje zaviesť % zvýšenie (20 %) pre jazdu po rýchlostnej ceste a diaľnici.

V odseku 8 sa navrhuje upraviť postup výpočtu náhrady za spotrebované pohonné látky v prípade, ak je pohonnou látkou elektrická energia, ktorá sa získava aj nabíjaním z elektrickej siete (t. j. ide o tzv. plug-in hybrid vozidlo, kde elektrickú energiu možno získavať aj nabíjaním a nielen rekuperáciou; nejde teda o „obyčajné“ hybridné vozidlo) v kombinácii s inou pohonnou látkou a to obdobným spôsobom, ako sa postupuje v prípade, ak je pohonnou látkou plyn alebo plyn v kombinácii s inou pohonnou látkou (odsek 7).

V odseku 9 sa navrhuje umožniť zamestnancovi preukázať spotrebu elektrickej energie aj meračom zabudovaným priamo v elektrovozidle, ktorým možno preukázateľne zistiť spotrebu elektrickej energie podobne ako je to v prípade § 19 zákona o dani z príjmov.

V odseku 10 sa navrhujú spresniť spôsoby preukazovania spotreby pohonnej látky, vrátane spotreby elektrickej energie, ak ide o elektrozvozdlo v prípadoch, keď doklad o vozidle údaje o spotrebe pohonnej látky a údaj o spotrebe elektrickej energie neuvádza (nie je to povinný údaj v doklade o vozidle a niektoré doklady o vozidle spotrebu obsahujú ako doplnkový údaj), ako aj v prípadoch, ak je spotreba pohonnej látky alebo elektrickej energie v doklade o vozidle uvedená, ale táto spotreba nezodpovedá spotrebe uvedenej v odseku 6.

S cieľom zvýšiť predvídateľnosť podnikateľského prostredia a vzhľadom na to, že v § 8 zákona je upravený automatický vzorec pre určenie súm stravného a súm základnej náhrady za používanie vozidla, navrhuje sa podobne ako pri sume minimálnej mzdy informovať zamestnávateľov a zamestnancov o zvýšených sumách náhrad uverejnením oznamu v Zbierke zákonov SR v dostatočnom časovom predstihu.

Podľa platnej a účinnej právnej úpravy v § 8 sa sumy stravného zvyšujú vo väzbe na rast kumulatívneho indexu cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní a sumy základnej náhrady vo väzbe na rast kumulatívneho indexu cien položiek spojených s prevádzkou motorových vozidiel (porovnávajú sa kalendárny mesiac, ktorý bol relevantný pre posledné zvýšenie a príslušný kalendárny mesiac – zvýšenie nastane, ak percentuálny rast indexu je najmenej 5 %). Tieto sumy náhrad sú teda určované vo väzbe na automatickú indexáciu a ministerstvo o potrebe valorizácie a o výške valorizácie súm nerozhoduje, ale ak sú splnené podmienky, ministerstvo musí pripraviť návrh opatrenia o sumách stravného a sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel. Vzhľadom na viaceré faktory (napr. povinné trvanie medzirezortného pripomienkového konania, predloženie zásadných pripomienok, periodicita zasadania tzv. malej legislatívnej rady vlády, publikačný čas v Zbierke zákonov SR, a pod.), účinnosť opatrení vopred nie je presne daná, ale súvisí s dĺžkou legislatívneho procesu. Ministerstvo sa teda v praxi stretáva s častými podnetmi zo strany zamestnávateľov a zamestnancov ohľadom toho, kedy bude opatrenie publikované v Zbierke zákonov SR a kedy nadobudne účinnosť.

V rámci pripomienkového konania síce subjekty môžu predkladať pripomienky, ale ministerstvo nemôže akceptovať pripomienky požadujúce nezvýšenie súm náhrad vzhľadom na dopady, skoršie/neskoršie zvýšenie súm náhrad, iné sumy stravného, apod., keďže ministerstvo je viazané zákonom.

Navrhuje sa preto, aby ministerstvo sumy náhrad určené zákonom len oznamovalo v Zbierke zákonov SR a aby účinnosť zmien bola nastavená predvídateľne, t. j. účinky nastanú k presne k určenému dátumu odo dňa splnenia podmienok na ich zvýšenie. Navrhovaný časový odstup (tri mesiace) vyplýva zo skutočnosti, že údaje od Štatistického úradu SR za príslušný mesiac sú k dispozícii s určitým časovým odstupom (napr. údaje za január spravidla do konca februára) a zároveň aj prax sa musí vedieť pripraviť na zmenenú skutočnosť s časovým predstihom.

Navrhovaný postup teda v niektorých parametroch kopíruje model oznamovania sumy minimálnej mzdy a súm minimálnych mzdových nárokov v Zbierke zákonov SR ako pomoc verejnosti s výpočtom presných súm, ktoré inak vyplývajú zo zákona.

Napríklad v prípade rastu indexu cien o najmenej 5 %, ktoré by nastalo v mesiaci január (t. j. index za príslušný kalendárny mesiac je index za január), sa danú skutočnosť ministerstvo, ako aj verejnosť dozvie z údajov Štatistického úradu SR v priebehu druhej polovice mesiaca február. Následné ministerstvo oznámi v Zbierke zákonov SR príslušné sumy náhrad a dátum (deň – pôjde o vždy prvý deň v príslušnom kalendárnom mesiaci), od ktorého sa nové sumy

náhrad uplatňujú (t. j. zamestnanec má právo na náhradu vo zvýšenej sume a zamestnávateľ je povinný mu ju poskytnúť vo zvýšenej sume). V tomto prípade pôjde o 1. apríl, čo je prvý deň kalendárneho mesiaca, ktorý je tretím kalendárnym mesiacom (t. j. február, marec, apríl) po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola splnená podmienka (t. j. index za január narástol o najmenej 5 %).

Pre účely posúdenia rastu sa porovnáva kumulatívny index cien za príslušný kalendárny mesiac (napr. za január 2025) s kumulatívnym indexom cien za kalendárny mesiac, na základe ktorého sa sumy náhrad naposledy zvýšili. Percentuálny rast kumulatívneho indexu cien sa premietne do nárastu sumy stravného a súm základnej náhrady.

### **K bodom 5, 7, 8 a 9**

Legislatívno-technická zmena. Z dôvodu zmien vykonaných v § 7 ods. 1 a 2 – zavedenie legislatívnej skratky „vozidlo“, navrhuje sa upraviť pojmy aj v ostatných ustanoveniach zákona o cestovných náhradách.

### **K bodu 6**

Legislatívno-technická úprava (zjednotenie textu).

### **K bodu 10**

Cieľom prechodných ustanovení je vyriešiť otázku:

- postupu, ak dôjde k zmene príslušného indexu za mesiac september 2024, október 2024 alebo november 2024 (verejne známe budú najskôr na konci októbra, novembra alebo decembra 2024), kde vzhľadom na obvyklú dĺžku legislatívneho procesu pri vydaní opatrenia – približne tri mesiace, možno predpokladať, že ministerstvo nestihne vydať opatrenie na základe právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2024 (a po tomto čase opatrenie nemôže vydať) – navrhovaný § 38h. V tomto prípade sa navrhuje ustanoviť, že ministerstvo opatrenie nevydá. Na uvedené ustanovenie potom nadväzuje navrhované ustanovenie § 38j, podľa ktorého ministerstvo bezodkladne zverejní oznam v Zbierke zákonov SR po nadobudnutí účinnosti zákona (t. j. na začiatku januára), pričom zvýšené sumy sa uplatňujú od 1. februára 2025 vo väzbe na porovnanie relevantných indexov (index na základe, ktorého sa suma naposledy zvýšila opatrením a indexu, pri ktorom nastal nárast o 5 a viac %, napr. ak to bol index za október 2024, tak bude relevantný tento index).

- právny stav od účinnosti novely zákona, t. j. v období od 1. januára 2025 do účinnosti (uplatňovania) prvej zmeny súm stravného, resp. súm základnej náhrady, keďže sa prechádza od vydávania podzákonného právneho predpisu k oznamovaniu údajov v Zbierke zákonov SR - navrhovaný § 38i. Navrhuje sa vychádzať z pôvodných opatrení, ktoré ostávajú platné a účinné, a upravuje sa postup ako aplikovať novú terminológiu (od 1. januára 2025) v prípade opatrení používajúcich starú terminológiu (do 31. decembra 2025).

## **K čl. VI - zákon o tripartite**

### **K bodom 1 až 3**

Vzhľadom na navrhované úpravy v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní o odmeňovaní sprostredkovateľov a rozhodcov, navrhuje sa upraviť aj príslušné ustanovenie tohto zákona. Výška odmeny sa bude spravovať navrhovaným ustanovením § 15 zákona

o kolektívnom vyjednávaní. Zároveň z dôvodu určitosti je potrebné doplniť aj niektoré aspekty konania pred rozhodcom, aby bolo jasné, kedy konanie začína a aký moment je rozhodujúci pre vyplatenie odmeny. V tomto kontexte a pre účely zvýšenia právnej istoty sa navrhuje uzákoniť prax, že rozhodca vydáva sociálnemu partnerovi, ktorého sa týka posudzovanie reprezentatívnosti doklad o reprezentatívnosti (t. j. či spĺňa alebo nespĺňa podmienky podľa § 3 ods. 2 alebo ods. 3).

#### **K bodu 4**

Vzhľadom na zmenu pravidiel o odmene rozhodcov sa podobne ako v § 5 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom navrhuje v § 14 upraviť postup pre určenie výšky odmeny, v konaní, ktoré začalo podľa pôvodnej právnej úpravy a nebolo ukončené do 31. decembra 2024.

#### **K čl. VII**

Navrhuje sa delená účinnosť zákona z dôvodu, že niektoré pravidlá musia nadobudnúť účinnosť pred 31. decembrom 2024 z dôvodu transpozície smernice EÚ do právneho poriadku SR (minimálna mzda, akčný plán podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní). Iné ustanovenia vzhľadom na pravidlo, že právne predpisy s prípadným vplyvom na podnikateľské prostredie majú nadobudnúť účinnosť k 1. júlu alebo k 1. januáru, nadobudnú z tohto dôvodu účinnosť od 1. januára 2025.