

TABUĽKA ZHODY
návrhu právneho predpisu s právom Európskej únie

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii		<ul style="list-style-type: none"> • zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov • zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov • zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov • zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov • zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov • zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov • zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov • zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov • zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov • zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov • návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „návrh zákona“) 							
Smernica		Právne predpisy Slovenskej republiky							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Článok	Text	Spôsob transpozície	Číslo	Článok	Text	Zhoda	Poznámky	Identifikácia goldplatingu	Identifikácia oblastí goldplatingu a vyjadrenie k podstatnosti

									goldplatingu
Č: 1	<p>Účel, predmet úpravy a rozsah pôsobnosti</p> <p>Touto smernicou sa v záujme zlepšenia životných a pracovných podmienok v Únii, najmä primeranosti minimálnych miezd pre pracovníkov s cieľom prispieť k vzostupnej sociálnej konvergencii a znížiť mzdové nerovnosti, vytvára rámec pre:</p> <p>a) primeranosť zákonných minimálnych miezd na účely dosiahnutia dôstojných životných a pracovných podmienok;</p> <p>b) podporu kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd;</p> <p>c) zlepšenie účinného prístupu pracovníkov k právam na ochranu formou minimálnej mzdy, ak je stanovená vo vnútroštátnom práve a/alebo v kolektívnych zmluvách</p>	n. a.					n. a.		
	2. Touto smernicou nie je dotknuté úplné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov ani ich právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy	n. a.					n. a.		
	3. V súlade s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ touto smernicou nie je dotknutá právomoc členských štátov pri stanovovaní úrovne minimálnych miezd ani voľba členských štátov stanoviť zákonné minimálne mzdy a/alebo podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy stanovenej v kolektívnych zmluvách	n. a.					n. a.		
	4. Uplatňovanie tejto smernice musí byť v plnom súlade s právom na kolektívne vyjednávanie. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa nesmie vykladať v tom zmysle, že sa ním ukladá ktorémukoľvek členskému štátu:	n. a.					n. a.		
	<p>a) v ktorom sa tvorba miezd zabezpečuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu;</p>								

	b) povinnosť vyhlásiť všeobecnú uplatniteľnosť akýchkoľvek kolektívnych zmlúv								
	5. Na akty, ktorými členský štát vykonáva opatrenia týkajúce sa minimálnych miezd námorníkov pravidelne stanovované Spoločnou námornou komisiou alebo iným orgánom povereným správnu radou Medzinárodného úradu práce, sa kapitola II tejto smernice nevzťahuje. Takýmito aktmi nie je dotknuté právo na kolektívne vyjednávanie ani možnosť prijať vyššie úrovne minimálnej mzdy.	n. a.				n. a.			
Č: 2	Rozsah pôsobnosti Táto smernica sa uplatňuje na pracovníkov v Únii, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.	N	663/2007 Z. z.	§ 1	Tento zákon upravuje určovanie a poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ¹⁾ (ďalej len „zamestnanec“) na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu.	Ú		GP-N	
Č: 3	Vymedzenie pojmov Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov: 1. „minimálna mzda“ je minimálna odmena stanovená zákonom alebo kolektívnymi zmluvami, ktorú je zamestnávateľ, a to aj vo verejnom sektore, povinný vyplácať pracovníkom za prácu vykonanú počas daného obdobia;	N	663/2007 Z. z.	§ 1 § 2 O: 1, 2	Tento zákon upravuje určovanie a poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ¹⁾ (ďalej len „zamestnanec“) na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu. (1) Suma minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (ďalej len „suma mesačnej minimálnej mzdy“) na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa § 7 alebo § 8. Suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa odseku 2.	Ú		GP-N	

					(2) Suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta.				
			311/2001 Z. z.	§ 119 O:1	(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.				
Č: 3	2. „zákonná minimálna mzda“ je minimálna mzda stanovená zákonom alebo inými záväznými právnymi ustanoveniami, s výnimkou minimálnych miezd vyhlásených kolektívnymi zmluvami, ktoré sa stali všeobecne uplatniteľnými bez toho, aby vyhlasujúci orgán mohol rozhodovať o obsahu uplatniteľných ustanovení	N	663/2007 Z. z.	§ 1	Tento zákon upravuje určovanie a poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu alebo v období pracovnom vzťahu1 (ďalej len „zamestnanec“) na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu.	Ú		GP-N	
				§ 2 O: 1, 2	(1) Suma minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (ďalej len „suma mesačnej minimálnej mzdy“) na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa § 7 alebo § 8. Suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa odseku 2.				
			311/2001 Z. z.	§ 119 O: 1	(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.				
Č: 3	3. „kolektívne vyjednávanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú podľa vnútroštátneho práva a praxe v každom členskom štáte medzi zamestnávateľom,	N	311/2001 Z. z.	Čl. 10 Základné zásady	Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluky.	Ú		GP-N	

	skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jedným alebo viacerými odborovými zväzmi na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania;			<p>§ 229 O: 6</p> <p>§ 231</p> <p>§ 1 O: 1, 2</p>	<p>Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávanía.</p> <p>(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.</p> <p>Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.</p> <p>(1) Zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.</p> <p>(2) Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe.</p>				
Č: 3	4. „kolektívna zmluva“ je písomná dohoda o ustanoveniach týkajúcich sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktorú uzatvorili sociálni partneri, ktorí sú spôsobilí vyjednávať v mene pracovníkov alebo zamestnávateľov podľa vnútroštátneho práva a	N	311/2001 Z. z.	§ 231 O: 1	(1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi	Ú		GP-N	

	praxe, vrátane kolektívnych zmlúv, ktoré boli vyhlásené ako všeobecne uplatniteľné;		2/1991 zb.	§ 2 O: 1 až 3	<p>zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.</p> <p>Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.</p> <p>(2) Kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie.</p> <p>(3) Kolektívna zmluva je</p> <p>a) podniková uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad,</p> <p>b) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,</p> <p>c) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát,</p> <p>d) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu,^{2b)} medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi,</p>				
--	---	--	------------	---------------------	--	--	--	--	--

					vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.				
Č: 3	5. „pokrytie kolektívnym vyjednávaním“ je podiel pracovníkov na vnútroštátnej úrovni, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, vypočítaný ako pomer počtu pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, k počtu pracovníkov, ktorých pracovné podmienky môžu byť upravené kolektívnymi zmluvami v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.	N	Návrh zákona Čl. III	§ 31a O: 1	(1) Miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je percentuálne vyjadrenie počtu zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, z počtu zamestnancov, ktorých pracovné podmienky a podmienky zamestnávania môžu byť upravené kolektívnou zmluvou.	Ú		GP-N	
Č: 4 O: 1	Podpora kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd 1. S cieľom rozšíriť pokrytie kolektívnym vyjednávaním a uľahčiť výkon práva na kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd členské štáty so zapojením sociálnych partnerov v súlade s vnútroštátnym právom a praxou: a) podporujú budovanie a posilňovanie schopnosti sociálnych partnerov zapájať sa do kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd, najmä na odvetvovej alebo medziodvetvovej úrovni;	N	5/2004 Z.z.	§ 35b O: 1, 2, 5	Aliancia sektorových rád a sektorové rady (1) Aliancia sektorových rád je záujmové združenie právnických osôb, ⁴⁰⁾ ktoré najmä zriaďuje sektorové rady podľa príslušných sektorov hospodárstva, zabezpečuje ich činnosť a hodnotí ich funkčnosť a efektívnosť, c) zabezpečuje úlohy súvisiace s vykonávaním spoločných záujmov podporujúcich zosúladenie systému celoživotného vzdelávania ^{41a)} s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce, l) koordinuje proces zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, vzniku a zániku pracovných miest, vznikajúcich a zanikajúcich zamestnaní, m) zabezpečuje medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce a definovaním kvantitatívnych požiadaviek a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce,	Ú	<i>Pozn. stanov y Aliancie sektorových rád podporuje posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov na budovanie infraštruktúry a</i>	GP-N	

				<p>n) zdieľa informácie a skúsenosti z implementácie Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií prostredníctvom verejne dostupných informačných portálov,</p> <p>(2) Členmi Aliancie sektorových rád sú ministerstvo a ministerstvo školstva. Ďalšími členmi Aliancie sektorových rád majú právo byť reprezentatívne združenia zamestnávateľov^{20d)} a reprezentatívne združenia odborových zväzov.^{20d)}</p> <p>(5) Činnosť Aliancie sektorových rád je financovaná zo zdrojov Európskej únie, štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov, ktorými sú najmä vklady členov vo forme členských príspevkov a príjmy z vlastnej činnosti.</p>	komunikačné platformy sociálneho dialógu a na rozvoj sociálneho partnerstva,		
b) podporujú konštruktívne, zmysluplné a fundované rokovania o mzdách medzi sociálnymi partnermi za rovnakých podmienok, v rámci ktorých majú obe strany prístup k príslušným informáciám, aby mohli vykonávať svoje funkcie v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním o stanovovaní miezd;	N	663/2007 Z. z.	§ 7	<p>Určenie sumy mesačnej minimálnej mzdy dohodou zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov</p> <p>(1) Zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov²⁾ rokujú o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok dohodou najneskôr od 1. apríla.</p> <p>(2) Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov dohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, suma mesačnej minimálnej mzdy je určená ich dohodou. Dohodu o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov predložia Ministerstvu práce, sociálnych vecí</p>	Ú	GP-N	

					a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) do 31. júla. (3) Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky do 31. augusta. Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky dohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy, mesačná minimálna mzda je určená ich dohodou. (4) Zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov dohodnú sumu mesačnej minimálnej mzdy v celých eurách.				
c) prijímajú vhodné opatrenia na ochranu výkonu práva na kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd a na ochranu pracovníkov a zástupcov odborových zväzov pred činmi, ktoré ich diskriminujú v súvislosti s ich zamestnaním na základe účasti alebo záujmu o účasť na kolektívnom vyjednávaní o stanovovaní miezd;	N	311/2001 Z. z.	§ 240 O: 7, 8	(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. (8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.	Ú		GP-N		
d) na účely podpory kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd prijímajú vhodné opatrenia na ochranu odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov, ktoré sa zúčastňujú na kolektívnom vyjednávaní alebo sa na ňom chcú zúčastniť, pred akýmkoľvek vzájomným zasahovaním alebo zasahovaním	N	2/1991 Zb.	§ 1 O:2, 3	(2) Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe. (3) Rozsah prípadnej súčinnosti štátu pri kolektívnom vyjednávaní ustanovuje tento zákon.	Ú		GP-N		

	zástupcov alebo členov druhej strany do ich zriaďovania, fungovania alebo správy.		311/2001 Z. z.	<p>§ 8 O: 2,3,4</p> <p>§ 16 O: 1</p> <p>§ 240 O: 7, 8, 9, 10</p>	<p>(2) Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.</p> <p>(3) Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.</p> <p>(4) Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.</p> <p>(1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.</p> <p>(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.</p> <p>(8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.</p> <p>(9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi</p>				
--	---	--	----------------	--	---	--	--	--	--

				<p>zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.</p> <p>(10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.</p> <p>(1) Nikto nesmie byť nútený k združovaniu, k členstvu v združeniach ani k účasti na ich činnosti. Zo združenia môže každý slobodne vystúpiť.</p> <p>(2) Nikomu nesmie byť občiansky na ujmu, že sa združuje, že je členom združenia, že sa zúčastňuje na jeho činnosti alebo ho podporuje, alebo že stojí mimo neho.</p> <p>Porušovanie slobody združovania a zhromažďovania</p>				
			83/1990 Zb.	§ 3 O: 1,2				
			300/2005 Z. z.	§ 195				

				O: 1	(1) Kto iného násilím, hrozbou násilia alebo hrozbou inej ťažkej ujmy obmedzuje vo výkone jeho združovacieho práva alebo zhromažďovacieho práva, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky.				
Č: 4 O: 2	<p>2. Okrem toho každý členský štát, v ktorom je miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod hranicou 80 %, stanoví rámec podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednávanie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo dohodou s nimi. Takýto členský štát tiež vypracuje akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania. Členský štát</p> <p>vypracuje takýto akčný plán po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s nimi alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi nimi. V akčnom pláne sa stanoví jasný harmonogram a konkrétne opatrenia na postupné zvyšovanie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním pri plnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov. Členský štát pravidelne preskúmava svoj akčný plán a v prípade potreby ho aktualizuje. Ak členský štát aktualizuje svoj akčný plán, robí tak po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s nimi alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi sociálnymi partnermi. V každom prípade sa takýto akčný plán preskúmava najmenej každých päť rokov. Akčný plán a každá jeho aktualizácia sa zverejní a oznámi sa Komisii</p>	N	311/2001 Z. z.	Čl. 10 Základné zásady	Zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania.	Ú		GP-N	
				§ 229 O: 6	(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.				
				§ 231	Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.				
			2/1991 Zb.	§ 1 O: 1, 2	(1) Zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy. (2) Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania				

			Návrh zákona Čl. III	§ 31a O: 2 až 4	<p>sociálne mieru založený na bipartitnom princípe.</p> <p>(2) Ak miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nižšia ako 80 %, ministerstvo vypracuje akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania (ďalej len „akčný plán“) na obdobie piatich rokov, ktorý obsahuje opatrenia s cieľom zvýšiť mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním a harmonogram ich uskutočňovania.</p> <p>(3) Ministerstvo pri vypracovaní akčného plánu, jeho aktualizácii a vyhodnotení spolupracuje so zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov. Návrh akčného plánu, jeho aktualizáciu a vyhodnotenie ministerstvo vopred prerokuje so reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov.</p> <p>(4) Ministerstvo zverejňuje akčný plán, jeho aktualizáciu a vyhodnotenie na svojom webovom sídle.</p>				
Č: 5 O: 1	<p>Postup stanovovania primeraných zákonných minimálnych miezd</p> <p>1. Členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami stanovujú postupy potrebné na stanovovanie a aktualizáciu zákonných minimálnych miezd. Takéto stanovovanie a aktualizácia sa riadia kritériami, ktoré sú stanovené tak, aby prispievali k ich primeranosti v záujme dosiahnutia dôstojnej životnej úrovne, zníženia chudoby pracujúcich a tiež podpory sociálnej súdržnosti a vzostupnej sociálnej konvergencie a zníženia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Členské štáty</p>	N	Návrh zákona Čl. I	§ 8 § 8a	<p>Ak sa nedosiahla dohoda podľa § 7, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 60 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor.</p> <p>(1) Ministerstvo najmenej raz za štyri roky vyhodnotí, či kritériá pre určenie sumy</p>	Ú		GP-N	

	vymedzia uvedené kritériá v súlade so svojimi vnútroštátnymi postupmi v príslušnom vnútroštátnom práve, v rozhodnutiach svojich príslušných orgánov alebo v trojstranných dohodách. Kritériá musia byť vymedzené jasným spôsobom. Členské štáty môžu rozhodnúť o relatívnej váhe uvedených kritérií vrátane prvkov podľa odseku 2, pričom zohľadnia svoje vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky.			O: 1 až 3	<p>minimálnej mzdy ustanovené týmto zákonom zabezpečujú primeranosť minimálnej mzdy v záujme dosiahnutia dôstojnej životnej úrovne zamestnancov, zníženia chudoby zamestnancov, podpory sociálnej súdržnosti, vyrovnávania sociálnych rozdielov a zníženia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.</p> <p>(2) Pri vyhodnotení podľa odseku 1 musia byť zohľadnené aspoň tieto prvky: a) kúpna sila mesačnej minimálnej mzdy s prihliadnutím na životné náklady, b) všeobecná úroveň miezd a ich distribúcia, c) miera rastu miezd a d) dlhodobá úroveň národnej produktivity a jej vývoj.</p> <p>(3) Pri vyhodnotení podľa odseku 1 sa prihliada aj na orientačnú referenčnú hodnotu, ktorou je 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok.</p>				
Č: 5 O: 2	2. Vnútroštátne kritériá uvedené v odseku 1 musia zahŕňať aspoň tieto prvky: a) kúpna sila zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady; b) všeobecná úroveň miezd a ich distribúcia; c) miera rastu miezd; d) dlhodobé národné úrovne produktivity a vývoj v tejto oblasti.	N	Návrh zákona Čl. I	§ 8a O: 2	(2) Pri vyhodnotení podľa odseku 1 musia byť zohľadnené aspoň tieto prvky: a) kúpna sila mesačnej minimálnej mzdy s prihliadnutím na životné náklady, b) všeobecná úroveň miezd a ich distribúcia, c) miera rastu miezd a d) dlhodobá úroveň národnej produktivity a jej vývoj.	Ú		GP-N	
Č: 5 O: 3	3. Bez toho, aby boli dotknuté povinnosti stanovené v tomto článku, môžu členské štáty dodatočne použiť automatický mechanizmus indexácie zákonných minimálnych miezd na základe akýchkoľvek vhodných kritérií a v	D	Návrh zákona Čl. I	§ 8	Ak sa nedosiahla dohoda podľa § 7, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 60 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým	Ú		GP-N zachovanie existujúcej úcej	

	súlade s vnútroštátnym právom a praxou za predpokladu, že uplatňovanie tohto mechanizmu nevedie k zníženiu zákonnej minimálnej mzdy.				úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor.			právne j úpravy	
Č: 5 O: 4	4. Členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd použijú orientačné referenčné hodnoty. Na uvedený účel môžu použiť orientačné referenčné hodnoty, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy, a/alebo orientačné referenčné hodnoty používané na vnútroštátnej úrovni.	N	Návrh zákona Čl. I	§ 8 § 8a ods. 3	Ak sa nedosiahla dohoda podľa § 7, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 60 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor. (3) Pri vyhodnotení podľa odseku 1 sa prihliada aj na orientačnú referenčnú hodnotu, ktorou je 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok.	Ú		GP-N	
Č: 5 O: 5	5. Členské štáty zabezpečia, aby sa pravidelné a včasné aktualizácie zákonných minimálnych miezd uskutočňovali aspoň každé dva roky alebo v prípade členských štátov, ktoré používajú mechanizmus automatickej indexácie uvedený v odseku 3, aspoň každé štyri roky.	N	Návrh zákona Čl. I 663/2007 Z. z.	§ 8 § 2 O: 1	Ak sa nedosiahla dohoda podľa § 7, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 60 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor. (1) Suma minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (ďalej len „suma mesačnej minimálnej mzdy“) na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa	Ú		GP-N	

					§ 7 alebo § 8. Suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa odseku 2. (1) Sumy minimálnej mzdy podľa § 2 ods. 1 sa určujú vždy na obdobie od 1. januára do 31. decembra.				
Č: 5 O: 6	6. 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.	N	Návrh zákona Čl. I	§ 8b O: 1	Komisia pre minimálnu mzdu a zapojenie zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov (1) Na účel plnenia úloh podľa § 8a ministerstvo zriadi komisiu pre minimálnu mzdu (ďalej len „komisia“) ako svoj poradný orgán alebo zabezpečí plnenie úloh podľa odseku 2 subjektom organizovaným na tripartitnom princípe. ⁴⁾	Ú		GP-N	
Č: 6 O: 1	Rozdielne sadzby a odpočty 1. Ak členské štáty povolia rôzne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre konkrétne skupiny pracovníkov alebo odpočty, ktorými sa vyplácaná odmena zníži na nižšiu úroveň, než je príslušná zákonná minimálna mzda, zabezpečia, aby tieto rozdielne sadzby a odpočty rešpektovali zásadu nediskriminácie a zásadu proporcionality, ktorá zahŕňa sledovanie oprávneného cieľa.	D				n. a.			
Č: 6 O: 2	2. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa nevykladá tak, že ukladá členským štátom povinnosť zaviesť rozdielne sadzby zákonných minimálnych miezd alebo odpočty zo zákonných minimálnych miezd.	n. a.				n. a.			

<p>Č: 7</p>	<p>Zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na včasné a účinné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd, ktorým sa zabezpečí ich dobrovoľná účasť na diskusiách počas celého rozhodovacieho procesu, a to aj prostredníctvom účasti v poradných orgánoch uvedených v článku 5 ods. 6, a to najmä pokiaľ ide o:</p> <p>a) výber a uplatňovanie kritérií na určenie úrovne zákonnej minimálnej mzdy a stanovenie vzorca automatickej indexácie a jeho zmeny, ak takýto vzorec existuje, uvedených v článku 5 ods. 1, 2 a 3;</p> <p>b) výber a uplatňovanie orientačných referenčných hodnôt uvedených v článku 5 ods. 4 na posúdenie vhodnosti zákonných minimálnych miezd;</p> <p>c) aktualizácie zákonných minimálnych miezd uvedených v článku 5 ods. 5;</p> <p>d) stanovovanie rozdielnych sadzieb zákonných minimálnych miezd a odpočtov zo zákonných minimálnych miezd uvedených v článku 6;</p> <p>e) rozhodnutia o získavaní údajov a realizácii štúdií a analýz s cieľom poskytnúť informácie orgánom a iným príslušným stranám zapojeným do stanovovania zákonnej minimálnej mzdy.</p>	<p>N</p>	<p>Návrh zákona Čl. I</p>	<p>§ 8b O: 2 až 5</p>	<p>(2) Komisia vypracúva najmä návrh a) metodiky vyhodnocovania podľa § 8a, b) vyhodnotenia podľa § 8a, c) kritérií pre určenie sumy minimálnej mzdy na základe vyhodnotenia podľa § 8a.</p> <p>(3) Komisia predkladá návrhy podľa odseku 2 zástupcom zamestnávateľov a zástupcom zamestnancov. Zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov majú právo predložiť komisii písomné stanovisko k predloženému návrhu, právo na písomnú odôvodnenú odpoveď komisie k tomuto stanovisku a na základe písomnej požiadavky právo na prerokovanie predloženého návrhu s komisiou.</p> <p>(4) Zloženie komisie, podrobnosti o činnosti komisie a o zapojení zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov do činnosti komisie upraví štatút komisie, ktorý vydá ministerstvo.</p> <p>(5) Na účel činnosti komisie poskytnú ústredné orgány štátnej správy primeranú súčinnosť.</p>	<p>Ú</p>	<p>GP-N</p>	
<p>Č: 8</p>	<p>Účinný prístup pracovníkov k zákonným minimálnym mzdám Členské štáty so zapojením sociálnych partnerov prijímú v náležitých prípadoch na zlepšenie účinného prístupu pracovníkov k ochrane formou zákonnej minimálnej mzdy,</p>	<p>N</p>	<p>311/2011 Z. z.</p>	<p>§ 150 O:1, 2</p>	<p>(1) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.</p> <p>(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia</p>	<p>Ú</p>	<p>GP-N</p>	

	<p>ako aj vo vhodných prípadoch na posilnenie jeho vykonávania, tieto opatrenia: a) zabezpečenie účinných, primeraných a nediskriminačných kontrol a inšpekcii v teréne vykonávaných inšpektorátmi práce alebo orgánmi zodpovednými za presadzovanie zákonných minimálnych miezd;</p>		<p>125/2006 Z. z.</p>	<p>§ 2 O: 1 P: a B: 1</p> <p>§ 7 O:8 P:c</p>	<p>zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.</p> <p>Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním 1. pracovnoprávných predpisov,²⁾ ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednanie</p> <p>(8) Inšpektorát práce je povinný c) vykonať inšpekciu práce podľa § 2 ods. 1 písm. a) do 30 dní od doručenia podnetu a v odôvodnených prípadoch najneskôr do 60 dní od doručenia podnetu, a ak nemožno vzhľadom na povahu veci inšpekciu práce vykonať ani v tejto lehote, môže ju primerane predĺžiť Národný inšpektorát práce; inšpektorát práce je povinný o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet.</p>				
	<p>b) rozvíjanie schopností orgánov presadzovania práva, najmä prostredníctvom odbornej prípravy a usmernení, aby sa proaktívne zameriavali na zamestnávateľov, ktorí nedodržiavajú predpisy, a postihovali ich.</p>	<p>N</p>	<p>125/2006 Z. z.</p>	<p>§ 10 O: 1</p>	<p>(1) Inšpektor práce je štátny zamestnanec^{2a)} vykonávajúci štátnu službu v inšpektoráte práce, ak po absolvovaní špecializovanej teoretickej a praktickej odbornej prípravy získal osobitné kvalifikačné predpoklady úspešným vykonaním odbornej skúšky. Odborná príprava štátneho zamestnanca, ktorý sa uchádza o vymenovanie za inšpektora práce (ďalej len „uchádzač“), trvá</p>	<p>Ú</p>		<p>GP-N</p>	

				<p>55/2017 Z. z.</p> <p>§ 161 O: 1, 2</p> <p>(1) Služobný úrad plánuje, organizuje, zabezpečuje a umožňuje vzdelávanie štátnych zamestnancov a uplatňuje tieto zásady vzdelávania: a) systémovosť, b) flexibilitnosť, c) hospodárnosť, d) účelnosť.</p> <p>(2) Služobný úrad vytvára podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov kontinuálnym vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácie</p> <p>§ 162 O: 1, 16</p> <p>(1) Kontinuálne vzdelávanie je systematický proces poskytovania a získavania vedomostí a poznatkov, udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania zručností, schopností, návykov a skúseností, ktoré štátny zamestnanec potrebuje na výkon štátnej služby.</p> <p>(16) Kontinuálne vzdelávanie sa uskutočňuje a) adaptačným vzdelávaním, b) kompetenčným vzdelávaním</p> <p>§ 163 O: 1</p> <p>(1) Adaptačné vzdelávanie je systémový, organizovaný a hodnotiteľný vzdelávací proces s cieľom zabezpečiť štátnemu zamestnancovi nadobudnutie, rozvoj a využitie jeho odborného a osobnostného potenciálu potrebného na vykonávanie štátnej služby.</p> <p>§ 164 O: 1</p> <p>(1) Kompetenčné vzdelávanie je a) systematické vzdelávanie štátnych zamestnancov s cieľom priebežného</p>	<p>osem mesiacov. Obsah odbornej prípravy určuje Národný inšpektorát práce.</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí, schopností a zručností potrebných na vykonávanie štátnej služby, b) získanie osobitných kvalifikačných predpokladov, ktoré sú na vykonávanie štátnej služby potrebné.				
Č: 9	Verejné obstarávanie V súlade so smernicami 2014/23/EÚ, 2014/24/EÚ a 2014/25/EÚ členské štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty a ich subdodávatelia pri zadávaní a realizácii verejného obstarávania alebo plnení koncesných zmlúv dodržiavali uplatniteľné povinnosti, pokiaľ ide o mzdy, právo organizovať sa a kolektívne vyjednávať mzdy, vyplývajúce zo sociálneho a pracovného práva, ktoré sú stanovené v práve Únie, vo vnútroštátnom práve, v kolektívnych zmluvách alebo v ustanoveniach medzinárodného sociálneho a pracovného práva vrátane Dohovoru MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa z roku 1948 a Dohovoru MOP č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať z roku 1949.	N	343/2015 Z. z.	§ 53 O: 2 P: d § 53 O: 5 P: f	(2) Ak sa pri určitej zákazke javí ponuka ako mimoriadne nízka vo vzťahu k tovaru, stavebným prácam alebo službe, komisia písomne požiada uchádzača o vysvetlenie týkajúce sa tej časti ponuky, ktoré sú pre jej cenu podstatné. Vysvetlenie sa môže týkať najmä: d) dodržiavania povinností v oblasti pracovného práva, najmä s ohľadom na dodržiavanie minimálnych mzdových nárokov, ochrany životného prostredia alebo sociálneho práva podľa osobitných predpisov, (5) Verejný obstarávateľ a obstarávateľ vylúčia ponuku, ak f) uchádzačom predložené vysvetlenie mimoriadne nízkej ponuky a dôkazy dostatočne neodôvodňujú nízku úroveň cien alebo nákladov najmä s ohľadom na skutočnosti podľa odseku 2,	Ú		GP-N	
Č: 10 O: 1	Monitorovanie a získavanie údajov 1. Členské štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby boli zavedené účinné nástroje na získavanie údajov v záujme monitorovania ochrany formou minimálnej mzdy.	N	125/2006 Z. z.	§ 2 O: 1 P: a B: 1	(1) Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním 1. pracovnoprávných predpisov, ²⁾ ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným	Ú		GP-N	

				<p>postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,</p> <p>§ 6 O: 1 P: s</p> <p>(1) Národný inšpektorát práce s) zabezpečuje tvorbu, zhromažďovanie, spracúvanie, šírenie, sprístupňovanie a publikovanie informácií v oblasti ochrany práce,</p> <p>§ 7 O: 3 P: k</p> <p>(3) Inšpektorát práce k) zisťuje, zhromažďuje, spracúva a odovzdáva informácie v oblasti ochrany práce pre informačný systém ochrany práce,</p> <p>§ 13 O: 2</p> <p>(2) V prípade zistenia nedostatkov u kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, je inšpektor práce povinný vypracovať protokol a ten prerokovať so zamestnávateľom alebo ním povereným zamestnancom, alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom. Inšpektor práce je povinný pri vypracúvaní protokolu prihliadať na vyjadrenia a doklady uplatnené alebo predložené kontrolovaným zamestnávateľom alebo kontrolovanou fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, počas výkonu inšpekcie práce do prerokovania protokolu.</p> <p>§ 14 O: 1 P: f</p> <p>(1) Protokol obsahuje f) zistené porušenia predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Č: 10 O: 2</p>	<p>Členské štáty nahlasujú Komisii každý druhý rok do 1. októbra v roku podania správy tieto údaje a informácie:</p> <p>a) miera a vývoj pokrytia kolektívnym vyjednávaním;</p> <p>b) pokiaľ ide o zákonné minimálne mzdy:</p> <p>i) úroveň zákonnej minimálnej mzdy a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje;</p> <p>ii) opis existujúcich rozdielnych sadzieb a odpočtov a dôvody ich zavedenia a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú rozdielne sadzby, v rozsahu, v akom sú k dispozícii údaje;</p> <p>c) pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy stanovenú len v kolektívnych zmluvách:</p> <p>i) najnižšie mzdové sadzby stanovené v kolektívnych zmluvách, ktoré sa vzťahujú na osoby s nízkymi mzdami, alebo ich odhad, ak zodpovedné vnútroštátne orgány nemajú k dispozícii presné údaje, a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú, alebo ich odhad, ak zodpovedné vnútroštátne orgány nemajú k dispozícii presné údaje;</p> <p>ii) výška miezd vyplácaných pracovníkom, na ktorých sa nevzťahujú kolektívne zmluvy, a jej pomer k výške miezd vyplácaných pracovníkom, na ktorých sa kolektívne zmluvy vzťahujú.</p> <p>Od členských štátov, ktoré podliehajú povinnostiam nahlasovania podľa prvého pododseku písm. c), sa vyžaduje, aby nahlasovali údaje uvedené v bode i) s ohľadom na odvetvové, geografické a iné kolektívne zmluvy viacerých zamestnávateľov vrátane kolektívnych zmlúv, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné.</p>	<p>N</p>	<p>575/2001 Z. z.</p> <p>540/2001 Z. z.</p> <p>425/2023 Z. z.</p>	<p>§ 35 O: 7</p> <p>§ 12 O: 1</p> <p>§ 18 O: 6</p> <p>Príloha č. 2</p>	<p>(7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.</p> <p>(1) Štátne štatistické zisťovanie sa riadi programom štátnych štatistických zisťovaní, ktorý zostavuje úrad v súčinnosti s inými orgánmi vykonávajúcimi štátnu štatistiku na trojročné obdobie. Úrad vydáva program štátnych štatistických zisťovaní vyhláškou najneskôr 60 dní pred jeho účinnosťou.</p> <p>(6) Podrobnosti o spôsobe poskytovania údajov spravodajskými jednotkami ustanoví úrad vyhláškou.</p> <p>ISCP (MPSVR SR) 1-04 Štvrťročný výkaz o cene práce V (MPSVR SR) 6-01 Ročný výkaz o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku</p>	<p>Ú</p>		<p>GP-N</p>	
-------------------------------------	--	----------	---	--	---	----------	--	-------------	--

	<p>Členské štáty poskytujú štatistiky a informácie uvedené v tomto odseku rozčlenené podľa rodu, veku, zdravotného postihnutia, veľkosti podniku a odvetvia, v rozsahu, v akom sú k dispozícii.</p> <p>Prvá správa sa vzťahuje na roky 2021, 2022 a 2023 a musí sa predložiť do 1. októbra 2025. Členské štáty môžu vynechať štatistiky a informácie, ktoré nie sú k dispozícii pred 15. novembrom 2024.</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Č: 10 O: 3</p>	<p>3. Komisia analyzuje údaje a informácie zaslané členskými štátmi v správach uvedených v odseku 2 tohto článku a v akčných plánoch uvedených v článku 4 ods. 2 V tejto súvislosti podá každý druhý rok správu Európskemu parlamentu a Rade a súčasne uverejní údaje a informácie zaslané členskými štátmi.</p>	<p>n. a.</p>				<p>n. a.</p>			
<p>Č: 11</p>	<p>Informácie o ochrane formou minimálnej mzdy Členské štáty zabezpečia, aby informácie týkajúce sa zákonných minimálnych miezd, ako aj ochrany formou minimálnej mzdy stanovenej vo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmluvách vrátane informácií o mechanizmoch uplatňovania nárokov na nápravu boli verejne dostupné, v prípade potreby v najrelevantnejšom jazyku, ktorý určí členský štát, a to uceleným a ľahko dostupným spôsobom, a to aj pre osoby so zdravotným postihnutím</p>	<p>N</p>	<p>311/2001 Z. z.</p>	<p>§ 14 § 119 § 150 O: 2 § 43 O:1 P:d O: 2, 3</p>	<p>Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.</p> <p>Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.</p> <p>(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.</p> <p>(1) Pracovná zmluva obsahuje identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: d) mzdové podmienky.</p> <p>(2) Ak sú mzdové podmienky podľa odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona alebo osobitného predpisu.</p>	<p>Ú</p>		<p>GP-N</p>	

			663/2007 Z. z.	§ 9 O: 1	(3) Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac však počas 12 mesiacov.			
			400/2015 Z. z.	§ 12 O: 1 P: a § 15	(1) Sumy minimálnej mzdy podľa § 2 ods. 1 sa určujú vždy na obdobie od 1. januára do 31. decembra. Suma mesačnej minimálnej mzdy a suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na príslušný kalendárny rok sa oznámi v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O uverejnenie oznámenia podľa druhej vety požiadajú ministerstvo; oznámenie sa uverejní v Zbierke zákonov Slovenskej republiky najneskôr 1. novembra kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárneho roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. (1) Zbierka zákonov je štátnym publikačným nástrojom Slovenskej republiky. V zbierke zákonov sa uverejnením vyhlasujú a) právne predpisy, O všetkom, čo bolo v zbierke zákonov vyhlásené, sa má za to, že dňom vyhlásenia sa stalo známym každému, koho sa to týka.			
Č: 12 O: 1	Právo na nápravu a ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo následkami	N	311/2001 Z. z.	§ 14	Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.	Ú		GP-N

	1. Členské štáty zabezpečia, aby bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov v náležitých prípadoch stanovené v kolektívnych zmluvách, pracovníci vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému, včasnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu v prípade porušenia práv týkajúcich sa zákonných minimálnych miezd alebo týkajúcich sa ochrany formou minimálnej mzdy, ak sú také práva stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách.			§ 150 O: 2	(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.				
Č: 12 O: 2	2. Členské štáty prijímajú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov a zástupcov pracovníkov vrátane tých, ktorí sú členmi alebo zástupcami odborových zväzov, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa a pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi zo sťažnosti podanej zamestnávateľovi alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom presadiť dodržiavanie práv v prípade porušenia práv týkajúcich sa ochrany formou minimálnej mzdy, ak sú také práva stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách.	N	311/2001 Z. z.	§ 240 O: 7, 8	(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. (8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.	Ú		GP-N	
Č: 13	Sankcie Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných v prípade porušenia práv a povinností, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, ak sú tieto práva a povinnosti stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách. V členských štátoch bez zákonných minimálnych miezd môžu tieto pravidlá obsahovať alebo sa obmedziť na odkaz na náhradu a/alebo zmluvné sankcie stanovené v náležitých prípadoch v pravidlách	N	125/2006 Z. z.	§ 2 O:1 P:a B:1,2	(1) Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním 1. pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,	Ú		GP-N	

	presadzovania kolektívnych zmlúv. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.			<p>§ 19 O:1 P:a</p> <p>2. právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy</p> <p>(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak, a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode, šiestom bode a siedmom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená 1. ťažká ujma na zdraví, najmenej 20 000 eur, 2. smrť, najmenej 33 000 eur,</p> <p>O:6</p> <p>(6) Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov, b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa, c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu, d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku, e) opakované zistenie toho istého nedostatku.</p>				
Č: 14	Šírenie informácií Členské štáty zabezpečia, aby sa pracovníci a zamestnávateľa vrátane MSP dozvedeli o vnútroštátnych opatreniach, ktorými sa transponuje táto smernica, spolu s príslušnými	N	400/2015 Z. z.	<p>§ 2 O:1</p> <p>(1) Cieľom tvorby právnych predpisov je pripraviť za účasti verejnosti taký právny predpis, ktorý sa stane funkčnou súčasťou vyváženého, prehľadného a stabilného právneho poriadku Slovenskej republiky (ďalej len „právny poriadok“) zlučiteľného s právom</p>	Ú		GP-N	

	ustanoveniami týkajúcimi sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1, ktoré sa už uplatňujú.			<p>§ 8 O:1</p> <p>§ 12 O:1 P:a</p> <p>O:3 V: 1</p> <p>O:4 V: 1</p> <p>§ 15</p>	<p>Európskej únie a medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky.</p> <p>(1) Tvorba návrhu právneho predpisu a jeho náležitostí podľa § 7 sa uskutočňuje na portáli.</p> <p>(1) Zbierka zákonov je štátnym publikačným nástrojom Slovenskej republiky. V zbierke zákonov sa uverejnením vyhlasujú</p> <p>a) právne predpisy,</p> <p>(3) Zbierka zákonov sa vydáva v elektronickej podobe a v listinnej podobe. ...</p> <p>(4) Elektronická podoba zbierky zákonov je dostupná bezplatne prostredníctvom Slov-Lexu.</p> <p>O všetkom, čo bolo v zbierke zákonov vyhlásené, sa má za to, že dňom vyhlásenia sa stalo známym každému, koho sa to týka.</p>				
Č: 15	<p>Hodnotenie a preskúmanie</p> <p>Do 15. novembra 2029 Komisia po konzultácii s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na úrovni Únie vykoná hodnotenie tejto smernice. Komisia potom predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma vykonávanie tejto smernice, a vo vhodných prípadoch navrhne legislatívne zmeny.</p>	n. a.				n. a.			
Č: 16 O: 1	<p>Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia</p> <p>1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch, najmä so zreteľom na zníženie alebo zrušenie minimálnych miezd</p>	n. a.				n. a.			

Č: 16 O: 2	2. Táto smernica sa nedotýka práva členského štátu prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, alebo podporovať či dovoliť uplatňovanie kolektívnych zmlúv, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie. Nesmie sa vykladať tak, že bráni členskému štátu zvýšiť zákonné minimálne mzdy.	n. a.				n. a.			
Č: 16 O: 3	3. Táto smernica sa nedotýka práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.	n. a.				n. a.			
Č: 17	<p>Transpozícia a vykonávanie</p> <p>1. Členské štáty prijímajú opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 15. novembra 2024. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.</p> <p>Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.</p> <p>2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.</p> <p>3. Členské štáty prijímajú v súlade so svojim vnútroštátnym právom a praxou primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov do vykonávania tejto smernice. Na uvedený účel môžu uvedeným vykonávaním tejto smernice vcelku alebo sčasti, a to aj s ohľadom na vypracovanie akčného plánu v súlade s článkom 4 ods. 2, poveriť sociálnych partnerov, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú. Členské štáty pritom podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby sa vždy uplatňovali záväzky stanovené v tejto smernici.</p>	N	<p>Návrh zákona Čl. VII</p> <p>Návrh zákona Čl. I</p> <p>Návrh zákona Čl. III</p>	<p>§ 9e</p> <p>príloha</p> <p>§32ad</p> <p>príloha</p>	<p>Tento zákon nadobúda účinnosť 1. novembra 2024 okrem čl. I druhého bodu a piateho bodu § 9d, čl. II, čl. III bodov 1 až 11, bodu 13 § 32ac a bodu 14, čl. IV, čl. V bodov 1 až 8 a bodu 9 § 38i a 38j a čl. VI, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2025.</p> <p>Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.</p> <p>Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie</p> <p>Smernica 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).</p> <p>Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.</p> <p>Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie</p>	Ú		GP-N	

	4. Oznámenie uvedené v odseku 2 obsahuje opis zapojenia sociálnych partnerov do vykonávania tejto smernice.		575/2001 Z. z.	§ 35 O: 7	Smernica 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).“ (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.				
Č: 18	Nadobudnutie účinnosti Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie	n. a.				n. a.			