



Materiál na mimoriadne rokovanie
HSR SR 02.06.2026

bod 1

STANOVISKO k návrhu zákona o prorastových opatreniach

1. Popis návrhu

Návrh zákona, ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti so stabilizačnými opatreniami pre podnikateľské prostredie (ďalej len „návrh zákona“) vychádza z Opatrení na stabilizáciu ekonomiky, ktoré boli sociálnym partnerom doručené v utorok (19. mája 2026) podvečer na zasadnutí Stálej konferencie pre rozvoj celospoločenského dialógu za účasti predsedu vlády SR. Účastníci dostali k dispozícii zoznam 54 opatrení na stabilizáciu ekonomiky. Tieto opatrenia sú rozdelené do troch oblastí a zahŕňajú legislatívne aj nelegislatívne opatrenia, ktoré možno okamžite realizovať, alebo v strednodobom horizonte. Niektoré opatrenia predpokladajú negatívny dopad na rozpočet verejnej správy.

Návrh zákona predložený na rokovanie HSR SR premieta niektoré z prezentovaných opatrení do legislatívneho znenia, a zároveň je doplnený o Stabilizačné opatrenia pre podnikateľské prostredie. Stabilizačné opatrenia pre podnikateľské prostredie obsahujú zvyšné z prezentovaných opatrení, ktoré sú nelegislatívneho charakteru, vyžadujú dlhšiu realizáciu, alebo závisia od dohody na rozpočte verejnej správy pre rok 2027. Zabezpečenie realizácie týchto opatrení je prostredníctvom predloženého návrhu uznesenia vlády SR k návrhu zákona, ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti so stabilizačnými opatreniami pre podnikateľské prostredie. Materiál obsahuje taktiež 6 opatrení, ktoré už sú v niektorej fáze realizácie a ich implementácia závisí od prerokovania v NR SR.

Materiál k bodu 1 mimoriadneho rokovania HSR SR bol zverejnený na stránke HSR SR o 20:32 hod. dňa 1.6.2026, čo dáva sociálnym partnerom len niekoľko hodín na preštudovanie, pripomienkovanie a zaujatie stanoviska k predloženým návrhom. Opakovane sa porušuje rokovací poriadok HSR SR.

2. Stanovisko KOZ SR

KOZ SR koncipuje svoje stanovisko k jednotlivým opatreniam, najmä so zreteľom ich dopadu na zamestnancov. **Návrh opatrení má skôr administratívny charakter v zmysle odbúravania byrokratických prekážok pre zamestnávateľov.** Niektoré z opatrení sa opakujú z predchádzajúcich antibyrokratických balíčkov (napr. „kilečko“). Z uvedeného dôvodu nepredpokladáme výrazný efekt na naštartovanie ekonomického rastu, ktorý sa v súčasnosti pohybuje pod jedným percentom.

V kontexte avizovaných ďalších opatrení, ktoré majú významnejšie zasiahnuť ekonomiku **zdôrazňujeme, že ekonomický rast nesmie byť postavený na zvýšení záťaže zamestnancov a znižovaní ich životnej úrovne.** Ekonomický model postavený na lacnej pracovnej sile a zvyšovaní objemu odpracovaných hodín sa už vyčerpal a je nevyhnutné pristúpiť k transformácii hospodárskeho



modelu, ktorý bude reflektovať globálne tendencie. Toto je možné len prijatím zásadných štrukturálnych reforiem v rôznych oblastiach (vzdelávanie, trh práce, hospodárske politiky, hospodársky rast postavený na znalostnej ekonomike, výrobe s vysokou pridanou hodnotou a upustenie od modelu ekonomiky postavenej na lákaní investorov na lacnú pracovnú silu,...) a posilnením investícií.

KOZ SR preto **zásadne nesúhlasí s akýmikoľvek opatreniami, ktoré by ohrozili zamestnanecké prostredie a odmieta akékoľvek opatrenia, ktoré by boli prenášané na plecia pracujúcich s negatívnym dopadom na ich životnú úroveň.** Odmietame, aby sa hlavnými platcami vládnych reforiem a zmien stávali zamestnanci.

V kontexte opatrení, ktoré majú negatívny dopad na rozpočet verejnej správy, ako sú rôzne pomoci pri vysokých cenách energií v priemysle, požadujeme jasnú deklaráciu, že kompenzačné opatrenia v rámci rozpočtu verejnej správy sa nedotknú zamestnancov verejného sektora. KOZ SR zásadne odmieta ďalšie zmrazovanie plátov zamestnancov verejného sektora. Životná úroveň zamestnancov verejného sektora sa z roka na rok prepadá v dôsledku rastu cien, a zároveň prepadávaním taríf pod úroveň minimálnej mzdy. Kvalitné verejné služby musia byť postavené na nezávislej a profesionálnej štátnej a verejnej službe. Profesionálna štátna a verejná služba musí byť postavená na zlepšení pracovných podmienok a stabilizovaní kvalitných a odborne zdatných zamestnancov. Šetreniu musí predchádzať zefektívňovanie procesov a personálne a procesné audity.

Stanovisko k návrhu zákona:

1. K Čl. I – Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon)

Návrhom zmien sa legislatívne zakotvuje status oddlžených subjektov tak, že účinky oddlženia fyzickej osoby, t. j. vyhlásenia konkurzu na majetok fyzickej osoby alebo účinky poskytnutia ochrany pred veriteľmi, nemajú vplyv na nadobudnutie oprávnenia prevádzkovať živnosť podľa živnostenského zákona a tieto skutočnosti nespôsobujú prekážku prevádzkovania živnosti. Ďalej sa redukuje povinnosť zasielať doklad na vyjadrenie Slovenskej živnostenskej komore čo predstavuje zníženie byrokracie, predovšetkým zrýchlenie konania a s tým súvisiace rýchlejšie vydanie rozhodnutia.

Zmeny v zákone o živnostenskom podnikaní sa nedotýkajú zamestnancov. KOZ SR berie navrhované zmeny na vedomie.

2. K Čl. II – Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame

Zo zákona sa vypúšťa úprava reklamy dojčenských prípravkov a následných doplnkových prípravkov, keďže ide o duplicitnú úpravu. Reklama dojčenských výživ sa môže kontrolovať aj v zmysle potravinového informačného práva a sú kontrolované v rámci úradnej kontroly potravín podľa zákona č. 152/1995 Z. z. o potravinách v znení neskorších predpisov.

Zmeny v zákone o reklame sa nedotýkajú zamestnancov. KOZ SR berie navrhované zmeny na vedomie.



3. K Čl. III – Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

Navrhovaná úprava je vykonaná s cieľom zníženia administratívnej záťaže u daňovníka – platiteľa dane, ktorý v tlačive oznámenia o zrazení a odvedení dane uvedie u daňovníka, ktorému vyplatil zákonom stanovené príjmy rodné číslo alebo dátum narodenia, ak platiteľovi dane nie je rodné číslo tohto daňovníka známe a to bez ohľadu nato, či mu na území Slovenskej republiky bolo pridelené rodné číslo.

KOZ SR berie navrhované zmeny na vedomie.

4. Čl. IV – Zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou

S cieľom zníženia administratívnej záťaže Zdravotnej poisťovne sa vypúšťa duplicitná povinnosť sprístupňovania zoznamu poistencov, ktorí zmenili zdravotnú poisťovňu, keďže proces uzatvárania dohôd je zabezpečený prostredníctvom e-dohôd cez Národné centrum zdravotníckych informácií. Vypúšťa sa povinnosť oznamovania zmien stanov Zdravotnej poisťovne, keďže tieto údaje sú verejne dostupné v Zbierke listín a Obchodnom registri SR.

Zmeny v zákone o zdravotných poisťovniach sa nedotýkajú zamestnancov. KOZ SR berie navrhované zmeny na vedomie.

5. Čl. V – Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Vypúšťa sa povinnosť zamestnávateľa vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov. Predkladateľ argumentuje, že ochrana zdravia zamestnancov pri práci zostane zachovaná, pretože je súčasťou dokumentu posudok o riziku, ktorého vypracovanie je povinný zamestnávateľ zabezpečiť podľa zákona č. 355/2007 Z. z.

Ďalej sa upravuje posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu a lekárske preventívne prehliadky. Predkladateľ argumentuje, že uchádzači o zamestnanie nemajú so zamestnávateľom pracovnoprávny vzťah a preto zamestnávateľ nemôže nariadiť takejto osobe podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci a oboznámiť sa s výsledkom posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu. Vypúšťa sa povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu u uchádzačov o zamestnanie, ale povinné lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci je potrebné vykonať ešte pred začatím vykonávania práce aj v prípade, ak pôjde o zamestnancov, nie o uchádzačov.

KOZ SR **nesúhlasí** s navrhovanými zmenami v zákone o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Vypustenie povinnosti vypracovať prevádzkový poriadok by predstavovalo zníženie úrovne bezpečnosti pre zamestnancov.

Prevádzkový poriadok **nemožno** z obsahového a formálneho hľadiska považovať za identický resp. takmer identický dokument ako analýzy rizík, ako je to naznačené resp. to vyplýva z odôvodnenia tohto opatrenia. Preto stručné odôvodnenie predkladateľa v tom zmysle, že „podstatné informácie o ochrane zdravia pri práci“ sú obsiahnuté v posudkoch o riziku nepovažujeme za dostatočné, jednoznačné a zrozumiteľné. Oba dokumenty resp. nástroje v oblasti ochrany zdravia zamestnancov



a verejného zdravia sa odlišujú postupom vypracovania, cieľom, účelom, zameraním, ako aj schvaľovaním resp. právnym režimom ich kontroly a aktualizácie. Žiaden z nich nie je nadbytočný. Ďalej uvádzame, že spoliehať sa výhradne na statické „posudky o riziku“ pri manipulácii s najnebezpečnejšími látkami (ako sú mutagény a karcinogény) je neprijateľné. Prevádzkový poriadok je praktický riadiaci dokument, ktorý zamestnancovi jasne definuje denný režim ochrany, dekontaminácie a prvej pomoci. Jeho zrušenie zníži ostražitosť na pracoviskách a môže mať za následok fatálne, onkologické následky pre zamestnancov po rokoch expozície.

Keďže prijatím predmetného opatrenia nemožno vylúčiť nepriaznivý dopad na ochranu zdravia, ako aj bezpečnosť zamestnancov, nepovažujeme navrhované opatrenie, za daného stavu rozpracovania, za vhodné.

KOZ SR **nesúhlasí** so zmenami v posudzovaní zdravotnej spôsobilosti. Uvádzame, že aj v kategórii 1. a 2. je potrebné, aby zamestnávateľ zaradil zamestnanca na pracovnú pozíciu, ktorá zodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti. Napríklad zamestnanec, trpiaci epilepsiou môže aj v kancelárii utrpieť pracovný úraz, (napr. pádom na hranu stola).

Argument, že pri kancelárskej práci (2. kategória) netreba prehliadky, ignoruje realitu moderných civilizačných chorôb. Dlhodobá sedavá práca za počítačom spôsobuje vážne poškodenia pohybového aparátu (chrbtica, karpálny tunel), chronický stres a zhoršovanie zraku. Preventívne prehliadky u lekára práve dokážu tieto symptómy zachytiť v štádiu, kedy sú reverzibilné. Ak ich zrušíme, bremeno a neskoršie obrovské náklady na chronickú liečbu a operácie sa kompletne presunú zo zamestnávateľa na samotného občana a verejný zdravotný systém.

Ďalej sme toho názoru, že zamestnávateľ musí vedieť, či prijímaný zamestnanec je zdravotne spôsobilý vykonávať prácu (práca vo výškach, nočná práca, fyzická záťaž a pod.).

Absencia overenia zdravotného stavu uchádzača pred uzavretím pomeru vystavuje riziku obe strany. Ak nastúpi občan na pozíciu, na ktorú objektívne (napr. skrytou vadou) nemá zdravotnú spôsobilosť, zamestnávateľ ho môže nevedomky preťažiť a spôsobiť mu trvalé poškodenie zdravia. Pri profesiách, kde dochádza k obsluhu strojov či doprave, navyše človek so zanedbanou zdravotnou spôsobilosťou priamo ohrozuje životy ostatných pracovníkov v tíme.

6. K Čl. VI – Zákon č. 609/2007 Z. z. o spotrebnej dani z elektriny, uhlia a zemného plynu

Navrhovanou právnou úpravou sa upravuje § 6 tak, aby sa popri doterajšej základnej sadzbe dane z elektriny zaviedla znížená sadzba dane z elektriny pre vybrané osoby pôsobiace v zákonom vymedzených odvetviach hospodárstva.

Zmeny v zákone o spotrebnej dani z elektriny, uhlia a zemného plynu sa nedotýkajú zamestnancov. KOZ SR berie navrhované zmeny na vedomie.

7. K Čl. VII – Zákon č. 315/2016 Z. z. o registri partnerov verejného sektora

Cieľom navrhovanej zmeny zákona o registri partnerov verejného sektora je znížiť formálnu a nákladovú povinnosť podnikateľov a oprávnených osôb vo vzťahu k registru partnerov verejného sektora v situácii, kedy nenastala zmena rozhodujúcich údajov, prípadne iná verifikačná povinnosť. Na tieto účely sa navrhuje zrušiť tzv. každoročná verifikácia. Opatrenie znižuje náklady na oprávnené osoby s čiastočným oslabením transparentnosti registra partnerov verejného sektora.



Zmeny v zákone o registri partnerov verejného sektora sa nedotýkajú zamestnancov. KOZ SR berie navrhované zmeny na vedomie.

8. K Čl. VIII - Zákon č. 384/2025 Z. z. o evidencii tržieb

Vypúšťa sa povinnosť predávajúceho na každom predajnom mieste umiestniť oznámenie o povinnostiach ustanovených týmto zákonom tak, aby bolo pre kupujúceho ľahko prístupné a dobre čitateľné – Predávajúci má povinnosť prijatú tržbu evidovať v pokladnici a kupujúcemu odovzdať pokladničný doklad ihneď po jeho vytlačení.

Zmeny v zákone o evidencii tržieb sa nedotýkajú zamestnancov. KOZ SR berie navrhované zmeny na vedomie.

Tento zákon nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia okrem čl. I, II, IV, V a VII, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. júla 2026 a čl. VI, ktorý nadobúda účinnosť 1. októbra 2026.

Stanovisko k návrhu uznesenia vlády SR:

Z hľadiska zhoršenia zamestnaneckého prostredia KOZ SR identifikovala v sprievodnej dokumentácii opatrenia, s ktorými zásadne nesúhlasí.

Ide najmä o opatrenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zamestnávania cudzincov, ktoré nie sú priamo v legislatívnom znení, ale sú predložené v **uznesení vlády SR** k návrhu zákona:

1. Opatrenie č. 18 v rámci Stabilizačných opatrení pre podnikateľské prostredie – Systémová revízia a deregulácia BOZP; uznesenie vlády úloha C.16 – zjednodušiť a sprehľadniť legislatívu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

KOZ SR vyslovuje nesúhlas s takto koncipovaným opatrením. Predložená formulácia je nejednoznačná, a vzhľadom k tomu, že sa jedná aj o Legislatívne opatrenie, predstavuje riziko „Zníženia úrovne starostlivosti o BOZP“ tak, ako nás k tomu zaväzuje Rámcová Smernica 89/391 EHS, ktorá **nepripúšťa žiadne zníženie úrovne starostlivosti o BOZP**. KOZ SR nie je za zvyšovanie administratívnej záťaže zamestnávateľov, avšak takto formulované opatrenie predstavuje riziko zásahov do legislatívy BOZP, bez možnosti vplyvu zástupcov zamestnancov BOZP a odborov na jej tvorbu, čo je v priamom rozpore so Zákonníkom práce a Zákonom o BOZP.

Taktiež formulácia opatrenia ako **Deregulácia** predstavuje riziko znižovania starostlivosti o BOZP.

2. Opatrenie č. 16 v rámci Stabilizačných opatrení pre podnikateľské prostredie – Preskúmať možnosti administratívnych opatrení na zefektívnenie a urýchlenie procesu uznávania dokladov o vzdelaní; uznesenie vlády úloha C.22



3. Opatrenie č. 17 v rámci Stabilizačných opatrení pre podnikateľské prostredie – Prehodnotenie jazykových požiadaviek pri uznávaní zahraničných kvalifikácií cudzincov; uznesenie vlády úloha C.27

KOZ SR rozumie potrebe vykryť nedostatok pracovnej sily na Slovensku, ale v prvom rade je nevyhnutné aktivovať uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii, ale aj tých mimo evidencie. Navrhovaným opatreniam chýba presnejšia špecifikácia, preto identifikujeme viaceré riziká.

Navrhované urýchlené uznávanie dokladov spolu s vedomým znižovaním jazykových kritérií predstavuje vážne systematické riziko, konkrétne:

* **Ekonomické riziko** (Mzdový dumping): Nekontrolovaný a administratívne uľahčený príchod lacnej pracovnej sily zo tretích krajín umelo stlačí cenu práce na domácom trhu. Slovenskí zamestnávateľia stratia motiváciu zvyšovať mzdy a zlepšovať pracovné podmienky pre našich občanov, keďže budú môcť voľné miesta zaplniť pracovníkmi zo zahraničia. Dnes už je aj štúdiami potvrdené, že cudzinci vytvárajú tlak na zhoršovanie pracovného prostredia.

* **Bezpečnostné riziko** (Jazyková bariéra): Znižovanie jazykových požiadaviek priamo ohrozuje bezpečnosť na pracoviskách. Ak zamestnanec v priemysle, stavebníctve či službách dostatočne nerozumie pokynom a bezpečnostným predpisom v štátnom jazyku, stáva sa hrozbou nielen pre seba, ale aj pre svojich slovenských kolegov. Zvyšuje sa tým riziko priemyselných havárií a vážnych pracovných úrazov.

Ďalej uvádzame, že uznávanie kvalifikácie nesmie mať dopad na odbornosť zamestnanca a dosiahnuté vzdelanie musí zodpovedať slovenskému ekvivalentu. Rýchle uznávanie kvalifikácií by mohlo predstavovať reálne riziko (v prípade nedostatočného nastavenia systému uznávania) nedostatočnej kvality a dostupnosti poskytovaných služieb a výkonov, najmä pri zamestnaniach v citlivých oblastiach, ako ústavná zdravotná starostlivosť a sociálne služby.

Prehodnotenie jazykových požiadaviek pri uznávaní zahraničných kvalifikácií cudzincov by mohlo predstavovať reálne riziko (v prípade nedostatočného nastavenia systému požiadaviek) nedostatočnej kvality a dostupnosti poskytovaných služieb a výkonov, najmä pri zamestnaniach v citlivých oblastiach, ako ústavná zdravotná starostlivosť a sociálne služby. Chýba však bližšia obsahová špecifikácia predmetného opatrenia.

Požadujeme, aby akékoľvek opatrenia neviedli k znevýhodneniu slovenských zamestnancov a k sociálnemu dumpingu. Rovnako je nevyhnutné zabezpečiť integráciu takýchto občanov s cieľom predchádzať bezpečnostným rizikám.

Konštatujeme, že tieto opatrenia v skutočnosti nepredstavujú prorastové opatrenia, ale len zníženie nákladov zamestnávateľov na pracovnú silu.

V tejto súvislosti chceme upriamiť pozornosť na mechanizmus tvorby zoznamu nedostatkových profesií, ktorý umožňuje jednoducho zaradiť do zoznamu aj profesie, ktoré na trhu nie sú nedostatkové, resp. zamestnanci nie sú ochotní pracovať za nastavených pracovných podmienok. Zosilňuje sa tlak na sociálny dumping. Dôkazom toho je aj fakt, že najviac cudzincov pracuje na pozícii operátor, čo je najnižšie kvalifikovaná práca.

Dnes je v evidencii úradov práce 140 000 nezamestnaných a aktívne opatrenia trhu práce by mali byť zamerané práve na nich.

Zvyšovanie podielu cudzincov znamená zároveň aj oslabovanie práv zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, čo je v priamom rozpore s ambíciou zvyšovania miery pokrytia kolektívnymi zmluvami.



**4. Opatrenie č. 19 v rámci Stabilizačných opatrení pre podnikateľské prostredie –
Pripraviť plán revízie vybraných zastaraných STN; uznesenie vlády úloha C.28**

Podobne ako v predchádzajúcom bode je formulácia opatrenia nejednoznačná. STN sú technické normy používané na Slovensku a ich záväznosť závisí od toho, či na nich odkazuje právny predpis. STN sú spravidla dobrovoľné — podnik alebo osoba ich nemusí automaticky dodržiavať. Stanú sa záväznými, ak ich výslovne vyžaduje zákon, vyhláška alebo nariadenie, sú uvedené v zmluve, ich dodržanie je podmienkou certifikácie, bezpečnosti alebo kolaudácie.

Z uvedených dôvodov je tento proces potrebné konzultovať aj so zástupcami zamestnancov, ktorí sú tzv. konečnými užívateľmi.

Stanovisko k Stabilizačným opatreniam pre podnikateľské prostredie:

Stabilizačné opatrenia pre podnikateľské prostredie obsahujú taktiež 6 opatrení, ktoré už sú v niektorej fáze realizácie a ich implementácia závisí od prerokovania v NR SR. Z nich za problematické považujeme nasledujúce:

1. Opatrenie č. 34 – Upraviť režim minimálnych odvodov pre SZČO s ohľadom na výšku ich príjmu; Opatrenie v realizácii – Novela zákona č. 461/2033 Z. z., parlamentná tlač č. 1249

KOZ SR **nesúhlasí** s navrhovanou úpravou. Zavedenie hranice 10,5-násobku životného minima, do ktorej nebude povinné poistenie, vytvorí nebezpečný stimulačný kanál pre tzv. „nútené živnosti“ (švaresystém). Zamestnávateľia budú motivovaní prepúšťať zamestnancov z riadneho pomeru a nútiť ich do živností, pretože ušetria na odvodoch. Pre samotného občana to však znamená okamžitú stratu ochrany podľa Zákonníka práce (nárok na platenú dovolenku, odstupné, ochrana pred výpoveďou, príplatky za nadčasy). Z dlhodobého hľadiska si títo nízko príjmoví pracovníci prestanú sporiť na dôchodok a nebudú krytí v prípade PN, čo z nich urobí budúcich poberateľov sociálnych dávok a zvýši záťaž štátu.

Prax v podnikoch je dnes taká, že zamestnávateľia priamo inzerujú záujem o prácu živnostníkov alebo uzatvárajú obchodné zmluvy na poskytnutie služieb a tie poskytujú ako dodávateľia prostredníctvom živnostníkov.

Živnostníci sú mimo akejkol'vek pracovnoprávnej regulácie a kontroly.

2. Opatrenie č. 35 Zavedenie, resp. zvýšenie odvodovo-odpočítateľnej položky pre skupiny s nízkym zapojením na trhu práce; Opatrenie v realizácii – Novela zákona č. 431/2003 Z. z., parlamentná tlač č. 1264

KOZ SR **nesúhlasí** s navrhovanou úpravou. V prvom rade uvádzame, že KOZ SR preferuje systémovú reformu daňovo-odvodového zaťaženia (zníženia) pre štandardných zamestnancov.

Opatrenie sa priamo netýka štandardných zamestnancov, ale formulácia opatrenia vzbudzuje obavy. Zvýhodňovanie dohôd o vykonaní práce alebo pracovnej činnosti (najmä ich rozšírovaním na osoby na materskej či rodičovskej dovolenke) priamo konkuruje štandardným pracovným zmluvám. Namiesto toho, aby sme rodičov vracajúcich sa do práce integrovali cez stabilné a legislatívne chránené čiastočné úväzky, vytvárame prostredie, kde budú legálne využívaní ako lacná, flexibilná



sila bez nároku na stravné, dovolenku či sociálne benefity. Tento krok prehĺbuje prekarizáciu práce na Slovensku.

3. Opatrenie č. 38 – Zavedenie možnosti zakladať s.r.o. od 16 rokov; Opatrenie v realizácii – Občiansky zákonník, parlamentná tlač č. 1312

KOZ SR **nesúhlasí** s týmto opatrením. Opatrenie už bolo zaradené v tzv. kilečku v roku 2020.

Opatrenie nezohľadňuje právnu úpravu obsiahnutú v Zákonníku práce (§ 8 ods. 2), v zmysle ktorej spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou (v zásade 18 rokov), dotedy za ňu koná zákonný zástupca. Je potrebné predmetné opatrenie zosúladiť, a to širšie aj z pohľadu ochrany záujmov zamestnancov (možné právne komplikácie a právna neistota zamestnancov), ako aj zástupcov zamestnancov (kolektívne pracovnoprávne vzťahy), a predovšetkým s platnou zákonnou úpravou spôsobilosti fyzickej osoby – zamestnávateľa nadobúdať práva a brať na seba povinnosti ako zamestnávateľ v Zákonníku práce, ktorá je právne viazaná na plnoletosť. Či je objektívne vhodné túto vekovú hranicu u tejto skupiny zamestnávateľov znížiť smerom nadol (z hranice 18 rokov resp. plnoletosti na 16 rokov), je podľa nášho názoru podmienené nutnosťou hlbšej diskusie, odborných porovnaní a analýz dopadov.

Rovnako nesúhlasíme, aby bola hmotnoprávna zodpovednosť v 16-tich rokoch a zároveň, že v uvedenom veku nie je osoba odborne spôsobilá vykonávať živnosť a plniť si najmä všetky záväzky, ktoré z toho vyplývajú. Vzniká riziko zneužívania živnosti mladistvých. V ojedinelých prípadoch môžu v súčasnosti vykonávať živnosť prostredníctvom zákonného zástupcu, ktorý mladistvého zastupuje.

Rovnako preferujeme, aby sa mladí venovali najmä vzdelávaniu a zvyšovala sa úroveň najvyššie dosiahnutého vzdelania. Založenie podnikania v tak skorom veku môže viesť k predčasnemu skončeniu vzdelávania.

Rovnako nemožno predpokladať, že sa budú zakladať konkurencieschopné podniky s vyššou pridanou hodnotou (budovanie znalostnej, vedomostnej ekonomiky,..). Možno skôr predpokladať zakladanie živnosti za účelom pôsobenia v oblasti zdieľaných služieb (napr. Wolt, Bolt,..), v doručovaní tovarov. V kontexte mladých pôsobiacich v tejto oblasti za problematické považujeme, že živnostníci nemajú žiadnu formu ochrany napr. pred úrazom. Rovnako možno predpokladať zakladanie živností za účelom pôsobenia na sociálnych sieťach. Takéto živnosti len obchádzajú uzatváranie štandardných pracovných pomerov alebo dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o brigádnickej práci študentov) a nemajú reálny prínos k naštartovaniu ekonomiky, či transformácii ekonomického modelu.

K opatreniam, ktoré sa nedotýkajú priamo ani nepriamo zamestnancov nemá KOZ SR pripomienky a berie tieto opatrenia na vedomie.

3. Závery a odporúčania



KOZ SR zásadne nesúhlasí so zmenami, ktoré sa negatívne dotýkajú zamestnancov a žiada ich vypustenie z návrhu zákona a z uznesení vlády SR. Ostatné navrhované zmeny vzhľadom na krátkosť času berie KOZ SR na vedomie.