

VYHODNOTENIE PRIPOMIENKOVÉHO KONANIA

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

LP/2026/383

Spôsob pripomienkového konania

Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných: 162/72

Počet vyhodnotených pripomienok: 162

Počet akceptovaných pripomienok, z toho zásadných: 16/7

Počet čiastočne akceptovaných pripomienok, z toho zásadných: 2/0

Počet neakceptovaných pripomienok, z toho zásadných: 57/30

Počet vznesených hromadných pripomienok: 0

Počet vyhodnotených hromadných pripomienok: 0

Počet akceptovaných hromadných pripomienok: 0

Počet čiastočne akceptovaných hromadných pripomienok: 0

Počet neakceptovaných hromadných pripomienok: 0

Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľkách:

O – obyčajná A – akceptovaná
 Z – zásadná N – neakceptovaná
 ČA – čiastočne akceptovaná
 NEP – neprihliada sa

Vyhodnotenie vecných pripomienok

Vznesené pripomienky

Subjekt	Typ	Pripomienka	Vyh.	Spôsob vyhodnotenia
APAFS Asociácia personálnych a facility služieb	O	C. Systémový návrh — profesijná organizácia sektoru Zásadná pripomienka APAFS navrhuje zriadiť profesijnú organizáciu sektoru ako systémový doplnok k sprísneniam podľa časti B, a to komoru zriadenú osobitým zákonom (poznámka: po vzore Slovenskej advokátskej komory a pod.). s účasťou dnes pôsobiacich profesných združení / zväzov, s povinným členstvom každej agentúry dočasného zamestnávania ako podmienkou platnosti povolenia a s prenesenými právomocami (napr. certifikácia, disciplína, audity).	N	Pripomienka je nad rámec novely zákona o službách zamestnanosti. Vnútroštátna normatívna regulácia postavenia, územnej organizácie a pôsobnosti orgánov štátnej správy vecne príslušných na uskutočňovanie politiky zamestnanosti a politiky trhu práce vychádza z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 88/1948 o organizácii

				služieb pre sprostredkovanie práce. Štátna správa v oblasti služieb zamestnanosti, ktorá zahŕňa riadiacu a kontrolnú činnosť v oblasti služieb zamestnanosti, navrhovanie priorít služieb zamestnanosti, zlepšenie a vyhodnocovanie situácie na trhu práce atď. je daná zákonom č.453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom o službách zamestnanosti Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny. S cieľom zachovania
--	--	--	--	---

				transparentnosti, nezávislosti a nestrannosti, s osobitným zreteľom na ochranu trhu práce, ochranu verejného záujmu, vymožitelnosť práva, nie je možné správu v oblasti agentúrneho zamestnávania presunúť na “stavovskú organizáciu”, ktorej členmi by boli samotné ADZ rozhodujúce v možnom konflikte záujmov o konkurencii.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Celému materiálu Žiadame predkladateľa prijať systémové opatrenia v boji proti skrytým agentúram dočasného zamestnávania a dlžníkom. Novelu v kontexte potrieb trhu práce a v boji proti neférovým organizáciám považujeme za nesystémovú a zhoršujúcu prístup firiem k ľudským zdrojom. Odôvodnenie: Predkladateľ v predkladacej správe uvádza, že „Cieľom návrhu zákona je zvýšenie účinnosti a efektívnosti kontrolných mechanizmov na zamedzenie obchádzania právnych predpisov v oblasti dočasného prideľovania a sprostredkovania zamestnania.“ Agentúry dočasného zamestnávania sú pomenovaným	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. APZD ustúpila od pripomienky. Cieľom navrhovanej úpravy je zabezpečiť komplexnejší prehľad

		inštitútom, s jasne nastavenými pravidlami fungovania kontrolovateľnými štátom. Akútnym problémom nie sú tak licencované ADZ ako skryté dočasné zamestnávanie. Vo vzťahu k riešeniu tejto problematiky predkladateľ v novele nenavrhuje žiadne opatrenia. Naopak, fungovanie agentúr extrémne sprísňuje, kde administratívne pochybenie (aj to neúmeselné a ľudské) spôsobí zrušenie licencie. Žiadame, aby sa predkladateľ pri prijímaní legislatívy zameral namiesto opakovaného pritvrdzovania podmienok agentúr dočasného zamestnávania a rušil ich aj za každú administratívnu chybu či sprísňoval podmienky zamestnávania cudzincov pre firmy, začal nadrezortne spolupracovať s Ministerstvom spravodlivosti SR a s Ministerstvom financií pri (1) odhaľovaní a odradzujúcom postihovaní skrytých agentúr dočasného zamestnávania a (2) systematickom boji s dlhodobými neplatičmi daní a odvodov. Návrh novely teda považujeme za nesystémový a vytvárajúci bariéry v podnikaní, kde aj administratívna chyba môže firmu ohroziť v jej podnikaní tým, že zamedzí jej dodávateľovi vo výkone činnosti. Ďalej žiadame zvážiť zmenu sprostredkovania zamestnania za úhradu z voľnej živnosti na viazanú, aby mohol byť trh viac regulovaný.	o skutočnom výkone práce dočasne pridelených zamestnancov prostredníctvom ADZ a odlíšiť ho od „zastretých“ foriem. Evidencia údajov o začatí a skončení dočasného pridelenia s cieľom získania bezprostredných aktuálnych informácií o trvaní dočasného pridelenia, vrátane informácie o užívateľskom zamestnávateľovi, mieste výkonu práce, umožní lepšie monitorovanie, overovanie plnenia zákonných povinností dotknutých subjektov a efektívnejšie vyhodnocovanie využívania inštitútu dočasného pridelenia v praxi. Zákon o službách
--	--	--	---

			zamestnanosti v znení zákona č. 151/2025 Z. z. zadefinoval rámec predpokladov (podmienok), ktoré musí ADZ spĺňať nielen na účely vydania povolenia na vykonávanie činnosti ADZ, ale počas celého trvania platnosti povolenia, o. i. neumožňuje ADZ mať evidované nedoplatky voči daňovému úradu alebo colnému úradu, nedoplatky na poistnom na sociálne a zdravotné poistenie, ani evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru (sankciou je zrušenie povolenia na vykonávanie činnosti ADZ). K návrhu vo veci sprostredkovania
--	--	--	---

				zamestnania za úhradu (SZÚ) na základe viazanej živnosti uvádzame, že SZÚ (okrem činnosti športového agenta) je viazanou živnosťou (položka č. 28 zoznamu viazaných živností). Preukazovanie porušenia predpisov v tejto oblasti (napr. “zastreté” formy realizované formou sprostredkovateľskej činnosti v oblasti obchodu, služieb a výroby) je predmetom kontroly inšpekcie práce.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Celému materiálu Žiadame doplniť zákon o ustanovenie umožňujúce oznámiť zmenu alebo vznik dočasného pridelenia aj v prípadoch, keď k zmene dôjde z objektívnych prevádzkových dôvodov na strane užívateľského zamestnávateľa alebo zamestnanca po uplynutí zákonnej lehoty. Odôvodnenie: V oblasti agentúrneho zamestnávania sú bežné situácie, keď zamestnanec nenastúpi na plánovanú zmenu alebo užívateľský	A	Rozpor odstránený. Ustanovenie § 31 ods. 1 písm. k) zákona o službách zamestnanosti bude upravené tak, že oznámenie bude možné vykonať do 7

		zamestnávateľ operatívne zmení svoju požiadavku na počet pracovníkov. Takéto okolnosti agentúra objektívne nevie ovplyvniť. Právna úprava by preto mala zohľadňovať aj prípady, keď nie je možné splniť oznamovaciu povinnosť vopred z dôvodov nezávislých od vôle agentúry dočasného zamestnávania.		dní od začatia dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 13 ods. 1 písm. ah) a súvisiace novelizačné body (novelizačný bod 7) Nesúhlasíme, aby výbory pre otázky zamestnanosti posudzovali pri vzniku pochybností o reálnosti oznámeného voľného pracovného miesta. Novelizačný bod 7 a súvisiace novelizačné body sa vypúšťajú. Odôvodnenie: Rozumieme zámeru predkladateľa minimalizovať špekulatívne oznamovania voľných pracovných miest a navrhujeme, aby v prípade pochybností o reálnosti, mohol konať úrad priamo bez účasti výboru pre otázky zamestnanosti. Jednoznačne sa tak zrýchli a celý proces zaradenia voľného pracovného miesta do evidencie. Úrad si na účel preukázania opodstatnenosti voľného pracovného miesta môže od jeho oznamovateľa vyžiadať akékoľvek relevantné doplňujúce informácie resp. podklady. Navyše, výbor ako taký je zriadený na iný účel, ako je posudzovanie reálnosti oznámeného voľného pracovného miesta.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 16 ods. 2 (nový novelizačný bod) V § 16 ods. 2 sa slová „dvoch zástupcov zamestnávateľov“ nahrádzajú slovami „minimálne troch zástupcov zamestnávateľov“. Odôvodnenie: APZD opätovne predkladá pripomienku k predmetnému ustanoveniu. V prípade, ak výbor pre otázky zamestnanosti má „riešiť“ pochybnosti o reálnosti voľného	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na

		pracovného miesta a v súčasnosti pôsobia na strane zamestnávateľov len 2 reprezentatívne organizácie, pričom existujú 3, počet zástupcov sa musí zvýšiť. Vzhľadom na zásadný dopad novely na možnosť obsadiť voľné pracovné miesta štátnymi príslušníkmi tretích krajín navrhujeme, aby šlo o minimálny počet zástupcov. Súčasne je potrebné, aby k faktickej úprave členov prišlo pred účinnosťou zákona t.j. že každý úrad práce musí spustiť proces nominácií do výborov ešte v tomto kalendárnom roku tak, aby nové zloženie výborov bolo schopné zasadať už od 1.1.2027.		pripomienku sa neprihliada.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 21 ods. 6 písm. c) (novelizačný bod 11) Novelizačný bod 11 sa vypúšťa. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava nezohľadňuje reálne zamestnané osoby, nereflektuje dlhé náborové lehoty pracovníkov z tretích krajín (3 až 6 mesiacov) a môže mať za následok zníženie ekonomickej výkonnosti, obmedzenie výrobných kapacít a pokles príjmov verejných financií bez preukázateľného prínosu pre trh práce. Z pohľadu zamestnávateľa môže mať uvedené ustanovenie významný negatívny dopad na flexibilitu obsadzovania pracovných miest, najmä v priemyselných podnikoch s vysokou mierou fluktuácie, sezónnymi výkyvmi, plánovaným nábehom výroby alebo potrebou rýchlo reagovať na požiadavky zákazníkov. V praxi totiž medzi vydaním potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a skutočným nástupom štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania môže uplynúť niekoľko mesiacov. Počas tohto obdobia zamestnanec ešte fyzicky nevykonáva prácu, nie je k dispozícii zamestnávateľovi a reálne sa nepodieľa na obsadení pracovného miesta. Napriek tomu by sa podľa navrhovaného znenia už započítaval do príslušného	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		počtu alebo podielu štátnych príslušníkov tretích krajín. Takýto postup môže v praxi viesť k situácii, že zamestnávateľ bude mať formálne naplnený limit alebo podiel štátnych príslušníkov tretích krajín, hoci reálne bude na pracovisku stále pretrvávajúť nedostatok pracovnej sily. Tým sa môže obmedziť možnosť zamestnávateľa flexibilne obsadzovať pracovné miesta, zabezpečiť kontinuitu výroby a plniť záväzky voči zákazníkom. Z uvedeného dôvodu navrhujeme, aby sa do počtu štátnych príslušníkov tretích krajín započítavali iba tí zamestnanci, ktorí už skutočne nastúpili do zamestnania, prípadne začali vykonávať prácu u užívateľského zamestnávateľa. Alternatívne navrhujeme ustanoviť jasné pravidlo, že osoba sa započíta až odo dňa nástupu do práce uvedeného v pracovnej zmluve, resp. odo dňa skutočného začatia výkonu práce.		
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 21b ods. 4 písm. c) (novelizačný bod 16) a § 21b ods. 5 písm. a) (novelizačný bod 18) Noelizačné body sa vypúšťajú. Odôvodnenie: Nesúhlasíme s rozširovaním podmienok pri podávaní žiadosti o udelenie súhlasu na obsadenie voľného pracovného miesta ŠPTK o preukazovanie splnenia daňových a odvodových povinností zo strany zamestnávateľa. Ide o šikanózne administratívne opatrenie, ktoré nemá žiadnu súvislosť so zamestnávaním ŠPTK. Štát má naopak, podporovať a vytvárať také podmienky, aby ekonomický imigračný proces a neskôr aj integračný proces bol čo najplynulejší a transparentný. Núka sa protiotázka: keď štát vyžaduje preukazovanie uvedených podmienok pri zamestnávaní ŠPTK, pri zamestnávaní občanov Slovenskej republiky už je štátu jedno, či má zamestnávateľ splnené daňové a odvodové povinnosti? Vysťríhame pred týmto krokom, keďže je všeobecne známe, že štátne zdravotnícke zariadenia sú permanentnými dlžníkmi	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		sociálnej či zdravotných poisťovní a zároveň na druhej strane, sú odkázané na zamestnávanie ŠPTK či už v najvyššom alebo strednom zdravotníckom personáli. Takýto krok spôsobí kolaps zdravotníctva. V neposlednom rade, fakt, že potenciálny zamestnávateľ má splnené daňové a odvodové povinnosti vôbec neznamena a nezaručuje, že jeho zámery so zamestnávaním ŠPTK sú čestné a transparentné. Naviac prijatie spôsobí v praxi nárast zamietnutí potvrdení o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto a to najmä u stredných a veľkých zamestnávateľov, spôsobí vyššiu administratívnu záťaž vo firmách a v konečnom dôsledku aj samotných úradov (v čase prebiehajúcej konsolidácie). APZD predkladateľom návrhu dáva do pozornosti naše reálne skúsenosti spôsobené aplikáciou § 70 ods. 7 v praxi a sme pripravení im náš postoj opätovne vysvetliť. Obávame sa, že predkladatelia ustanovení (RÚZ a ČESMAD), ktorý bol nakoniec prevzatý do návrhu zákona, si neuvedomujú praktické dôsledky zmeny prijatej bez vyriešenia aplikačných problémov pri preukazovaní nedoplatkov. Aj zodpovední zamestnávatelia sa v skutočnosti môžu dostať do situácie, kedy napriek úhrade poistného nemajú splnené „povinnosti odvodu preddavkov na verejné zdravotné poistenie alebo poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov starobné sporenie“ ku dňu vydania žiadosti o potvrdenie o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto. Dôvodom je spätná úprava údajov vo výkazníctve poistného, o ktorých v čase podania výkazov a úhrady poistného zamestnávateľ nemal vedomosť napríklad z dôvodu spätného priznania invalidných či starobných dôchodkov, spätné zrušenie dočasnej pracovnej neschopnosti (hoci je termínovo obmedzené), doplatenie		
--	--	---	--	--

		nárokov na odstupné, doplatenie odchodného alebo pri situáciách spôsobených ľudskou chybou, dodatočným uplatnením nárokov zamestnancov dôsledkom prichádzajúcich legislatívnych zmien či súdnych rozhodnutí. Do podobnej situácie sa tak môžu dostať aj samotní predkladatelia návrhu ČESMAD s dopadom na všetkých združených zamestnávateľov RÚZ. APZD sa opakovane s uvedenou situáciou stretla najmä pri ich aplikácii nariadenia vlády č. 383/2023 Z. z., kde zdieľame tieto skúsenosti: • prístup najmä niektorých zdravotných poisťovní vo výklade pojmu „splnenie povinnosti odvodu“ spôsobilo, že aj preplatky boli vyhodnocované ako nesplnenie povinnosti • podmienka „splnenie povinnosti odvodu“ sa posudzovala ku každej žiadosti osobitne a opakovane aj niekoľkokrát do mesiaca – pri potvrdeniach o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto sa posúdenie môže na jednu spoločnosť de facto vykonať opakovane, kľudne aj v rámci jedného týždňa • spoločnosti so stovkami až tisíckami zamestnancov sa permanentne nachádzali v stave opráv výkazov a teda administratívne excitované • zamietnuté žiadosti z dôvodu „nesplnenia povinnosti odvodu“ spôsobené opravou výkazov sa museli opäť opakovať • reakčný čas poisťovní v systémoch viditeľných pre pracovníkov iných úradov môže byť rôzny – zamestnávateľ vysporiadal podmienku „splnenia povinnosti odvodu“, avšak aktualizácia systémov prebieha v dlhších intervaloch (nie on time) – to spôsobilo, že zamestnávatelia žiadali o vydanie listinného potvrdenia o „splnení povinnosti odvodu“, ktorý následne fyzicky prikladali k žiadostiam o národné víza v rámci daného dňa kedy podávali žiadosť		
--	--	---	--	--

		Ďalej uvádzame: • návrh neobsahuje spresnenie okamihu preskúmania splnenia povinnosti • predpokladáme, že návrh bol predložený z pozície menších spoločností, u ktorých prichádza k úpravám výkazov menej často, dokonca vôbec • stredné a veľké firmy zamestnávajúce stovky až tisíce zamestnancov však čelia zásadne iným situáciám vo výkazníctve poisťovní ako tieto menšie organizácie • stredné a veľké spoločnosti zamestnávajúce štátnych príslušníkov z tretích krajín sa obvykle nachádzajú v stave permanentného výberu pracovníkov zo zahraničia • zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v priemysle je pre zrušenie národných víz pre priemysel odkázané výlučne na procesy, kde sa vydávajú potvrdenia o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto • tieto podniky sa tak dostanú do pozície permanentného vyhodnocovania podmienky „splnenia povinnosti odvodu“ rovnako ako príslušné úrady (úrady práce, Sociálna poisťovňa, zdravotné poisťovne) • zavedenie celoplošnej podmienky na všetkých zamestnávateľov môže spôsobiť skomplikovanie už aj tak administratívne náročných procesov a v konečnom dôsledku ich predĺženie (zhoršenie prístupu k zahraničnej pracovnej sily) • máme za to, že zvyšovaním administratívnych povinností a pritvrdzovaním podmienok pri zamestnávaní cudzincov nezamedzí pôsobeniu finančne nezodpovedných zamestnávateľov, ale skôr skomplikuje fungovanie tých zodpovedných alebo bude podmienka obchádzaná vznikom nových spoločností • ak je cieľom predkladateľov návrhu obmedziť pôsobenie		
--	--	--	--	--

		neférovej konkurencie na trhu špeciálne v doprave, navrhujeme neriešiť problematiku nesystémovo, ale zamerať sa na opatrenia v boji proti daňovým únikom či obmedziť ich pôsobenie na trhu všeobecne prípadne zvýšiť motiváciu zamestnancov na zotrvanie u svojho pôvodného zamestnávateľa		
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 21b ods. 4 písm. d) (novelizačný bod 17) Novelizačný bod vypustiť. Odôvodnenie: Predkladateľ navrhuje určiť / rozšíriť povinnosť predkladať doklady podľa §21b ods. 2 písm. b) aj pri neregulovaných povolaniach. Túto úpravu predkladateľ, bohužiaľ, nijako nevysvetľuje. Požiadavka nemá žiadne opodstatnenie a má len šikanózný administratívny charakter. Ustanovenie žiadame vypustiť.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 21b ods. 13 písm. b) (novelizačný bod 20) Novelizačný bod 20 sa vypúšťa. Odôvodnenie: Navrhovaná sedemdnňová lehota nereflektuje reálne fungovanie procesov zamestnávania pracovníkov z tretích krajín a v praxi je len ťažko splniteľná. Skúsenosti zamestnávateľov ukazujú, že medzi vydaním potvrdenia a nástupom pracovníka bežne uplynú týždne až mesiace z dôvodu administratívnych procesov, ktoré zamestnávateľ nevie ovplyvniť, ako sú termíny na zastupiteľských úradoch, vybavenie pobytu či registrácia na cudzineckej polícii. V dôsledku navrhovanej úpravy môže dôjsť k zrušeniu potvrdenia aj v prípadoch, keď zamestnávateľ splnil všetky zákonné povinnosti a pracovník má záujem nastúpiť. To vedie k opakovanému spúšťaniu celého procesu, zvyšovaniu administratívnej záťaže, predlžovaniu náboru a rastu nákladov. Pre podniky, ktoré sú závislé od zahraničnej pracovnej sily, môže takáto úprava znamenať nedostatok pracovníkov,	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		ohrozenie plnenia výrobných plánov, zníženie výrobných kapacít a negatívny dopad na ekonomickú výkonnosť.		
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 21b ods. 14 písmena a) a b) (novelizačný bod 21) Žiadame novelizačné body vypustiť. Odôvodnenie: Ustanovenie je nezrozumiteľné a má zásadne negatívny vplyv na občanov tretích krajín. Prísnosť ustanovenia je v tom, že úrad musí zrušiť (nie môže ale musí) potvrdenie o možnosti obsadiť pracovné miesto vždy, keď zamestnávateľ bude mať vykázaný nedoplatok na daniach alebo odvodoch. Čiže túto podmienku musí spĺňať v každý jeden okamih platnosti potvrdenia o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto. Otázka je, kto toto bude kontrolovať? Druhá otázka je, čo v prípade ak príde k spätnej úprave výkazov vo vzťahu k štátnym inštitúciám alebo zamestnávateľ urobí neúmyselnú administratívnu chybu čo i len -1 euro a zamestnávateľ sa do doby vysporiadania záväzku dostane do zadlženia. Zamestnanec zostane bez povolenia a bez práce. Ustanovenie v uvedenom znení sa môže stať predmetom konkurenčného boja na trhu, kedy bojujúce organizácie budú striechnúť na každú administratívnu chybu u svojho konkurenta. Žiadame vypustiť.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 23b ods. 5 a ods. 6 (nový novelizačný bod) V § 23b ods. 6 sa vypúšťajú slová „občania členského štátu Európskej únie alebo“. Ďalej v zákone č. 5/2004 Z. z. zaviesť rozlíšiteľnosť informačných povinností na základe usídlenia zamestnávateľa v členskom štáte a nie na základe štátnej príslušnosti pracovníka. Odôvodnenie: Informačnú povinnosť pri cezhraničnom poskytovaní služieb v rámci EÚ má v zmysle čl. 1 EÚ smernice 96/71/ES a čl. 9 ods. 1 EÚ smernice 2014/67/EÚ plniť iba poskytovateľ služieb	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený. Pripomienka zmenená na odporúčáciu.

		usídlený v inom členskom štáte EÚ (hostujúci zahraničný subjekt), nie odberateľ (prijímajúci slovenský subjekt). Žiadame: • v zákone č. 5/2004 Z. z. zaviesť odlišiteľnosť v informačnej povinnosti na základe usídlenia zamestnávateľa nie na základe štátnej príslušnosti vyslaného pracovníka, • v § 23b ods. 6 a príslušných ustanoveniach požadujeme vypustiť informačnú povinnosť prijímajúceho subjektu (informujúcej organizácie) voči úradom práce v prípade vysielania občanov EÚ – zákon č. 351/2015 Z. z. zostane v platnosti, • v § 23b ods. 6 požadujeme vypustiť informačnú povinnosť aj v prípade prijímajúceho subjektu (informujúcej organizácie) voči úradom práce v prípade štátneho príslušníka vyslaného zamestnávateľom usídleným v inom členskom štáte EÚ.		
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 23b a § 31 (novelizačné body 36 a 39) Žiadame zabezpečiť, aby nové oznamovacie povinnosti bolo možné plniť prostredníctvom automatizovaného elektronického rozhrania (API) alebo iného technického riešenia umožňujúceho prenos údajov z informačných systémov zamestnávateľov. Odôvodnenie: Mnohé agentúry dočasného zamestnávania využívajú vlastné informačné systémy na správu pracovnoprávnej agendy. Ak budú nové oznamovacie povinnosti realizované výlučne prostredníctvom manuálneho vyplňania elektronických formulárov, dôjde k neprimeranému zvýšeniu administratívnej záťaže, nákladov a rizika chýb. Automatizovaný prenos údajov je v súlade s princípmi digitalizácie verejnej správy.	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený. APZD po vysvetlení ustúpila od pripomienky.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 31 ods. 1 písm. k) (novelizačný bod 39) V § 31 ods. 1 písm. k) sa slová „jeden deň pred dňom“ nahrádzajú slovami „najneskôr do konca pracovného dňa“. Odôvodnenie: Navrhovaná lehota na oznámenie začatia	A	Rozpor odstránený. Ustanovenie § 31 ods. 1 písm. k) zákona o

		dočasného pridelenia najneskôr deň pred nástupom nezohľadňuje reálne fungovanie trhu práce. Agentúry dočasného zamestnávania zabezpečujú operatívne obsadzovanie pracovných miest, pričom k zmenám dochádza aj bezprostredne pred plánovaným nástupom alebo v deň nástupu (nenastúpenie zamestnanca, požiadavka klienta na náhradu alebo zmena objednávky). Navrhovaná úprava zachová účel evidencie a zároveň vytvorí splniteľnú a primeranú oznamovaciu povinnosť.		službách zamestnanosti bude upravené tak, že oznámenie bude možné vykonať do 7 dní od začatia dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 31 ods. 1 písm. k) (novelizačný bod 39) Navrhujeme doplniť výnimku alebo osobitný režim pre oznamovanie hromadných nástupov a operatívnych zmien vyvolaných požiadavkami užívateľských zamestnávateľov. Odôvodnenie: Agentúry dočasného zamestnávania často zabezpečujú nástup väčšieho počtu zamestnancov v krátkom čase podľa aktuálnych výrobných alebo prevádzkových potrieb klientov. V praxi dochádza aj k operatívnym zmenám spôsobeným nenastúpením zamestnanca alebo zmenou požiadaviek klienta. Navrhovaná lehota neumožňuje primerane reagovať na takéto situácie a môže viesť k porušovaniu povinností aj zo strany agentúr, ktoré inak riadne plnia všetky zákonné povinnosti.	A	Rozpor odstránený. Ustanovenie § 31 ods. 1 písm. k) zákona o službách zamestnanosti bude upravené tak, že oznámenie bude možné vykonať do 7 dní od začatia dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 40a (novelizačný bod 42) Žiadame doplniť objektívne a jednoznačné kritériá, podľa ktorých bude úrad práce posudzovať dôvodnosť zaradenia voľného pracovného miesta do evidencie voľných pracovných miest. Odôvodnenie: Návrh zákona používa neurčité pojmy ako „pochybnosti“, „reálnosť“, „účelnosť“ alebo „vhodnosť“ bez ich	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na

		bližšieho vymedzenia. Takáto úprava môže viesť k rozdielnej rozhodovacej praxi jednotlivých úradov práce, právnej neistote zamestnávateľov a predlžovaniu obsadzovania pracovných miest. Transparentné kritériá prispejú k jednotnej aplikačnej praxi.		pripomienku sa neprihliada
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	Celému materiálu AZZZ SR podporuje snahu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o zvýšenie transparentnosti trhu práce, elimináciu nepoctivých subjektov a posilnenie ochrany zamestnancov. Súčasne však upozorňujeme, že viaceré navrhované ustanovenia môžu mať za následok: • zvýšenie administratívnej záťaže zamestnávateľov, • zníženie flexibility trhu práce, • predĺženie obsadzovania pracovných miest, • obmedzenie efektívneho využívania štátnych príslušníkov tretích krajín, • zhoršenie konkurencieschopnosti slovenských zamestnávateľov.	A	Podnet nemá charakter pripomienky.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 Transparentná vlastnícka štruktúra Navrhované znenie Do § 29 ods. 3 sa dopĺňa nové písmeno m): „m) preukázala transparentnú vlastnícku štruktúru vrátane identifikácie konečných užívateľov výhod podľa osobitného predpisu.“ Odôvodnenie APAS navrhuje doplniť medzi podmienky na udelenie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania povinnosť preukázania transparentnej vlastníckej štruktúry vrátane identifikácie konečných užívateľov výhod. Agentúry dočasného zamestnávania vykonávajú regulovanú činnosť, ktorá má priamy dopad na pracovnoprávne postavenie	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Navrhovaný mechanizmus “neprevoditeľnosti povolenia” na vykonávanie činnosti ADZ sleduje totožný cieľ ako pripomienka k transparentnej

	zamestnancov, riadne odvádzanie daní a odvodov, ako aj na fungovanie trhu práce. Z uvedeného dôvodu je legitímne a primerané požadovať od subjektov vstupujúcich na tento trh vyššiu mieru transparentnosti, ako je bežná pri neregulovaných podnikateľských činnostiach. V aplikačnej praxi sa opakovane vyskytujú prípady, keď osoby prepojené na spoločnosti s nevysporiadanými záväzkami voči zamestnancom, Sociálnej poisťovni, zdravotným poisťovniam alebo štátu pokračujú vo svojej činnosti prostredníctvom novozaložených spoločností s odlišnou formálnou vlastníckou štruktúrou. Takéto subjekty následne opätovne vstupujú na trh agentúrneho zamestnávania bez toho, aby boli efektívne identifikované ich personálne alebo majetkové prepojenia na predchádzajúce spoločnosti. Výsledkom je deformácia konkurenčného prostredia a znevýhodňovanie poctivých agentúr, ktoré si svoje zákonné povinnosti riadne plnia. Navrhovaná úprava prispeje k eliminácii tzv. „phoenix“ spoločností, pri ktorých dochádza k opakovanému zakladaniu nových subjektov po vzniku dlhov alebo sankcií. Transparentná vlastnícka štruktúra umožní príslušným orgánom verejnej správy efektívnejšie vyhodnocovať dôveryhodnosť žiadateľov, identifikovať potenciálne rizikové väzby a predchádzať zneužívaniu systému agentúrneho zamestnávania. Dopady na zamestnávateľov Z pohľadu zamestnávateľov predstavuje navrhovaná úprava zvýšenie právnej istoty a transparentnosti trhu. Poctivé agentúry dnes čelia nekalej konkurencii zo strany subjektov, ktoré si neplnia odvodové a daňové povinnosti alebo zanechávajú po sebe záväzky voči zamestnancom. Tieto subjekty následne získavajú neoprávnenú cenovú výhodu, pretože svoje podnikanie financujú na úkor zákonných povinností. Transparentnejší vstup	vlastníckej štruktúre (transparentnosť trhu, ochranu konkurenčného prostredia, zvýšenie právnej istoty, vytvorenie férových podmienok hospodárskej súťaže, ochranu práv zamestnancov a i.) a predstavuje menšiu administratívnu záťaž pre ústredie. Zároveň súčasná právna úprava v § 29 ods. 3 písm. m) v spojení § 29 ods. 6 zákona o službách zamestnanosti v znení zákona č. 151/2025 Z. z. vyžaduje tak pre vydanie povolenia, ako aj počas celej doby trvania povolenia splnenie podmienky dôveryhodnosti ADZ. U právnickej osoby musí podmienku dôveryhodnosti spĺňať
--	--	--

	na trh preto prispeje k vytvoreniu férovejších podmienok hospodárskej súťaže. Dopady na zamestnancov Z pohľadu zamestnancov navrhovaná úprava zvyšuje ochranu ich práv. Zamestnanci agentúr dočasného zamestnávania patria medzi skupiny pracovníkov, ktoré sú najviac citlivé na prípadné zlyhanie zamestnávateľa pri vyplácaní mzdy alebo odvádzaní zákonných platieb. Možnosť identifikovať osoby stojace v pozadí spoločnosti znižuje riziko, že sa na trhu budú opakovane objavovať subjekty s negatívnou históriou vo vzťahu k zamestnancom. Dopady na verejné financie Z pohľadu verejných financií môže opatrenie prispieť k zníženiu rizika vzniku nedobytných pohľadávok štátu a k lepšiemu výberu daní a odvodov. Transparentnejšie vlastnícke vzťahy zároveň uľahčujú identifikáciu ekonomicky prepojených subjektov a efektívnejší výkon kontrolnej činnosti zo strany príslušných orgánov. Dopady na výkon verejnej správy Z pohľadu verejnej správy nejde o neprimeranú administratívnu záťaž. Údaje o konečných užívateľoch výhod sú už dnes vedené vo viacerých registroch a ich preukazovanie predstavuje štandardnú požiadavku pri viacerých regulovaných činnostiach. Navrhované opatrenie preto nepredstavuje novú alebo neprimeranú povinnosť, ale rozširuje existujúce princípy transparentnosti aj na oblasť agentúrneho zamestnávania. APAS je presvedčená, že navrhovaná úprava je plne v súlade s deklarovaným cieľom predkladateľa zvýšiť transparentnosť trhu práce, eliminovať nepoctivé subjekty a posilniť ochranu zamestnancov. Zároveň ide o opatrenie, ktoré je primerané sledovanému cieľu, nepredstavuje významné administratívne	aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. V tomto smere považujeme súčasnú právnu úpravu k preukázaniu „spolahlivosti ADZ“ za postačujúcu.
--	---	--

		zaťaženie pre seriózných podnikateľov a priamo prispieva k zvyšovaniu dôveryhodnosti sektora agentúrneho zamestnávania.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 písm. k) Banková záruka Navrhované znenie § 29 ods. 3 písm. k) navrhujeme upraviť nasledovne: „k) má bankovú záruku najmenej vo výške 50 000 eur.“ Zároveň navrhujeme vypustiť slová: „ak ide o fyzickú osobu“. Odôvodnenie APAS navrhuje upraviť ustanovenie § 29 ods. 3 písm. k) tak, aby bola podmienka bankovej záruky uplatňovaná jednotne na všetky agentúry dočasného zamestnávania bez ohľadu na ich právnu formu a zároveň aby sa minimálna výška bankovej záruky zvýšila na 50 000 eur. Navrhovaná úprava sleduje cieľ posilnenia finančnej stability subjektov pôsobiacich na trhu agentúrneho zamestnávania, ochrany zamestnancov a vytvorenia spravodlivých podmienok hospodárskej súťaže medzi jednotlivými agentúrami. V súčasnosti zákon rozlišuje medzi fyzickými a právnickými osobami, pričom pri fyzických osobách sa vyžaduje banková záruka a pri právnických osobách splnenie podmienky vlastného imania. APAS je presvedčená, že takéto rozlišovanie nie je vecne odôvodnené, keďže bez ohľadu na právnu formu vykonávajú všetky agentúry rovnakú regulovanú činnosť, nesú rovnaké záväzky voči zamestnancom a predstavujú rovnaké riziko pre štát v prípade zlyhania. Povinnosť mať bankovú záruku by preto mala byť naviazaná na samotný výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania, nie na právnu formu podnikania. Z pohľadu ochrany zamestnancov totiž nie je rozhodujúce, či je zamestnávateľ fyzickou alebo právnickou osobou, ale či disponuje dostatočným finančným	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Podmienka vlastného imania v prípade právnickej osoby a bankovej záruky v prípade fyzickej osoby (aktuálne Ústredie neeviduje žiadu ADZ-FO) je v súčasnosti postačujúcou finančnou zárukou. Banková záruka vo výške 50 000 Eur by mohla byť pre menšie subjekty nedosiahnuteľná najmä preto, že ju banky posudzujú s rovnakou prísnosťou ako klasický úver a vyžadujú stopercentné krytie rizika.

		zabezpečením na plnenie svojich zákonných povinností. Zároveň APAS navrhuje zvýšiť minimálnu výšku bankovej záruky zo súčasných 15 000 eur na 50 000 eur. Suma 15 000 eur bola stanovená v období odlišných ekonomických podmienok a v súčasnosti už nezodpovedá rozsahu záväzkov, ktoré agentúry voči zamestnancom preberajú. V aplikačnej praxi agentúry dočasného zamestnávania pravidelne financujú: • mzdy zamestnancov, • zákonné príplatky, • odvody do Sociálnej poisťovne, • odvody do zdravotných poisťovní, • náklady súvisiace s pracovnou migráciou, • náklady na ubytovanie a dopravu pracovníkov. V mnohých prípadoch agentúra vypláca mzdy a odvody niekoľko týždňov predtým, ako jej užívateľský zamestnávateľ uhradí vystavenú faktúru. Agentúra tak fakticky preberá významné finančné riziko spojené s financovaním pracovnej sily. V prípade stredne veľkej agentúry zamestnávajúcej 100 až 150 pracovníkov môžu mesačné mzdové a odvodové náklady dosahovať niekoľko stoviek tisíc eur. V takomto kontexte banková záruka vo výške 15 000 eur nepredstavuje reálne zabezpečenie záväzkov a nemôže efektívne plniť ochrannú funkciu, ktorú od nej zákon očakáva. APAS zároveň eviduje prípady z aplikačnej praxe, keď sa na trhu objavovali subjekty s minimálnym kapitálovým vybavením, ktoré po krátkom období ukončili činnosť a zanechali po sebe nedoplatky voči zamestnancom alebo verejným inštitúciám. Takéto subjekty získavajú konkurenčnú výhodu voči zodpovedným agentúram tým, že nenesú porovnateľné finančné		
--	--	--	--	--

		zabezpečenie svojej činnosti. Navrhované zvýšenie bankovej záruky preto prispeje k eliminácii špekulatívnych subjektov vstupujúcich na trh bez primeraného finančného zázemia a súčasne zvýši ochranu pracovníkov zamestnaných prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania. Dopady na zamestnávateľov Navrhované opatrenie bude mať pozitívny vplyv na seriózných zamestnávateľov pôsobiacich v sektore agentúrneho zamestnávania. Zvýšenie finančných požiadaviek na vstup na trh prispeje k odstráneniu subjektov, ktoré konkurujú najmä prostredníctvom neplnenia zákonných povinností alebo podhodnocovania podnikateľských rizík. Výsledkom bude stabilnejšie podnikateľské prostredie a férovejšie konkurenčné podmienky. Dopady na zamestnancov Zamestnanci získajú vyššiu mieru ochrany pri prípadnom finančnom zlyhaní agentúry. Vyššia banková záruka predstavuje dodatočný mechanizmus zabezpečenia záväzkov voči pracovníkom a zvyšuje dôveryhodnosť zamestnávateľa. Zároveň sa znižuje pravdepodobnosť pôsobenia finančne nestabilných subjektov na trhu. Dopady na verejné financie Opatrenie môže prispieť k zníženiu rizika vzniku nedoplatkov voči Sociálnej poisťovni, zdravotným poisťovniam a finančnej správe. Finančne stabilnejšie agentúry majú vyššiu schopnosť plniť svoje zákonné povinnosti a zvládať prípadné krátkodobé výkyvy cash-flow. Dopady na výkon verejnej správy Navrhovaná úprava nepredstavuje významnú dodatočnú administratívnu záťaž pre orgány verejnej správy. Overenie		
--	--	---	--	--

		existencie a výšky bankovej záruky je administratívne jednoduchý úkon, ktorý je možné realizovať už v rámci existujúceho povoloňovacieho procesu. Naopak, z dlhodobého hľadiska môže dôjsť k zníženiu počtu problémových subjektov a následne aj k zníženiu nákladov na kontrolnú a sankčnú činnosť. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhované opatrenie za primerané sledovanému cieľu. Agentúry dočasného zamestnávania vykonávajú regulovanú činnosť s významným sociálnym a ekonomickým dopadom. Požiadavka na primerané finančné zabezpečenie preto nepredstavuje neprimerané obmedzenie podnikania, ale legitímny nástroj ochrany zamestnancov, obchodných partnerov a verejných financií. Súladi s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje záujem o zvýšenie dôveryhodnosti trhu práce, ochranu zamestnancov a elimináciu rizikových subjektov. Navrhovaná úprava tieto ciele priamo podporuje, pretože posilňuje finančnú stabilitu agentúr dočasného zamestnávania a znižuje riziko vzniku spoločností bez dostatočného kapitálového a finančného zabezpečenia.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 7 Doklady o vzdelaní Navrhované znenie Do § 29 ods. 7 doplniť medzi povinné prílohy: „doklad preukazujúci splnenie podmienky vysokoškolského vzdelania osoby konajúcej v mene právnickej osoby.“ Odôvodnenie APAS navrhuje doplniť do § 29 ods. 7 medzi povinné prílohy k žiadosti o udelenie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania doklad preukazujúci splnenie podmienky vysokoškolského vzdelania osoby konajúcej v mene	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Príloha žiadosti o

	právnickej osoby. Navrhovaná úprava vychádza zo základnej zásady právnej istoty a efektívnosti správneho konania. Ak zákon v § 29 stanovuje vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa ako jednu zo základných podmienok na získanie povolenia, je nevyhnutné, aby jej splnenie bolo preukázateľné už pri podaní žiadosti. V súčasnom znení zákona vzniká situácia, keď sa existencia zákonnej podmienky vyžaduje, avšak zároveň nie je jednoznačne určený spôsob jej preukazovania. Takýto stav vytvára priestor na rozdielny výklad zákona a nejednotnú rozhodovaciu prax jednotlivých úradov. Cieľom návrhu nie je zavádzať nové materiálne podmienky na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania. APAS navrhuje iba zosúladenie požiadaviek na obsah žiadosti s podmienkami, ktoré zákon už dnes ustanovuje. Ide preto o legislatívno-technické spresnenie, ktoré zvýši transparentnosť povoľovacieho procesu a odstráni aplikačné nejasnosti. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava nebude pre žiadateľov predstavovať významnú administratívnu záťaž. Doklad o dosiahnutom vzdelaní je štandardným dokumentom, ktorým disponuje každá osoba spĺňajúca zákonné podmienky výkonu funkcie. Naopak, zavedenie explicitnej povinnosti predložiť doklad už pri podaní žiadosti zníži počet výziev na doplnenie podania, urýchli povoľovacie konania a zvýši predvídateľnosť rozhodovania správnych orgánov. Z aplikačnej praxe členských spoločností APAS vyplýva, že rozdielny výklad požiadaviek na dokumentáciu môže viesť k zbytočnému predlžovaniu povoľovacích procesov. V niektorých prípadoch boli žiadatelia vyzývaní na dodatočné predkladanie dokumentov až v priebehu konania, čo spôsobovalo časové	vydanie povolenia na vykonávanie činnosti ADZ spočívajúca v predložení dokladov o dosiahnutom stupni vzdelania fyzickej osoby, resp. osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby (vo forme overenej kópie dokladu) je upravená v § 29 ods. 8 písm. i) zákona o službách zamestnanosti.
--	--	---

		omeškanie pri spustení podnikateľskej činnosti. Explicitné zakotvenie tejto povinnosti do zákona týmto situáciám predíde. Dopady na zamestnancov Priamym dôsledkom navrhovanej úpravy je posilnenie profesionality sektora agentúrneho zamestnávania. Zamestnanci agentúr sa často ocitajú v situáciách, ktoré vyžadujú správne uplatňovanie pracovnoprávných, migračných, sociálnych a daňových predpisov. Ak legislatíva požaduje určitú odbornú úroveň osoby zodpovednej za činnosť agentúry, je vo verejnom záujme, aby splnenie tejto podmienky bolo reálne overované. Kvalifikované vedenie agentúry znižuje riziko nesprávneho uplatňovania právnych predpisov a nepriamo posilňuje ochranu práv zamestnancov. Dopady na verejné financie Navrhovaná úprava nebude mať negatívny dopad na verejné financie. Naopak, efektívnejšie preverovanie podmienok pri udeľovaní povolení môže prispieť k obmedzeniu vstupu subjektov, ktoré nespĺňajú zákonom ustanovené predpoklady. Kvalitnejšie fungovanie trhu práce a nižší počet porušení legislatívy môžu mať z dlhodobého hľadiska pozitívny vplyv na riadne plnenie odvodových a daňových povinností. Dopady na výkon verejnej správy Pre orgány verejnej správy ide o opatrenie s pozitívnym efektom. Jednoznačne definovaný zoznam povinných príloh: • zjednotí rozhodovaciu prax úradov, • zníži počet neúplných podaní, • obmedzí potrebu dodatočných výziev na doplnenie dokumentácie,		
--	--	--	--	--

		• zrýchli povoľovacie konania, • zníži administratívne náklady na spracovanie žiadostí. Navrhovaná úprava je preto v súlade s princípom efektívneho výkonu verejnej správy. Príklady z aplikačnej praxe APAS dlhodobo upozorňuje, že povolenie na výkon činnosti ADZ je jedným z najdôležitejších regulačných nástrojov štátu v oblasti trhu práce. V praxi agentúry zabezpečujú zamestnávanie pracovníkov v sektoroch: • automotive, • logistika, • strojárska výroba, • elektronický priemysel, • retail, • potravinárstvo, • služby. V týchto odvetviach často dochádza k situáciám, keď agentúra spravuje desiatky až stovky zamestnancov vrátane štátnych príslušníkov tretích krajín. Z toho dôvodu je nevyhnutné, aby osoby zodpovedné za výkon tejto činnosti preukázateľne spĺňali kvalifikačné požiadavky stanovené zákonom. Ak štát považuje vzdelanie za dôležitý predpoklad výkonu tejto regulovanej činnosti, musí existovať aj jasný mechanizmus jeho preverenia. Proporcionalita navrhovaného riešenia Navrhované opatrenie predstavuje minimálny zásah do práv žiadateľov. Nevytvára novú odbornú požiadavku, nezvyšuje kvalifikačné nároky a neukladá nové materiálne podmienky podnikania. Zavádza iba povinnosť preukázať splnenie podmienky, ktorú zákon už dnes vyžaduje.		
--	--	---	--	--

		Z pohľadu proporcionality ide preto o primerané opatrenie, ktorého administratívna náročnosť je minimálna a ktorého prínos pre právnu istotu a transparentnosť povoloňovacieho procesu je významný. Súladi s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje cieľ zvýšiť profesionalitu trhu práce, posilniť kontrolné mechanizmy a zabezpečiť dôveryhodné fungovanie subjektov pôsobiacych v oblasti zamestnanosti. Navrhovaná úprava tieto ciele priamo podporuje. Zavádza jednoznačný a transparentný spôsob overovania splnenia zákonnej podmienky, čím prispieva k vyššej kvalite regulačného rámca bez vytvárania neprimeranej administratívnej záťaže pre podnikateľské prostredie.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 písm. j) Odborne spôsobilá osoba Navrhované znenie Na konci ustanovenia doplniť vetu: „Agentúra dočasného zamestnávania je povinná počas celej doby výkonu činnosti zamestnávať najmenej jednu odborne spôsobilú osobu s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa v pracovnom pomere.“ Odôvodnenie APAS navrhuje doplniť do § 29 ods. 3 písm. j) explicitnú povinnosť, aby agentúra dočasného zamestnávania počas celej doby výkonu svojej činnosti zamestnávala najmenej jednu odborne spôsobilú osobu s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa v pracovnom pomere. Navrhovaná úprava vychádza z charakteru činnosti agentúr dočasného zamestnávania, ktoré pôsobia v oblasti s vysokou mierou regulácie a súčasne zabezpečujú plnenie povinností vyplývacych z viacerých právnych predpisov. Agentúry dočasného zamestnávania nevykonávajú iba nábor pracovníkov,	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Podmienku § 29 ods. 3 písm. g), ktorou je vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa fyzickej osoby resp. osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby, považujeme v tomto smere za

		ale zabezpečujú komplexnú správu pracovnoprávných vzťahov, vrátane dodržiavania Zákonníka práce, zákona o službách zamestnanosti, predpisov v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia, daňových predpisov, legislatívy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj osobitných pravidiel týkajúcich sa zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. V posledných rokoch dochádza k neustálemu nárastu komplexnosti právnej úpravy trhu práce. Agentúry musia reagovať na časté legislatívne zmeny, meniace sa požiadavky v oblasti pracovnej migrácie, nové evidenčné a oznamovacie povinnosti a stále vyššie nároky kontrolných orgánov. Za týchto okolností je odôvodnené požadovať, aby každá agentúra disponovala aspoň jednou osobou s preukázanou odbornou kvalifikáciou, ktorá bude garantovať odborné vykonávanie činností agentúry. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava prispeje k profesionalizácii sektora agentúrneho zamestnávania a k vytvoreniu rovnakých podmienok pre všetkých účastníkov trhu. V aplikačnej praxi sa opakovane stretávame s prípadmi, keď činnosť agentúry vykonávajú osoby bez dostatočných odborných znalostí pracovnoprávnej alebo migračnej legislatívy. Takýto stav následne vedie k: • nesprávnemu uzatváraniu pracovnoprávných vzťahov, • porušovaniu informačných povinností voči úradom, • nesprávnemu nastavovaniu mzdových podmienok, • pochybeniam pri odvodoch a daňových povinnostiach, • porušovaniu pravidiel zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Tieto pochybenia následne negatívne vplývajú nielen na samotnú agentúru, ale aj na jej klientov – užívateľských zamestnávateľov.	dostatočnú. V tejto súvislosti mnohokrát ani „úplné vysokoškolské vzdelanie“ nie je všeobecnou zárukou odborného vykonávania činnosti ADZ, dodržiavania legislatívy, či etických zásad.
--	--	---	---

		Pre seriózne agentúry nebude navrhovaná úprava predstavovať významnú dodatočnú záťaž, keďže väčšina etablovaných subjektov už dnes disponuje odborným personálom zabezpečujúcim compliance, pracovnoprávnu a personálnu agendu. Návrh však pomôže eliminovať rizikové subjekty vstupujúce na trh bez potrebného odborného zázemia. Dopady na zamestnancov Navrhovaná úprava má priamy pozitívny dopad na ochranu zamestnancov. Pracovníci agentúr dočasného zamestnávania často patria medzi zraniteľnejšie skupiny trhu práce, vrátane: • mladých ľudí vstupujúcich na trh práce, • nízkokvalifikovaných pracovníkov, • zahraničných pracovníkov, • štátnych príslušníkov tretích krajín. Tieto skupiny sú vo zvýšenej miere odkázané na odborné a správne nastavenie pracovnoprávných vzťahov zo strany agentúry. Prítomnosť odborne spôsobilej osoby významne znižuje riziko, že dôjde k nesprávnemu uplatňovaniu pracovnoprávných predpisov, nesprávnemu výpočtu miezd alebo príplatkov, porušovaniu práv zamestnancov či pochybeniam pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov. Návrh preto nepriamo posilňuje právnu ochranu všetkých zamestnancov zamestnaných prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania. Dopady na verejné financie Navrhovaná úprava môže mať pozitívny dopad na verejné financie. Vyššia odborná úroveň riadenia agentúr vedie k: • správnej registrácii zamestnancov,		
--	--	---	--	--

		• riadnemu odvádzaniu sociálnych a zdravotných odvodov, • správne plneniu daňových povinností, • zníženiu počtu sankčných konaní. Odborne riadené agentúry predstavujú nižšie riziko vzniku pohľadávok voči štátu alebo neplnenia povinností v oblasti verejných odvodov. Dopady na výkon verejnej správy Z pohľadu verejnej správy ide o preventívne opatrenie. Kvalifikované personálne zabezpečenie agentúr môže viesť k: • zníženiu počtu kontrolných zistení, • zníženiu počtu porušení zákona, • nižšej potrebe sankčných konaní, • vyššej kvalite komunikácie medzi agentúrami a úradmi. V dôsledku toho môže dôjsť k efektívnejšiemu výkonu dozoru zo strany Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, inšpektorátov práce a ďalších orgánov verejnej správy. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS pôsobia v oblasti: • automobilového priemyslu, • logistiky, • e-commerce, • maloobchode, • elektrotechnickej výroby, • strojárskoho priemyslu, • potravinárstva. V mnohých prípadoch agentúra súčasne zabezpečuje pracovnoprávnú agendu pre stovky zamestnancov vrátane štátnych príslušníkov tretích krajín. Nesprávna aplikácia právnych predpisov v takomto rozsahu môže mať závažné dôsledky nielen pre samotnú agentúru, ale aj pre užívateľských zamestnávateľov a zamestnancov.		
--	--	--	--	--

		Z aplikačnej praxe sú známe prípady, keď nedostatočná odborná úroveň personálneho zabezpečenia viedla k: • nesprávnemu nastaveniu pracovných zmlúv, • porušovaniu pravidiel dočasného pridelenia, • nesprávnym registráciám cudzincov, • chybám pri odvodoch, • porušeniam BOZP dokumentácie. Návrh smeruje k minimalizácii týchto rizík ešte pred ich vznikom. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhované opatrenie za plne primerané sledovanému cieľu. Nejde o vytváranie neprimeraných bariér vstupu na trh ani o nadmerné administratívne zaťaženie podnikateľských subjektov. Návrh len stanovuje minimálny odborný štandard pre výkon regulovanej činnosti, ktorá sa dotýka práv tisícov zamestnancov a významných verejných záujmov. Požiadavka na jednu odborne spôsobilú osobu s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa je primeraná rozsahu práv a povinností, ktoré agentúry pri svojej činnosti vykonávajú. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje úsilie o zvýšenie profesionality trhu práce, posilnenie ochrany zamestnancov a elimináciu nepoctivých subjektov. Navrhovaná úprava tieto ciele priamo podporuje. Zvyšuje odbornú úroveň subjektov pôsobiacich v oblasti agentúrneho zamestnávania, znižuje riziko porušovania právnych predpisov a vytvára predpoklady na kvalitnejšie a zodpovednejšie poskytovanie služieb v sektore dočasného zamestnávania		
--	--	---	--	--

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 4 Neprevoditeľnosť povolenia Navrhované znenie Navrhujeme vypustiť ustanovenie o automatickej neprevoditeľnosti povolenia alebo ho upraviť tak, aby zmena vlastníckej štruktúry, prevod obchodného podielu alebo zmena akcionára automaticky nespôsobovali zánik povolenia. Odôvodnenie APAS navrhuje vypustiť ustanovenie o automatickej neprevoditeľnosti povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania alebo ho upraviť tak, aby zmena vlastníckej štruktúry, prevod obchodného podielu, zmena akcionára alebo iná majetková zmena na úrovni vlastníkov spoločnosti automaticky nespôsobovali zánik povolenia na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Navrhovaná úprava je podľa názoru APAS neprimeraná vo vzťahu k sledovanému cieľu a môže mať závažné negatívne dôsledky na fungovanie trhu práce, podnikateľské prostredie a kontinuitu zamestnávania tisícov pracovníkov. Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania je udeľované konkrétnej právnickej osobe, ktorá spĺňa zákonom ustanovené podmienky, disponuje personálnym, materiálnym a organizačným zabezpečením a nesie všetky práva a povinnosti vyplývajúce zo zákona. Samotná zmena vlastníka spoločnosti automaticky nemení identitu právnickej osoby ani jej schopnosť plniť zákonné povinnosti voči zamestnancom, klientom či štátu. Ak by každá zmena v akcionárskej alebo vlastníckej štruktúre automaticky spôsobila zánik povolenia, dochádzalo by k situáciám, keď by spoločnosť, ktorá naďalej spĺňa všetky zákonné podmienky, musela opakovane absolvovať celé povoľovacie konanie len z dôvodu zmeny vlastníka. Takéto	A	Rozpor odstránený. Ustanovenie § 29 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti bude upravené tak, že zmena vlastníckej štruktúry bude možná, ak preberajúci subjekt má vydané povolenie na činnosť ADZ.
---	-----------------	--	-----------------	---

		riešenie vytvára právnu neistotu a predstavuje neprimeraný zásah do podnikateľskej činnosti bez preukázateľného prínosu pre ochranu trhu práce. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava by mala významný negatívny dopad na podnikateľské prostredie. V bežnej hospodárskej praxi dochádza k: • vstupu investorov do spoločností, • predaju obchodných podielov, • zmene akcionárov, • fúziám a akvizíciám, • vnútrokupinovým reorganizáciám, • zmenám holdingových štruktúr. Tieto procesy predstavujú štandardnú súčasť podnikateľského života a samy osebe neznamenia zníženie kvality alebo dôveryhodnosti agentúry. V prípade veľkých personálnych skupín pôsobiacich vo viacerých krajinách Európskej únie nie sú výnimočné ani reorganizácie vlastníckych štruktúr na medzinárodnej úrovni. Podľa navrhovanej právnej úpravy by však mohli mať tieto zmeny za následok automatickú stratu povolenia na výkon činnosti na Slovensku, a to aj napriek tomu, že samotná slovenská spoločnosť by naďalej spĺňala všetky zákonné podmienky. Takáto neistota môže negatívne vplyvať na investičné rozhodnutia zahraničných investorov a znižovať atraktivitu Slovenskej republiky ako miesta podnikania. Dopady na zamestnancov		
--	--	--	--	--

		Negatívne dôsledky by sa neobmedzili iba na samotné agentúry. V prípade zániku povolenia z dôvodu zmeny vlastníka môže vzniknúť riziko narušenia kontinuity poskytovania práce stovkám alebo tisícom zamestnancov. V aplikačnej praxi mnohé agentúry dočasného zamestnávania zabezpečujú súčasne: • nábor pracovníkov, • uzatváranie pracovných zmlúv, • spracovanie miezd, • odvody, • administráciu pracovnoprávných vzťahov, • komunikáciu s užívateľskými zamestnávateľmi. Ak by povolenie zaniklo automaticky, mohlo by dôjsť k právnej neistote ohľadne ďalšieho výkonu práce zamestnancov a pokračovania dočasného pridelenia. Takýto stav by bol v rozpore s cieľom novely, ktorým je stabilita trhu práce a ochrana pracovníkov. Dopady na verejné financie Navrhovaná úprava môže mať nepriamo negatívny dopad aj na verejné financie. Ak by boli stabilné a riadne fungujúce agentúry nútené opakovane absolvovať nové povoľovacie konania alebo prerušovať svoju činnosť z dôvodu zmien vo vlastníckej štruktúre, mohlo by dôjsť k: • zníženiu výberu odvodov, • zníženiu výberu daní,		
--	--	---	--	--

		• spomaleniu zamestnávania pracovníkov, • zvýšeniu administratívnych nákladov verejnej správy. Prínos navrhovanej úpravy pre ochranu verejných financií pritom nie je zrejmý, keďže vlastnícka zmena sama osebe nepreukazuje zvýšené riziko porušovania zákonných povinností. Dopady na výkon verejnej správy Navrhované riešenie by výrazne zvýšilo administratívnu záťaž orgánov verejnej správy. Pri každej vlastníckej zmene by bolo potrebné: • začať nové povoloňacie konanie, • preverovať opätovne splnenie všetkých zákonných podmienok, • vydávať nové rozhodnutia, • spracovávať dodatočnú dokumentáciu. Takýto postup by znamenal nárast administratívnych činností bez jasného prínosu pre ochranu trhu práce alebo zamestnancov. APAS zastáva názor, že efektívnejším riešením je zachovanie platnosti povolenia pri súčasnej možnosti preveriť splnenie zákonných podmienok po zmene vlastníckej štruktúry. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS pôsobia v medzinárodných skupinách zabezpečujúcich zamestnávanie pracovníkov v sektoroch: • automotive, • logistika, • strojárská výroba, • elektrotechnický priemysel, • retail, • e-commerce,		
--	--	--	--	--

		• potravinárstvo. V týchto skupinách bežne dochádza k: • vstupu nových investorov, • predaju dcérskych spoločností, • konsolidácii holdingových štruktúr, • medzinárodným akvizíciám. Takéto zmeny spravidla nijako neovplyvňujú každodenné fungovanie slovenskej agentúry, jej zamestnancov ani plnenie zákonných povinností. Napriek tomu by podľa navrhovaného znenia mohli viesť k zániku povolenia a prerušeniu podnikania. V extrémnych prípadoch by mohlo ísť o agentúry zamestnávajúce stovky až tisíce pracovníkov. Právna istota APAS považuje navrhovanú úpravu za problematickú aj z pohľadu princípu právnej istoty. Povolenie na výkon regulovanej činnosti má poskytovať primeranú predvídateľnosť právneho postavenia podnikateľského subjektu. Ak by bolo povolenie automaticky viazané na nemennosť vlastníckej štruktúry, vznikala by dlhodobá neistota pri každej korporátnej zmene, aj keď by samotná spoločnosť naďalej spĺňala všetky zákonné podmienky. Právna istota si vyžaduje, aby zásahy do nadobudnutých práv boli odôvodnené konkrétnym rizikom alebo porušením zákona, nie samotnou zmenou vlastníckeho vzťahu. Proporcionalita navrhovaného riešenia		
--	--	---	--	--

		APAS sa domnieva, že navrhovaný mechanizmus nespĺňa požiadavku proporcionality. Cieľom novely je zvýšenie transparentnosti a eliminácia rizikových subjektov. Tento cieľ možno dosiahnuť menej invazívnymi nástrojmi, napríklad: • oznamovacou povinnosťou pri zmene vlastníckej štruktúry, • preverovaním dôveryhodnosti nových vlastníkov, • možnosťou vykonania kontroly alebo preskúmania podmienok povolenia. Automatický zánik povolenia predstavuje najprísnejšie možné riešenie, ktoré nie je primerané sledovanému cieľu. Súlad s cieľmi predkladateľa APAS podporuje snahu predkladateľa zvýšiť transparentnosť trhu práce a brániť vstupu nepoctivých subjektov na trh. Navrhované znenie však podľa nášho názoru nejde po príčine problému, ale postihuje aj stabilné a zodpovedné spoločnosti. Cieľ kontroly vlastníckych zmien možno dosiahnuť efektívnejšie prostredníctvom povinnosti oznámenia zmeny a preverenia splnenia zákonných podmienok, bez automatického zániku povolenia. Takéto riešenie by lepšie napĺňalo ciele novely pri zachovaní právnej istoty, kontinuity zamestnávania a stability podnikateľského prostredia.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 31 ods. 1 písm. j) Zachovanie lehoty 30 dní Navrhované znenie Slová: „do 10 pracovných dní“ navrhujeme nahradiť slovami: „do 30 dní“. Odôvodnenie	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na

		APAS navrhuje zachovať súčasnú lehotu 30 dní na oznamovanie skutočností podľa § 31 ods. 1 písm. j) a nesúhlasí s jej skrátením na 10 pracovných dní. Predmetné ustanovenie sa týka oznamovania zásadných skutočností, ktoré majú významný dopad na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania, najmä: • straty bezúhonnosti, • vzniku daňového nedoplatku, • vzniku nedoplatku na sociálnom alebo zdravotnom poistení, • zníženia vlastného imania pod zákonom stanovenú hranicu, • zániku práva užívať priestory, • straty personálneho alebo materiálneho zabezpečenia, • vzniku záväzkov voči zamestnancom, • ďalších skutočností rozhodujúcich pre výkon činnosti agentúry. APAS považuje navrhované skrátenie lehoty za neprimerané, keďže nezohľadňuje reálne fungovanie podnikateľského prostredia ani procesy, prostredníctvom ktorých sa uvedené skutočnosti zisťujú, preverujú a administratívne spracúvajú. Dopady na zamestnávateľov V praxi agentúry dočasného zamestnávania často pôsobia ako súčasť medzinárodných skupín alebo holdingových štruktúr. Mnohé rozhodnutia týkajúce sa majetkových pomerov, zmien vedenia spoločnosti, organizačných zmien alebo ekonomických ukazovateľov nevznikajú na úrovni slovenskej pobočky, ale sú predmetom schvaľovania na úrovni materských spoločností alebo zahraničných vlastníkov. Lehota 10 pracovných dní v mnohých prípadoch neumožňuje: • identifikovať vznik rozhodnej skutočnosti, • interne ju preveriť,		pripomienku sa neprihliada.
--	--	--	--	-----------------------------

		• zabezpečiť potrebnú dokumentáciu, • vypracovať oznámenie, • doručiť ho príslušnému orgánu. V aplikačnej praxi sa často vyskytujú situácie, keď sa napríklad zníženie vlastného imania alebo vznik určitého záväzku stane zrejým až po vyhotovení účtovných výkazov alebo po internom audite spoločnosti. Rovnako pri zmenách týkajúcich sa priestorov alebo personálneho zabezpečenia je potrebné zabezpečiť viacero administratívnych úkonov a podkladov. Skrátenie lehoty preto vytvára významné riziko neúmyselného porušenia zákona aj zo strany plne funkčných a zodpovedných subjektov. Dopady na zamestnancov Navrhovaná úprava neprináša zamestnancom žiadnu priamu dodatočnú ochranu. Skutočnosť, či agentúra oznámi určitú zmenu do 10 alebo do 30 dní, nemá spravidla bezprostredný vplyv na pracovnoprávne postavenie zamestnanca. Naopak, zvýšený tlak na plnenie administratívnych povinností môže odčerpávať personálne a finančné kapacity agentúr od činností, ktoré priamo súvisia so starostlivosťou o zamestnancov, náborom pracovníkov a zabezpečovaním pracovnoprávnej agendy. APAS je presvedčená, že ochrana zamestnancov sa dosahuje najmä prostredníctvom efektívnej kontroly plnenia povinností, nie prostredníctvom neprimeraného skracovania oznamovacích lehôt. Dopady na verejné financie		
--	--	---	--	--

		Nie je zrejmé, aký pozitívny dopad na verejné financie by malo skrátenie lehoty z 30 dní na 10 pracovných dní. Štát pritom už dnes disponuje množstvom údajov prostredníctvom vlastných informačných systémov a registrov, najmä: • obchodného registra, • registra účtovných závierok, • Sociálnej poisťovne, • zdravotných poisťovní, • finančnej správy. Viacere oznamované skutočnosti sú teda štátu známe alebo dostupné aj bez osobitného oznámenia zo strany agentúry. Navrhovaná úprava preto neprináša nový informačný prínos, ale len skracuje časový rámec na oznamovanie už existujúcich údajov. Dopady na výkon verejnej správy Z pohľadu verejnej správy nie je zrejmé, aký praktický prínos má mať skrátenie lehoty na 10 pracovných dní. Naopak, možno očakávať: • vyšší počet sankčných konaní, • vyšší počet žiadostí o vysvetlenie, • zvýšenie počtu sporov o dodržanie lehoty, • nárast administratívnej agendy Ústredia práce. Navrhovaná zmena tak môže paradoxne viesť k vyššej administratívnej záťaži verejnej správy bez zodpovedajúceho prínosu pre kontrolnú alebo regulačnú činnosť štátu. Príklady z aplikačnej praxe		
--	--	--	--	--

		Členské spoločnosti APAS pôsobia najmä v sektoroch: • automobilový priemysel, • logistika, • výroba, • retail, • e-commerce, • potravinárstvo. V týchto odvetviach sú agentúry často súčasťou medzinárodných štruktúr a zamestnávajú stovky až tisíce pracovníkov. Napríklad: • zmena vlastníckej štruktúry býva schvaľovaná na úrovni zahraničných materských spoločností, • zmeny vlastného imania sú identifikované až po uzávierkových procesoch, • zmeny týkajúce sa priestorov vyžadujú podpisy viacerých zmluvných strán, • vznik určitých nedoplatkov môže byť predmetom reklamácie alebo preverovania ešte predtým, ako ich spoločnosť vyhodnotí ako oznamovanú skutočnosť. Lehota 30 dní reflektuje tieto reálne procesy a poskytuje dostatočný priestor na riadne splnenie zákonných povinností. Právna istota Právna úprava by mala vytvárať predvídateľné a splniteľné povinnosti. APAS považuje 30-dňovú lehotu za ustálený a primeraný štandard, ktorý je dlhodobo aplikovaný v podnikateľskej praxi. Skrátenie lehoty bez jasného odôvodnenia vytvára vyššie riziko porušenia povinností z čisto administratívnych dôvodov.		
--	--	--	--	--

		Právna istota si vyžaduje, aby podnikateľské subjekty mali reálnu možnosť splniť svoje zákonné povinnosti bez neprimeraného rizika sankcií. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS sa domnieva, že navrhované skrátenie lehoty nespĺňa požiadavku proporcionality. Nie je preukázané: • aký problém existujúca 30-dňová lehota spôsobuje, • aký verejný záujem si vyžaduje jej skrátenie, • aký konkrétny prínos prinesie lehota 10 pracovných dní. Na druhej strane je zrejmé, že skrátenie lehoty zvýši administratívne zaťaženie regulovaných subjektov a zvýši riziko formálnych porušení zákona. Navrhované opatrenie preto nie je primerané sledovanému cieľu. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ deklaruje zámer zvýšiť transparentnosť a efektívnosť fungovania trhu práce. APAS podporuje tieto ciele, avšak zastáva názor, že ich nemožno dosiahnuť prostredníctvom skracovania lehôt, ktoré už dnes fungujú a nepredstavujú problém aplikačnej praxe. Zachovanie 30-dňovej lehoty zabezpečí rovnováhu medzi oprávnenou informačnou potrebou štátu a možnosťou podnikateľských subjektov plniť svoje povinnosti efektívne, včas a bez neprimeranej administratívnej záťaže		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľský	Z	§ 31 ods. 2 písm. c) Právoplatnosť rozhodnutia Navrhované znenie § 31 ods. 2 písm. c) navrhujeme upraviť:	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách

ch zväzov a združení Slovenskej republiky	„c) agentúre dočasného zamestnávania bola právoplatne uložená pokuta za opakované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania počas posledných 24 mesiacov.“ Odôvodnenie APAS navrhuje upraviť § 31 ods. 2 písm. c) tak, aby dôvodom na zrušenie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania bola výlučne právoplatne uložená pokuta za opakované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania počas posledných 24 mesiacov. Navrhovaná úprava vychádza zo základných princípov právneho štátu, najmä zo zásady právnej istoty, proporcionality a práva na účinný opravný prostriedok. APAS je presvedčená, že odobratie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania predstavuje najzávažnejší zásah do podnikateľskej činnosti agentúry a môže byť odôvodnené len v prípade, ak bolo porušenie právnych predpisov právoplatne preukázané. Neprávoplatné rozhodnutie správneho orgánu nemožno považovať za definitívne zistenie porušenia zákona. V rámci správneho konania existuje možnosť podania odvolania, pričom v aplikačnej praxi nie sú výnimočné prípady, keď je prvostupňové rozhodnutie v odvolacom konaní zrušené, zmenené alebo vrátené na nové konanie. Ak by už samotné prvostupňové rozhodnutie zakladalo dôvod na odobratie povolenia, právo na odvolanie by sa v praktickej rovine stalo bezpredmetným a podnikateľský subjekt by utrpel nezvratné následky ešte pred konečným rozhodnutím veci. Dopady na zamestnávateľov Navrhované znenie predložené APAS zvyšuje právnu istotu	zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Subjekty, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania sa do zoznamu zapisujú až na právoplatného rozhodnutia o uložení pokuty. Zákonom č. 113/2022 Z. z. účinným k 31. 12. 2023 boli ustanovenia § 6 ods. 1 písm. t) a § 7 ods. 6 zákona o inšpekcii práce novelizované, reflektujú nielen rozhodovacia prax Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z uznesenia sp. zn. 6Sžk/6/2019 zo dňa 14. 11. 2019, podľa názoru ktoréhoje potrebné realizovať zápis všetkých údajov do centrálného verejne
--	---	---

		podnikateľského prostredia a vytvára predvídateľné podmienky výkonu regulovanej činnosti. Agentúry dočasného zamestnávania fungujú v prostredí s vysokou mierou regulácie a pravidelnej kontroly. V prípade zrušenia povolenia by mohlo dôjsť k okamžitému zastaveniu činnosti spoločnosti, ktorá: • zamestnáva stovky pracovníkov, • má uzatvorené zmluvné vzťahy s klientmi, • realizuje medzinárodné projekty, • zabezpečuje pracovnú migráciu. Ak by bolo možné odobrať povolenie už na základe neprávoplatného rozhodnutia, vznikalo by významné podnikateľské riziko aj pre subjekty, ktoré sa následne môžu v odvolacom konaní ukázať ako nevinné alebo ktorých porušenie zákona nebolo dostatočne preukázané. Takýto stav by negatívne vplýval na dôveru investorov, obchodných partnerov aj užívateľských zamestnávateľov, ktorí sú na službách agentúr personálne závislí. Dopady na zamestnancov Dôsledky prípadného odobratia povolenia neznáša iba agentúra, ale predovšetkým jej zamestnanci. V aplikačnej praxi agentúry často zamestnávajú: • niekoľko desiatok až stoviek pracovníkov, • pracovníkov na dočasných projektoch, • znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie, • štátnych príslušníkov tretích krajín. Odobratie povolenia na základe neprávoplatného rozhodnutia môže viesť k náhlemu prerušeniu činnosti agentúry, pričom zamestnanci sa dostanú do právne a sociálne komplikovanej	prístupného zoznamu fyzických osôb a právnických osôb, ktoré v predchádzajúcich piatich rokoch porušili zákaz nelegálneho zamestnávania zoznamu, až momentom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty, ale aj na základe výsledkov rozporového konania.
--	--	--	--

		situácie ešte predtým, ako bude preukázané, že agentúra skutočne porušila zákon. APAS preto považuje za nevyhnutné, aby takto závažný zásah nastal až po právoplatnom skončení konania a po vyčerpaní riadnych opravných prostriedkov. Dopady na verejné financie Neprávoplatné odobratie povolenia môže mať negatívny dopad aj na verejné financie. Okamžité zastavenie činnosti agentúry môže znamenať: • výpadok odvodov do Sociálnej poisťovne, • výpadok zdravotných odvodov, • zníženie daňových príjmov, • zvýšenie administratívnych nákladov súvisiacich s následnými súdnymi alebo správnymi spormi. Ak by sa neskôr ukázalo, že rozhodnutie bolo nesprávne alebo nezákonné, štát by mohol čeliť aj nárokom na náhradu škody alebo ušlého zisku. Navrhované doplnenie slova „právoplatne“ tieto riziká významne znižuje. Dopady na výkon verejnej správy Z pohľadu verejnej správy navrhované riešenie podporuje kvalitu rozhodovacieho procesu. Orgány verejnej správy budú mať naďalej možnosť: • vykonávať kontroly, • ukladať sankcie, • viesť správne konania, • pozastaviť činnosť v prípadoch ustanovených zákonom.		
--	--	--	--	--

		Zrušenie povolenia však bude viazané až na konečný a právoplatný výsledok konania, čím sa zníži riziko následných súdnych sporov a nárokov voči štátu. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS pôsobia v oblastiach: • automobilového priemyslu, • logistiky, • maloobchodu, • výroby, • e-commerce, • priemyselných služieb. V týchto sektoroch nie sú výnimočné prípady, keď agentúra zabezpečuje pracovnú silu pre strategických zamestnávateľov v rozsahu stoviek pracovníkov. Predstavme si situáciu, keď inšpektorát práce uloží pokutu za údajné porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, pričom agentúra využije svoje zákonné právo podať odvolanie. Ak by už samotné prvostupňové rozhodnutie spôsobilo zánik povolenia, agentúra by mohla prísť o všetkých klientov a zamestnancov ešte pred preukázaním svojej viny. Aj v prípade následného zrušenia rozhodnutia by boli hospodárske následky nezvratné. Takýto postup nemožno považovať za primeraný ani spravodlivý. Právna istota Právna istota patrí medzi základné princípy demokratického právneho štátu.		
--	--	--	--	--

		Podnikateľský subjekt musí mať možnosť predvídať následky svojho konania a zároveň mať garantované právo na preskúmanie rozhodnutia správneho orgánu. Ak by bolo možné odobrať povolenie ešte pred právoplatným skončením konania, vytváral by sa stav právnej neistoty, ktorý je v rozpore so základnými zásadami správneho konania. Navrhované doplnenie slova „právoplatne“ preto predstavuje nevyhnutný prvok ochrany právnej istoty. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhované znenie za primerané a vyvážené. Návrh neoslabuje kontrolné právomoci štátu ani neznižuje možnosti sankcionovať porušenie zákona. Zavádza len požiadavku, aby najprísnejšia sankcia – zrušenie povolenia – bola uložená až po právoplatnom preukázaní porušenia zákona. Takéto riešenie rešpektuje princíp proporcionality, podľa ktorého musí byť intenzita zásahu primeraná závažnosti následkov. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje záujem o ochranu legálneho trhu práce a elimináciu subjektov porušujúcich pracovnoprávne predpisy. APAS tento cieľ plne podporuje. Súčasne však zastáva názor, že ochrana trhu práce nesmie byť dosahovaná na úkor základných princípov právneho štátu. Navrhovaná úprava umožňuje účinne postihovať skutočných porušovateľov zákona, pričom súčasne zabezpečuje, že k zrušeniu povolenia dôjde až po riadnom ukončení správneho konania a právoplatnom preukázaní porušenia právnych		
--	--	---	--	--

		predpisov. Takéto riešenie je v súlade s cieľom predkladateľa aj so zásadami dobrej regulácie		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 31 ods. 3 Definícia pozastavenia povolenia Navrhované znenie Do § 31 doplniť nový odsek: „Pozastavením povolenia sa rozumie stav, počas ktorého agentúra nesmie realizovať nové dočasné pridelenia, prijímať nových zamestnancov ani uzatvárať nové objednávky. Už pridelení zamestnanci môžu pokračovať vo výkone práce do skončenia existujúceho pridelenia.“ Odôvodnenie APAS navrhuje do § 31 doplniť legálnu definíciu pojmu „pozastavenie povolenia“, keďže navrhovaná novela jeho obsah bližšie nevymedzuje. Absencia zákonnej definície vytvára významnú mieru právnej neistoty nielen pre samotné agentúry dočasného zamestnávania, ale aj pre zamestnancov, užívateľských zamestnávateľov a orgány verejnej správy. V súčasnosti nie je z navrhovaného znenia zákona zrejmé: • či môže agentúra počas pozastavenia povolenia naďalej vykonávať existujúce dočasné pridelenia, • či môže vyplácať mzdy a plniť povinnosti voči zamestnancom, • či môže uzatvárať dodatky k existujúcim zmluvám, • či môžu zamestnanci pokračovať vo výkone práce u užívateľského zamestnávateľa, • aké právne postavenie budú mať už prebiehajúce obchodné vzťahy a objednávky. Takáto neurčitosť môže v aplikačnej praxi viesť k rozdielnym výkladom zo strany kontrolných orgánov, agentúr a užívateľských zamestnávateľov, čo je v rozpore s princípom právnej istoty a predvídateľnosti práva.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Pozastavenie je procesnoprávny inštitút, ktorý má dopad na výkon hmotného práva, v tomto prípade vykonávanie činnosti ADZ. Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať činnosť ADZ, len ak má na túto činnosť povolenie. Vykonávanie činností v oblasti agentúrneho zamestnania v čase pozastavenia povolenia (na návrh/sankčne) by bolo nelegálne a v

		Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná definícia poskytuje agentúram aj ich klientom jednoznačné pravidlá fungovania počas obdobia pozastavenia povolenia. V praxi agentúry dočasného zamestnávania často zabezpečujú pracovnú silu pre: • výrobných zamestnávateľov, • logistické centrá, • automobilový priemysel, • maloobchodné siete, • e-commerce prevádzky, • potravinárske podniky. Mnohé z týchto prevádzok fungujú v nepretržitých alebo viaczmenných režimoch a sú závislé od kontinuálnej dostupnosti pracovnej sily. Ak by zákon neustanovoval, že už pridelení zamestnanci môžu pokračovať vo výkone práce, mohla by už samotná skutočnosť pozastavenia povolenia spôsobiť okamžitý výpadok pracovníkov vo výrobe alebo logistike. Takáto situácia môže viesť k: • prerušeniu výrobných liniek, • nesplneniu dodávateľských záväzkov, • vzniku zmluvných sankcií, • hospodárskym škodám na strane užívateľských zamestnávateľov. Navrhované znenie zachováva možnosť pokračovania existujúcich pracovných vzťahov a zároveň zabraňuje agentúre v rozširovaní svojej činnosti až do odstránenia zistených nedostatkov. Dopady na zamestnancov	rozpore so zákonom o službách zamestnanosti. (Ako príklad uvádzame, že podľa § 21b ods. 14 písm. d) v prípade, ak ADZ bolo pozastavené povolenie na vykonávanie činnosti ADZ, úrad, ktorý vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, zruší toto potvrdenie, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety.)
--	--	---	--

		Z pohľadu zamestnancov ide o mimoriadne dôležité ustanovenie. Bez jasnej definície by mohlo vzniknúť presvedčenie, že pozastavenie povolenia automaticky znamená ukončenie existujúcich pridelení alebo zákaz výkonu práce. Takýto výklad by mohol spôsobiť: • náhlu stratu príjmu zamestnancov, • neistotu pri výplate mzdy, • komplikácie pri odvádzaní poistného, • právne spory medzi zamestnancom a agentúrou. Navrhovaná úprava naopak zabezpečuje, že pracovníci už pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi môžu pokračovať vo výkone práce, pričom agentúra je naďalej povinná plniť všetky svoje pracovnoprávne, mzdové a odvodové povinnosti. Takéto riešenie je výrazne priaznivejšie pre zamestnancov a zároveň nenarúša stabilitu pracovnoprávných vzťahov. Dopady na verejné financie Navrhovaná úprava má pozitívny vplyv aj z pohľadu verejných financií. Ak by pozastavenie povolenia automaticky znamenalo prerušenie výkonu práce už pridelených zamestnancov, mohlo by dôjsť k: • výpadku výberu sociálnych odvodov, • výpadku zdravotných odvodov, • výpadku daňových príjmov, • zvýšenému počtu uchádzačov o zamestnanie. Pokračovanie existujúcich pridelení zabezpečí kontinuitu plnenia odvodových a daňových povinností až do odstránenia zistených		
--	--	--	--	--

		nedostatkov. Dopady na výkon verejnej správy Navrhovaná definícia znižuje riziko sporov a rozdielnych výkladov zákona. Jednoznačné vymedzenie práv a povinností počas pozastavenia povolenia: • uľahčí kontrolnú činnosť Ústredia práce, • zníži počet interpretačných sporov, • obmedzí potrebu vydávania metodických usmernení, • prispeje k jednotnej aplikačnej praxi. Z pohľadu verejnej správy ide o legislatívne jednoduché, no prakticky veľmi významné spresnenie. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS zamestnávajú tisíce pracovníkov v sektoroch automotive, logistiky, výroby a maloobchodu. V reálnych podmienkach nie je výnimočné, že jedna agentúra zabezpečuje súčasne niekoľko stoviek pracovníkov pre jeden výrobný závod. Ak by došlo k pozastaveniu povolenia bez jasne definovaných následkov, mohli by vzniknúť otázky: • Môžu pracovníci nastúpiť na ďalšiu zmenu? • Môže užívateľský zamestnávateľ pokračovať vo využívaní ich práce? • Má agentúra naďalej povinnosť vyplácať mzdy? • Môžu byť dokončené už existujúce zmluvné objednávky? Bez zákonného riešenia by odpovede na tieto otázky neboli jednoznačné.		
--	--	---	--	--

		Praktické fungovanie trhu práce si preto vyžaduje jasné určenie právneho režimu počas trvania pozastavenia povolenia. Právna istota Jedným zo základných princípov moderného právneho štátu je požiadavka, aby adresáti právnej normy vedeli jednoznačne určiť svoje práva a povinnosti. Pojem „pozastavenie povolenia“ bez ďalšieho vysvetlenia nespĺňa požiadavku určitého a zrozumiteľného právneho predpisu. APAS preto považuje za nevyhnutné, aby zákon explicitne určil rozsah obmedzení počas pozastavenia povolenia, čím sa zabezpečí predvídateľnosť právnych následkov pre všetky dotknuté subjekty. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS podporuje možnosť štátu pozastaviť povolenie agentúry, ktorá porušuje zákonné povinnosti. Takýto nástroj môže byť efektívnym prostriedkom nápravy. Za primerané však považujeme len také riešenie, ktoré: • zabráni ďalšiemu rozširovaniu činnosti agentúry, • umožní odstránenie nedostatkov, • súčasne nepoškodí zamestnancov a užívateľských zamestnávateľov viac, než je nevyhnutné. Navrhovaná definícia tento princíp rešpektuje. Agentúra nebude môcť prijímať nových zamestnancov ani uzatvárať nové objednávky, no už existujúce pracovnoprávne vzťahy zostanú zachované.		
--	--	--	--	--

		Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje záujem posilniť kontrolu nad činnosťou agentúr dočasného zamestnávania a zvýšiť ochranu trhu práce. APAS je presvedčená, že navrhované doplnenie tento cieľ podporuje. Umožňuje štátu efektívne obmedziť činnosť problémovej agentúry bez toho, aby vznikali neprimerané negatívne dôsledky pre zamestnancov, klientov alebo verejné financie. Navrhované riešenie tak predstavuje vyvážený kompromis medzi potrebou výkonu dohľadu zo strany štátu a zachovaním stability pracovnoprávných vzťahov na trhu práce		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 31 ods. 2 Dlhý voči SP, ZP a správcovi dane Navrhované znenie Doplniť nové písmeno: „ak agentúra eviduje právoplatne určený nedoplatok voči Sociálnej poisťovni, zdravotnej poisťovni alebo správcovi dane a tento neuhradí do 60 dní od doručenia výzvy, pričom v uvedenej lehote nepreukáže uzatvorenie a riadne plnenie splátkového kalendára.“ Odôvodnenie APAS podporuje zavedenie možnosti odobrať povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania subjektom, ktoré si dlhodobo a systémovo neplnia svoje povinnosti voči Sociálnej poisťovni, zdravotným poisťovniám alebo správcovi dane. Agentúra dočasného zamestnávania vykonáva regulovanú činnosť vo verejnom záujme a riadne plnenie odvodových a daňových povinností musí byť jednou zo základných podmienok jej dôveryhodného fungovania. Súčasne však APAS považuje za nevyhnutné, aby právna úprava	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Považujeme aj s ohľadom na odôvodnenie pripomienky (záujem AZZZ o podporu dôveryhodných, poctivých a stabilných zamestnávateľov) za opodstatnené

	rozlišovala medzi dlhodobým a úmyselným neplnením zákonných povinností na jednej strane a dočasnými finančnými výpadkami spôsobenými objektívnymi okolnosťami na strane druhej. Z tohto dôvodu navrhujeme, aby zrušenie povolenia bolo možné až v prípade, ak agentúra neuhradí právoplatne určený nedoplatok do 60 dní od doručenia výzvy alebo v tejto lehote nepreukáže uzatvorenie a riadne plnenie splátkového kalendára. Dopady na zamestnávateľov Agentúry dočasného zamestnávania fungujú v špecifickom režime financovania pracovnej sily. Na rozdiel od mnohých iných podnikateľských subjektov sú povinné vyplácať mzdy zamestnancom a odvádzať zákonné odvody ešte pred tým, ako dôjde k úhrade faktúr zo strany užívateľských zamestnávateľov. V aplikačnej praxi je bežné, že: • mzdy sú vyplácané v polovici alebo na konci mesiaca, • odvody sú splatné v zákonných termínoch, • zákazníci uhrádzajú faktúry s lehotou splatnosti 30 až 90 dní, • veľké výrobné podniky realizujú úhrady vo viacerých schvaľovacích stupňoch. Agentúra tak často financuje pracovnú silu z vlastných zdrojov počas niekoľkých týždňov alebo mesiacov. V sektoroch automotive, logistiky alebo priemyselnej výroby nie je výnimočné, že jediný klient zamestnáva prostredníctvom agentúry niekoľko stoviek pracovníkov. Ak dôjde k oneskoreniu úhrady zo strany klienta alebo k neočakávanému ukončeniu zákazky, môže vzniknúť krátkodobé napätie v cash-flow bez toho, aby išlo o úmyselné porušovanie povinností. Navrhovaná lehota 60 dní preto predstavuje primeraný mechanizmus, ktorý umožní agentúre:	zabezpečiť, aby si ADZ povinnosti voči štátu plnila riadne, aj bez výzvy a dodatočnej lehoty. Zároveň nie je vo vecnej pôsobnosti Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny vyzývať ADZ - dlžníka na plnenie si povinností (úhradu nedoplatkov) voči iným subjektom (Sociálna poisťovňa, zdravotná poisťovňa atď.). Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny nedisponuje informáciou o dátume úhrady poisťného a neexistuje právny základ uvedenú skutočnosť zisťovať. Ústredie v rámci vecnej pôsobnosti preveruje splnenie základných
--	--	---

	• stabilizovať finančnú situáciu, • zabezpečiť úhradu záväzkov, • dohodnúť sa so Sociálnou poisťovňou, zdravotnou poisťovňou alebo správcom dane na splátkovom kalendári, • odstrániť nedostatok bez neprimeraného zásahu do svojej podnikateľskej činnosti. • Dopady na zamestnancov Primárnym cieľom navrhovanej úpravy musí byť ochrana zamestnancov. APAS plne podporuje, aby boli z trhu vylúčené subjekty, ktoré dlhodobo neodvádzajú zákonné odvody alebo neplatia svoje záväzky voči štátu. Takéto konanie môže mať priamy negatívny dopad na: • dôchodkové zabezpečenie zamestnancov, • nemocenské dávky, • dávky v nezamestnanosti, • nároky zo systému verejného zdravotného poistenia. Na druhej strane je potrebné zabrániť situáciám, keď by bolo povolenie odobraté subjektu, ktorý objektívne rieši dočasný finančný problém a aktívne komunikuje s príslušnými inštitúciami. Náhle odobratie povolenia by mohlo spôsobiť: • stratu pracovného miesta pre stovky zamestnancov, • neistotu vo vzťahu k vyplácaniu miezd, • komplikácie pri pokračovaní dočasného pridelenia, • narušenie kontinuity zamestnávania zahraničných pracovníkov. Navrhovaný mechanizmus 60-dňovej lehoty preto chráni zamestnancov na oboch úrovniach – postihuje nepoctivé subjekty, ale zároveň neohrozuje pracovné miesta v prípadoch	podmienok, ktoré ADZ musí splniť pri vydaní povolenia na vykonávanie činnosti ADZ, ako aj počas celej doby trvania povolenia. Prostredníctvom API rozhrania so Sociálnou poisťovňou, zdravotnými poisťovňami dochádza k toku dát k evidovaným nedoplatkom. Odkazujúc na § 70 ods. 1 v spojení s § 12 písm. l) prvého bodu sa v konaní o zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania postupuje podľa zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov. Ústredie práce, sociálnych vecí
--	--	--

		krátkodobého výpadku likvidity. Dopady na veřejné financie Navrhovaná úprava má pozitivní vliv na ochranu veřejných financí. Zákon vytváří jasný mechanismus, který motivuje agentury k úhradě závazků a zároveň umožňuje státu odstranit z trhu subjekty, které si svoje povinnosti dlhodobě neplní. Súčasne sa predchádza neprimeraným zásahom voči spoločnostiam, ktoré sú inak ekonomicky životaschopné a schopné svoje záväzky uhradiť v krátkom časovom horizonte. Tým sa znižuje riziko: • konkurzov, • ukončenia podnikania, • zániku pracovných miest, • následného výpadku daňových a odvodových příjmov. Dopady na výkon veřejnej správy Navrhované řešení podporuje efektivní výkon veřejnej správy. Příslušné orgány získávají: • jasný mechanismus identifikácie porušovateľov, • primeranú lehotu na nápravu, • objektívne kritériá na posudzovanie splnenia povinností, • možnosť zohľadniť existenciu splátkových kalendárov. Takéto nastavenie znižuje riziko sporov a vytvára predvídateľný proces pre všetky zainteresované strany. Príklady z aplikačnej praxe		a rodiny preveruje každú vzniknutú nezrovnalosť individuálne (s ohľadom na zásadu rovnakého zaobchádzania) a pristupuje k zrušeniu povolenia na vykonávanie činnosti ADZ na základe spoľahlivo zisteného stavu (ak ADZ v správnom konaní preukáže splnenie podmienok, konanie o zrušení povolenia na vykonávanie činnosti ADZ je zastavené).
--	--	---	--	---

		Členské spoločnosti APAS sa v praxi stretli s prípadmi, keď oneskorené úhrady zo strany významných klientov spôsobili krátkodobý tlak na cash-flow agentúry. Typickým príkladom sú: • výrobné podniky v automobilovom priemysle, • logistické centrá, • spoločnosti pôsobiace v oblasti e-commerce, • veľké maloobchodné siete. V prípade neočakávaného poklesu výroby, odstávky prevádzky alebo oneskorenej úhrady faktúr môže agentúra čeliť dočasnému nedostatku likvidných prostriedkov napriek tomu, že disponuje majetkom, pohľadávkami a dlhodobo stabilnou ekonomickou situáciou. Takéto situácie nemožno stotožňovať so systematickým porušovaním zákonných povinností. APAS preto navrhuje rozlišovať medzi: • dočasným finančným výpadkom, • dlhodobým neplnením zákonných povinností. Práve navrhovaná lehota 60 dní predstavuje primeranú hranicu medzi týmito dvoma situáciami. Právna istota APAS navrhuje, aby dôvodom na odobratie povolenia bol výlučne právoplatne určený nedoplatok. Za nedoplatok by sa nemala považovať suma: • ktorá je predmetom odvolacieho konania, • ktorá je predmetom súdneho preskúmania, • pri ktorej ešte neexistuje právoplatné rozhodnutie. Takýto prístup je nevyhnutný na zachovanie princípu právnej istoty a ochrany podnikateľských subjektov pred neprimeranými		
--	--	---	--	--

		následkami správnych sporov. Proporcionalita navrhovaného riešenia Navrhovaná právna úprava predstavuje vyvážené riešenie medzi záujmom štátu na riadnom výbere daní a odvodov a ochranou legitímnych podnikateľských subjektov. Na jednej strane umožňuje efektívne postihovať agentúry, ktoré si svoje povinnosti dlhodobo neplnia. Na druhej strane poskytuje primeraný priestor na odstránenie objektívnych problémov a zabraňuje neprimerane tvrdým sankciám v prípadoch, keď existuje reálna snaha záväzky uhradiť. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ deklaruje záujem: • zvýšiť dôveryhodnosť trhu práce, • odstrániť nepoctivé subjekty, • chrániť zamestnancov, • zabezpečiť riadne plnenie odvodových a daňových povinností. APAS tieto ciele plne podporuje. Navrhovaná úprava ich napĺňa efektívnejšie než automatické a okamžité odoberanie povolení, pretože umožňuje odlíšiť krátkodobé ekonomické problémy od systematického porušovania zákona. Výsledkom je regulácia, ktorá je prísna voči nepoctivým subjektom, ale zároveň spravodlivá voči stabilným zamestnávateľom, ktorí si svoje povinnosti dlhodobo plnia		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľský	Z	§ 21 ods. 4 Opakované pridelenie TCN Navrhované znenie Vypúšťajú sa slová:	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona.

ch zväzov a združení Slovenskej republiky	„v rámci udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania po skončení dočasného pridelenia jedenkrát“ a „za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok“. Odôvodnenie APAS navrhuje vypustiť obmedzenie, podľa ktorého môže agentúra dočasného zamestnávania po skončení dočasného pridelenia štátneho príslušníka tretej krajiny počas trvania prechodného pobytu na účel zamestnania realizovať ďalšie dočasné pridelenie iba jedenkrát. Súčasne navrhujeme vypustiť podmienku, podľa ktorej musí byť nové pridelenie realizované „za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok“. Navrhované obmedzenie považujeme za neprimerané, administratívne náročné a odporujúce deklarovanému cieľu efektívneho využívania už prítomnej pracovnej sily na území Slovenskej republiky. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí už získali prechodný pobyt na účel zamestnania, absolvovali celý proces posudzovania splnenia zákonných podmienok, nachádzajú sa legálne na území Slovenskej republiky a vykonávajú pracovnú činnosť v súlade s platnou legislatívou. Ide preto o pracovníkov, ktorí sú integrovaní do slovenského trhu práce a predstavujú dostupný pracovný potenciál, ktorý by mal byť využívaný čo najefektívnejšie. Navrhované obmedzenie vedie k paradoxnej situácii, keď pracovník, ktorý sa už nachádza na území Slovenskej republiky, nemôže byť flexibilne presunutý k inému užívateľskému zamestnávateľovi podľa aktuálnych potrieb trhu práce, zatiaľ čo zamestnávateľ je nútený iniciovať dovoz nového pracovníka zo zahraničia a absolvovať celý proces získania povolení opätovne.	Cieľom dočasného zamestnávania je zabezpečenie zamestnancov najmä v období prechodného nedostatku pracovných síl alebo na realizáciu špecifických úloh zamestnávateľa. Zamestnávanie prostredníctvom ADZ je len doplnkovou formou účasti občanov na práci. Pre tieto atypické formy pracovnoprávných vzťahov agentúrne zamestnávanie nemôže nahrádzať riadne pracovné pomery. S cieľom urýchlenia prístupu štátnych príslušníkov na slovenský trh práce sa s účinnosťou od 1. januára 2019 rozšírila možnosť prístupu štátnych príslušníkov tretích krajín na slovenský trh práce formou dočasného
--	---	--

		Dopady na zamestnávateľov Navrhované obmedzenie významne znižuje flexibilitu trhu práce a možnosti zamestnávateľov reagovať na zmeny ekonomickej situácie. V aplikačnej praxi dochádza pravidelne k situáciám, keď: • užívateľský zamestnávateľ obmedzí výrobu, • dôjde k ukončeniu projektu, • dôjde k sezónnemu poklesu objednávok, • výrobná linka je odstavená, • klient presunie časť výroby do iného závodu. V takýchto prípadoch potrebuje agentúra operatívne presunúť už zamestnaného pracovníka k inému klientovi, ktorý pracovnú silu potrebuje. V automobilovom priemysle, logistike alebo výrobe sú takéto zmeny bežnou súčasťou podnikania. Trh práce dnes vyžaduje schopnosť pružne reagovať na zmeny dopytu po pracovnej sile a efektívne využívať pracovníkov, ktorí sa už nachádzajú na území Slovenskej republiky. Obmedzenie počtu pridelení vedie k znižovaniu flexibility trhu práce a vytvára dodatočné náklady pre agentúry aj užívateľských zamestnávateľov. Dopady na zamestnancov Z pohľadu štátnych príslušníkov tretích krajín môže mať navrhované ustanovenie negatívny sociálny dopad. Ak pracovník po ukončení pridelenia nemôže byť flexibilne pridelený k ďalšiemu užívateľskému zamestnávateľovi, vzniká riziko: • straty zamestnania,	pridelenia prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania (ADZ) na výkon zamestnania uvedeného v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. S účinnosťou od 1.septembra 2025 sa upravili podmienky pridelenia štátnych príslušníkov tretej krajiny tak, že v prípade, ak dočasné pridelenie štátneho príslušníka skončí skôr, ako je obdobie, na ktoré mu bol udelený alebo obnovený prechodný pobyt na účel zamestnania, ADZ, ktorá žiadala o potvrdenie podľa § 21b pre štátneho príslušníka tretej krajiny na účel udelenia prechodného pobytu na účel zamestnania alebo na
--	--	--	--

	• prerušenia pracovnej činnosti, • zníženia príjmu, • komplikácií pri ďalšom pobyte na území Slovenskej republiky. Pracovník, ktorý si riadne plní svoje pracovné povinnosti a legálne pracuje na Slovensku, by nemal byť znevýhodňovaný z dôvodu administratívneho obmedzenia, ktoré nesúvisí s jeho pracovným výkonom alebo dodržiavaním zákonných povinností. Naopak, umožnenie opakovaných pridelení zvyšuje pracovnú stabilitu a umožňuje pracovníkovi zachovať si pracovný pomer aj v prípade, ak pôvodný užívateľský zamestnávateľ už jeho prácu nepotrebuje. Dopady na verejné financie Navrhované obmedzenie môže mať negatívny vplyv aj na verejné financie. Ak nebude možné efektívne využívať pracovníkov, ktorí sa už nachádzajú na Slovensku, zamestnávateľia budú nútení: • opakovane iniciovať nové povoľovacie konania, • zabezpečovať nábor nových pracovníkov v zahraničí, • realizovať nové administratívne procesy pracovnej migrácie. Tieto procesy zvyšujú náklady nielen podnikateľského sektora, ale aj štátu. Zároveň vzniká riziko výpadku odvodov a daňových príjmov v období medzi ukončením jedného a začatím nového pracovnoprávneho vzťahu. APAS je presvedčená, že efektívnejšie využívanie už prítomnej pracovnej sily je z pohľadu verejných financií výhodnejšie ako opakovaný dovoz nových pracovníkov. Dopady na výkon verejnej správy	účel jeho obnovy, môže v rámci udeleného prechodného pobytu tohto štátneho príslušníka tretej krajiny jedenkrát dočasne prideliť za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok k inému užívateľskému zamestnávateľovi na výkon zamestnania uvedeného v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Neobmedzené pridelenie ŠPTK ADZ je v rozpore so záujmom a cieľom štátu, zabezpečiť stabilnú pracovnú silu v nedostatkových profesiách.
--	--	---

		Navrhovaná úprava vedie k zvyšovaniu administratívnej záťaže štátu. Ak nebude možné viacnásobné pridelenie pracovníka, bude potrebné opakovane realizovať: • nové konania na úradoch práce, • nové povoľovacie procesy, • nové administratívne úkony na strane Ministerstva vnútra SR, • nové úkony zo strany cudzineckej polície. Pritom ide o pracovníkov, ktorí už boli raz preverení a už legálne pôsobia na území Slovenskej republiky. Z pohľadu efektívnosti verejnej správy je preto logickejšie umožniť ich ďalšie využívanie namiesto vytvárania nových administratívnych procesov. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS evidujú množstvo situácií, keď sa potreba pracovnej sily medzi jednotlivými podnikmi mení v priebehu niekoľkých týždňov alebo mesiacov. Typickým príkladom je automobilový priemysel, kde môže dôjsť k: • dočasnému poklesu výroby v jednom závode, • zvýšeniu výroby v inom závode, • presunu výrobných kapacít, • zmene objednávok od odberateľov. Podobná situácia vzniká aj v logistike alebo e-commerce počas sezónnych výkyvov. Ak agentúra zamestnáva pracovníka, ktorý už absolvoval celý pobytový proces a legálne pracuje na Slovensku, dáva ekonomický aj spoločenský zmysel umožniť jeho ďalšie využitie		
--	--	--	--	--

		tam, kde je aktuálne potrebný. Obmedzenie ďalšieho pridelenia vedie k neefektívnemu využívaniu už dostupnej pracovnej sily a zvyšuje tlak na dovoz nových pracovníkov zo zahraničia. K podmienke „najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok“ APAS zároveň navrhuje vypustiť podmienku, podľa ktorej môže byť ďalšie pridelenie realizované len za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok. V praxi jednotlivé pracovné pozície: • majú rozdielnu kvalifikačnú náročnosť, • sú v odlišných regiónoch, • podliehajú odlišným kolektívnym zmluvám, • majú rozdielne mzdové tarify. Požiadavka porovnávať mzdové podmienky medzi rôznymi pracovnými miestami vytvára značnú právnu neistotu a môže viesť k situáciám, keď nebude možné pracovníka prideliť na pracovné miesto, ktoré spĺňa zákonné podmienky a zároveň ponúka trhovú mzdu pre danú pozíciu. Za dostatočnú ochranu pracovníka považujeme požiadavku dodržiavania všetkých pracovnoprávných predpisov vrátane minimálnej mzdy, príslušných mzdových zvýhodnení a princípu rovnakého zaobchádzania. Právna istota Navrhované ustanovenie v súčasnom znení vytvára právnu neistotu pre agentúry aj zamestnávateľov. Nie je zrejmé:		
--	--	---	--	--

		• koľkokrát je možné pracovníka prideliť, • ako sa posudzujú „rovnako priaznivé mzdové podmienky“, • aké kritériá bude správny orgán používať pri kontrole. APAS preto navrhuje odstrániť ustanovenia, ktoré vytvárajú interpretačné nejasnosti a komplikujú aplikačnú prax. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhované obmedzenie za neprimerané sledovanému cieľu. Nie je zrejmé, aký verejný záujem je sledovaný obmedzením počtu pridelení pracovníka, ktorý sa už legálne nachádza na území Slovenskej republiky a riadne vykonáva pracovnú činnosť. Naopak, negatívne dopady na zamestnávateľov, zamestnancov aj verejnú správu sú zjavné a významné. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ deklaruje záujem efektívne regulovať pracovnú migráciu a súčasne zabezpečiť fungovanie trhu práce. APAS sa domnieva, že navrhovaná úprava ide proti tomuto cieľu, pretože obmedzuje využívanie pracovníkov, ktorí už legálne pracujú na Slovensku, a vytvára tlak na dovoz ďalších pracovníkov zo zahraničia. Navrhované vypustenie predmetných slov naopak podporuje efektívnejšie využívanie existujúcej pracovnej sily, znižuje administratívnu záťaž štátu a prispieva k stabilnejšiemu fungovaniu trhu práce		
AZZZ SR Asociácia	Z	§ 21 ods. 6 Limit 45 % Navrhované znenie	NEP	Po ukončení vyhodnotenia

zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Navrhujeme vypustiť navrhované započítavanie osôb, ktorým bolo vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, avšak ešte nenastúpili do zamestnania. Odôvodnenie APAS zásadne nesúhlasí s navrhovanou úpravou, podľa ktorej sa do zákonom stanoveného limitu 45 % štátnych príslušníkov tretích krajín budú započítavať aj osoby, ktorým bolo vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, avšak ktoré ešte nenastúpili do zamestnania a v mnohých prípadoch sa ani nenachádzajú na území Slovenskej republiky. Podľa názoru APAS ide o ustanovenie, ktoré nezodpovedá reálnemu stavu zamestnanosti, vytvára právnu neistotu a súčasne prináša významnú administratívnu záťaž bez preukázateľného prínosu pre ochranu trhu práce. Základným účelom limitu podielu štátnych príslušníkov tretích krajín je sledovať skutočný počet pracovníkov vykonávajúcich prácu u konkrétneho zamestnávateľa. Osoby, ktoré ešte nevykonávajú prácu, nemajú vzniknutý pracovný pomer alebo sa nenachádzajú na území Slovenskej republiky, nemožno považovať za súčasť reálnej pracovnej sily zamestnávateľa. Ich započítavanie do limitu preto odporuje samotnej logike predmetného ustanovenia. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava významne komplikuje plánovanie pracovnej sily a znižuje predvídateľnosť náborových procesov. V aplikačnej praxi môže medzi vydaním potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a reálnym nástupom pracovníka do zamestnania uplynúť niekoľko mesiacov. Zamestnávateľ pritom nevie ovplyvniť dĺžku viacerých procesov, ktoré nasledujú po vydaní potvrdenia, najmä:	medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
--	--	---

		• vybavenie víza, • udelenie prechodného pobytu, • registráciu na cudzineckej polícii, • administratívne úkony zastupiteľských úradov Slovenskej republiky, • zabezpečenie dopravy pracovníka na územie Slovenskej republiky. V prípade zamestnávateľov v oblastiach automotive, logistiky, výroby alebo maloobchodu sa často pripravujú nábory niekoľko mesiacov vopred. Ak sa budú do limitu započítavať osoby, ktoré ešte nevznikli ako zamestnanci, môže dôjsť k situácii, že zamestnávateľ formálne dosiahne alebo prekročí stanovený limit, hoci skutočný počet zamestnaných cudzincov je podstatne nižší. Výsledkom bude zníženie schopnosti zamestnávateľov obsadzovať voľné pracovné miesta a zabezpečovať výrobu, služby alebo logistické procesy. Dopady na zamestnancov Navrhovaná úprava môže nepriamo znížiť možnosti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú pripravení legálne pracovať na území Slovenskej republiky. Ak zamestnávateľ dosiahne limit 45 % už na základe osôb, ktoré sa len nachádzajú v povoľovacom procese, nebude môcť prijímať ďalších pracovníkov napriek tomu, že skutočný počet zamestnaných osôb je výrazne nižší. Takéto nastavenie môže viesť k: • predĺžovaniu čakacích lehôt na nástup, • znižovaniu počtu voľných pracovných miest, • obmedzeniu pracovných príležitostí pre zahraničných		
--	--	---	--	--

		pracovníkov, • znižovaniu flexibility pracovného trhu. Namiesto podpory legálneho zamestnávania môže predmetné ustanovenie spôsobiť jeho obmedzovanie. Dopady na verejné financie Navrhované opatrenie môže mať negatívny dopad aj na verejné financie. Ak budú zamestnávateľia nútení obmedziť nábor pracovníkov z dôvodu formálneho dosiahnutia limitu, môže dôjsť k: • nižšiemu výberu sociálnych odvodov, • nižšiemu výberu zdravotných odvodov, • nižšiemu výberu dane z príjmov, • znižovaniu ekonomickej aktivity v odvetviach dlhodobo zápasiacich s nedostatkom pracovnej sily. Najvýraznejšie sa tento problém môže prejavovať v regiónoch, kde zamestnávateľia dlhodobo nedokážu obsadiť voľné pracovné miesta domácou pracovnou silou. Dopady na výkon verejnej správy Navrhovaná úprava prináša dodatočnú administratívnu záťaž bez toho, aby poskytovala štátu nové relevantné informácie. Štát už dnes disponuje väčšinou údajov potrebných na kontrolu plnenia zákonných podmienok prostredníctvom: • Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, • úradov práce, • Sociálnej poisťovne, • cudzineckej polície, • Ministerstva vnútra SR.		
--	--	---	--	--

		Požadovanie ďalších čestných vyhlásení alebo administratívnych úkonov zo strany zamestnávateľov predstavuje duplicitný výkon administratívnych činností bez pridanej hodnoty pre výkon verejnej správy. Navyše vznikajú otázky, ako bude štát posudzovať osoby, ktoré: • nedostanú vízum, • nezískajú pobyt, • odmietnu pracovnú ponuku, • nenastúpia do zamestnania z osobných dôvodov. Takéto situácie budú vytvárať ďalšie interpretačné problémy. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS pôsobiace v automobilovom priemysle, logistických centrách a výrobných závodoch bežne zabezpečujú nástup pracovníkov zo zahraničia v horizonte 3 až 6 mesiacov od okamihu podania príslušných žiadostí. Nie sú výnimočné prípady, keď: • potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta je vydané v januári, • termín na zastupiteľskom úrade je dostupný až vo februári alebo marci, • rozhodnutie o pobyte je vydané v apríli alebo máji, • samotný nástup do práce sa uskutoční až v júni. Počas celého tohto obdobia by bol pracovník podľa navrhovanej úpravy započítaný do limitu 45 %, napriek tomu, že: • nevykonáva prácu, • nepoberá mzdu, • nie je prihlásený do Sociálnej poisťovne, • nevznikajú za neho odvody ani dane. V niektorých prípadoch navyše pracovník vízum alebo pobyt		
--	--	---	--	--

		vôbec nezíska a pracovný pomer nikdy nevznikne. Takéto osoby nemožno považovať za zamestnancov v materiálnom ani ekonomickom zmysle slova. Právna istota Navrhované ustanovenie vytvára významnú mieru právnej neistoty. Nie je jednoznačne zrejmé: • ku ktorému dátumu sa bude osoba započítavať, • ako sa bude postupovať pri zamietnutí pobytu, • ako sa bude postupovať pri nenastúpení do zamestnania, • ako sa bude posudzovať osoba, ktorá sa v procese vybavovania nachádza niekoľko mesiacov. Takéto nejasnosti môžu viesť k rozdielnej aplikačnej praxi jednotlivých úradov a následným sporom medzi zamestnávateľmi a orgánmi verejnej správy. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS sa domnieva, že navrhovaná úprava nespĺňa požiadavku proporcionality. Predkladateľ sleduje cieľ regulácie podielu pracovníkov z tretích krajín. Tento cieľ však možno dosiahnuť sledovaním skutočne zamestnaných osôb, nie osôb nachádzajúcich sa v povoľovacom procese. Negatívne dopady na zamestnávateľov, zamestnancov a verejnú správu sú pritom výrazné, zatiaľ čo prínos navrhovanej úpravy je minimálny alebo žiadny. Súlad s cieľmi predkladateľa		
--	--	---	--	--

		Predkladateľ deklaruje záujem zabezpečiť transparentné a efektívne fungovanie trhu práce. APAS je presvedčená, že navrhovaná úprava ide proti tomuto cieľu, pretože vytvára formálny a administratívny limit založený na osobách, ktoré ešte nevykonávajú prácu. Výsledkom nie je lepšia regulácia trhu práce, ale skresľovanie údajov o zamestnanosti a obmedzovanie legálneho zamestnávania. Z uvedených dôvodov APAS navrhuje predmetné ustanovenie vypustiť a zachovať princíp, podľa ktorého sa do limitov zamestnanosti započítavajú výlučne osoby, ktoré sú reálne zamestnané a vykonávajú prácu na území Slovenskej republiky.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 21 b ods. 13 písm. b) Navrhované znenie Navrhujeme ustanovenie vypustiť. Alternatívne navrhujeme lehotu: 30 dní. Odôvodnenie APAS navrhuje predmetné ustanovenie vypustiť. V prípade, že predkladateľ nebude akceptovať úplné vypustenie navrhovanej úpravy, navrhujeme zachovať minimálne lehotu 30 dní, ktorá zodpovedá reálnemu priebehu administratívnych procesov súvisiacich so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. APAS považuje navrhovanú sedemdňovú lehotu za prakticky nevykonateľnú, keďže nereflektuje reálny priebeh správnych konaní, ktoré predchádzajú nástupu štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania. Zamestnávateľ nemá možnosť ovplyvniť väčšinu procesov, od ktorých závisí reálny nástup pracovníka na výkon práce. Napriek tomu by bol vystavený riziku zrušenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		pracovného miesta v dôsledku okolností, ktoré sú úplne mimo jeho kontrolu. Nástup štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania je podmienený súčinnosťou viacerých orgánov verejnej správy, najmä: • úradov práce, • Ministerstva vnútra SR, • oddelení cudzineckej polície, • zastupiteľských úradov Slovenskej republiky, • príslušných orgánov štátu pôvodu pracovníka. Dĺžku týchto procesov zamestnávateľ nevie ovplyvniť a často ju nevie ani predvídať. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava zásadne znižuje právnu istotu zamestnávateľov pri plánovaní náborových procesov. V praxi zamestnávatelia v sektoroch automotive, logistika, výroba, e-commerce alebo maloobchod plánujú nábor zahraničných pracovníkov niekoľko mesiacov dopredu. Po získaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta nasleduje séria ďalších krokov, ktorých ukončenie nie je v dispozícii zamestnávateľa. Ak by bolo potvrdenie možné zrušiť po siedmich pracovných dňoch od dátumu uvedeného v potvrdení, vznikali by situácie, keď: • zamestnávateľ splní všetky svoje povinnosti, • pracovník má záujem nastúpiť, • administratívny proces stále prebieha, • potvrdenie bude napriek tomu zrušené. Takýto postup vedie k opakovanému začínaniu celého procesu		
--	--	--	--	--

		od začiatku, čo výrazne predlžuje obsadzovanie voľných pracovných miest a zvyšuje náklady zamestnávateľov. Pre mnohé podniky trpiace nedostatkom pracovnej sily to môže znamenať: • nemožnosť plniť výrobné plány, • obmedzenie výrobných kapacít, • neplnenie kontraktov, • zvýšené náklady na náhradné riešenia. Dopady na zamestnancov Navrhovaná úprava negatívne zasahuje aj samotných štátnych príslušníkov tretích krajín. Pracovník, ktorý: • absolvoval výberové konanie, • získal pracovnú ponuku, • podal žiadosť o pobyt alebo vízum, • investoval finančné prostriedky do administratívnych procesov, môže prísť o pracovnú príležitosť z dôvodu oneskorenia správnych orgánov, ktoré nemôže ovplyvniť ani on, ani budúci zamestnávateľ. Takýto postup znižuje dôveryhodnosť Slovenskej republiky ako cieľovej krajiny pracovnej migrácie a komplikuje získavanie kvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia. Dopady na verejné financie Predmetná úprava môže mať nepriamy negatívny vplyv na verejné financie. Ak dôjde k zrušeniu potvrdenia: • pracovník nenastúpi do zamestnania,		
--	--	--	--	--

		• nevzniká pracovný pomer, • nevznikajú odvody, • nevzniká daňový príjem, • spomaľujú sa investície a výroba. Z pohľadu štátu ide o neefektívny postup, keďže zvyšuje počet administratívnych procesov bez vytvárania novej ekonomickej hodnoty. Dopady na výkon verejnej správy Navrhované ustanovenie môže paradoxne zvýšiť administratívne zaťaženie verejnej správy. Zrušenie potvrdenia bude vo viacerých prípadoch viesť k potrebe: • podávať nové žiadosti, • opakovane posudzovať rovnaké pracovné miesto, • opätovne preverovať zamestnávateľa, • realizovať nové správne konania. Namiesto zrýchlenia procesov môže dôjsť k ich ďalšiemu predlžovaniu a zvýšeniu administratívnej záťaže úradov práce. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS sa opakovane stretávajú s prípadmi, keď medzi vydaním potvrdenia a nástupom pracovníka uplynú týždne alebo mesiace z dôvodu procesov, ktoré zamestnávateľ nevie ovplyvniť. V aplikačnej praxi nie je výnimočné, že: • termín na zastupiteľskom úrade je dostupný až po niekoľkých týždňoch, • registrácia na cudzineckej polícii je možná až o tri až štyri		
--	--	--	--	--

		týždne, • rozhodovanie o pobyte sa predĺži v dôsledku administratívnych kapacít, • pracovník čaká na vydanie cestovných dokladov alebo víza. Z pohľadu zamestnávateľa ide o štandardnú súčasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Nie je preto primerané sankcionovať zamestnávateľa za prieťahy alebo kapacitné obmedzenia orgánov verejnej správy. Právna istota Navrhovaná úprava vytvára vysokú mieru právnej neistoty. Zamestnávateľ nedokáže spoľahlivo predvídať, či bude možné plánovaný nástup pracovníka realizovať v lehote, ktorú zákon stanovuje. Právna úprava by nemala ukladať povinnosti, ktorých splnenie závisí od konania tretích subjektov alebo od rozhodnutí orgánov verejnej moci. Zachovanie lehoty 30 dní výrazne lepšie reflektuje realitu povoľovacích procesov a vytvára predvídateľnejšie právne prostredie. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS sa domnieva, že navrhovaná sedemdnňová lehota nie je primeraná sledovanému cieľu. Predkladateľ nepreukázal: • aké problémy spôsobuje súčasný stav, • prečo je potrebná taká krátka lehota, • aký konkrétny prínos bude mať navrhovaná úprava. Naopak, negatívne dopady na zamestnávateľov, pracovníkov aj		
--	--	---	--	--

		verejnú správu sú zrejmé a významné. Navrhovaná 30-dňová lehota predstavuje primeraný kompromis medzi potrebou kontroly trhu práce a reálnymi možnosťami splnenia zákonných podmienok. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ deklaruje záujem zefektívniť procesy zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a zabezpečiť lepšiu kontrolu trhu práce. APAS je presvedčená, že navrhovaná sedemdnňová lehota tento cieľ nenapĺňa. Namiesto zrýchlenia procesov povedie k opakovaným správnym konaniam, vyššej administratívnej záťaži a zníženiu flexibility pracovného trhu. Vypustenie predmetného ustanovenia, resp. zachovanie minimálne 30-dňovej lehoty, predstavuje riešenie, ktoré lepšie zohľadňuje reálne fungovanie pracovnej migrácie, podporuje legálne zamestnávanie a zároveň zachováva primeranú mieru kontroly zo strany štátu.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 21 b nový odsek 16 Navrhované znenie Doplniť nový odsek 16: „Úrad nevydá súhlasné stanovisko, ak štátny príslušník tretej krajiny po vydaní prvého súhlasného stanoviska a následnom udelení prechodného pobytu nevykonával pracovnú činnosť najmenej šesť mesiacov.“ Odôvodnenie APAS navrhuje doplniť do § 21b nový odsek 16, ktorého cieľom je zabezpečiť, aby bol inštitút zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín využívaný na účel, na ktorý bol vytvorený, teda na reálny výkon práce na slovenskom trhu práce,	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený. AZZZ SR po vysvetlení ustúpila od pripomienky.

		a nie na formálne získanie pobytového oprávnenia bez následného pracovného uplatnenia. Navrhované ustanovenie reflektuje dlhodobé skúsenosti členských spoločností APAS s procesom pracovnej migrácie a reaguje na prípady, keď po vydaní súhlasného stanoviska úradu práce a následnom udelení prechodného pobytu nedôjde k reálnemu výkonu práce alebo dôjde len k veľmi krátkodobému formálnemu zamestnaniu bez naplnenia deklarovaného účelu pobytu. Účelom navrhovanej úpravy nie je obmedziť legálne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín ani vytvárať nové administratívne prekážky pre zamestnávateľov. Cieľom je zabezpečiť, aby nástroje pracovnej migrácie slúžili na dlhodobejšie obsadzovanie pracovných miest na slovenskom trhu práce a aby boli administratívne kapacity štátu využívané efektívne. Dopady na zamestnávateľov APAS zastáva názor, že navrhované opatrenie bude mať pozitívny dopad na serióznych zamestnávateľov a agentúry dočasného zamestnávania. Proces zamestnávania štátneho príslušníka tretej krajiny je administratívne aj finančne náročný. Zamestnávatelia spravidla investujú značné finančné prostriedky do: • náboru pracovníka v zahraničí, • zabezpečenia potrebnej dokumentácie, • komunikácie s úradmi, • ubytovania,		
--	--	--	--	--

		• dopravy, • adaptačných a integračných procesov. V prípadoch, keď pracovník po získaní pobytu vôbec nenastúpi do práce alebo pracovný vzťah trvá len krátke obdobie bez reálneho pracovného výkonu, sú tieto náklady vynaložené neefektívne. Navrhovaná úprava podporuje vytváranie stabilnejších pracovnoprávných vzťahov a motivuje všetkých účastníkov procesu pracovnej migrácie k reálnemu a dlhodobějšímu výkonu práce. Zároveň pomôže eliminovať subjekty, ktoré účel pracovnej migrácie zneužívajú, čím prispeje k spravodlivejšiemu podnikateľskému prostrediu. Dopady na zamestnancov Navrhované ustanovenie neobmedzuje práva štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí na území Slovenskej republiky reálne vykonávajú pracovnú činnosť. Naopak, opatrenie podporuje integráciu pracovníkov do pracovného prostredia a vytvára predpoklady pre stabilnejšie zamestnanie. Šesťmesačné obdobie predstavuje primeraný časový úsek, počas ktorého možno objektívne posúdiť, či pracovník a zamestnávateľ skutočne realizovali účel, na základe ktorého bolo vydané súhlasné stanovisko a následne udelený pobyt. Navrhovaná úprava sa nedotýka pracovníkov, ktorí si riadne plnia svoje pracovné povinnosti. Jej cieľom je predchádzať situáciám, keď sa pobytový režim využíva bez reálneho pracovného výkonu.		
--	--	---	--	--

		Dopady na verejné financie Navrhovaná úprava môže mať pozitívny dopad na verejné financie. Proces posudzovania žiadostí, vydávania potvrdení, povoľovania pobytu a registrácie pracovníkov predstavuje významnú administratívnu záťaž pre štát. Ak je výsledkom týchto procesov pracovník, ktorý následne nevykonáva prácu alebo pracuje iba veľmi krátke obdobie, verejné zdroje sú využívané neefektívne. Opatrenie podporí efektívnejšie využívanie administratívnych kapacít štátu a prispeje k tomu, aby systém pracovnej migrácie vytváral reálnu ekonomickú hodnotu vo forme: • platenia daní, • platenia odvodov, • obsadenia nedostatkových pracovných miest, • podpory hospodárskeho rastu. Dopady na výkon verejnej správy Navrhovaná úprava zvyšuje efektívnosť fungovania systému pracovnej migrácie. Orgány verejnej správy budú mať jasnejší nástroj na posudzovanie toho, či bol účel vydania súhlasného stanoviska a následného pobytu naplnený. Opatrenie zároveň môže znížiť počet opakovaných alebo špekulatívnych žiadostí, ktoré zaťažujú: • úrady práce, • cudzineckú políciu, • Ministerstvo vnútra SR, • zastupiteľské úrady Slovenskej republiky.		
--	--	--	--	--

		Výsledkom môže byť efektívnejšie využívanie kapacít verejnej správy v prospech subjektov, ktoré pracovnú migráciu využívajú legitímne. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS sa v praxi stretávajú so situáciami, keď: • zamestnávateľ absolvuje celý proces získania pracovníka, • pracovník získa pobytové oprávnenie, • následne však do zamestnania nenastúpi alebo ho opustí krátko po nástupe. Takéto prípady predstavujú významné náklady pre zamestnávateľa aj štát a súčasne predlžujú obsadzovanie nedostatkových pracovných miest. Osobitne v sektoroch: • automotive, • logistika, • výroba, • stavebníctvo, • potravinárstvo, predstavuje stabilita pracovnej sily jeden z kľúčových predpokladov fungovania prevádzok. Navrhovaná šesťmesačná podmienka vytvára primeranú rovnováhu medzi potrebou flexibility trhu práce a požiadavkou, aby boli administratívne nástroje pracovnej migrácie využívané na reálnu zamestnanosť. Právna istota Navrhované ustanovenie zavádza objektívne a jednoducho overiteľné kritérium. Šesťmesačné obdobie výkonu práce predstavuje jasne merateľnú podmienku, ktorá: • je zrozumiteľná pre zamestnávateľov,		
--	--	---	--	--

		• je zrozumiteľná pre pracovníkov, • minimalizuje priestor pre rozdielny výklad, • znižuje riziko svojvoľného rozhodovania správnych orgánov. Takéto riešenie zvyšuje právnu istotu všetkých účastníkov procesu pracovnej migrácie. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhované opatrenie za primerané sledovanému cieľu. Nezavádza zákaz zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, neobmedzuje počet pracovníkov a nepredlžuje existujúce povoľovacie procesy. Stanovuje iba minimálnu požiadavku, aby po získaní pobytového oprávnenia došlo k reálnemu výkonu pracovnej činnosti počas primeraného obdobia. Vzhľadom na rozsah administratívnych procesov aj verejných zdrojov vynakladaných na pracovnú migráciu ide o primeranú a odôvodnenú podmienku. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje záujem zabezpečiť transparentný, efektívny a dôveryhodný systém zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Navrhovaná úprava tento cieľ priamo podporuje. Pomáha zabezpečiť, aby bol systém pracovnej migrácie využívaný na skutočné obsadzovanie pracovných miest a nie na formálne získavanie pobytových oprávnení bez následnej pracovnej aktivity. APAS preto považuje navrhované doplnenie § 21b ods. 16 za opatrenie, ktoré prispeje k vyššej efektívnosti pracovnej migrácie, ochrane verejných zdrojov a stabilnejšiemu fungovaniu slovenského trhu práce		
--	--	---	--	--

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 23a ods. 1 písm. b) Navrhované znenie Ponechať súčasný právny stav. Odôvodnenie APAS navrhuje zachovať súčasné znenie § 23a ods. 1 písm. b) a nesúhlasí s navrhovaným obmedzením, podľa ktorého by štátny príslušník tretej krajiny s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte Európskej únie mohol byť na území Slovenskej republiky zamestnaný bez potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta až po uplynutí 12 mesiacov od získania pobytu na území Slovenskej republiky. APAS považuje navrhovanú úpravu za neprimeranú, nedostatočne odôvodnenú a odporujúcu potrebe zabezpečovať flexibilný a konkurencieschopný trh práce. Predmetné ustanovenie vytvára novú administratívnu bariéru pre skupinu osôb, ktoré už preukázateľne spĺňajú podmienky dlhodobého legálneho pobytu v inom členskom štáte Európskej únie a ktoré sú už integrované do európskeho pracovného trhu. Navrhovaná zmena neprináša nové záruky ochrany trhu práce, avšak významne znižuje dostupnosť pracovnej sily pre zamestnávateľov v situácii, keď Slovenská republika dlhodobo čelí nedostatku pracovníkov v mnohých profesiách a regiónoch. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava bude mať významný negatívny dopad na zamestnávateľov pôsobiacich najmä v sektoroch s dlhodobým nedostatkom pracovnej sily. Ide predovšetkým o odvetvia: • automobilového priemyslu, • strojárскеj výroby, • logistiky, • skladového hospodárstva,	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
---	-----------------	---	------------	--

		• maloobchodu, • potravinárstva, • stavebníctva, • služieb. Mnohí zamestnávateľia dnes využívajú možnosť zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú dlhodobý pobyt v inom členskom štáte Európskej únie. Ide o pracovníkov, ktorí už prešli preverovaním príslušných orgánov členského štátu, majú skúsenosti s európskym pracovným prostredím a sú schopní relatívne rýchlo nastúpiť do zamestnania. Zavedenie povinnosti čakať 12 mesiacov pred využitím zjednodušeného režimu zamestnávania znamená faktické obmedzenie tejto skupiny pracovníkov a znižuje schopnosť slovenských zamestnávateľov reagovať na aktuálne potreby trhu práce. V čase, keď viaceré podniky bojujú s nedostatkom pracovnej sily a odmietajú zákazky z dôvodu chýbajúcich zamestnancov, predstavuje navrhovaná úprava krok opačným smerom. Dopady na zamestnancov Navrhovaná úprava negatívne zasiahne samotných štátnych príslušníkov tretích krajín s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte Európskej únie. Tieto osoby už preukázali schopnosť legálne žiť a pracovať v členskom štáte EÚ a často disponujú: • pracovnými skúsenosťami získanými v Európskej únii, • znalosťou pracovnoprávneho prostredia, • jazykovými schopnosťami, • sociálnou integráciou. Napriek tomu by boli po novom vystavené dodatočnému obmedzeniu, ktoré ich znevýhodňuje oproti súčasnému stavu bez toho, aby na to existoval objektívny dôvod.		
--	--	--	--	--

		Výsledkom môže byť nižšia mobilita pracovnej sily v rámci Európskej únie a zníženie atraktivity Slovenskej republiky ako cieľovej krajiny pre kvalifikovaných pracovníkov. Dopady na verejné financie Navrhovaná úprava môže mať nepriamo negatívny dopad na verejné financie. Obmedzenie prístupu legálnych pracovníkov na slovenský trh práce môže viesť k: • nižšiemu výberu dane z príjmov, • nižšiemu výberu sociálnych odvodov, • nižšiemu výberu zdravotných odvodov, • spomaleniu ekonomickej aktivity v odvetviach závislých od pracovnej sily. Vzhľadom na demografický vývoj a pretrvávajúci nedostatok pracovníkov v mnohých regiónoch Slovenska predstavuje každé ďalšie obmedzenie dostupnosti pracovnej sily aj potenciálne negatívny zásah do ekonomickej výkonnosti podnikov. Dopady na výkon verejnej správy APAS nevidí významný prínos navrhovanej úpravy z pohľadu výkonu verejnej správy. Predmetná skupina pracovníkov už bola preverovaná príslušnými orgánmi iného členského štátu Európskej únie a dlhodobý pobyt jej bol udelený na základe splnenia zákonom ustanovených podmienok. Navrhovaná zmena nevytvára nový nástroj kontroly ani nezlepšuje možnosti štátu identifikovať rizikové osoby. Naopak, predlžuje administratívne procesy a komplikuje prístup legálnych pracovníkov na trh práce. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS sa opakovane stretávajú so situáciami, keď o zamestnanie na Slovensku prejavia záujem		
--	--	--	--	--

		pracovníci, ktorí už niekoľko rokov pracovali v: • Českej republike, • Poľsku, • Maďarsku, • Nemecku, • Rakúsku, • Slovinsku. Ide o osoby s dlhodobým pobytom, ktoré už úspešne fungujú v prostredí Európskej únie a často disponujú odbornými skúsenosťami využiteľnými na slovenskom trhu práce. Napríklad v automobilovom priemysle alebo logistike nie je výnimočné, že pracovník po ukončení pracovného projektu v inom členskom štáte prejaví záujem pokračovať v práci na Slovensku. Súčasný režim umožňuje zamestnávateľom reagovať na takúto situáciu flexibilne. Po prijatí navrhovanej úpravy by však bolo potrebné čakať až 12 mesiacov, čo by v praxi znamenalo stratu pracovnej príležitosti pre pracovníka a zároveň stratu dostupnej pracovnej sily pre slovenského zamestnávateľa. Právna istota APAS zastáva názor, že právna úprava by mala byť predvídateľná a mala by vychádzať z objektívne preukázaných rizík. V dôvodovej správe absentuje presvedčivé vysvetlenie, prečo má byť práve 12-mesačné obdobie nevyhnutnou podmienkou na využitie predmetného režimu. Nie je zrejmé: • aký problém súčasná právna úprava spôsobuje, • aký konkrétny cieľ sa navrhovaným obmedzením sleduje, • aké riziká odôvodňujú zavedenie takto dlhej čakacej doby. Bez jasného odôvodnenia vzniká právna neistota a pochybnosti		
--	--	--	--	--

		o primeranosti navrhovaného riešenia. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhovanú úpravu za neprimeranú sledovanému cieľu. Predkladateľ nepreukázal, že súčasná právna úprava vedie k zneužívaniu systému alebo k negatívnym dopadom na trh práce. Na druhej strane je zrejmé, že navrhované obmedzenie: • znižuje flexibilitu trhu práce, • znižuje mobilitu pracovnej sily, • komplikuje zamestnávanie kvalifikovaných pracovníkov, • znižuje konkurencieschopnosť slovenských zamestnávateľov. Negatívne dôsledky navrhovaného opatrenia preto výrazne prevyšujú jeho potenciálny prínos. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ deklaruje záujem o efektívne fungovanie trhu práce a zabezpečenie dostatku pracovnej sily pre slovenské hospodárstvo. APAS sa domnieva, že navrhované ustanovenie je s týmto cieľom v rozpore. Namiesto podpory legálneho zamestnávania osôb, ktoré už preukázateľne pôsobia v priestore Európskej únie, vytvára ďalšiu administratívnu a časovú prekážku bez preukázateľného prínosu pre ochranu trhu práce. Z uvedených dôvodov APAS navrhuje zachovať súčasný právny stav a neobmedzovať zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte Európskej únie dodatočnou 12-mesačnou podmienkou.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a	Z	§ 23b ods. 1 písm. d) Navrhované znenie Lehotu: „do siedmich pracovných dní“	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového

združení Slovenskej republiky	nahradiť lehotou: „do 30 dní“. Odôvodnenie APAS navrhuje zachovať primeranú lehotu na oznámenie zmien podľa § 23b ods. 1 písm. d) v rozsahu 30 dní a nesúhlasí so zavedením lehoty 7 pracovných dní, ktorú považuje za neprimerane krátku vzhľadom na charakter oznamovaných skutočností a reálne fungovanie zamestnávateľov v aplikačnej praxi. Navrhovaná zmena sa týka oznamovania zmien údajov uvedených v potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Vo väčšine prípadov ide o zmeny administratívneho alebo evidenčného charakteru, ktoré nemajú vplyv na samotné rozhodnutie o vydaní potvrdenia, na posúdenie situácie na trhu práce ani na zákonnosť zamestnávania štátneho príslušníka tretej krajiny. Najčastejšie ide o zmeny: • kontaktných údajov zamestnávateľa, • sídla alebo prevádzky, • organizačných údajov, • úpravu výšky mzdy, • zmenu pracovnej pozície v rámci pôvodného schváleného pracovného miesta, • zmenu osoby oprávnenej konať za zamestnávateľa. Takéto zmeny spravidla nepredstavujú okolnosti, ktoré by vyžadovali okamžitý zásah orgánov verejnej správy alebo ktoré by mohli ohroziť ochranu trhu práce. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná sedemdnňová lehota predstavuje ďalšie zvýšenie administratívnej záťaže zamestnávateľov bez preukázateľného prínosu.	konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
--	---	---

		V aplikačnej praxi väčšina zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín, súčasne spracúva: • desiatky až stovky pracovnoprávných dokumentov, • evidenciu pobytov, • oznamovacie povinnosti voči úradom práce, • oznamovacie povinnosti voči Sociálnej poisťovni, • oznamovacie povinnosti voči zdravotným poisťovniam, • povinnosti voči cudzineckej polícii. Každé ďalšie skracovanie lehôt zvyšuje riziko formálneho porušenia zákona z dôvodu administratívneho pochybenia bez toho, aby bola ohrozená ochrana zamestnancov alebo trhu práce. V mnohých prípadoch navyše samotná zmena prechádza interným schvaľovacím procesom zamestnávateľa, najmä ak ide o zamestnávateľov patriacich do medzinárodných skupín alebo veľkých výrobných podnikov. Sedemdňová lehota preto nereflektuje reálny priebeh interných procesov v podnikateľskom prostredí. Dopady na zamestnancov Navrhovaná úprava neprináša zamestnancom žiadnu dodatočnú ochranu. Skutočnosť, či zamestnávateľ oznámi zmenu do siedmich pracovných dní alebo do tridsiatich dní, spravidla nemá žiadny vplyv na: • pracovnoprávne postavenie zamestnanca, • jeho mzdu, • jeho pracovné podmienky, • jeho pobytový status, • jeho sociálne alebo zdravotné poistenie. Z pohľadu ochrany zamestnanca preto neexistuje legitímny dôvod na zavedenie tak krátkej oznamovacej lehoty. Dopady na verejné financie		
--	--	--	--	--

		APAS nevidí žiadny preukázateľný pozitívny dopad navrhovaného skrátenia lehoty na verejné financie. Lehota 30 dní poskytuje orgánom verejnej správy všetky potrebné informácie v dostatočnom časovom predstihu a zároveň umožňuje zamestnávateľom riadne plniť svoje povinnosti. Nie je zrejmé, akým spôsobom by sedemdnňová lehota prispela k vyššiemu výberu daní, odvodov alebo k efektívnejšej ochrane trhu práce. Dopady na výkon verejnej správy Navrhovaná úprava môže paradoxne zvýšiť administratívnu záťaž orgánov verejnej správy. Skrátenie lehoty bude pravdepodobne viesť k: • vyššiemu počtu žiadostí o vysvetlenie, • vyššiemu počtu sankčných konaní, • vyššiemu počtu odvolaní, • častejším sporom o splnenie oznamovacej povinnosti. V dôsledku toho môže dôjsť k zvýšeniu administratívnych nákladov štátu bez zodpovedajúceho prínosu pre výkon kontroly. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS pôsobiace v sektoroach: • automotive, • logistika, • retail, • výroba, • e-commerce, • potravinárstvo, zamestnávajú veľký počet štátnych príslušníkov tretích krajín na rôznych pracovných pozíciách. V praxi sa často stáva, že počas trvania pracovného pomeru dochádza napríklad k: • zvýšeniu základnej mzdy,		
--	--	--	--	--

		• zmene pracovného zaradenia v rámci tej istej prevádzky, • organizačným zmenám na strane zamestnávateľa, • zmene adresy pracoviska, • zmene zodpovednej osoby. Tieto zmeny nemajú vplyv na dôvody, pre ktoré bolo vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Napriek tomu by ich bolo potrebné oznamovať v extrémne krátkej lehote. V prípade väčších zamestnávateľov, ktorí spracúvajú stovky personálnych zmien mesačne, by takéto ustanovenie znamenalo výrazný nárast administratívnych nákladov bez reálneho prínosu pre štát. Právna istota APAS považuje 30-dňovú lehotu za primeranú a právne predvídateľnú. Vytvára dostatočný časový priestor na: • identifikáciu zmeny, • jej interné schválenie, • spracovanie dokumentácie, • splnenie oznamovacej povinnosti. Naopak, sedemdnňová lehota zvyšuje riziko neúmyselného porušenia zákona pri úplne formálnych administratívnych zmenách. Právna úprava by mala vytvárať reálne splniteľné povinnosti, nie sankčné riziká založené na neprimerane krátkych lehotách. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS sa domnieva, že navrhované skrátenie lehoty nie je primerané sledovanému cieľu. Predkladateľ nepreukázal: • existenciu problému spôsobeného súčasným stavom, • potrebu zavedenia sedemdnňovej lehoty,		
--	--	--	--	--

		• pozitívny dopad navrhovaného opatrenia. Naopak, je zrejmé, že nová úprava zvýši administratívnu záťaž podnikateľských subjektov aj verejnej správy. Navrhovaná 30-dňová lehota predstavuje primeraný kompromis medzi informačnými potrebami štátu a reálnymi možnosťami zamestnávateľov. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ deklaruje snahu o efektívnejšie fungovanie systému zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a o transparentnosť trhu práce. APAS považuje zachovanie 30-dňovej lehoty za riešenie, ktoré tieto ciele napĺňa bez vytvárania zbytočných administratívnych prekážok. Navrhované skrátenie lehoty neprinesie lepšiu kontrolu trhu práce ani vyššiu ochranu zamestnancov, avšak významne zvýši administratívnu záťaž zamestnávateľov a riziko formálnych porušení zákona. Z uvedených dôvodov navrhujeme zachovať primeranú lehotu 30 dní		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 21 a 21 b podmienky pracovnej migrácie cez ADZ Navrhované znenie Agentúra dočasného zamestnávania môže zabezpečovať pracovnú migráciu štátnych príslušníkov tretích krajín, ak vykonáva činnosť najmenej tri roky a počas predchádzajúcich 12 mesiacov zamestnávala v priemere najmenej 100 dočasne pridelených zamestnancov. Odôvodnenie APAS navrhuje doplniť do § 21 a § 21b podmienku, podľa ktorej môže agentúra dočasného zamestnávania zabezpečovať pracovnú migráciu štátnych príslušníkov tretích krajín len v prípade, ak vykonáva činnosť najmenej tri roky a počas predchádzajúcich 12 mesiacov zamestnávala v priemere	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. S účinnosťou od 1.septembra 2025 sa zaviedol prísnejší mechanizmus udeľovania povolení na vykonávanie činnosti agentúr dočasného zamestnávania s cieľom zvýšenia štandardov

	najmenej 100 dočasne pridelených zamestnancov. Navrhovaná úprava vychádza z potreby zabezpečiť, aby oblasť pracovnej migrácie bola vykonávaná výlučne subjektmi, ktoré disponujú dostatočnými skúsenosťami, organizačným zázemím, odbornou kapacitou a preukázateľnou históriou pôsobenia na trhu práce. Pracovná migrácia štátnych príslušníkov tretích krajín predstavuje jednu z najcitlivejších oblastí trhu práce. Nedotýka sa len zamestnávateľov a zamestnancov, ale má významné sociálne, ekonomické a bezpečnostné súvislosti. Ide o proces, ktorý zahŕňa nielen nábor pracovníkov, ale tiež zabezpečenie ich legálneho pobytu, integrácie, ubytovania, pracovnoprávnej ochrany, komunikácie s orgánmi verejnej správy a plnenie rozsiahlych evidenčných a oznamovacích povinností. APAS zastáva názor, že túto činnosť by mali vykonávať len agentúry, ktoré už preukázali schopnosť riadne fungovať na trhu práce a ktoré disponujú dostatočnými odbornými a finančnými kapacitami. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava prispeje k stabilizácii podnikateľského prostredia a zvýšeniu dôveryhodnosti sektora agentúrneho zamestnávania. V posledných rokoch sa na trhu objavili subjekty, ktoré vznikli krátko pred začatím náboru pracovníkov z tretích krajín a nemali vytvorené dostatočné interné procesy, personálne kapacity ani skúsenosti s pracovnoprávnou a migračnou legislatívou. Takéto subjekty predstavujú zvýšené riziko pre: • pracovníkov, • užívateľských zamestnávateľov, • verejnú správu,	vykonávaných činností a ochrany práv pridelených zamestnancov. Zaviedla sa dôveryhodnosť, ako podmienka na vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnickej osobe alebo fyzickej osobe. Podľa platnej právnej úpravy v prípade, ak agentúra dočasného zamestnávania nepridelovala dočasných agentúrnych zamestnancov v období jedného roka, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny zruší povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.
--	---	---

		• reputáciu celého sektora. Stanovenie minimálnej dĺžky pôsobenia a minimálneho počtu pridelených zamestnancov vytvára základný filter, ktorý oddeľuje stabilné a overené subjekty od subjektov bez reálnej histórie a skúseností. Pre etablované agentúry nebude navrhovaná úprava predstavovať dodatočnú záťaž. Naopak, prispeje k vytvoreniu férovejších konkurenčných podmienok a k obmedzeniu vstupu subjektov, ktoré vstupujú do pracovnej migrácie bez adekvátneho personálneho a finančného zázemia. Dopady na zamestnancov Štátni príslušníci tretích krajín patria medzi najzraniteľnejšie skupiny pracovníkov na trhu práce. Často prichádzajú do neznámeho právneho a sociálneho prostredia, nerozumejú slovenskému právnemu systému a vo veľkej miere sa spoliehajú na informácie poskytované agentúrou. Z tohto dôvodu je mimoriadne dôležité, aby ich zamestnávanie zabezpečovali organizácie, ktoré: • majú skúsenosti s pracovnoprávnou agendou, • rozumejú migračným procesom, • disponujú odborným personálom, • vedia riešiť situácie vznikajúce počas pobytu a zamestnania pracovníka. Stabilná agentúra s dlhšou históriou a väčším počtom zamestnancov má spravidla vytvorené interné procesy na: • riešenie pracovnoprávných sporov, • zabezpečenie ubytovania, • komunikáciu s cudzineckou políciou, • vybavovanie pobytových náležitostí, • riadenie krízových situácií.		
--	--	---	--	--

		Navrhovaná úprava preto prispieva k vyššej ochrane pracovníkov z tretích krajín. Dopady na verejné financie Pracovná migrácia má významný vplyv na verejné financie. Stabilné agentúry s preukázateľnou históriou predstavujú nižšie riziko: • nezaplatených odvodov, • daňových nedoplatkov, • vzniku pohľadávok voči štátu, • zneužívania sociálneho systému. Z dlhodobého hľadiska je preto vo verejnom záujme, aby bol vstup do oblasti pracovnej migrácie podmienený určitou mierou ekonomickej stability a skúseností. Navrhovaná úprava môže zároveň znížiť náklady verejných inštitúcií spojené s riešením problémových prípadov, pri ktorých zahraniční pracovníci zostanú bez zamestnania alebo bez zabezpečeného právneho postavenia. Dopady na výkon verejnej správy Navrhované opatrenie zjednoduší výkon dohľadu nad trhom práce. Úrady práce, cudzinecká polícia a ďalšie orgány verejnej správy budú komunikovať predovšetkým so subjektmi, ktoré už preukázali schopnosť riadne vykonávať svoju činnosť a plniť zákonné povinnosti. Tým sa zníži počet problémových prípadov súvisiacich s: • neúplnými podaniami, • nesprávne vedenou agendou, • porušovaním pracovnoprávných predpisov, • porušovaním pobytových povinností.		
--	--	--	--	--

		Výsledkom môže byť efektívnejšie využívanie kapacít verejnej správy a vyššia kvalita výkonu kontroly. Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS pôsobia v oblastiach: • automobilového priemyslu, • logistiky, • strojárskych výroby, • elektrotechnického priemyslu, • retailu, • e-commerce. V týchto sektoroch nie je výnimkou, že agentúra zabezpečuje pracovnú migráciu pre desiatky alebo stovky pracovníkov súčasne. Skúsenosti z aplikačnej praxe ukazujú, že úspešná realizácia pracovnej migrácie si vyžaduje: • špecializované HR tímy, • právne oddelenia, • skúsenosti s komunikáciou s úradmi, • stabilné finančné zdroje, • preukázané procesy riadenia pracovníkov. Subjekty bez dostatočnej histórie a skúseností často nemajú vytvorené kapacity na zvládnutie takto komplexnej činnosti, čo následne vedie k problémom pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov. Právna istota Navrhované kritériá sú objektívne, ľahko overiteľné a vytvárajú transparentné pravidlá pre všetkých účastníkov trhu. Podmienka: • minimálne troch rokov pôsobenia,		
--	--	--	--	--

		• minimálne 100 pridelených zamestnancov, je jasná, merateľná a nevytvára priestor pre subjektívny výklad. Takéto nastavenie zvyšuje právnu istotu podnikateľských subjektov aj orgánov verejnej správy. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhované podmienky za primerané. Nejde o zákaz vstupu na trh agentúrneho zamestnávania ani o obmedzenie podnikania ako takého. Navrhovaná úprava sa vzťahuje len na špecifickú oblasť pracovnej migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorá si vzhľadom na svoju citlivosť vyžaduje vyššiu mieru regulácie. Požiadavka minimálnej histórie a preukázanej personálnej kapacity predstavuje primeraný nástroj na zabezpečenie kvality a stability poskytovaných služieb. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje záujem: • zvýšiť transparentnosť trhu práce, • obmedziť rizikové subjekty, • posilniť ochranu zahraničných pracovníkov, • zabezpečiť efektívnu reguláciu pracovnej migrácie. Navrhovaná úprava tieto ciele priamo podporuje. Zavádza mechanizmus, ktorý umožňuje vykonávať pracovnú migráciu len subjektom s preukázateľnou históriou, odbornými skúsenosťami a stabilným postavením na trhu práce. APAS je presvedčená, že práve takýto prístup prispeje k profesionálnejšiemu, transparentnejšiemu a bezpečnejšiemu fungovaniu systému zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky		
--	--	---	--	--

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ nový 29a Dočasné pridelenie zamestnancov na dohody Navrhované znenie Za § 29 sa vkladá nový § 29a: „Agentúra dočasného zamestnávania môže dočasne prideliť zamestnanca pracujúceho na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študentov, ak ide o sezónne, príležitostné alebo projektové práce a sú zachované rovnaké pracovné a mzdové podmienky ako pri porovnateľnom zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa.“ Odôvodnenie APAS navrhuje doplniť do zákona nový § 29a, ktorý umožní agentúram dočasného zamestnávania dočasne pridelať zamestnancov pracujúcich na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študentov, ak ide o sezónne, príležitostné alebo projektové práce a súčasne budú zachované rovnaké pracovné a mzdové podmienky ako pri porovnateľných zamestnancoch užívateľského zamestnávateľa. APAS považuje túto zmenu za jednu z najdôležitejších modernizačných úprav navrhovanej novely. Súčasná právna úprava totiž nereflektuje reálne potreby trhu práce a neposkytuje zamestnávateľom dostatočne flexibilné a zároveň legálne nástroje na pokrývanie krátkodobých, sezónnych alebo projektových potrieb pracovnej sily. V praxi často vznikajú situácie, keď zamestnávateľ potrebuje zabezpečiť pracovnú silu len na obmedzené obdobie, napríklad na: • sezónne zvýšenie výroby, • inventúry, • spustenie nového projektu,	N Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ zmenila pripomienku na odporúčáciu. ADZ je zamestnávateľ, ktorému povinnosti zamestnávateľa, vzájomné vzťahy medzi užívateľským zamestnávateľom, ADZ a dočasne pridelenými zamestnancami, pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a i. upravuje Zákonník práce v § 58. Podľa tohto ustanovenia sa ADZ môže len so zamestnancom v pracovnom pomere (expressis verbis) t. j. na základe pracovnej zmluvy písomne dohodnúť, že ho
---	-----------------	---	---

		• marketingové kampane, • predvianočné obdobie, • dovolenkové obdobie, • krátkodobé logistické alebo skladové operácie, • náhle výkyvy dopytu. V takýchto prípadoch je uzatváranie riadneho pracovného pomeru administratívne aj ekonomicky neprimerané. Súčasne však platná legislatíva neumožňuje agentúram poskytovať tieto služby prostredníctvom dohôd. Výsledkom je, že zamestnávateľia často hľadajú alternatívne formy zabezpečenia pracovnej sily, ktoré nie vždy poskytujú dostatočnú ochranu pracovníkov. Navrhovaná úprava vytvára legálny a transparentný mechanizmus, ktorý dokáže pokryť reálne potreby trhu práce bez oslabovania pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Dopady na zamestnávateľov Navrhovaná úprava výrazne zvýši flexibilitu slovenského trhu práce. V mnohých odvetviach dochádza k pravidelným výkyvom potreby pracovnej sily, ktoré nemožno efektívne pokrývať prostredníctvom tradičných pracovných pomerov. Typickými príkladmi sú: • logistické centrá počas predvianočnej sezóny, • e-commerce prevádzky počas nákupných kampaní, • automobilové závody pri spustení nových výrobných liniek, • potravinárske podniky počas sezónnych zberov, • maloobchodné prevádzky počas sviatkov, • projekty s vopred definovanou dobou trvania. V súčasnosti vzniká situácia, keď zamestnávateľ potrebuje pracovníka na niekoľko dní alebo týždňov, avšak agentúra mu		dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.
--	--	---	--	---

		nevie takéhoto pracovníka legálne poskytnúť prostredníctvom dohody. Navrhovaná úprava umožní zamestnávateľom pružnejšie reagovať na vývoj trhu bez potreby vytvárania zbytočných administratívnych procesov. Zároveň zvýši konkurencieschopnosť slovenských podnikov voči zamestnávateľom z krajín, kde sú flexibilné formy zamestnávania bežnou súčasťou trhu práce. Dopady na zamestnancov APAS zdôrazňuje, že cieľom návrhu nie je oslabovanie ochrany pracovníkov. Práve naopak. Navrhované ustanovenie výslovne stanovuje, že pracovníci zamestnaní na základe dohody musia mať pri dočasnom pridelení zabezpečené rovnaké pracovné a mzdové podmienky ako porovnateľní zamestnanci užívateľského zamestnávateľa. Pracovník tak bude mať: • zákonnú ochranu podľa Zákonníka práce, • nárok na odmenu podľa dohodnutých podmienok, • ochranu v oblasti BOZP, • právnu ochranu v prípade sporov, • evidovaný pracovnoprávny vzťah. Navrhovaná úprava je výrazne priaznivejšia z pohľadu ochrany pracovníka než rôzne alternatívne modely založené na živnostenskom oprávnení alebo neštandardných dodávateľských vzťahoch. Zároveň vytvára pracovné príležitosti pre: • študentov, • rodičov na rodičovskej dovolenke, • dôchodcov,		
--	--	--	--	--

		• osoby hľadajúce príležitostný príjem, • osoby s inými pracovnými záväzkami. Dopady na verejné financie Navrhovaná úprava môže mať pozitívny dopad na verejné financie. Vytvorením legálneho rámca pre krátkodobé a sezónne zamestnávanie sa znižuje motivácia využívať obchádzkové formy zamestnávania. To môže viesť k: • vyššiemu výberu dane z príjmov, • vyššiemu výberu sociálnych odvodov, • vyššiemu výberu zdravotných odvodov, • lepšej evidencii pracovnej aktivity, • zníženiu priestoru pre nelegálnu prácu. Navrhovaná úprava zároveň podporuje ekonomickú aktivitu podnikov, ktoré budú schopné flexibilnejšie reagovať na požiadavky trhu. Dopady na výkon verejnej správy Z pohľadu verejnej správy ide o riešenie, ktoré zvyšuje transparentnosť trhu práce. Pracovný výkon bude realizovaný v rámci jasne definovaného pracovnoprávneho vzťahu, ktorý bude: • evidovaný, • kontrolovateľný, • transparentný, • podriadený pracovnoprávnej legislatíve. Orgány verejnej správy tak získajú lepší prehľad o skutočnom rozsahu výkonu práce a zníži sa priestor na neformálne alebo ťažko kontrolovateľné formy zamestnávania.		
--	--	--	--	--

		Príklady z aplikačnej praxe Členské spoločnosti APAS pôsobiace v oblasti: • automotive, • logistika, • výroba, • retail, • e-commerce, • potravinárstvo, sa pravidelne stretávajú s potrebou obsadzovať pracovné miesta na obdobie niekoľkých dní alebo týždňov. Príkladom sú: • predvianočné logistické špičky, • sezónne inventúry obchodných reťazcov, • krátkodobé výrobné zákazky, • promo a eventové aktivity, • študentské brigády počas letných mesiacov. V súčasnosti nie je možné tieto potreby efektívne riešiť prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania, čo vedie k hľadaniu alternatívnych modelov, ktoré neposkytujú rovnakú mieru právnej ochrany. Nový § 29a by umožnil tieto potreby pokrývať legálnym a transparentným spôsobom. Právna istota Navrhovaná úprava zvyšuje právnu istotu všetkých účastníkov trhu práce. Jasne stanovuje: • kto môže byť pridelený, • za akých podmienok, • pri akom type práce,		
--	--	---	--	--

		• aké pracovné a mzdové podmienky musia byť zachované. Tým sa predchádza rôznym výkladovým sporom a vytvára sa jednoznačný legislatívny rámec pre krátkodobé prideľovanie pracovníkov. Proporcionalita navrhovaného riešenia APAS považuje navrhované opatrenie za plne primerané. Na jednej strane reaguje na reálnu potrebu flexibility trhu práce, na druhej strane zachováva všetky základné prvky ochrany zamestnancov. Nenavrhuje sa deregulácia ani oslabenie pracovnoprávnej ochrany. Naopak, vytvára sa regulovaný a kontrolovateľný režim pre činnosti, ktoré sa v praxi už dnes realizujú prostredníctvom menej vhodných nástrojov. Súlad s cieľmi predkladateľa Predkladateľ novely deklaruje záujem: • zvýšiť transparentnosť trhu práce, • obmedziť nelegálne formy zamestnávania, • podporiť legálne pracovnoprávne vzťahy, • zabezpečiť ochranu pracovníkov. Navrhovaný § 29a tieto ciele naplňa priamo. Vytvára legálnu alternatívu k využívaniu živnostenských alebo iných obchádzkových modelov, umožňuje efektívne reagovať na potreby trhu práce a súčasne zabezpečuje, aby pracovníci využívaní na krátkodobé alebo sezónne práce zostali pod ochranou pracovnoprávnej legislatívy. APAS je preto presvedčená, že prijatie navrhovaného § 29a prispeje k modernizácii slovenského trhu práce, zvýšeniu jeho flexibility a súčasne k posilneniu právnej ochrany pracovníkov aj transparentnosti pracovnoprávných vzťahov		
--	--	--	--	--

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	V. NESÚHLAS S NOVÝMI ADMINISTRATÍVNymi POVINNOSŤAMI APAS zásadne nesúhlasí najmä s: • posudzovaním voľných pracovných miest výbormi podľa § 40 a § 40a, • obmedzením platnosti voľného pracovného miesta na 4 mesiace, • povinnosťou hlásiť každé pridelenie zamestnanca, • obmedzením oznamovania voľných pracovných miest prostredníctvom ADZ. Odôvodnenie APAS zásadne nesúhlasí s navrhovaným rozšírením administratívnych povinností v oblasti evidencie, oznamovania a schvaľovania voľných pracovných miest. Predložený návrh zákona podľa nášho názoru vytvára nové administratívne prekážky bez toho, aby preukázateľne zvyšoval ochranu domácich zamestnancov, zlepšoval fungovanie trhu práce alebo zefektívňoval výkon verejnej správy. Navrhované opatrenia predstavujú ďalšiu vrstvu administratívnych procesov v prostredí, ktoré už dnes patrí medzi najregulovanejšie oblasti podnikania. Zamestnávatelia a agentúry dočasného zamestnávania sú v súčasnosti povinní plniť rozsiahle oznamovacie, evidenčné a reportovacie povinnosti voči úradom práce, Sociálnej poisťovni, zdravotným poisťovniam, cudzineckej polícii a ďalším orgánom verejnej správy. APAS sa domnieva, že predložený návrh neznižuje počet administratívnych úkonov ani nezjednodušuje existujúce procesy. Naopak, zavádza nové povinnosti, ktoré povedú k ďalšiemu predlžovaniu náborových procesov, zvýšeniu administratívnych nákladov zamestnávateľov a zníženiu flexibility slovenského trhu práce.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
---	-----------------	--	------------	--

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 40 a 40a Posudzovanie voľných pracovných miest výbormi Odôvodnenie APAS nesúhlasí so zavedením nového procesu posudzovania voľných pracovných miest prostredníctvom výborov alebo ďalších schvaľovacích mechanizmov pred ich zaradením do evidencie. Takýto systém vytvára ďalší administratívny stupeň medzi zamestnávateľom a trhom práce bez preukázateľného pozitívneho efektu. V praxi zamestnávatelia potrebujú obsadzovať pracovné miesta v čo najkratšom čase, najmä v sektoroch: • automotive, • logistika, • retail, • výroba, • potravinárstvo, • e-commerce. Každý ďalší schvaľovací proces znamená: • predĺženie náboru, • zvýšenie administratívnych nákladov, • riziko straty zákaziek, • riziko neobsadenia pracovných miest. V mnohých prípadoch podniky súťažia o zákazky v medzinárodnom prostredí a schopnosť rýchlo zabezpečiť pracovnú silu predstavuje zásadný faktor ich konkurencieschopnosti. APAS zároveň upozorňuje, že štát už dnes disponuje dostatočným množstvom údajov o regionálnej zamestnanosti, voľných pracovných miestach a situácii na trhu práce. Zavedenie ďalšieho schvaľovacieho stupňa preto neprináša novú informačnú hodnotu.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada
---	-----------------	--	------------	---

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 40 ods. 3 Obmedzenie platnosti voľného pracovného miesta na 4 mesiace Odôvodnenie APAS nesúhlasí so skrátením platnosti evidovaného voľného pracovného miesta na štyri mesiace. V praxi mnohé pracovné miesta nie je možné obsadiť v takto krátkom časovom horizonte, najmä ak ide o: • nedostatkové profesie, • technické profesie, • kvalifikované remeselné pozície, • pozície obsadzované pracovníkmi z tretích krajín. Pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín môže samotný proces vybavenia pobytu a pracovného oprávnenia trvať niekoľko mesiacov. Nie je preto racionálne, aby platnosť pracovného miesta zanikla skôr, ako sa celý proces môže objektívne ukončiť. Navrhované opatrenie bude viesť k opakovanému nahlasovaniu tých istých pracovných miest a zvyšovaniu administratívnej záťaže zamestnávateľov aj úradov práce. Z pohľadu verejnej správy tak vznikne viac administratívy bez akéhokoľvek prínosu pre zamestnanosť.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 31 ods. 1 písm. k) a prílohe č. 1 - Povinnosť oznamovať každé pridelenie Odôvodnenie APAS zásadne nesúhlasí s povinnosťou oznamovať začiatok a skončenie každého jednotlivého dočasného pridelenia. Agentúry dočasného zamestnávania často realizujú: • desiatky pridelení denne, • stovky pridelení mesačne, • tisíce pridelení ročne. Povinnosť hlásiť každú jednotlivú zmenu predstavuje enormný	A	Rozpor odstránený. Ustanovenie § 31 ods. 1 písm. k) zákona o službách zamestnanosti bude upravené tak, že oznámenie bude možné vykonať do 7 dní od začatia

		nárast administratívnej záťaže bez reálneho prínosu pre štát. Informácie o pracovnoprávných vzťahoch sú už dnes dostupné prostredníctvom: • Sociálnej poisťovne, • mzdových výkazov, • evidencie zamestnancov, • kontrolných mechanizmov zákona o službách zamestnanosti. Navrhované opatrenie preto predstavuje duplicitu existujúcich údajov. Namiesto cielenej kontroly rizikových subjektov vytvára plošnú administratívnu povinnosť pre všetky agentúry bez ohľadu na ich históriu alebo mieru dodržiavania zákona.		dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	K § 40a ods. 4 písm. b) a § 62 ods. 6 – Obmedzenie oznamovania pracovných miest prostredníctvom ADZ Odôvodnenie APAS nesúhlasí s obmedzením možnosti agentúr dočasného zamestnávania oznamovať voľné pracovné miesta za užívateľských zamestnávateľov. Agentúry dočasného zamestnávania zo svojej podstaty zabezpečujú nábor pracovnej sily pre klientov a disponujú najaktuálnejšími informáciami o ich personálnych potrebách. Obmedzenie tejto možnosti: • predĺži obsadzovanie pracovných miest, • zvýši administratívne náklady klientov, • spôsobí duplicitu procesov, • zníži efektivitu fungovania trhu práce. V aplikačnej praxi často dochádza k situáciám, keď užívateľský zamestnávateľ potrebuje rýchlo reagovať na zvýšený objem objednávok alebo výroby. ADZ je práve subjektom, ktorý je schopný zabezpečiť okamžitý kontakt s trhom práce. Ak bude musieť všetky procesy vykonávať samostatne	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		užívateľský zamestnávateľ, dôjde k spomaleniu náborového procesu bez akéhokoľvek prínosu pre ochranu zamestnancov. Dopady na zamestnávateľov Súhrnne možno konštatovať, že navrhované opatrenia povedú k: • zvýšeniu administratívnych nákladov, • predĺženiu náborových procesov, • zníženiu flexibility podnikania, • zvýšeniu personálnych nákladov na compliance a administráciu, • zhoršeniu schopnosti reagovať na potreby trhu. Najvýraznejšie sa tieto dopady prejavia v sektoroch s vysokou dynamikou pracovnej sily, najmä v automotive, logistike, retaili, výrobe a e-commerce. Dopady na zamestnancov Predĺženie náborových procesov bude mať nepriamy negatívny dopad aj na zamestnancov. Dôsledkom môže byť: • pomalšie obsadzovanie pracovných miest, • znížovanie dostupnosti práce, • nižšia flexibilita zamestnávania, • vyššie riziko presunu investícií mimo Slovenskej republiky. Navrhované opatrenia zároveň neposkytujú zamestnancom novú úroveň ochrany pracovnoprávných práv. Dopady na verejné financie APAS nevidí dôkazy o tom, že by navrhované opatrenia priniesli vyšší výber daní alebo odvodov. Naopak, predĺženie obsadzovania pracovných miest môže viesť k:		
--	--	---	--	--

		• nižšej ekonomickej aktivite, • nižšiemu výberu odvodov, • nižšiemu výberu dane z príjmov, • zníženiu investičnej atraktivity Slovenska. Dopady na výkon verejnej správy Navrhované opatrenia povedú aj k zvýšeniu administratívnej záťaže samotných orgánov verejnej správy. Úrady budú musieť: • spracovávať väčší počet oznámení, • kontrolovať väčšie množstvo údajov, • viesť ďalšie evidencie, • vykonávať ďalšie schvaľovacie procesy. Nie je zrejmé, že by výsledkom bolo efektívnejšie fungovanie trhu práce. Režim nedostatkových profesií APAS zároveň žiada MPSVR SR jednoznačne upraviť fungovanie režimu nedostatkových profesií po nadobudnutí účinnosti novely. Zo súčasného návrhu nie je zrejmé, či sa nové schvaľovacie a posudzovacie procesy budú vzťahovať aj na pracovné miesta zaradené medzi zamestnania s nedostatkom pracovnej sily. Ak sa majú nové procesy vzťahovať aj na tieto profesie, dôjde k popretiu samotného účelu zoznamu nedostatkových profesií a k ďalšiemu predlžovaniu obsadzovania pozícií, pri ktorých štát už dnes oficiálne uznáva nedostatok pracovnej sily. V prípade, že zámerom predkladateľa nie je aplikovať nový režim na nedostatkové profesie, APAS odporúča túto výnimku explicitne uviesť v zákone z dôvodu právnej istoty a		
--	--	---	--	--

		jednoznačnosti aplikačnej praxe. Záver APAS je presvedčená, že uvedené ustanovenia nie sú v súlade s deklaroványm cieľom zvyšovať efektivitu trhu práce a znižovať administratívnu záťaž podnikateľského prostredia. Navrhované opatrenia vytvárajú nové administratívne prekážky bez preukázateľného pozitívneho dopadu na ochranu zamestnancov alebo fungovanie trhu práce.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	Celému materiálu Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (ďalej len „návrh zákona“ alebo „novela“), predkladá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako iniciatívny materiál. Deklarovaným cieľom novely je boj so zastretým agentúrnym zamestnávaním, a to najmä úpravou kontrolných mechanizmov a podmienok dočasného prideľovania a sprostredkovania zamestnania, mechanizmu nahlasovania voľných pracovných miest a oznamovacích povinností pri cezhraničnom vysielaní vodičov. Predpokladaná účinnosť je 1. januára 2027. Stanovisko a všeobecná pripomienka AZZZ SR AZZZ SR podporuje deklarovaný cieľ predkladateľa — zvýšenie transparentnosti trhu práce, elimináciu nepoctivých subjektov a posilnenie ochrany zamestnancov. Súčasne však upozorňuje, že viaceré navrhované ustanovenia vytvárajú neúčelnú administratívnu záťaž, znižujú flexibilitu trhu práce a predlžujú obsadzovanie pracovných miest bez preukázateľného prínosu pre ochranu zamestnancov (časť A nižšie). Zároveň AZZZ SR zastáva názor, že novela nevyužíva priestor na skutočné sprísnenie podmienok vzniku a existencie agentúr dočasného zamestnávania, ktoré by účinne oddelilo seriózne	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		subjekty od pseudoagentúr. Preto predkladá aj súbor návrhov na sprísnenie podmienok (časť B) a systémový návrh na zriadenie profesijnej organizácie sektoru (časť C). Návrhy sú koncipované tak, aby obstáli pri zásade proporcionality a pri čl. 4 smernice 2008/104/ES; podstatná časť z nich má oporu v platnej alebo pripravovanej českej úprave (zákon č. 435/2004 Sb.).		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 13 ods. 1 písm. ah) § 18 ods. 1 písm. d), § 40 a § 40a — posudzovanie voľných pracovných miest výborom Navrhovaná zmena: navrhujeme vypustiť ustanovenia zavádzajúce posudzovanie vhodnosti oznámeného voľného pracovného miesta úradom a výborom pre otázky zamestnanosti pred jeho zaradením do evidencie. Odôvodnenie: výbor pre otázky zamestnanosti zasadá spravidla raz za štvrt'rok, takže posúdenie vhodnosti miesta môže byť odložené o niekoľko mesiacov; ide o ďalší schvaľovací stupeň medzi zamestnávateľom a trhom práce bez preukázateľného pozitívneho efektu. Štát už dnes disponuje dostatočnými údajmi o regionálnej zamestnanosti a voľných miestach. Úprava neúmerne predĺži obsadzovanie miest najmä v sektoroch automotive, logistika, výroba a maloobchod a znevýhodní agentúry dočasného zamestnávania.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 40 ods. 3 obmedzenie platnosti voľného pracovného miesta na 4 mesiace Navrhovaná zmena: navrhujeme vypustiť skrátenie platnosti evidovaného voľného pracovného miesta na štyri mesiace a zachovať doterajší stav bez časového obmedzenia. Odôvodnenie: mnohé pracovné miesta, najmä nedostatkové a technické profesie a pozície obsadzované štátnymi príslušníkmi tretích krajín, nie je možné obsadiť v takto krátkom čase — samotný proces pobytu a pracovného oprávnenia trvá niekoľko mesiacov. Opatrenie povedie k opakovanému nahlasovaniu tých	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		istých miest a k zvýšeniu administratívnej záťaže zamestnávateľov aj úradov práce bez prínosu pre zamestnanosť.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 40a ods. 4 písm. b) a § 62 ods. 6 — obmedzenie oznamovania VPM prostredníctvom ADZ Navrhovaná zmena: navrhujeme vypustiť obmedzenie možnosti agentúr dočasného zamestnávania oznamovať voľné pracovné miesta za užívateľských zamestnávateľov. Odôvodnenie: agentúry dočasného zamestnávania zo svojej podstaty disponujú najaktuálnejšími informáciami o personálnych potrebách klientov. Obmedzenie predĺži obsadzovanie miest, zvýši administratívne náklady a spôsobí duplicitu procesov bez akéhokoľvek prínosu pre ochranu zamestnancov.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 31 ods. 1 písm. k) a prílohe č. 1 — povinnosť oznamovať začatie a skončenie každého dočasného pridelenia Navrhovaná zmena: navrhujeme vypustiť plošnú povinnosť hlásiť začiatok a skončenie každého jednotlivého dočasného pridelenia, prípadne ju nahradiť cieľným hlásením u rizikových subjektov. Odôvodnenie: agentúry realizujú desiatky pridelení denne a tisíce ročne; povinnosť hlásiť každú zmenu predstavuje enormný nárast administratívnej záťaže a duplicitu údajov, ktoré štát už má k dispozícii prostredníctvom Sociálnej poisťovne. Naviazaná pokuta 1 000 – 200 000 eur je vo vzťahu k prevažne evidenčnému charakteru povinnosti neprimeraná.	A	Rozpor odstránený.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a	Z	§ 21 ods. 6 započítavanie osôb s vydaným potvrdením do limitu 45 % Navrhovaná zmena: navrhujeme vypustiť navrhované nové písmeno c), podľa ktorého sa do limitu 45 % započítavajú aj	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového

združení Slovenskej republiky		osoby, ktorým bolo vydané potvrdenie o možnosti obsadenia VPM, avšak ešte nenastúpili do zamestnania. Odôvodnenie: medzi vydaním potvrdenia a reálnym nástupom pracovníka uplynie často niekoľko mesiacov (vízum, pobyt, registrácia). Osoby, ktoré ešte nevykonávajú prácu a mnohé sa ani nenachádzajú na území SR, nemožno považovať za súčasť reálnej pracovnej sily. Ustanovenie skresľuje stav zamestnanosti a obmedzuje legálne zamestnávanie.		konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 21b ods. 13 písm. b) sedemdnňová lehota na nástup Navrhovaná zmena: navrhujeme ustanovenie vypustiť; alternatívne zachovať lehotu najmenej 30 dní. Odôvodnenie: nástup štátneho príslušníka tretej krajiny je podmienený súčinnosťou viacerých orgánov (úradu práce, MV SR, cudzinecká polícia, zastupiteľské úrady), ktorých lehoty zamestnávateľ nevie ovplyvniť. Sedemdnňová lehota je prakticky nevykonateľná a vystavuje zamestnávateľa riziku zrušenia potvrdenia pre okolnosti mimo jeho kontroly.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 23a ods. 1 písm. b) dvanásťmesačné čakanie pri dlhodobom pobyte v inom členskom štáte EÚ Navrhovaná zmena: navrhujeme zachovať súčasný právny stav a neviazať zamestnávanie osôb s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte EÚ na dodatočnú 12-mesačnú podmienku. Odôvodnenie: ide o osoby, ktoré už preukázateľne spĺňajú podmienky dlhodobého legálneho pobytu v inom členskom štáte a sú integrované do európskeho trhu práce. Nová bariéra znižuje dostupnosť pracovnej sily v čase jej dlhodobého nedostatku a znižuje atraktivitu SR bez preukázaného prínosu.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a	Z	§ 23b ods. 1 písm. d) sedemdnňová lehota na oznamovanie zmien Navrhovaná zmena: navrhujeme zachovať primeranú lehotu 30 dní.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového

združení Slovenskej republiky		Odôvodnenie: ide prevažne o administratívne a evidenčné zmeny (kontaktné údaje, sídlo, mzda, pozícia), ktoré nemajú vplyv na zákonnosť zamestnávania. Skrátene na 7 pracovných dní zvyšuje riziko formálneho porušenia zákona bez akéhokoľvek prínosu pre ochranu zamestnancov alebo trhu práce.		konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 21 ods. 4 opakované dočasné pridelenie štátneho príslušníka tretej krajiny Navrhovaná zmena: navrhujeme (nad rámec návrhu novely) upraviť § 21 ods. 4 tak, že v tretej vete sa vypúšťajú slová „v rámci udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania po skončení dočasného pridelenia jedenkrát“ a slová „za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok“. Odôvodnenie: a) Eliminácia obchádzania zákona — súčasné obmedzenie nevedie k obmedzeniu poskytovania pracovnej sily, ale k jej presunu do menej regulovaných foriem (outsourcing, subdodávky) s rovnakým ekonomickým efektom; umožnenie pridelenia cez licencované ADZ presunie činnosť do transparentného a kontrolovaného prostredia. b) Efektívne využitie pracovníkov z tretích krajín — umožňuje rýchle opätovné zamestnanie pracovníka, ktorý už má udelený pobyt a pracovné oprávnenie, bez opakovaného náboru zo zahraničia; nevedie k zvýšeniu počtu občanov tretích krajín na trhu. c) Rovnaké podmienky na trhu práce — mechanizmus dočasného pridelenia je dnes plne legálny pri občanoch SR aj EÚ; obmedzenie len voči občanom tretích krajín s riadnym pobytom vytvára nerovnaké podmienky. d) Zachovanie kontroly štátu — pridelenie by naďalej mohli vykonávať len licencované agentúry s históriou najmenej tri	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona Cieľom dočasného zamestnávania je zabezpečenie zamestnancov najmä v období prechodného nedostatku pracovných síl alebo na realizáciu špecifických úloh zamestnávateľa. Zamestnávanie prostredníctvom ADZ je len doplnkovou formou účasti občanov na práci. Pre tieto atypické formy pracovnoprávných vzťahov agentúrne zamestnávanie nemôže nahrádzať riadne pracovné pomery. S cieľom urýchlenia prístupu štátnych príslušníkov na

		roky; zostávajú zachované všetky kontrolné mechanizmy štátu a inšpekcie práce.		slovenský trh práce sa s účinnosťou od 1. januára 2019 rozšírila možnosť prístupu štátnych príslušníkov tretích krajín na slovenský trh práce formou dočasného pridelenia prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania (ADZ) na výkon zamestnania uvedeného v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. S účinnosťou od 1.septembra 2025 sa upravili podmienky prideľovania štátnych príslušníkov tretej krajiny tak, že v prípade, ak dočasné pridelenie štátneho príslušníka skonči skôr, ako je obdobie, na ktoré mu bol udelený alebo obnovený prechodný pobyt na účel zamestnania, ADZ,
--	--	--	--	--

				ktorá žiadala o potvrdenie podľa § 21b pre štátneho príslušníka tretej krajiny na účel udelenia prechodného pobytu na účel zamestnania alebo na účel jeho obnovy, môže v rámci udeleného prechodného pobytu tohto štátneho príslušníka tretej krajiny jedenkrát dočasne prideliť za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok k inému užívateľskému zamestnávateľovi na výkon zamestnania uvedeného v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Neobmedzené prideľovanie ŠPTK ADZ je v rozpore so záujmom a cieľom štátu, zabezpečiť stabilnú pracovnú silu
--	--	--	--	---

				v nedostatkových profesiách.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 písm. f) vlastné imanie Súčasný stav: § 29 ods. 3 písm. f) vyžaduje vlastné imanie najmenej 30 000 eur (len pri právnickej osobe). Navrhovaná zmena: výrazne zvýšiť hranicu (napr. na 100 000 – 250 000 eur) a rozšíriť vylúčenie posudzovania aj o pôžičky a vklady od majetkovo alebo personálne prepojených osôb. Odôvodnenie: opatrenie odfiltruje podkapitalizované subjekty, ktoré financujú činnosť na úkor zákonných povinností, a posilní ochranu zamestnancov a stabilitu trhu.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. V predchádzajúcej novele (1.9.2025) bola pripomienka AZZZ k tejto podmienke akceptovaná a upravená podľa požiadavky (vlastné imanie 30 000 Eur bez základného imania). Ďalšie navrhované sprísnenie podmienky považujeme pre ADZ za likvidačné. Vlastné imanie má stanovenú výšku, nepreukázanie ktorej v účtovnej závierke je dôvodom na zrušenie ADZ. Ročne sa zruší do 15 % ADZ z dôvodov nesplnenia podmienok, z toho je asi 20 % z dôvodu, že nemajú vlastné imanie v

				požadovanej hodnote. Súčasnú úpravu z pohľadu preukazovania finančnej spoľahlivosti a stability považujeme za postačujúcu.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 písm. k) finančná zábezpeka (kaucia) Súčasný stav: banková záruka najmenej 15 000 eur sa vyžaduje len pri fyzickej osobe; právnická osoba ju nemá ako podmienku. Navrhovaná zmena: zaviesť jednotnú zábezpeku pre všetky ADZ bez ohľadu na právnu formu a zvýšiť ju na 50 000 – 100 000 eur, s možnosťou prepadnutia pri zrušení povolenia z dôvodu porušenia zákona. Odôvodnenie: napr. česká právna úprava vyžaduje pri agentúrnom prideľovaní kauciu 1 000 000 Kč (cca. 40 000 eur), pričom ide o porovnateľný členský štát EÚ a zároveň sa uvažuje ešte o jej zvýšení.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Podmienka vlastného imania v prípade právnickej osoby a bankovej záruky v prípade fyzickej osoby (aktuálne Ústredie neevидуje žiadu ADZ-FO) je v súčasnosti postačujúcou finančnou zárukou. Banková záruka vo výške 50 000 – 100 000 Eur by mohla byť pre menšie subjekty likvidačná a nedosiahnuteľná najmä preto, že ju banky posudzujú s rovnakou

				prísnosťou ako klasický úver a vyžadujú stopercentné krytie rizika.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 transparentná vlastnícka štruktúra (nové písmeno) Súčasný stav: § 29 takúto podmienku neobsahuje. Navrhovaná zmena: doplniť ako podmienku povolenia preukázanie transparentnej vlastnickej štruktúry vrátane identifikácie konečných užívateľov výhod a povinnosť zápisu do Registra partnerov verejného sektora; bez uvedeného nebude možné povolenie pre ADZ vydať. Odôvodnenie: opatrenie sťažuje vstup anonymných a schránkových subjektov a bráni zastretým schémam, pri ktorých osoby s dlhmi pokračujú v činnosti ADZ cez novú spoločnosť.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Navrhovaný mechanizmus “neprevoditeľnosti povolenia” na vykonávanie činnosti ADZ sleduje totožný cieľ ako pripomienka k transparentnej vlastnickej štruktúre cieľ (transparentnosť trhu, ochranu konkurenčného prostredia, zvýšenie právnej istoty, vytvorenie férových podmienok hospodárskej súťaže, ochranu práv zamestnancov a i.) a predstavuje menšiu administratívnu záťaž pre ústredie.

				Zároveň súčasná právna úprava v § 29 ods. 3 písm. m) v spojení § 29 ods. 6 zákona o službách zamestnanosti v znení zákona č. 151/2025 Z. z. vyžaduje tak pre vydanie povolenia, ako aj počas celej doby trvania povolenia splnenie podmienky dôveryhodnosti ADZ. U právnickej osoby musí podmienku dôveryhodnosti spĺňať aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. V tomto smere považujeme súčasnú právnu úpravu k preukázaniu „spoľahlivosti ADZ“ za postačujúcu.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a	Z	§ 29 ods. 3 písm. a) m), ods. 6 a § 31 ods. 1 písm. i) — bezúhonnosť, dôveryhodnosť Súčasný stav: bezúhonnosť sa vyžaduje u konajúcej osoby (§ 29/3 a) a dôveryhodnosť u štatutára (písm. m); 3-ročné vylúčenie	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti.

združení Slovenskej republiky		osôb spojených so zrušenou agentúrou už je upravené (§ 29 ods. 6, § 31 ods. 1 písm. i). Navrhovaná zmena: predĺžiť rozhodné obdobie z 3 na 5 rokov a rozšíriť okruh dotknutých osôb aj na spoločníkov, konečných užívateľov výhod, prokuristov, členov dozornej rady (ak je zriadená). Odôvodnenie: cielene bráni opätovnému vstupu tzv. „recyklovaných“ agentúr a zakladaniu nových ADZ cez „nastrčené“ osoby.		Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Navrhovaný mechanizmus “neprevoditeľnosti povolenia” na vykonávanie činnosti ADZ (spolu so spomínanými podmienkami bezúhonnosti, dôveryhodnosti) sleduje totožný cieľ ako pripomienka (zabrániť “ready-made” a “recyklovaným” ADZ) a v tomto smere považujeme súčasnú aj navrhovanú právnu úpravu za dostatočnú.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 písm. c) reálne prevádzkové priestory (test proti „ready-made“ agentúram) Súčasný stav: § 29 ods. 3 písm. e) rieši len existenciu priestorov (vlastníctvo/nájom), nie ich reálne využívanie. Navrhovaná zmena: doplniť, aby nepostačovalo len virtuálne sídlo, ale bol vykonaný skutočný „test“ reálneho každodenného výkonu činnosti, napr. nájom na určitú minimálnu dobu a	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ zmenila

		povinnosť viditeľne označiť sídlo a pracovisko Odôvodnenie: opatrenie bráni zakladaniu účelových „ready-made“ agentúr bez reálneho zázemia.	pripomienku na odporúčaniu. Účelom ADZ je zamestnávanie dočasných agentúrnych zamestnancov v pracovnom pomere na účel ich dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného prepisu. Z týchto dôvodov je súčasná právna úprava vlastníctva/nájmu priestorov, v ktorých bude vykonávať činnosť ADZ, považovaná za postačujúcu. S cieľom predchádzať situáciám, aby sa
--	--	---	---

				povolenie na vykonávanie činnosti ADZ stalo predmetom voľného obchodu v podobe “ready-made” ADZ, sa navrhuje, že povolenie na vykonávanie činnosti ADZ sa viaže výhradne a opodstatnene na subjekt žiadateľa a je neprevoditeľné aj na osoby, ktoré nemali v čase vydania povolenia na činnosť ADZ obchodný podiel v právnickej osobe, ktorá vykonáva činnosť ADZ.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 ods. 3 odborný garant a odborná spôsobilosť Súčasný stav: § 29 ods. 3 písm. g) vyžaduje VŠ vzdelanie II. stupňa konajúcej osoby a písm. j) „personálne zabezpečenie“; samostatný inštitút odborného garanta zákon dnes nepozná. Navrhovaná zmena: zaviesť po vzore návrhov v rámci Českej republiky inštitút odborného garanta — kvalifikovanú osobu v pracovnom pomere na plný úväzok, pôsobiacu len u jednej agentúry, s kvalifikáciou VŠ + 5 rokov praxe alebo maturita/VOŠ + 8 rokov praxe; doplniť povinnosť zamestnávať odborne spôsobilú osobu počas celej činnosti. Odborný garant by mal osobne zodpovedať za plnenie povinností na strane	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Podmienku § 29 ods. 3 písm. g), ktorou je

		agentúry, ale aj užívateľského zamestnávateľa, v ktorých bude mať právomoc kontrolovať dodržiavanie predpisov, s možnosťou vyzvať na nápravu a prípadne podať podnet na kontrolné orgány. Odôvodnenie: profesionalizuje sektor a chráni zraniteľných zamestnancov.		vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa fyzickej osoby resp. osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby, považujeme v tomto smere za dostatočnú. V tejto súvislosti mnohokrát ani „úplné vysokoškolské vzdelanie“ nie je všeobecnou zárukou odborného vykonávania činnosti ADZ, dodržiavania legislatívy, či etických zásad.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 29 poistenie zodpovednosti (nová podmienka) Súčasný stav: v § 29 – § 31 takáto podmienka nie je. Navrhovaná zmena: zaviesť povinné poistenie zodpovednosti za škodu spôsobenú výkonom činnosti ADZ ako podmienku povolenia a jeho trvania. Odôvodnenie: zvyšuje reálne krytie záväzkov voči zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ zmenila pripomienku na odporúčáciu. ADZ je zamestnávateľ, ktorému povinnosti

				zamestnávateľa, vzájomné vzťahy medzi užívateľským zamestnávateľom, ADZ a dočasne pridelenými zamestnancami, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vrát. mzdových podmienok, náhrady pri platobnej neschopnosti a ochrany nárokov dočasne pridelených zamestnancov upravuje Zákonník práce v § 58.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 30 solidárna zodpovednosť a preukazovanie rovnakých podmienok Súčasný stav: § 30 upravuje len ochranu pracovných podmienok odkazom na osobitné predpisy; výslovnú solidárnu zodpovednosť za mzdy a odvody zákon 5/2004 neobsahuje. Navrhovaná zmena: doplniť solidárnu zodpovednosť agentúry a užívateľského zamestnávateľa za mzdové nároky a odvody prideleného zamestnanca. Odôvodnenie: zvyšuje finančné riziko nepoctivého konania a tlak na kapitálovú stabilitu; obhájitelné ochranou zamestnanca.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ zmenila pripomienku na odporúčáciu. Úprava pracovných podmienok (aj rovnako priaznivých) vrátane mzdových podmienok

				je predmetom úpravy Zákonníka práce v § 58.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľský ch zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 31 ods. 1 priebežné preukazovanie podmienok a odborný garant Súčasný stav: § 31 ods. 1 písm. h) už vyžaduje spĺňať podmienky § 29 ods. 3 počas celej platnosti povolenia (mechanizmus § 29 ods. 5). Navrhovaná zmena: doplniť pevný interval aktívneho preukazovania kľúčových podmienok (napr. najmenej raz za 6 mesiacov — bezdlžnosť, imanie, zábezpeka, poistenie), povinnosť trvalo zamestnávať samostatnú odborne spôsobilú osobu a zveriť odbornému garantovi úlohu dohľadu nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov s eskaláciou a oznamovaním zistených porušení alebo neodstránení zistených porušení zákona na inšpekciu práce. Odôvodnenie: priebežná záťaž a osobná zodpovednosť vyradia subjekty bez zázemia a posilnia compliance v celom sektore.	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Podľa súčasnej právnej úpravy je ADZ povinná spĺňať podmienky neustále - počas celej doby trvania povolenia na vykonávanie činnosti ADZ. Z tohto dôvodu doplnenie pevného intervalu aktívneho preukazovania podmienok (zákonodarca všetky podmienky pre vykonávanie činnosti ADZ považuje za kľúčové) je neopodstatnené. Návrh by zároveň

			predstavoval administratívnu záťaž pre ADZ. K povinnosti trvalo zamestnávať samostatnú odborne spôsobilú osobu/odborného garanta: Podmienku § 29 ods. 3 písm. g), ktorou je vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa fyzickej osoby resp. osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby, považujeme za dostatočnú. Z pripomienky nie je zrejmé, čo považuje navrhujúci subjekt za “odbornú garanciu”, akým spôsobom by sa mala preukazovať odbornosť, kto by ju mal posudzovať, v akom odvetví a pod. V tejto súvislosti
--	--	--	--

				mnohokrát ani „úplné vysokoškolské vzdelanie“ nie je všeobecnou zárukou odborného vykonávania činnosti ADZ, dodržiavania legislatívy, či etických zásad.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 31 ods. 3 definícia a účinky pozastavenia povolenia Súčasný stav: inštitút pozastavenia povolenia už dnes v zákone existuje (§ 31 ods. 3 — „môže pozastaviť povolenie do odstránenia nedostatkov“), ale pojem nie je v zákone jasne definovaný. Navrhovaná zmena: výslovne vymedziť účinky pozastavenia — počas neho agentúra nesmie realizovať nové pridelenia ani prijímať nové objednávky, pričom už existujúce pridelenia môžu dobehnúť. Odôvodnenie: odstraňuje výkladovú neistotu pre agentúry, zamestnancov aj kontrolné orgány (na tomto bode sa zdroje zhodujú).	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AZZZ ustúpila od pripomienky. Pozastavenie je procesnoprávny inštitút, ktorý má dopad na výkon hmotného práva, v tomto prípade vykonávanie činnosti ADZ. Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať činnosť ADZ, len ak má na túto činnosť povolenie.

				Vykonávanie činností v oblasti agentúrneho zamestnania v čase pozastavenia povolenia (na návrh/sankčne) by bolo nelegálne a v rozpore so zákonom o službách zamestnanosti.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	K sankčnému režimu — osobná zodpovednosť štatutára a transparentnosť sankcií Súčasný stav: zákonná úprava dnes nepozná osobnú priestupkovú zodpovednosť štatutára ani zverejňovanie rozhodnutí či ručenie v dodávateľskom reťazci pre oblasť ADZ. Navrhovaná zmena: zaviesť samostatnú priestupkovú zodpovednosť fyzickej osoby – štatutára a prípadne aj garanta (pokuta, zákaz funkcie), zverejňovanie právoplatných rozhodnutí o priestupkoch a ručenie odberateľa/subdodávateľa za pokuty pri nelegálnej práci. Odôvodnenie: regulácia bez postihu fyzických osôb naráža na limity a páchatelia pokračujú v činnosti cez novú právnickú osobu.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Súčasnú právnu úpravu s ohľadom na podmienky bezúhonnosti, dôveryhodnosti považujeme za postačujúcu.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	Celému materiálu Zásadná pripomienka Navrhujeme prehodnotiť rozsah nových oznamovacích povinností a zabezpečiť, aby orgány verejnej správy v maximálnej možnej miere využívali údaje, ktoré už štát získava prostredníctvom existujúcich informačných systémov, namiesto vytvárania nových duplicitných oznamovacích povinností.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Rozpor odstránený. AmCham (AOKSR) po vysvetlení ustúpila

		Odôvodnenie: Zamestnávateľia už dnes plnia rozsiahle oznamovacie povinnosti voči orgánom verejnej správy. Ak štát potrebuje evidovať ďalšie údaje súvisiace s dočasným pridelením zamestnanca, mal by ich získavať prednostne prostredníctvom rozšírenia existujúcich elektronických služieb alebo prepojením informačných systémov verejnej správy. Zavádzanie nových manuálnych oznamovacích povinností je v rozpore s princípom „jedenkrát a dost“ a zvyšuje administratívnu záťaž bez primeraného odôvodnenia.	od pripomienky. K pripomienkam k ADZ: Návrhom sa nezavádza nová povinnosť pre ADZ, ktorá by sledovala neúčelnú administratívnu záťaž. Podľa súčasnej právnej úpravy sú ADZ povinné viesť evidenciu dočasných agentúrnych zamestnancov, ktorá obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. K (vrátane údajov o užívateľskom zamestnávateľovi, období trvania dočasného pridelenia agentúrneho zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi, dátume predčasného ukončenia dočasného pridelenia) na účel poskytovania správy o
--	--	--	---

				svojej činnosti ústrediu za uplynulý kalendárny rok spolu s údajmi z evidencie v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka prostredníctvom elektronického formulára zaslaného do informačného systému na účely služieb zamestnanosti. Cieľom navrhovanej úpravy je zabezpečiť komplexnejší prehľad o skutočnom výkone práce dočasne prideľovaných zamestnancov prostredníctvom ADZ bezprostredne v aktuálnom čase.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	Celému materiálu Zásadná pripomienka Navrhujeme doplniť zákon o ustanovenie umožňujúce oznámiť zmenu alebo vznik dočasného pridelenia aj v prípadoch, keď k zmene dôjde z objektívnych prevádzkových dôvodov na strane užívateľského zamestnávateľa alebo zamestnanca po uplynutí zákonnej lehoty	A	Rozpor odstránený. AmCham (AOKSR) po vysvetlení ustúpila od pripomienky. S cieľom získania bezprostredných informácií o trvaní

		Odôvodnenie: V oblasti agentúrneho zamestnávania sú bežné situácie, keď zamestnanec nenastúpi na plánovanú zmenu alebo užívateľský zamestnávateľ operatívne zmení svoju požiadavku na počet pracovníkov. Takéto okolnosti agentúra objektívne nevie ovplyvniť. Právna úprava by preto mala zohľadňovať aj prípady, keď nie je možné splniť oznamovaciu povinnosť vopred z dôvodov nezávislých od vôle agentúry dočasného zamestnávania.	dočasného pridelenia v aktuálnom čase, vrátane informácie o užívateľskom zamestnávateľovi, mieste výkonu práce, a zefektívnenia a zjednodušenia kontroly pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov orgánmi kontroly, ako aj zachovania možnosti ADZ operatívne reagovať na zmeny v dočasnom pridelení, navrhujeme v § 31 ods. 1 písm. k) zákona o službách zamestnanosti upraviť povinnosť ADZ informovať ústredie o začatí a skončení dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa tak, že oznámenie bude
--	--	---	---

				možné vykonať do 7 dní od začatia dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	39. Čl. I, § 31 ods. 1 písm. k) Zásadná pripomienka Navrhujeme upraviť lehotu na splnenie oznamovacej povinnosti pri začatí dočasného pridelenia tak, aby oznámenie bolo možné vykonať najneskôr do konca pracovného dňa, v ktorom zamestnanec nastúpil na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa. Odôvodnenie: Navrhovaná lehota na oznámenie začatia dočasného pridelenia najneskôr deň pred nástupom nezohľadňuje reálne fungovanie trhu práce. Agentúry dočasného zamestnávania zabezpečujú operatívne obsadzovanie pracovných miest, pričom k zmenám dochádza aj bezprostredne pred plánovaným nástupom alebo v deň nástupu (nenastúpenie zamestnanca, požiadavka klienta na náhradu alebo zmena objednávky). Navrhovaná úprava zachová účel evidencie a zároveň vytvorí splniteľnú a primeranú oznamovaciu povinnosť.	A	Rozpor odstránený. Ustanovenie § 31 ods. 1 písm. k) zákona o službách zamestnanosti bude upravené tak, že povinnosť ADZ informovať ústredie o začatí a skončení dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa bude možné vykonať do 7 dní od začatia dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	43. Čl. I, § 40a Zásadná pripomienka Navrhujeme doplniť objektívne a jednoznačné kritériá, podľa ktorých bude úrad práce posudzovať dôvodnosť zaradenia voľného pracovného miesta do evidencie voľných pracovných	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej

		miest. Odôvodnenie: Návrh zákona používa neurčité pojmy ako „pochybnosti“, „reálnosť“, „účelnosť“ alebo „vhodnosť“ bez ich bližšieho vymedzenia. Takáto úprava môže viesť k rozdielnej rozhodovacej praxi jednotlivých úradov práce, právnej neistote zamestnávateľov a predlžovaniu obsadzovania pracovných miest. Transparentné kritériá prispievajú k jednotnej aplikačnej praxi.		právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	36. a 39. Čl. I, § 23b a § 31 Navrhujeme zabezpečiť, aby nové oznamovacie povinnosti bolo možné plniť prostredníctvom automatizovaného elektronického rozhrania (API) alebo iného technického riešenia umožňujúceho prenos údajov z informačných systémov zamestnávateľov. Odôvodnenie: Mnohé agentúry dočasného zamestnávania využívajú vlastné informačné systémy na správu pracovnoprávnej agendy. Ak budú nové oznamovacie povinnosti realizované výlučne prostredníctvom manuálneho vyplňania elektronických formulárov, dôjde k neprimeranému zvýšeniu administratívnej záťaže, nákladov a rizika chýb. Automatizovaný prenos údajov je v súlade s princípmi digitalizácie verejnej správy.	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Na rozporovom konaní bolo všetkým subjektom s rovnakou pripomienkou vysvetlené, že v súčasnej dobe nie je takéto riešenie technicky možné.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	39. Čl. I, § 31 ods. 1 písm. k) Navrhujeme doplniť výnimku alebo osobitný režim pre oznamovanie hromadných nástupov a operatívnych zmien vyvolaných požiadavkami užívateľských zamestnávateľov. Odôvodnenie: Agentúry dočasného zamestnávania často zabezpečujú nástup	A	Rozpor odstránený. Ustanovenie § 31 ods. 1 písm. k) zákona o službách zamestnanosti bude upravené tak, že povinnosť ADZ

		väčšieho počtu zamestnancov v krátkom čase podľa aktuálnych výrobných alebo prevádzkových potrieb klientov. V praxi dochádza aj k operatívnym zmenám spôsobeným nenastúpením zamestnanca alebo zmenou požiadaviek klienta. Navrhovaná lehota neumožňuje primerane reagovať na takéto situácie a môže viesť k porušovaniu povinností aj zo strany agentúr, ktoré inak riadne plnia všetky zákonné povinnosti		informovať ústredie o začatí a skončení dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa bude možné vykonať do 7 dní od začatia dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 13 ods. 1 písm. ah) Zásadná pripomienka: Navrhujeme, aby posudzovanie a vyhodnotenie reálnosti, účelnosti a vhodnosti oznámeného voľného pracovného miesta zostalo v kompetencii úradu práce, v rámci procesu jeho zaradovania do evidencie voľných pracovných miest, bez postúpenia výboru pre otázky zamestnanosti. Zároveň navrhujeme, aby toto posudzovanie bolo realizované na základe jasne stanovených kritérií a štandardizovaných postupov. Legislatívne zakotvené základné kritériá posudzované pri nahlasovaných voľných pracovných miestach by mali zahŕňať napríklad, nie však výlučne: - Personálne kapacity zamestnávateľa - Materiálne a ekonomické zázemie zamestnávateľa - Miesto výkonu práce - Rozsah podnikateľskej činnosti - Počet nahlásených voľných pracovných miest	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		- Počet v minulosti vydaných súhlasných potvrdení o možnosti obsadenia pracovného miesta a ich reálne obsadenie štátnymi príslušníkmi tretích krajín Alternatívne navrhujeme upraviť formuláciu novej pôsobnosti úradu v § 13 ods. 1 nové písmeno ah) a explicitne zadefinovať kritériá, ktoré budú výborom pre otázky zamestnanosti posudzované, ako je navrhnuté vyššie. Text nového písmena ah) „u ktorého je spochybnená jeho vhodnosť na sprostredkovanie zamestnania” nahradiť textom „u ktorého sú dôvodné pochybnosti o jeho reálnosti, rozsahu alebo účele“. A teda, aby § 13 ods. 1 písmeno ah) znel nasledovne: “ah) predkladať výboru pre otázky zamestnanosti vo svojom územnom obvode na posúdenie oznámené voľné pracovné miesto, u ktorého sú dôvodné pochybnosti o jeho reálnosti, rozsahu alebo účele”. V nadväznosti na to navrhujeme náležite upraviť ďalšie súvisiace ustanovenia, napríklad § 40a ods. 2 a ods. 4 písm. a). Odôvodnenie: Navrhovaná právna úprava zavádza nový mechanizmus posudzovania voľného pracovného miesta pred jeho zaradením do evidencie voľných pracovných miest. Zákonodarca navrhuje, aby úrad práce posudzoval riziko možného zneužívania systému nahlasovania voľných pracovných miest a v prípade pochybností do procesu vstupuje nová úroveň posudzovania prostredníctvom výboru pre otázky zamestnanosti. Máme za to, že takáto úprava systém neprimerane skomplikuje, zníži transparentnosť a môže vyvolávať pochybnosti o objektívnosti, ako aj flexibilitu a efektívnosti rozhodovania. V záujme právnej istoty a zachovania transparentnosti procesov je vhodné minimalizovať subjektívne		
--	--	---	--	--

		posudzovanie oznámeného voľného pracovného miesta a posudzovanie bez jasne stanovených kritérií. Posudzovanie zaradenia voľného pracovného miesta do evidencie by malo podliehať objektívnym, transparentným pravidlám a posudzované skutočnosti by mali byť jasne definované. Taktiež máme za to, že zamestnanci úradov práce by mali disponovať dostatočne relevantnými informáciami a odbornými skúsenosťami o zamestnávateľoch vo svojom územnom obvode a o nimi nahlásených pracovných miestach, čo im umožňuje priamo rozhodnúť o zaradení voľného pracovného miesta do evidencie. Otázna je tiež flexibilita a efektivita rozhodovania výboru zloženého z 11 členov zahŕňajúceho zástupcov samosprávneho kraja a zástupcov miest a obcí, ako aj účelnosť prítomnosti zástupcov zamestnávateľov. Pokiaľ ide o alternatívne preformulovanie § 13 ods. 1 nového písmeno ah) máme za to, že časť textu „u ktorého je spochybnená jeho vhodnosť na sprostredkovanie zamestnania“ je vágna, mätúca, nepokrýva celú komplexnosť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a vyžaduje si preto upresnenie v zmysle dôvodovej správy. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 18 ods. 1 písm. d) Zásadná pripomienka: Navrhujeme text upraviť v zmysle pripomienky k bodu 7 [§ 13 ods. 1 nové písmeno ah)]. Odôvodnenie:	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na

		Jedná sa o zosúladenie úpravy v zmysle pripomienky k bodu 7.		pripomienku sa neprihliada.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Pripomienka je zásadná. Čl. I § 21b ods. 2 písm. e) Zásadná pripomienka: Navrhujeme precizovať znenie § 21b ods. 2 písm. e) tak, aby bolo jednoznačne určené, v ktorých prípadoch je zamestnávateľ povinný predkladať doklad preukazujúci odbornú spôsobilosť v prípade neregulovaných povolaní. Zároveň navrhujeme rozlišovať medzi: 1. Neregulovanými povolaniami, pri ktorých je výkon práce podmienený osobitným oprávnením alebo osvedčením podľa osobitných predpisov. V tomto prípade zamestnávateľ predloží príslušný doklad o odbornej spôsobilosti. 2. Ostatnými neregulovanými povolaniami, pri ktorých sa osobitné oprávnenie nevyžaduje. V tomto prípade navrhujeme zakotviť povinnosť zamestnávateľa potvrdiť, že si preveril kvalifikačné predpoklady uchádzača a vybraný záujemca o zamestnanie ich spĺňa, formou predloženého čestného vyhlásenia. Na túto povinnosť zároveň navrhujeme nadviazať sankcie za jej následné porušenie z dôvodov na strane zamestnávateľa, vrátane napríklad nevydania ďalších súhlasných potvrdení o možnosti obsadenia pracovného miesta danému zamestnávateľovi počas určitého obdobia, povinnosti zamestnávateľa uhradiť náklady spojené s návratom cudzinca do domovskej krajiny a odradzujúcich finančných sankcií.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		V spojitosti s vyššie uvedeným navrhujeme náležite upraviť súvisiaci § 21b ods. 4 písm. d). Odôvodnenie: Nová právna úprava zavádza povinnosť zamestnávateľa preukazovať splnenie podmienok odbornej spôsobilosti štátneho príslušníka tretej krajiny aj na výkon neregulovaného povolania. Navrhované znenie vyvoláva aplikačné nejasnosti, keďže nie je zrejmé, či sa povinnosť predkladať doklad o odbornej spôsobilosti vzťahuje na všetky neregulované povolania, alebo len na tie, pri ktorých právne predpisy alebo povaha práce vyžadujú osobitnú odbornú spôsobilosť. Z dôvodu právnej istoty považujeme za potrebné ustanovenie precizovať. V prípadoch, keď výkon neregulovaného povolania vyžaduje osobitné oprávnenie alebo osvedčenie (napr. zvärač a pod.), je primerané požadovať predloženie príslušného dokladu. Na druhej strane, pri bežných neregulovaných povolaniach, ako sú skladový manipulát, predajca, administratívny pracovník alebo obdobné profesie, by požiadavka na predkladanie osobitných dokladov predstavovala neprimeranú administratívnu záťaž bez jasnej pridanej hodnoty. Súčasne navrhované spresnenie posilní ochranu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí často absolvujú finančne a časovo náročný proces získania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, prechodného pobytu na účel zamestnania a pricestovania na územie SR, neraz za cenu značného finančného zadlženia. V praxi sa vyskytujú prípady, keď po príchode na územie SR nie je štátnym príslušníkom tretích krajín umožnené uzavrieť pracovnú zmluvu z dôvodu, že		
--	--	---	--	--

		nesplňajú kvalifikačné predpoklady alebo po krátkej dobe od nástupu do zamestnania je z tohto dôvodu ukončený pracovný pomer počas skúšobnej doby. Z uvedeného dôvodu by mala byť zodpovednosť za preverenie kvalifikačných predpokladov uchádzača a za posúdenie, či spĺňa požiadavky na výkon konkrétneho pracovného miesta, jednoznačne na strane zamestnávateľa ešte pred podaním žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a pred začatím relokačného procesu. Takáto úprava prispeje k ochrane štátnych príslušníkov tretích krajín pred zneužívaním, zároveň však poskytne vyššiu mieru právnej istoty aj zamestnávateľom a zníži riziko neúspešných náborov a následných administratívnych komplikácií. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b ods. 4 písm. c) Zásadná pripomienka: Jednou z nových podmienok na udelenie potvrdenia podľa § 21b, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením je, že zamestnávateľ, užívateľský zamestnávateľ, a hostiteľský subjekt nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru. Navrhujeme, aby zodpovednosť zisťovať neuspokojené nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru bola presunutá na ústredie alebo úrad. Alternatívne navrhujeme, aby bol precizovaný spôsob, akým zamestnávateľ absenciu neuspokojených nárokov svojich zamestnancov vyplývajúcich z pracovného pomeru preukazuje a v prípade, že tak robí formou čestného vyhlásenia, navrhujeme zvážiť, či je táto forma postačujúca.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		Odôvodnenie: V praxi sú prípady neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovného pomeru veľmi časté. Napriek tomu je však bežnou praxou, že zamestnávateľom, ktorí napríklad nevyplácajú cudzincom poslednú mzdu v prípade ukončenia pracovného pomeru, úrady naďalej vydávajú nové súhlasné potvrdenia na zamestnanie ďalších cudzincov. Máme za to, že riadne plnenie si povinností vo vzťahu k zamestnancom je jeden z kľúčových ukazovateľov zodpovedného a profesionálneho fungovania zamestnávateľa, potvrdzujúci absenciu neetických praktík. Víťame preto zavedenie absencie neuspokojených nárokov zamestnancov ako jednu z podmienok vydania súhlasného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Aby nová právna úprava predstavovala účinný nástroj aj v praxi, je však potrebné zabezpečiť efektívny výkon preverovania splnenia tejto podmienky. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b ods. 5 písm. a) Zásadná pripomienka: Podľa dôvodovej správy sa „z ustanovenia § 21b ods. 5 písm. a) vypúšťajú podmienky uvedené v doterajšom prvom bode, ktoré sa uplatňovali pri sezónnom zamestnávaní a vnútropodnikovom presune a ktorých splnenie sa navrhuje preukazovať podľa podmienok ustanovených v § 21b ods. 4“. V § 21b ods. 5 písm. a) však chýba prepojenie na § 21b ods. 4, v ktorom sú relevantné podmienky uvedené. Navrhujeme toto prepojenie doplniť.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		Odôvodnenie: V § 21b ods. 5 písm. a) chýba prepojenie na § 21b ods. 4, v ktorom sú relevantné podmienky uvedené. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b ods. 13 písm. b) Zásadná pripomienka: Navrhujeme prepracovať navrhované znenie ustanovenia upravujúceho začiatok plynutia sedemdnovej lehoty na zrušenie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pri nenastúpení štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania. Nesúhlasíme s naviazaním začiatku plynutia lehoty na dátum uvedený v potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Navrhujeme buď výrazné predĺženie predmetnej lehoty, alebo naviazanie jej začiatku na objektívne overiteľnú skutočnosť, ktorá bude zodpovedať reálnemu priebehu relokačného procesu a nebude vytvárať neprimerané prekážky pri legálnom zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava nezohľadňuje reálny priebeh relokačného procesu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí na vstup na územie Slovenskej republiky potrebujú schengenské, respektíve národné vízum. V čase podania žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a určenia predpokladaného dátumu nástupu nie je možné s dostatočnou presnosťou predvídať dĺžku vízových, pobytových a ďalších konaní, ako aj administratívnych krokov, ktoré ovplyvňujú	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		skutočný termín príchodu a nástupu zamestnanca do zamestnania. Zamestnávateľ ani štátny príslušník tretej krajiny pritom mnohé z týchto okolností nedokázu ovplyvniť. Navrhovanú zmenu považujeme za neúčelnú a nezabezpečujúcu právnu istotu účastníkov právnych vzťahov, ktorou sa odôvodňuje zmena v dôvodovej správe, a to z nasledovných dôvodov: 1) Navrhovaná zmena by viedla k neprimerane negatívnym dôsledkom pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým sa bez ich zavinenia a z dôvodov mimo ich kontrolu nepodarí nastúpiť do zamestnania do siedmich pracovných dní odo dňa uvedeného v potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta ako deň nástupu do práce. 2) Pre zamestnávateľa je extrémne náročné záväzne nastaviť deň nástupu do práce štátneho príslušníka tretej krajiny nachádzajúceho sa mimo územia SR s presnosťou sedem pracovných dní vzhľadom na komplexnosť, časovú náročnosť a často nepredvídateľnosť: - Predĺženie procesu nahlasovania voľného pracovného miesta z 20 pracovných dní na 30 pracovných dní; - Procesu vydávania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta (15 pracovných dní), ktorý v praxi trvá dlhšie (napr. vyťažený UPSVAR BA); - Procesov rezervácie/udeľovania termínov na zastupiteľských úradoch SR v zahraničí (často sa na termín čaká niekoľko mesiacov, na niektorých zastupiteľských úradoch sa termíny pridelujú na základe losovania alebo lotérie, ktoré znemožňuje určiť, kedy bude žiadosť podaná);		
--	--	---	--	--

		- Predĺženie procesu rozhodovania o udelení národného víza - Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (MZVaEZ SR) si do 2 pracovných dní odo dňa prijatia žiadosti o udelenie národného víza vyžiada stanovisko Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (MV SR), ktoré ho vydá do 25 kalendárnych dní. O žiadosti následne rozhodne MZVaEZ SR do 10 pracovných dní (rozhodovanie by malo trvať približne 41-43 kalendárnych dní); - Procesov rezervácie termínov na oddeleniach cudzineckej polície (termíny často nie sú dostupné niekoľko týždňov); - Procesov udeľovania prechodných pobytov na účel zamestnania; - Procesu relokácie z inej krajiny. 3) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta je možné získať na základe prísľubu na zamestnanie od zamestnávateľa. Prísľub na zamestnanie je pre zamestnávateľa právne nezáväzný, t.j. s nedodržaním prísľubu nie sú pre zamestnávateľa spojené žiadne sankcie. Prísľub teda môže vydať akákoľvek obchodná spoločnosť a to bez reálneho zámeru štátneho príslušníka tretej krajiny skutočne do zamestnania prijať. Zamestnávateľ sa môže bez voči sebe vyvedených dôsledkov rozhodnúť, že cudzincovi z akéhokoľvek dôvodu do zamestnania nastúpiť neumožní. Takáto obchodná spoločnosť však na základe právne nezáväzného prísľubu vie docieľiť: - Od úradu práce udelenie súhlasného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta; - Od MZVaEZ SR udelenie národného víza za účelom pricestovania na územie SR; - Pricestovanie cudzinca na územie SR; - Podanie žiadosti o prechodný pobyt na zamestnanie;		
--	--	--	--	--

		- Od MV SR udelenie prechodného pobytu na zamestnanie. Napriek všetkým uvedeným pozitívnym rozhodnutiam troch orgánov a pricestovaniu cudzinca iba z tohto dôvodu a na tomto základe na územie SR však cudzincovi nemusí byť umožnené do daného zamestnania nastúpiť a to bez akýchkoľvek dôsledkov pre zamestnávateľa. 4) Cudzinec nemusí mať žiadnu vedomosť o údajoch uvedených v príslube, dokonca ani v súhlasnom potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. 5) Súčasne nastavený systém nezabezpečuje dostatočnú ochranu štátnych príslušníkov tretích krajín pred podvodnými a nekalými praktikami zamestnávateľov. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 40a ods. 1 Zásadná pripomienka: Navrhujeme skrátiť navrhovanú lehotu 10 pracovných dní na 5 pracovných dní. Zároveň navrhujeme primerane skrátiť aj existujúce lehoty povinného zverejnenia voľného pracovného miesta podľa § 21b ods. 4 písm. b) a § 22 ods. 2 písm. b) o 5 pracovných dní. Odôvodnenie: Navrhovaná lehota 10 pracovných dní predstavuje ďalšie predĺženie už dnes administratívne a časovo náročného procesu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. V kombinácii	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		s existujúcimi lehotami na nahlásenie voľného pracovného miesta, vybavenie pobytových a vízových formalít a ďalšími administratívnymi úkonmi dochádza k významnému predlžovaniu času potrebného na obsadenie voľného pracovného miesta. Predĺženie procesu môže negatívne ovplyvniť schopnosť zamestnávateľov reagovať na aktuálne potreby trhu práce, najmä v sektoroch, ktoré dlhodobo čelia nedostatku pracovnej sily. Zároveň znižuje konkurencieschopnosť Slovenskej republiky pri získavaní zahraničných pracovníkov v porovnaní s inými členskými štátmi EÚ. Navrhujeme preto lehotu skrátiť na 5 pracovných dní a súčasne primerane skrátiť aj súvisiace lehoty povinného zverejňovania voľných pracovných miest, aby sa zachoval účel preverenia situácie na trhu práce bez vytvárania neprimeranej administratívnej záťaže a zbytočných prieťahov v procese zamestnávania. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 62a ods. 6 Zásadná pripomienka: Navrhujeme spresniť poslednú vetu ustanovenia § 62a ods. 6 nasledovne: „Povinnosť podľa prvej vety sa nevzťahuje na agentúru dočasného zamestnávania vo vzťahu k pracovnému miestu u užívateľského zamestnávateľa, nakoľko voľné pracovné miesto na účely tohto zákona musí byť nahlásené užívateľským zamestnávateľom.“	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		Odôvodnenie: Vítame navrhovanú úpravu smerujúcu k odstráneniu duplicity pri nahlasovaní voľných pracovných miest a súvisiacich administratívnych úkonoch. Navrhujeme však ustanovenie spresniť tak, aby bolo jednoznačné, že povinnosť nahlasovania voľného pracovného miesta sa v takomto prípade považuje za splnenú už jeho nahlásením zo strany užívateľského zamestnávateľa. Navrhované spresnenie prispeje k právnej istote dotknutých subjektov, zjednoteniu aplikačnej praxe a predíde rozdielnemu výkladu ustanovenia zo strany orgánov verejnej správy. Zároveň sa tým zachová sledovaný cieľ znižovania administratívnej záťaže bez negatívneho vplyvu na kontrolu dodržiavania zákonných podmienok zamestnávania. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b Zásadná pripomienka: Navrhujeme upraviť ustanovenie § 21b a súvisiace ustanovenia tak, aby sa vylúčilo vydávanie potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta subjektom s oprávnením na sprostredkovanie zamestnania za úhradu (personálnym agentúram) v prípadoch, kedy je zrejmé, že zámerom daného subjektu nie je cudzinca zamestnať priamo v personálnej agentúre. Odôvodnenie:	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona Rozpor odstránený. IOM po vysvetlení ustúpila od pripomienky.

		V praxi sa často stretávame s prípadmi, kedy sú súhlasné potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta vydávané personálnym agentúram (t.j. sprostredkovateľom zamestnania za úhradu), ktoré následne cudzincov umiestňujú na výkon práce v iných spoločnostiach. Tento zaužívaný systém považujeme za súčasť problému zastretého dočasného pridelovania, skrytého agentúrneho zamestnávania, obchádzania ustanovení regulujúcich činnosť agentúr dočasného zamestnávania a ktorý zároveň prispieva k zvýšenému riziku vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnym príslušníkov tretích krajín. Súčasný stav zároveň vyvoláva nejasnosti vo vzťahu medzi dotknutým subjektom a štátnym príslušníkom tretej krajiny, keď nie je jednoznačné, či subjekt vystupuje ako budúci zamestnávateľ alebo len ako sprostredkovateľ zamestnania. Takáto nejednoznačnosť môže oslabovať právnu istotu všetkých zúčastnených strán vrátane kontrolných orgánov. Právna úprava by mala jednoznačne definovať postavenie subjektu, ktorému môže byť vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, a zabezpečiť, aby bol týmto subjektom výlučne zamestnávateľ, ktorý má reálny a overiteľný zámer štátneho príslušníka tretej krajiny priamo zamestnať a využívať jeho prácu pre vlastné potreby. Cieľom je posilnenie transparentnosti, predchádzanie obchádzaniu právnej úpravy a zníženie rizika vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní		
--	--	---	--	--

		štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025 publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b ods. 2 Zásadná pripomienka: V § 21b ods. 2 navrhujeme doplniť nové písmeno f), ktoré znie: „f) doklad preukazujúci oprávnenie na užívanie nehnuteľnosti, ktorej adresa je uvedená ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve alebo v príslube na zamestnanie, ak sa nejedná o prevádzku alebo organizačnú zložku zamestnávateľa zapísanú v príslušnom registri.“ Odôvodnenie: V praxi dochádza k množstvu prípadov, kedy žiadatelia o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta umiestňujú cudzincov na miesta výkonu práce, ktoré nie sú ich sídlom, oficiálnou prevádzkou, ani organizačnou zložkou. Často sú tieto miesta výkonu práce sídlom inej obchodnej spoločnosti, ako je žiadateľ, čo vzbudzuje pochybnosti o skrytom agentúrnom zamestnávaní, spôsobuje právnu neistotu	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona Rozpor bol odstránený s tým, že sa doplní sa dôvodová správa o vysvetlenie, že v zmysle internej normy sa táto podmienka bude skúmať v rámci zaraďovania voľného pracovného miesta do evidencie. Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy zaraďovania voľného

		dotknutého cudzinca o tom, kto je jeho skutočným zamestnávateľom a zároveň je takýto systém netransparentný pre dotknutého cudzinca aj tretie subjekty. Takéto situácie by mali byť buď právne vylúčené alebo by zamestnávatelia mali mať povinnosť úradu práce predložiť doklady preukazujúce oprávnenie danú nehnuteľnosť využívať, napríklad formou nájomnej zmluvy a malo by byť jednoznačné, že úrad práce miesto výkonu práce posudzoval v kontexte problému zastretého dočasného prideľovania, ako aj fiktívnych alebo účelovo vytvorených pracovísk. Pripomienka je zásadná.		pracovného miesta do evidencie.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b ods. 4 Zásadná pripomienka: Navrhujeme v § 21b ods. 4 medzi podmienky na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, doplniť nasledovné body: - V období posledného roku zamestnávateľ nemá nesplnenú povinnosť prihlásiť zamestnanca, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny, na poistné na sociálne zabezpečenie alebo verejné zdravotné poistenie. - Vyvíja ekonomickú činnosť v predmete svojho podnikania, v rámci ktorého má štátny príslušník tretej krajiny vykonávať zamestnanie. - Sídlo zamestnávateľa uvedené vo verejných registroch je skutočné; za skutočné sídlo sa považuje sídlo, kde sú prijímané zásadné rozhodnutia týkajúce sa obchodného vedenia zamestnávateľa, prípadne miesto, kde sa stretáva vedenie	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Návrh obsahuje úpravu, ktorá mala byť obsiahnutá v úprave zaraďovania voľného pracovného miesta do evidencie. Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy zaraďovania voľného pracovného miesta do evidencie.

		zamestnávateľa. Odôvodnenie: Navrhované doplnenie sleduje posilnenie kontrolných mechanizmov pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín a predchádzanie zneužívaniu systému pracovnej migrácie. Podmienka riadneho plnenia registračných povinností voči systému sociálneho zabezpečenia a verejného zdravotného poistenia zohľadňuje mieru dodržiavania pracovnoprávných a sociálnych predpisov zo strany zamestnávateľa. V kontexte odvodových a s tým spojených registračných povinností nie je postačujúce preverovať, či má zamestnávateľ splnené povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie podľa § 70 ods. 7 písm. b), ale aj zisťovať, či zamestnávateľ nezamestnáva štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých na poistné na sociálne zabezpečenie alebo verejné zdravotné poistenie neprihlásil vôbec. Overovanie skutočného výkonu ekonomickej činnosti a existencie reálneho sídla zamestnávateľa zároveň prispieva k eliminácii účelovo založených alebo neaktívnych subjektov, ktoré môžu byť využívané na obchádzanie pravidiel legálneho zamestnávania cudzincov. Navrhované podmienky podporujú transparentnosť, právnu istotu a ochranu trhu práce. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025		
--	--	--	--	--

		publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b ods. 12 Zásadná pripomienka: V § 21b ods. 12 navrhujeme bodku na konci vety pod písm. b) nahradiť čiarkou a doplniť nové písmeno c), ktoré znie: „c) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorého sa žiadosť podľa odseku 2 týka.“. Navrhované znenie § 21b ods. 12: (12) Úrad bezodkladne zašle vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a) Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky alebo Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, b) zamestnávateľovi, ktorý podal žiadosť podľa odseku 2, c) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorého sa žiadosť podľa odseku 2 týka. Odôvodnenie: Vydanie súhlasného potvrdenia úradom práce je predpoklad, aby štátny príslušník tretej krajiny mohol podať svoju žiadosť o prechodný pobyt na zamestnanie (ďalej iba „pobyt“) alebo o	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Pri udeľovaní prechodného pobytu na účel zamestnania alebo Modrej karty EÚ sa prihliada výlučne na potvrdenie vydané podľa § 21a alebo § 21b zákona o službách zamestnanosti, ktoré úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zasiela (výlučne elektronicky cez ÚPVS) MV SR a MZVaEZ SR, v závislosti od toho, ktorý z príslušných orgánov zamestnávateľ označí v žiadosti o vydanie potvrdenia, ako aj

	národné vízum udeľované za účelom podania žiadosti o prechodný pobyt na zamestnanie (ďalej iba „národné vízum“), resp. aby jeho žiadosť bola prijatá. Podľa súčasného znenia § 21b ods. 12 úrad práce však toto potvrdenie zasiela iba zamestnávateľovi a MV SR alebo MZVaEZ SR, resp. cudzineckej polícii alebo ZÚ SR. Samotnému štátnemu príslušníkovi tretej krajiny potvrdenie zasielané nie je. To znamená, že aby štátny príslušník tretej krajiny vedel, že môže bezpečne podať svoju žiadosť o pobyt alebo národné vízum na cudzineckej polícii alebo ZÚ SR, zamestnávateľ ho o vydaní súhlasného potvrdenia najprv musí informovať. Vzhľadom na finančnú, časovú a logistickú náročnosť procesu podávania žiadosti o pobyt alebo o národné vízum na cudzineckej polícii alebo ZÚ SR, v praxi si štátny príslušník tretej krajiny často kópiu vydaného potvrdenia od zamestnávateľa vopred vyžiada, keďže ide o jediný dôkaz možnosti pristúpenia k ďalšiemu zásadnému kroku imigračného procesu (t.j. k podaniu žiadosti). Pre štátneho príslušníka tretej krajiny preto ide o veľmi dôležitý dokument. Štátni príslušníci tretích krajín sú tak závislí na dobrej vôli zamestnávateľa, keďže neexistuje zákonná povinnosť odovzdať v tomto štádiu potvrdenie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny. V praxi tiež dochádza k množstvu prípadov falšovania týchto potvrdení. Dokument potvrdenia vydávaný úradmi práce je ľahko falšovateľný, nakoľko neobsahuje žiadne ochranné prvky, alebo informáciu o spôsobe na overenie jeho platnosti (napr. QR	zamestnávateľovi. Je na zamestnávateľovi, aby zvolil vhodnú formu informovania štátneho príslušníka tretej krajiny o vydaní súhlasného potvrdenia. Proces je nastavený z dôvodu vylúčenia falšovania vydaných potvrdení. Štátny príslušník tretej krajiny potvrdenie k žiadosti o udelenie prechodného pobytu neprikladá. Úrad práce sociálnych vecí a rodiny nemá informácie – adresa pobytu ŠPTK na doručenie potvrdenia, taktiež nemá možnosť zaslať toto potvrdenie cez ÚPVS, nakoľko ŠPTK pred udelením prechodného pobytu nemá k dispozícii technický prostriedok a prístupové práva, aby sa prihlásil do elektronickej schránky.
--	--	--

		kód, web stránka). Absentuje systémový mechanizmus na preverenie pravosti potvrdenia vydaného úradom práce. Štátni príslušníci tretích krajín sa za účelom overenia platnosti potvrdenia často obracajú na úrady práce a/alebo Ústredie práce, pričom sú opäť odkázaní na ich dobrú vôľu a kapacity, keďže im nič neukladá povinnosť potvrdenia preverovať a štátnych príslušníkov tretích krajín o výsledku informovať. Tiež platí, že v praxi si zamestnávateľia často neplnia svoju povinnosť odovzdávať štátnym príslušníkom tretích krajín kópiu potvrdenia najneskôr pri nástupe do zamestnania. Štátni príslušníci tretích krajín tak neraz pracujú vo firmách, na pracovných pozíciách a na miestach výkonu práce bez istoty, že toto ich zamestnanie bolo schválené úradom práce a že ich práca je legálna. Tento stav spôsobuje vysokú právnu neistotu u štátnych príslušníkov tretích krajín, neefektívne využívanie kapacít dotknutých orgánov a zvyšuje riziko vykorisťujúcich a podvodných praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025 publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva,		
--	--	--	--	--

		že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce. Doplnením povinnosti úradov práce zasielať vydané potvrdenie aj štátnym príslušníkom tretích krajín sa zabezpečí ich právna istota, redukuje sa riziko nelegálneho zamestnávania, ako aj možnosť falšovania potvrdení a tým spôsobených negatívnych dôsledkov v podobe finančných a iných škôd na strane štátnych príslušníkov tretích krajín. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 21b ods. 14 Zásadná pripomienka: Navrhujeme do právnej úpravy doplniť oznamovaciu povinnosť týkajúcu sa zrušenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta zo strany úradu práce vo vzťahu k štátnemu príslušníkovi tretej krajiny. Odôvodnenie: Vzhľadom na právne dôsledky zrušenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta je potrebné zabezpečiť, aby sa štátny príslušník tretej krajiny, ktorého sa potvrdenie týka, o jeho zrušení spoľahlivo dozvedel. V súčasnej legislatíve táto povinnosť informovať cudzinca absentuje a spolieha sa výlučne na to, že o zrušení potvrdenia cudzinca informuje zamestnávateľ. Vychádzajúc z toho, že v praxi si zamestnávatelia často neplnia povinnosť odovzdať cudzincovi kópiu potvrdenia o možnosti	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta sa vydáva na základe žiadosti zamestnávateľa, nie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý nie je z procesného hľadiska účastníkom právneho vzťahu o vydanie alebo zrušenie tohto potvrdenia.

		obsadenia voľného pracovného miesta, v dôsledku čoho dochádza k využívaniu nevedomosti pracovných migrantov k vykorisťujúcim, podvodným či iným neférovým praktikách pri ich zamestnávaní, máme za to, že aj povinnosť informovať cudzinca o zrušení potvrdenia by mala byť v kompetencii úradu práce, ktorý potvrdenie vydal. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 23b Zásadná pripomienka: Medzi povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín navrhujeme doplniť povinnosť zamestnávateľa uzavrieť pracovnú zmluvu s cudzincom v určitej lehote od vydania súhlasného potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta v prípadoch, kedy cudzinec už pricestoval na územie Slovenskej republiky. Na túto povinnosť zároveň navrhujeme nadviazať sankcie za jej porušenie z dôvodov na strane zamestnávateľa, vrátane napríklad nevydania ďalších súhlasných potvrdení o možnosti obsadenia pracovného miesta danému zamestnávateľovi počas určitého obdobia, povinnosti zamestnávateľa uhradiť náklady spojené s návratom cudzinca do domovskej krajiny a odradzujúcich finančných sankcií. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava reaguje na aplikačné problémy pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, kedy po vydaní súhlasného potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta zo strany úradu práce, udelení národného víza zo strany MZVaEZ SR a/alebo udelení prechodného pobytu na účel	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Podľa slovenského práva platí základná zásada zmluvnej voľnosti. Nikoho nemožno proti jeho vôli nútiť uzavrieť zmluvu, pričom vynútená zmluva pod nátlakom je neplatná. Štát môže nariadiť uzavretie zmluvy len vtedy, keď to výslovne dovoľuje osobitný zákon. Pracovný pomer vzniká výlučne na základe slobodnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Tento princíp podporuje aj judikatúra

		zamestnania zo strany MV SR, zamestnávateľ s cudzincom neuzavrie pracovnú zmluvu alebo mu neumožní nastúpiť do sľúbeného zamestnania, hoci na územie Slovenskej republiky cudzinec pricestoval výhradne za týmto účelom. Takéto konanie spôsobuje cudzincom značné finančné škody, keďže často uhradili vysoké náborové poplatky a ďalšie náklady spojené s vybavením pobytových formalít a pricestovaním na územie SR, pričom ich zároveň následne vystavuje zvýšenému riziku nelegálneho zamestnávania, pracovného vykorisťovania, alebo obchodovania s ľuďmi. Zároveň tento problém predstavuje neefektívne využívanie kapacít úradov práce, MZVaEZ SR a MV SR, nakoľko účel povolení vydávaných týmito orgánmi nikdy nie je naplnený. Uloženie povinnosti zamestnávateľovi uzavrieť pracovnú zmluvu v zákonom ustanovenej lehote od vydania súhlasného potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta, ak štátny príslušník tretej krajiny už pricestoval na územie Slovenskej republiky, prispeje k posilneniu právnej istoty, ochrany zahraničných pracovníkov, zodpovednosti zamestnávateľov a dôveryhodnosti systému legálnej pracovnej migrácie. Pripomienka je zásadná.		– Krajský súd Prešov výslovne uvádza, že vôľa pri uzatváraní pracovnej zmluvy musí byť slobodná a „nikoho nemožno nútiť uzatvoriť pracovnú zmluvu“.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. I § 29 Zásadná pripomienka: Navrhujeme pripraviť znenie zákona vyžadujúce zloženie kaucie zo strany právnickej alebo fyzickej osoby žiadajúcej o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Poskytnutie kaucie by malo byť podmienkou na vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Kaucia by mala byť zložená na bankový účet	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Na preukázanie finančnej zodpovednosti zo strany ADZ -

		ústredia a mala by byť vrátená po zániku alebo zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ak sa preukáže uspokojenie všetkých nárokov z podnikania, vrátane uspokojenia nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovného pomeru. Odôvodnenie: Navrhované doplnenie vyplýva z aplikačnej praxe a potreby zavedenia prísnejších mechanizmov udeľovania povolení na vykonávanie činnosti agentúr dočasného zamestnávania, s cieľom zvýšenia štandardov vykonávaných činností a ochrany práv pridelených zamestnancov. Zložená kaucia použiteľná na uspokojenie nárokov poškodených fyzických a právnických osôb je dôležitý preventívny nástroj, ktorý by zohrával komplementárnu funkciu k posilneným oznamovacím povinnostiam agentúr dočasného zamestnávania. Agentúra dočasného zamestnávania je špecifickým zamestnávateľským subjektom, ktorý je zo svojho osobitného postavenia povinný spĺňať prísnejšie kritériá. Pripomienka je zásadná.	právnickej osoby postačuje splnenie podmienky vlastného imania v zákonom stanovenej výške. Neplnenie tejto podmienky zakladá dôvod pre konanie o zrušení povolenia na vykonávanie činnosti ADZ. Účelom právnej úpravy v zákone o službách zamestnanosti nie je zabezpečenie plnenia záväzkov v oblasti iných osobitných právnych predpisov napr. v oblasti daní, odvodov a pod. V konečnom dôsledku nedoplatky sa vzťahujú na PO/FO ako celok, nie výlučne na činnosť ADZ. Na základe informácií z odboru rozpočtu a financovania zavedenie peňažnej
--	--	---	---

				kaucie vyžaduje rozsiahlejšiu diskusiu nielen zavedenie povinnosti pre ADZ a účtu ako takého, ale aj legislatívnu úpravu vzťahov medzi ADZ, ministerstvom resp. ústredím, ale aj tretími osobami (Sociálna poisťovňa, daňový úrad).
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 Zásadná pripomienka: Navrhujeme v § 2 ods. 1 písm. a) bode 1 za slová „vrátane“ doplniť slová „dočasne pridelených zamestnancov a“ a za slová „osôb so zdravotným postihnutím“ doplniť slová „štátnych príslušníkov tretích krajín“. Navrhované znenie: „1. pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane dočasne pridelených zamestnancov a pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím, štátnych príslušníkov tretích krajín a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,“ Odôvodnenie:	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona. Súčasná právna úprava nebráni orgánom inšpekcie práce vykonávať dozor nad pracovnými podmienkami ŠPTK a dočasne pridelených zamestnancov. Podľa čl. 3 Dohovoru MOP č. 155/1981 inšpekcia práce sa vzťahuje na "všetky zamestnané osoby vrátane verejných zamestnancov", teda bez ohľadu na ich

		Navrhovaná úprava spresňuje rozsah výkonu inšpekcie práce vo vzťahu ku skupinám zamestnancov, ktoré môžu byť vystavené zvýšenému riziku porušovania pracovnoprávných predpisov. Dočasne pridelení zamestnanci a štátni príslušníci tretích krajín patria v praxi medzi skupiny, u ktorých sa častejšie vyskytujú prípady nedodržiavania pracovných podmienok, mzdových nárokov, nelegálneho zamestnávania alebo pracovného vykorisťovania. Výslovné uvedenie týchto skupín v ustanovení posilní dôraz na ochranu ich práv pri výkone inšpekcie práce a zároveň prispeje k právnej istote a jednotnej aplikačnej praxi. Ide o legislatívne spresnenie reflektujúce aktuálnu situáciu na trhu práce a rastúci význam zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a využívania dočasného pridelenia zamestnancov. Pripomienka je zásadná.		štátnu príslušnosť. Nakoľko pod pojem „zamestnanec“ spadá dočasne pridelený zamestnanec, ako aj štátny príslušník tretej krajiny, ktorý vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu, dodržiavanie právnych predpisov upravujúcich ich pracovné podmienky je preto predmetom inšpekcie práce už v súčasnosti.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 2 ods. 1 písm. a) bod 4 Zásadná pripomienka: Navrhujeme v § 2 ods. 1 písm. a) bode 4 za slová „nelegálneho zamestnávania“ doplniť slová „vrátane osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok a pracovného vykorisťovania“. Navrhované znenie: „4. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, vrátane osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok a pracovného vykorisťovania,“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava reflektuje skutočnosť, že nelegálna práca a	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona. V právnom poriadku SR absentuje definícia „pracovného vykorisťovania“. Medzinárodná organizácia práce spája pracovné vykorisťovanie s konceptom nútenej práce podľa Dohovoru MOP č. 506/1990 Zb. o nútenej alebo

		nelegálne zamestnávanie sú často sprevádzané osobitne vykorisťujúcimi pracovnými podmienkami a ďalšími formami pracovného vykorisťovania. Tieto javy sú v praxi úzko prepojené a ich súbežná identifikácia je nevyhnutná pre účinnú ochranu práv zamestnancov, najmä štátnych príslušníkov tretích krajín a ďalších zraniteľných skupín. Výslovné zahrnutie osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok a pracovného vykorisťovania do predmetu inšpekcie práce posilní právny základ pre komplexné posudzovanie zistených porušení a prispeje k efektívnejšiemu odhaľovaniu závažných foriem zneužívania pracovníkov vrátane prípadov, ktoré môžu vykazovať znaky nútenej práce alebo obchodovania s ľuďmi. Pri posudzovaní pracovného vykorisťovania je možné vychádzať z existujúcich metodických nástrojov a odporúčaní Európskeho orgánu práce (ELA) a Agentúry Európskej únie pre základné práva (FRA), najmä z manuálu pre inšpektorov práce Detecting and Addressing Labour Exploitation. Využívanie jednotných európskych metodík prispeje k efektívnejšiemu rozpoznávaniu prípadov pracovného vykorisťovania a k zjednoteniu kontrolnej praxe. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025 publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality		povinnej práci (č.29). „Osobitné vykorisťujúce pracovné podmienky“ predstavujú kvalifikovanú skutkovú podstatu trestného činu neoprávneného zamestnávania v zmysle § 251a Trestného zákona. Posudzovanie a preukazovanie týchto skutočností preto patrí do pôsobnosti orgánov činných v trestnom konaní, nie do vecnej pôsobnosti inšpekcie práce.
--	--	---	--	---

		Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 6 ods. 1 písm. l) Zásadná pripomienka: Navrhujeme v § 6 ods. 1 písm. l) za slová „ochrany práce“ doplniť slová „vrátane znižovania rizík pracovného vykorisťovania“. Navrhované znenie: „l) navrhuje ministerstvu opatrenia na zlepšenie stavu v oblasti ochrany práce, vrátane znižovania rizík pracovného vykorisťovania,“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava reflektuje potrebu systematicky riešiť riziká pracovného vykorisťovania ako súčasť ochrany práce. Pracovné vykorisťovanie predstavuje závažné porušenie práv zamestnancov a je často spojené s nelegálnym zamestnávaním, porušovaním pracovnoprávnych predpisov, nútenou prácou alebo obchodovaním s ľuďmi. Výslovné doplnenie tejto oblasti medzi kompetencie Národného inšpektorátu práce prispeje k posilneniu preventívnych opatrení, lepšiemu monitorovaniu rizikových javov na trhu práce a k príprave systémových opatrení zameraných na ochranu	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona. V právnom poriadku SR absentuje definícia „pracovného vykorisťovania“. Medzinárodná organizácia práce spája pracovné vykorisťovanie s konceptom nútenej práce podľa Dohovoru MOP č. 506/1990 Zb. o nútenej alebo povinnej práci (č.29). „Osobitné vykorisťujúce pracovné podmienky“ predstavujú kvalifikovanú skutkovú podstatu trestného činu neoprávneného

		zraniteľných skupín zamestnancov, najmä štátnych príslušníkov tretích krajín. Zároveň podporí komplexný prístup štátu k predchádzaniu pracovného vykorisťovania a ochrane dôstojných pracovných podmienok. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025 publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce. Pripomienka je zásadná.		zamestnávania v zmysle § 251a Trestného zákona. Posudzovanie a preukazovanie týchto skutočností preto patrí do pôsobnosti orgánov činných v trestnom konaní, nie do vecnej pôsobnosti inšpekcie práce.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 7 a 12 Zásadná pripomienka: Navrhujeme upraviť ustanovenia § 7 a § 12 tak, aby pri výkone kontrolnej a inšpekčnej činnosti boli posilnené kompetencie inšpektorátov práce v oblasti odhaľovania pracovného vykorisťovania, nelegálneho zamestnávania a súvisiacich porušení pracovnoprávných predpisov, s osobitným zohľadnením zraniteľného postavenia štátnych príslušníkov tretích krajín. Zároveň navrhujeme explicitne zohľadniť potrebu komplexného posudzovania zistených porušení, keďže jednotlivé indikátory pracovného vykorisťovania, porušovania	N	Pripomienka je nad rámec novely. Znenie pripomienky je vágne, nakoľko absentuje konkrétny návrh úpravy ustanovení § 7 a § 12. V prípadoch nasvedčujúcich spáchaniu trestného činu postupujú orgány inšpekcie práce podľa

		pracovnoprávných predpisov, nelegálnej práce alebo obchodovania s ľuďmi sú často vzájomne prepojené a výskyt jedného problému môže signalizovať prítomnosť ďalších závažných porušení. Odôvodnenie: Štátni príslušníci tretích krajín patria medzi skupiny zamestnancov osobitne ohrozené porušovaním pracovnoprávných predpisov, pracovným vykorisťovaním a inými formami zneužívania. Efektívny výkon inšpekcie práce si preto vyžaduje nielen dostatočné kontrolné oprávnenia, ale aj uplatňovanie komplexného prístupu pri identifikácii a posudzovaní zistených nedostatkov. V praxi sa opakovane potvrdzuje, že nelegálna práca, porušovanie pracovných podmienok, zadržovanie dokladov, klamlivé náborové praktiky alebo iné porušenia predpisov sa často vyskytujú súbežne a môžu predstavovať indikátory pracovného vykorisťovania alebo obchodovania s ľuďmi. Navrhovaná úprava prispeje k efektívnejšiemu odhaľovaniu závažných porušení práv zamestnancov a k posilneniu ich ochrany. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025 publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného		§ 7 ods. 10 zákona č. 125/2006 Z. z. a sú povinné oznámiť tieto skutočnosti orgánom činným v trestnom konaní. Navyše, v zmysle § 7 ods. 3 písm. m) majú inšpektoráty práce povinnosť oznamovať zistené prípady nelegálnej práce a uloženie pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, ak ide o ŠPTK aj útvaru Policajného zboru.
--	--	---	--	--

		vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce.		
		Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 7 ods. 3 písm. a) Zásadná pripomienka: Navrhujeme v § 7 ods. 3 písm. a) doplniť nový bod 3, ktorý znie: „3. pracovné podmienky; ak pri výkone inšpekcie práce vznikne dôvodné podozrenie na nelegálnu prácu alebo nelegálne zamestnávanie, vykoná posúdenie prítomnosti indikátorov pracovného vykorisťovania.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava reaguje na skutočnosť, že nelegálna práca je často spojená s ďalšími formami porušovania práv zamestnancov, najmä s pracovným vykorisťovaním, nútenou prácou alebo obchodovaním s ľuďmi. V praxi sa opakovane preukazuje, že zistenie nelegálnej práce môže byť indikátorom závažnejších porušení pracovnoprávných predpisov a základných práv zamestnancov, osobitne štátnych príslušníkov tretích krajín a ďalších zraniteľných skupín. Zavedenie povinnosti realizovať pri podozrení na nelegálnu prácu skríning na pracovné vykorisťovanie prispeje k včasnej identifikácii obetí vykorisťovania, efektívnejšiemu odhaľovaniu závažných porušení právnych predpisov a posilneniu ochrany zamestnancov. Zároveň podporí komplexný prístup inšpekcie práce pri výkone kontrolnej činnosti a prispeje k účinnejšiemu	N	Pripomienka je nad rámec novely. Právny poriadok už v súčasnosti obsahuje mechanizmy analytického a rizikového hodnotenia súvisiaceho s nelegálnym zamestnávaním ŠPTK. Podľa § 5a ods. 1 zákona č. 82/2005 Z. z. inšpektorát práce posudzuje riziko nelegálneho zamestnávania a pravidelne identifikuje odvetvia ekonomických činností, v ktorých sa nelegálne zamestnávanie sústreďuje, pričom podľa § 5a ods. 2 vykonáva kontrolu nelegálneho

		presadzovaní pracovnoprávných predpisov. Pri posudzovaní indikátorov pracovného vykorisťovania môžu inšpektoráty práce vychádzať z existujúcich metodických nástrojov a odporúčaní Európskeho orgánu práce (ELA) a Agentúry Európskej únie pre základné práva (FRA), najmä z manuálu pre inšpektorov práce Detecting and Addressing Labour Exploitation. Využívanie jednotných európskych metódik prispeje k efektívnejšiemu rozpoznávaniu prípadov pracovného vykorisťovania a k zjednoteniu kontrolnej praxe. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025 publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce. Pripomienka je zásadná.		zamestnávania najmä v takto identifikovaných rizikových odvetviach.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 14 ods. 6 Zásadná pripomienka: Navrhujeme doplniť znenie § 14 ods. 6 tak, aby jedno vyhotovenie protokolu inšpektorát práce doručil aj zamestnancovi, ktorý podal podnet.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona. Súčasná právna úprava už v súčasnosti zabezpečuje

		Odôvodnenie: Navrhovaná úprava posilní informovanosť a ochranu zamestnancov, ktorí sa domáhajú ochrany svojich práv prostredníctvom podnetu na orgán inšpekcie práce. Doručenie jedného vyhotovenia protokolu zamestnancovi, ktorý podal podnet podľa § 150 ods. 2 Zákonníka práce, mu umožní oboznámiť sa s výsledkami vykonanej kontroly a prípadnými zisteniami porušenia pracovnoprávných predpisov. Zároveň sa tým zvýši transparentnosť konania inšpekcie práce a efektívnosť ochrany práv zamestnancov, najmä v prípadoch, keď výsledky kontroly môžu slúžiť ako podklad na ďalšie uplatňovanie ich nárokov. Uvedená úprava je osobitne významná aj pre zraniteľné skupiny zamestnancov vrátane štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí často nemajú dostatočný prístup k informáciám o priebehu a výsledkoch kontrolných konaní. Pripomienka je zásadná.		informovanosť osoby, ktorá podala podnet. Podľa § 7 ods. 8 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. je inšpektorát práce povinný bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet, o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce. Aj v súčasnosti si môžu ŠPTK vyžiadať anonymizovaný protokol o výsledku inšpekcie práce na základe zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 16 ods. 1 Zásadná pripomienka: Navrhujeme k § 16 ods. 1 doplniť nové písmeno g) v znení “umožniť na požiadanie rozhovor s fyzickými osobami nachádzajúcimi sa na jeho pracoviskách a na požiadanie predložiť ich pracovné zmluvy, výplatné pásky a iné doklady potrebné na overenie dodržiavania pracovných podmienok a súladu skutočného výkonu práce s dokumentáciou predloženou	N	Pripomienka je nad rámec novely. Navše už zZ aktuálnej právnej úpravy vyplýva oprávnenie inšpektora práce preverovať skutočný stav na pracovisku, komunikovať so

	zamestnávateľom; pri komunikácii so štátnymi príslušníkmi tretích krajín možno využiť účasť prizvaného odborníka z danej komunity.” Odôvodnenie: Navrhované doplnenie posilňuje efektívnosť výkonu inšpekcie práce a vytvára podmienky na dôslednejšie preverovanie skutočných pracovných podmienok zamestnancov. Pri štátnych príslušníkoch tretích krajín sa v praxi často vyskytujú prípady, keď sa údaje predložené zamestnávateľom nezhodujú so skutočne vykonávanou prácou, mzdovými podmienkami alebo rozsahom pracovného času. Možnosť priameho rozhovoru so zamestnancami a preverenia súvisiacich dokumentov preto predstavuje dôležitý nástroj na odhaľovanie porušení pracovnoprávných predpisov, nelegálneho zamestnávania, pracovného vykorisťovania a obchodovania s ľuďmi. V prípade štátnych príslušníkov tretích krajín môže byť efektívna komunikácia sťažená jazykovou bariérou alebo obavou z negatívnych dôsledkov. Možnosť prizvať odborníka z príslušnej komunity prispeje k lepšej komunikácii, získaniu relevantných informácií a ochrane práv dotknutých zamestnancov. Považujeme za dôležité využívať inštitút kultúrnych mediátorov poskytujúcich súčinnosť inšpektorom práce pri výkone kontrolnej činnosti, ktorí by prispeli k budovaniu dôvery vo vzťahu k cudzineckým komunitám, k prekonávaniu predsudkov a jazykovej bariéry, čím by sa umožnila efektívnejšia komunikácia medzi inšpektormi, ktorá je nevyhnutná pre získanie potrebných dôkazov a výpovedí, keďže rozhovor s	zamestnancami a vyžadovať pracovné zmluvy, mzdové podklady a ďalšie dokumenty potrebné na posúdenie dodržiavania pracovnoprávných predpisov (napr. § 16 ods. 1 písm. a), ods. 2 písm. a), § 16 ods. 5 zákona č. 125/2006 Z. z.). Navrhovaná úprava preto neprináša nové oprávnenie ani novú povinnosť kontrolovaného subjektu. Rovnako nepovažujeme za potrebné osobitne upravovať možnosť účasti „odborníka z danej komunity“. Zákon č. 125/2006 Z. z. už v § 15 upravuje inštitút prizvaného odborníka, ktorý sa môže v rozsahu písomného poverenia
--	---	---

		inšpektorom práce môže okrem iného odhaliť reálne doklady odovzdávané zamestnancovi a fiktívne doklady pripravené zamestnávateľom pre účely kontroly(dochádzka, výplatné pásky, dohoda o skončení pracovného pomeru atď.) Pripomienka je zásadná.		zúčastniť výkonu inšpekcie práce.
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II § 19 Zásadná pripomienka: Navrhujeme zvýšiť spodnú hranicu pokút, aby dostatočne plnili deterentnú funkciu. Odôvodnenie: Navrhujeme zvýšiť spodnú hranicu pokút tak, aby efektívne plnili preventívnu a odradzujúcu funkciu. Súčasná výška sankcií je vzhľadom na závažnosť porušení práv štátnych príslušníkov tretích krajín často nedostatočná a nepredstavuje pre zamestnávateľov dostatočný motivačný faktor na dodržiavanie právnych predpisov. V aplikačnej praxi sa vyskytujú prípady, keď štátni príslušníci tretích krajín pracujú v presvedčení, že sú zamestnávaní legálne, keďže disponujú platným potvrdením o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a platným prechodným pobytom na účel zamestnania. Následne však bývajú v rozpore s právnymi predpismi pridelení na výkon práce k inému subjektu, pričom dôsledky takéhoto konania negatívne dopadajú najmä na samotných zamestnancov vrátane rizika zrušenia prechodného pobytu alebo administratívneho vyhostenia. Z uvedeného dôvodu je potrebné zabezpečiť, aby sankcie za takéto porušenia	N	Pripomienka je vágna. Znenie pripomienky totiž neobsahuje konkrétny návrh zmeny výšky sankcií. Zároveň je potrebné uviesť, že sankcie za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania boli s účinnosťou od 1. januára 2026 významne sprísnené zvýšením dolných hraníc z 2 000 eur na 4 000 eur, za nelegálne zamestnávanie jednej fyzickej osoby, a z 5 000 eur na 8 000 eur za nelegálne zamestnávanie dvoch a viacerých fyzických osôb.

		boli primerané ich závažnosti a mali reálny odradzujúci účinok. Pripomienka je zásadná.		
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	O	Čl. II Zásadná pripomienka: Navrhujeme doplniť nové paragrafové znenie špecifikujúce výkon kontrolnej a inšpekčnej činnosti u zamestnávateľov, ktorých zamestnanci sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín. 1. Pri výkone kontrolnej a inšpekčnej činnosti venovať zvýšenú pozornosť zraniteľnosti štátnych príslušníkov tretích krajín a častej vzájomnej prepojenosti indikátorov pracovného vykorisťovania, resp. porušení pracovnoprávných predpisov, či inej legislatívy (jeden problém často indikuje prítomnosť ďalších). 2. Posilniť systémový monitoring a kontroly inšpektorátov práce zameraných na: (a) Zamestnávateľov, ktorým bolo vydané súhlasné potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného miesta, vo vzťahu k štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí pricestovali na územie SR na základe udeleného prechodného pobytu na zamestnanie, alebo za účelom podania žiadosti o prechodný pobyt na zamestnanie a na meno ktorých bolo vydané súhlasné potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného miesta, za účelom preverenia: i. Či došlo k nástupu štátnych príslušníkov tretích krajín do zamestnania v súlade s vydaným potvrdením. ii. Či sú štátni príslušníci tretích krajín zamestnaní v súlade s vydaným potvrdením (najmä druh vykonávanej práce a miesto výkonu práce) a v súlade s pracovnou zmluvou (najmä rozsah	N	Pripomienka je nad rámec novely. Navrhovaná úprava smeruje k úprave metodiky výkonu inšpekcie práce, určovaniu kontrolných priorít, rizikových indikátorov a postupov pri výkone kontroly, ktoré patria do metodického riadenia inšpekcie práce a plánovania kontrolnej činnosti. Národný inšpektorát práce disponuje metodickými postupmi pre výkon kontroly nelegálneho zamestnávania, vrátane kontrol zamestnávania ŠPTK a cezhraničných prvkov zamestnávania.

		úväzku a vyplácaná mzda). (b) Zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú väčšie počty štátnych príslušníkov tretích krajín v rizikových odvetviach, vrátane potravinárskej výroby, mäso spracujúceho priemyslu, poľnohospodárstva, gastrosektoru, dopravy, automobilového priemyslu a strojárkej výroby. 3. Pri spracovávaní podnetov podaných inšpektorátom práce zo strany štátnych príslušníkov tretích krajín a pri výkone kontrolnej činnosti posudzovať ako rizikové faktory a indikátory pracovného vykorisťovania alebo obchodovania s ľuďmi: - umiestňovanie štátnych príslušníkov tretích krajín na výkon iných prác a/alebo k iným subjektom - zadržiavanie dokladov o pobyte, neodovzdania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta najneskôr v deň nástupu do zamestnania a/alebo iných identifikačných dokladov - klamlivý nábor, úhradu vysokých náborových poplatkov, splácanie fiktívnych dlhov a rôzne formy násillia 4. Zároveň je nevyhnutné v protokole a zázname o výsledku inšpekcie práce konštatovať podozrenie alebo opodstatnené dôvody, že štátny príslušník tretej krajiny, môže byť neoprávnene zamestnávaný za osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok. Toto konštatovanie poskytne cudzineckej polícii právny dôvod na predĺženie lehoty na hľadanie si nového zamestnania bez zrušenia platného prechodného pobytu na účel zamestnania. Toto je kľúčové z hľadiska stabilizácie pobytového statusu a štátnym príslušníkom tretích krajín bude poskytnutá potrebná ochrana pred administratívnym vyhostením.		
--	--	--	--	--

		Odôvodnenie: Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) eviduje nárast počtu prípadov vykorisťujúcich praktík pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky a tento negatívny trend potvrdzuje aj Situačná správa pre oblasť boja proti obchodovaniu s ľuďmi v SR za rok 2025 publikovaná Národným centrom proti obchodovaniu s ľuďmi odboru expertných činností úradu prevencie kriminality Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že súčasné mechanizmy prevencie a detekcie pracovného vykorisťovania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj represívne mechanizmy sankcionujúce zamestnávateľov nie sú postačujúce. Pripomienka sa navrhuje z dôvodu posilnenia prevencie pracovného vykorisťovania, nelegálneho zamestnávania a obchodovania s ľuďmi vo vzťahu k štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí patria medzi osobitne zraniteľné skupiny zamestnancov. Skúsenosti z aplikačnej praxe, poznatky orgánov inšpekcie práce, ako aj národných a medzinárodných organizácií poukazujú na to, že štátni príslušníci tretích krajín sú vystavení zvýšenému riziku porušovania pracovnoprávných predpisov, a to najmä v súvislosti so závislosťou ich pobytového statusu a ubytovania od konkrétneho zamestnávateľa, jazykovou bariérou, nedostatočnou znalosťou svojich práv a ekonomickou závislosťou. Navrhovaná úprava sleduje posilnenie cieleného monitoringu a kontrolnej činnosti inšpektorátov práce vo vzťahu k		
--	--	--	--	--

		zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín, s osobitným dôrazom na preverovanie súladu skutočného výkonu práce s podmienkami, na základe ktorých bolo vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a udelený pobyt na účel zamestnania. V praxi sa opakovane vyskytujú prípady, keď zamestnanci vykonávajú inú prácu, pracujú na inom mieste výkonu práce alebo za odlišných mzdových a pracovných podmienok, ako boli deklarované v procese získania pracovného a pobytového oprávnenia. Zároveň sa navrhuje zohľadniť zvýšené riziká v odvetviach, v ktorých dochádza ku koncentrácii zahraničnej pracovnej sily a kde sú častejšie identifikované prípady pracovného vykorisťovania alebo závažného porušovania pracovnoprávných predpisov. Cieľené kontroly v týchto sektoroch umožnia efektívnejšie odhaľovanie systémových nedostatkov a prispejú k ochrane práv zamestnancov. Navrhované doplnenie zároveň reflektuje poznatok, že jednotlivé indikátory pracovného vykorisťovania a obchodovania s ľuďmi sa často vyskytujú spoločne a môžu signalizovať závažnejšie porušovanie práv zamestnancov. Medzi takéto indikátory patrí najmä pridelenie zamestnancov na výkon práce v rozpore s deklarovanými podmienkami, zadržiavanie osobných alebo pobytových dokladov, neposkytnutie dokumentácie súvisiacej so zamestnaním, klamlivé náborové praktiky, neoprávnené náborové poplatky, vytváranie dlhového zaťaženia alebo rôzne formy psychického či fyzického nátlaku. Ich výslovné zohľadnenie pri kontrolnej činnosti prispeje k včasnej identifikácii rizikových situácií a k		
--	--	--	--	--

		účinnnejšej ochrane základných práv štátnych príslušníkov tretích krajín. Navrhovaná úprava tak podporuje dôslednejšie presadzovanie pracovnoprávných predpisov, zvyšuje ochranu zraniteľných skupín zamestnancov a prispieva k predchádzaniu nelegálnemu zamestnávaniu, pracovnému vykorisťovaniu a obchodovaniu s ľuďmi. Pripomienka je zásadná.		
KOZP Komisárka pre osoby so zdravotným postihnutím	O	Čl. I. bod 4 Čl. I bod 4. Typ pripomienky: zásadná Text pripomienky V Čl. I navrhujeme vypustiť bod 4. a v poznámke pod čiarou k odkazu 14 ponechať citáciu zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Odôvodnenie Navrhovaným bodom 4. sa má z poznámky pod čiarou k odkazu 14 pri § 9 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti vypustiť citácia zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Z pohľadu ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím považujeme navrhované vypustenie poznámky pod čiarou k odkazu 14 za opatrenie, ktoré môže mať negatívny dopad na uplatňovanie práv určitej skupiny osôb so zdravotným postihnutím a vytvoriť neodôvodnené rozdiely v ich prístupe k službám zamestnanosti. Vypustenie poznámky je potrebné posudzovať spolu s navrhovanou zmenou § 9 ods. 2 a s prechodným ustanovením §	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		72bd ods. 2. Z týchto zmien ako celku vyplýva zámer, aby sa po uplynutí prechodného obdobia na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti uznávala predovšetkým invalidita vyplývajúca z rozhodnutia alebo údajov Sociálnej poisťovne. Poznámka pod čiarou odkazujúca na zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov predstavuje legislatívne prepojenie, na základe ktorého sa na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti zohľadňuje aj invalidita priznaná profesionálnym vojakom podľa osobitného systému sociálneho zabezpečenia. Jej vypustením by vznikol stav, v ktorom by sa za občana so zdravotným postihnutím na účely služieb zamestnanosti považovali fakticky iba osoby, ktorým bola invalidita priznaná podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Takéto riešenie by nezohľadňovalo osobitosti právnej úpravy invalidity profesionálnych vojakov podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Zároveň platí, že invalidita priznaná podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov nemôže byť nahradená posúdením podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, keďže Sociálna poisťovňa pri posudzovaní invalidity podľa § 71 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení neprihliada na poškodenie zdravia, ktoré bolo zohľadnené pri priznaní invalidného výsluhového dôchodku. Osoby, ktorých zdravotné postihnutie vzniklo v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania, by preto nemali možnosť dosiahnuť uznanie svojho zdravotného postihnutia podľa všeobecného systému sociálneho poistenia v rozsahu zodpovedajúcom ich skutočnému zdravotnému stavu. Navrhovaná právna úprava preto vytvára riziko nepriamej diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím, ktorých		
--	--	---	--	--

		invalidita bola priznaná podľa osobitného právneho predpisu. Rozdielne zaobchádzanie by bolo založené výlučne na právnom režime, podľa ktorého bola invalidita posúdená, nie na existencii alebo rozsahu zdravotného postihnutia. Takýto prístup nie je v súlade so záväzkami Slovenskej republiky vyplývajúcimi z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Podľa článku 5 Dohovoru sú zmluvné štáty povinné zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím rovnosť pred zákonom, zakázať diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia a zabezpečiť im rovnakú a účinnú právnu ochranu. Článok 27 Dohovoru garantuje právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými a zaväzuje štát prijímať opatrenia na podporu ich prístupu k otvorenému, inkluzívnemu a prístupnému trhu práce. Podmienky prístupu k opatreniam aktívnej politiky trhu práce preto nesmú byť nastavené spôsobom, ktorý bez objektívneho a primeraného dôvodu vylučuje určitú skupinu osôb so zdravotným postihnutím. Z pohľadu Dohovoru je rozhodujúca existencia zdravotného postihnutia a jeho vplyv na schopnosť osoby uplatniť sa v pracovnom živote, nie právny režim, podľa ktorého bolo toto zdravotné postihnutie posúdené. Štát je povinný zabezpečiť, aby osoby so zdravotným postihnutím neboli znevýhodnené len preto, že ich invalidita bola priznaná v osobitnom systéme sociálneho zabezpečenia. Považujeme za nevyhnutné ponechať v právnej úprave odkaz na zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov ako relevantný osobitný predpis aj na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Zachovanie existujúcej právnej úpravy je nevyhnutné na zabezpečenie rovnakého prístupu osôb so zdravotným postihnutím k službám		
--	--	---	--	--

		zamestnanosti, na predchádzanie nepriamej diskriminácii a na plnenie záväzkov Slovenskej republiky vyplývajúcich z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Z uvedených dôvodov žiadame bod 4 vypustiť a zachovať v poznámke pod čiarou k odkazu 14 aj odkaz na zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Túto pripomienku považujeme za zásadnú.		
KOZP Komisárka pre osoby so zdravotným postihnutím	O	Čl. I. bod 5 Čl. I bod 5. Typ pripomienky: zásadná Text pripomienky Žiadame ponechať platné znenie § 9 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti alebo navrhované znenie § 9 ods. 2 doplniť tak, aby na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ako relevantný doklad na preukázanie invalidity bolo akceptované aj potvrdenie vydané Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia a príslušnými útvarmi sociálneho zabezpečenia. Odôvodnenie: Navrhované znenie § 9 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti umožňuje preukazovať invaliditu iba rozhodnutím Sociálnej poisťovne alebo údajmi evidovanými Sociálnou poisťovňou. Takto nastavený spôsob zisťovania invalidity nezohľadňuje osobitné postavenie invalidných výsluhových dôchodcov, ktorých invalidita bola priznaná podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Sociálna poisťovňa nedisponuje údajmi o invalidných výsluhových dôchodkoch. V dôsledku toho tieto osoby objektívne nemôžu preukázať svoju invaliditu spôsobom predpokladaným navrhovaným ustanovením. Takto nastavená právna úprava môže viesť k vylúčeniu určitej	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		skupiny osôb so zdravotným postihnutím z prístupu k službám zamestnanosti, k podporným opatreniam aktívnej politiky trhu práce a ďalším nástrojom uľahčujúcim ich uplatnenie na otvorenom trhu práce výlučne z dôvodu spôsobu preukazovania ich invalidity a k rozdielnemu zaobchádzaniu založenému výlučne na odlišnom právnom režime posúdenia invalidity, nie na skutočnom zdravotnom stave osoby. Takýto prístup je potrebné posudzovať aj z pohľadu záväzkov Slovenskej republiky vyplývajúcich z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Podľa článku 5 Dohovoru sú zmluvné štáty povinné zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím rovnosť pred zákonom a ochranu pred diskrimináciou. Článok 27 Dohovoru zároveň garantuje právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu a ukladá štátu povinnosť prijímať primerané opatrenia na podporu ich prístupu k otvorenému, inkluzívnemu a prístupnému trhu práce. Podľa článku 4 ods. 1 písm. b) a c) Dohovoru je Slovenská republika povinná prijímať opatrenia na zmenu alebo zrušenie právnych predpisov a postupov, ktoré predstavujú diskrimináciu osôb so zdravotným postihnutím, a zohľadňovať ochranu a podporu ich ľudských práv vo všetkých politikách a programoch. Spôsob preukazovania invalidity nesmie viesť k tomu, že osoba stratí prístup k právam podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti iba preto, že jej invalidita bola priznaná podľa iného zákonom ustanoveného systému sociálneho zabezpečenia. Považujeme preto za nevyhnutné zachovať možnosť preukazovať invaliditu aj potvrdením vydaným Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia a príslušnými útvarmi sociálneho zabezpečenia, prípadne výslovne doplniť navrhované ustanovenie tak, aby zahŕňalo aj tieto doklady. Takéto riešenie		
--	--	--	--	--

		zabezpečí rovný prístup osôb so zdravotným postihnutím k službám zamestnanosti, odstráni riziko nepriamej diskriminácie a prispeje k plneniu záväzkov Slovenskej republiky vyplývajúcich z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Z uvedených dôvodov žiadame ponechať platné znenie § 9 ods. 2 alebo navrhované ustanovenie doplniť tak, aby invaliditu bolo možné preukázať aj príslušným dokladom vydaným podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Túto pripomienku považujeme za zásadnú.		
KOZP Komisárka pre osoby so zdravotným postihnutím	O	Čl. I. bod 10. Čl. I bod 10. Typ pripomienky: zásadná Text pripomienky V Čl. I žiadame zosúladiť znenie bodov 4., 5. a 10. a upraviť ich tak, aby potvrdením alebo posudkom vydaným Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia bolo možné preukazovať invaliditu. Odôvodnenie: Navrhovaným bodom 10. sa v § 19 ods. 4 majú slová „podľa osobitného predpisu,16)“ nahradiť slovami „alebo Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia,“. Navrhované znenie bodov 4. a 5. odstraňuje možnosť preukazovať invaliditu priznanú podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov posudkom vydaným Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia, čím sa pre poberateľov invalidných výsluhových dôchodkov fakticky zužuje možnosť preukázať status osoby so zdravotným postihnutím na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Zároveň však bod 10. zachováva možnosť použiť	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		posudok Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia pri posudzovaní opodstatnenosti zdravotných dôvodov uchádzača o zamestnanie. Navrhované ustanovenia preto nie sú vzájomne dostatočne zosúladené. Na jednej strane návrh zákona počíta s posudkom Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia ako s relevantným podkladom pri lekárskej posudkovej činnosti. Na druhej strane neumožňuje týmto alebo obdobným dokladom trvalo preukázať invaliditu na účely postavenia občana so zdravotným postihnutím. Takáto úprava je nejednotná, vyvoláva aplikačné nejasnosti a oslabuje právnu istotu dotknutých osôb. Podľa Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím sú zmluvné štáty povinné zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím rovnosť pred zákonom, zákaz diskriminácie a rovnaký prístup k opatreniam podporujúcim zamestnanosť. Článok 27 Dohovoru ukladá štátu povinnosť zabezpečiť účinný prístup osôb so zdravotným postihnutím k otvorenému trhu práce a k službám zamestnanosti bez vytvárania neodôvodnených administratívnych alebo právnych prekážok. Právna úprava, ktorá na jednej strane uznáva odbornú spôsobilosť Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia na posudzovanie zdravotného stavu na účely § 19 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, no súčasne neumožňuje tým istým posudkom preukázať invaliditu priznanú podľa osobitného predpisu na účely postavenia občana so zdravotným postihnutím, vytvára neodôvodnené rozdielne zaobchádzanie s určitou skupinou osôb so zdravotným postihnutím. Takýto prístup nezodpovedá princípom rovnosti a nediskriminácie vyplývajúcim z článku 5 Dohovoru a môže negatívne zasiahnuť do práv osôb so zdravotným postihnutím pri uplatňovaní ich		
--	--	---	--	--

		práva na prácu a zamestnanie zaručeného článkom 27 Dohovoru. Z uvedených dôvodov žiadame zosúladiť znenie bodov 4., 5. a 10. tak, aby posudok alebo potvrdenie vydané Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia bolo možné využívať nielen na posúdenie opodstatnenosti zdravotných dôvodov uchádzača o zamestnanie, ale aj na preukázanie invalidity na účely uplatňovania práv podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Túto pripomienku považujeme za zásadnú.		
KOZP Komisárka pre osoby so zdravotným postihnutím	O	Čl. I. § 72bd ods. 2 bod 51 Čl. I bod 51. (§ 72bd ods. 2) Typ pripomienky: Zásadná Text pripomienky: V navrhovanom § 72bd žiadame vypustiť odsek 2. Odôvodnenie: Navrhované ustanovenie § 72bd ods. 2 ustanovuje, že do 30. júna 2027 sa za občana so zdravotným postihnutím považuje aj fyzická osoba, ktorá bola k 31. decembru 2026 uznaná za invalidnú podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Navrhované prechodné ustanovenie predstavuje iba dočasné zachovanie postavenia tejto skupiny osôb. Súčasne návrh zákona vypustením odkazu na zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov zo zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a zmenou § 9 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti odstraňuje, resp. podstatne zužuje právny základ na ich ďalšie uznávanie za občanov so zdravotným postihnutím na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Dôsledkom navrhovanej právnej úpravy môže byť, že po 30. júni 2027 dotknuté osoby stratia postavenie občana so	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		zdravotným postihnutím podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, a to napriek tomu, že ich invalidita bola právoplatne priznaná, príslušné rozhodnutie zostáva naďalej účinné a nedošlo k zmene ich zdravotného stavu. Návrh zákona zároveň neupravuje žiadny právne dostupný a primeraný mechanizmus, prostredníctvom ktorého by si tieto osoby mohli po uplynutí prechodného obdobia zachovať uvedené postavenie občana so zdravotným postihnutím. Takto koncipovaná právna úprava nezabezpečuje dostatočnú právnu istotu dotknutým osobám a vytvára riziko neodôvodneného rozdielného zaobchádzania medzi osobami so zdravotným postihnutím výlučne na základe právneho režimu, podľa ktorého im bola invalidita priznaná. Rozdielny systém sociálneho zabezpečenia pritom sám osebe nemôže predstavovať objektívny a primeraný dôvod na odlišný prístup pri priznávaní postavenia občana so zdravotným postihnutím na účely služieb zamestnanosti. Takýto postup je potrebné posudzovať aj z pohľadu záväzkov Slovenskej republiky vyplývajúcich z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Podľa článku 5 Dohovoru majú osoby so zdravotným postihnutím právo na rovnosť pred zákonom, rovnakú ochranu zákona a rovnaký prospech zo zákona bez akejkoľvek diskriminácie. Článok 27 Dohovoru zároveň zaväzuje zmluvné štáty zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím rovnaké právo na prácu a prístup k opatreniam podporujúcim ich uplatnenie na trhu práce. Súčasne podľa článku 4 ods. 1 písm. b) a c) Dohovoru sú zmluvné štáty povinné prijímať primerané legislatívne opatrenia na zabezpečenie výkonu práv osôb so zdravotným postihnutím, odstraňovať právne a administratívne prekážky, ktoré môžu viesť k ich znevýhodneniu, a pri tvorbe právnych predpisov		
--	--	--	--	--

		systematicky zohľadňovať ochranu a podporu práv osôb so zdravotným postihnutím. Status občana so zdravotným postihnutím na účely poskytovania služieb zamestnanosti musí byť zabezpečený systémovým, stabilným spôsobom. Nie je v súlade s požiadavkami právnej istoty ani s princípmi Dohovoru, aby zachovanie tohto statusu bolo viazané výlučne na časovo obmedzené prechodné ustanovenie bez vytvorenia trvalého právneho mechanizmu pre osoby, ktorých invalidita bola priznaná podľa osobitného právneho predpisu. Zachovanie navrhovaného prechodného ustanovenia v predloženej podobe môže viesť k oslabeniu právnej ochrany dotknutej skupiny osôb so zdravotným postihnutím a k obmedzeniu ich prístupu k nástrojom aktívnych opatrení na trhu práce, čo nie je v súlade s princípmi rovnosti, nediskriminácie a plného a účinného zapojenia osôb so zdravotným postihnutím do spoločnosti podľa Dohovoru. Z uvedených dôvodov navrhujeme § 72bd ods. 2 vypustiť. Túto pripomienku považujeme za zásadnú.		
KOZSR Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 48. a nadväzne bod 52. (§ 67 ods. 6 a Príloha č. 1 písmeno F) Navrhujeme poskytovať Aliancii sektorových rád požadovaný rozsah údajov v anonymizovanej forme v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákonom č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike. Odôvodnenie: Aliancia sektorových rád a sektorové rady pre zabezpečenie svojho účelu a činnosti v zmysle § 35b ods. 1 potrebujú disponovať nevyhnutným rozsahom údajov, ktorými disponuje Sociálna poisťovňa. S cieľom zabezpečiť primeranú ochranu	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		osobných údajov navrhujeme, aby poskytnuté údaje boli Aliancii sektorových rád primárne poskytované ako anonymizované alebo pseudonymizované, aby sa zabránilo identifikácii konkrétnych osôb. Sme presvedčení, že na účely analýz Aliancie sektorových rád a sektorových rád sú postačujúce aj údaje v anonymizovanej forme.		
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, navrhujeme doplniť nový novelizačný bod Čl. I, navrhujeme doplniť nový bod, ktorý znie: V § 35b odseku 2, veta druhá, sa slová „Ďalšími členmi Aliancie sektorových rád majú právo byť reprezentatívne združenia zamestnávateľov" nahrádzajú nasledovne: „Ďalšími členmi Aliancie sektorových rád majú právo byť združenia zamestnávateľov a obchodné a priemyselné komory (odkaz na poznámku)". Poznámka pod čiarou k odkazu znie: „Zákon Slovenskej národnej rady č. 9/1992 Zb. o obchodných a priemyselných komorách v znení neskorších predpisov". Odôvodnenie Žiadame rozšíriť reštriktívny okruh subjektov na strane zamestnávateľov, ktorí sa môžu stať členmi Aliancie sektorových rád. Je v záujme služieb zamestnanosti, hospodárstva aj vzdelávania, aby okruh subjektov, ktoré zdieľajú informácie o potrebách trhu práce bol čo najširšie zastúpený a mohol poskytovať relevantné informácie z praxe. Zároveň upozorňujeme aj na skutočnosť, že reprezentatívne združenia zamestnávateľov neodzrkadľujú celkovú komplexnosť združení a spolkov, v ktorých sú rôzni zamestnávatelia združení. Na základe uvedeného platí, že nie všetci zamestnávatelia sú členmi	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona. Podľa § 35b ods. 2 a ods. 4 zákona o službách zamestnanosti členmi Aliancie sektorových rád sú MPSVR SR a MŠVVM SR. Ďalšími členmi Aliancie sektorových rád majú právo byť reprezentatívne združenia zamestnávateľov a reprezentatívne združenia odborových zväzov. Spôsob prijímania členov upravujú stanovy Aliancie sektorových rád. Dôvodom, prečo majú právo byť členmi ASR

		reprezentatívnych združení zamestnávateľov. Uvedenú skutočnosť je napríklad možné vidieť na znení § 11 ods. 2 zákona č. 53/2023 Z. z. o akreditácii orgánov posudzovania zhody, ktoré uvádza, že členmi Akreditačnej rady sú „nominovaní zástupcovia orgánov štátnej správy, nezávislí odborníci v oblasti akreditácie, zástupcovia akreditovaných osôb nominovaní združeniami zamestnávateľov a zástupcovia zákazníkov akreditovaných osôb nominovaní združeniami zamestnávateľov“. Dokonca aj samotný zákon č. 5/2004 Z. z. v § 35b ods. 6 uvádza, že sektorová rada je „dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, ...“. Považujeme za potrebné dodať, že žiaden právny predpis neposkytuje s členstvom v Hospodárskej a sociálnej rade aj výhradné právo na tvorbu verejnej politiky v oblasti služieb zamestnanosti a vzdelávania. Rovnako upozorňujeme na problematickú skutočnosť, že napriek ustanoveniu §35b ods. 2, ktoré definuje organizácie oprávnené byť členmi Aliancie sektorových rád, samotná účasť v Aliancii vyžaduje zmenu jej štatútu. Táto zmena/súhlas musí byť schválená všetkými členmi Aliancie sektorových rád. Klub 500 považuje takýto rigidný mechanizmus vstupu do Aliancie sektorových rád za neprijateľný. Preto žiadame zmeniť aktuálne nevyvážené zastúpenie zamestnávateľov v Aliancii sektorových rád, ktoré je nastavené výlučne v prospech reprezentatívnych združení zamestnávateľov.	práve reprezentatívne združenia bola podpora účinného sociálneho dialógu na celoštátnej úrovni medzi štátom a zamestnávateľmi a zamestnancami prostredníctvom svojich reprezentatívnych zástupcov, ako demokratického prostriedku riešenia hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti. Túto skutočnosť napĺňa znenie § 3 ods. 2 písm. a) zákona o tripartite, podľa ktorého reprezentatívne združenie zamestnávateľov je združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo
--	--	--	--

			ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajocho, a zamestnávateľa, ktorých združuje, spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Táto skutočnosť ale nevylučuje participáciu KLUB-u 500 na činnosti Aliancie sektorových rád, pretože podľa čl. IV tretieho bodu stanov Aliancie sektorových rád, je združenie oprávnené spolupracovať s inými tuzemskými alebo zahraničnými právnickými osobami alebo fyzickými osobami pri plnení svojho poslania. Združenie tieto aktivity vykonáva prostredníctvom
--	--	--	---

				vytvárania partnerstva a aktívnej spolupráce s právnickými osobami alebo fyzickými osobami napr. aj prostredníctvom memoránd o spolupráci.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, navrhujeme doplniť nový novelizačný bod Navrhujeme zavedenie mechanizmu, ktorým by sa zabezpečilo, aby v čase od ukončenia štúdia po vznik pracovného pomeru bol platiteľom poistného štát (jedná sa však len o vznik pracovného pomeru v rámci platnej 10- dňovej lehoty). Odôvodnenie: Súčasnú znenie §34 ods. 3 písm. c) dáva absolventovi vysokej školy 10 dňovú lehotu od ukončenia štúdia na to, aby podal žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Môže nastať situácia, že pracovný pomer vznikne počas spomínanej 10 dňovej lehoty a absolvent žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie podá až po vzniku pracovného pomeru. V takomto prípade ho Úrad práce odmietne zaradiť do evidencie uchádzačov o zamestnanie na dni do vzniku pracovného pomeru, a to aj v prípade, že 10-dňovú lehotu stihol. Zamietnutie takejto žiadosti znamená, že za obdobie od ukončenia štúdia do vzniku pracovného pomeru sa automaticky v zmysle platného znenia stáva samoplatiteľom zdravotného poistenia a aj napriek tomu, že nahlásenie uskutočnil v lehote musí poistné zaplatiť sám. Podobná situácia môže nastať aj pri §34 ods. 3 písm. a), b), ktoré navrhujeme upraviť primerane.	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona.

MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I 1. V čl. I úvodnej vete odporúčame slová „128/2026“ nahradiť slovami „136/2026“.	ČA	Zákon č. 5/2004 Z. z. bol menený zákonom č. 128/2026 Z. z. Zákon č. 136/2026 Z. z. do úvodnej vety doplníme.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 1 2. V čl. I bod 1 navrhujeme upraviť takto: „Poznámka pod čiarou k odkazu 2c znie:“, pripomienka primerane platí aj pre čl. I body 19 a 29.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 3 3. V čl. I bode 3 navrhujeme vypustiť slová „na konci“ pre nadbytočnosť, keďže slovo „a“ sa vyskytuje v § 3 ods. 2 len raz.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 6 4. V čl. I bode 6 navrhujeme záverečnú vetu upraviť takto: „Doterajší tretí bod až piaty bod sa označujú ako štvrtý bod až šiesty bod.“, pripomienka platí primerane aj pre čl. I bod 55.	A	
MDSR Ministerstvo	O	Čl. I bod 16 5. V čl. I bode 16 záverečnej vete sa navrhuje preznačenie	NEP	Po ukončení vyhodnotenia

dopravy Slovenskej republiky		pododsekov v nadväznosti na vloženie nového písmena c), pričom § 21b ods. 4 má písmená a) až f), teda po vložení nového písmena c) bude mať písmená a) až g) čomu nezodpovedá záverečná veta.		medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 34 6. V čl. I bode 34 navrhujeme vypustiť slová „prvej vete“ pre nadbytočnosť.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 41 7. V čl. I bode 41 navrhujeme vypustiť slová „fyzickú osobu alebo právnickú“.	N	Právna subjektivita je priznaná fyzickým osobám a právnickým osobám.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 43 8. V čl. I bode 43 v § 40a ods. 3 navrhujeme slovo „a“ za slovom „zamestnancov“ nahradiť slovom „alebo“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 49 9. V čl. I bode 49 navrhujeme slová „slová „až štvrtého“ nahrádzajú slovami „až piateho““ nahradiť slovami „slovo „štvrtého“ nahrádza slovom „piateho““.	A	
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 51 10. V čl. I bode 51 odporúčame v § 72bd ods. 4 slovo „splňania“ nahradiť slovom „splnenia“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. III bod 3 11. V čl. III bode 3 navrhujeme slova „úvodnej vete a ods. “ nahradiť čiarkou alebo číslo „4“ nahradiť slovami „ods. 4 úvodnej vete“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. III bod 9 12. V čl. III znenie bodu 9 odporúčame upraviť takto: „Nadpis § 7 znie: „Doručovanie rozhodnutia o uložení pokuty a vymáhanie pokuty uloženej domácemu zamestnávateľovi alebo inej fyzickej osobe“.“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na

				pripomienku sa neprihliada.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. III bod 11 13. V čl. III bode 11 navrhujeme vypustiť slová „bez zbytočného odkladu najneskôr“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	O	Celému materiálu Návrh je potrebné zosúladiť s prílohou č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády SR (napríklad v čl. I úvodnej vete slová „č. 76/2026 Z. z. a zákona č. 128/2026 Z. z.“ nahradiť slovami „č. 76/2026 Z. z., zákona č. 128/2026 Z. z. a zákona č. 136/2026 Z. z.“, v bode 16 vo vete o zmene označenia písmen písmeno „e“ nahradiť písmenom „f“ a písmeno „f“ nahradiť písmenom „g“), v bode 21 úvodnej vete slovo „písmena“ nahradiť slovom „písmená“, v bode 40 § 31 ods. 2 písm. b) slovo „šiestich“ nahradiť slovom „šest“, v bode 50 za slová „ods. 8“ vložiť slová „tretej vete“, v bode 52 úvodnej vete za písmeno „F“ vložiť bodku, pričom obdobná pripomienka platí aj pre body 53 a 54, v čl. III bode 3 slová „a ods. 2 a 4“ nahradiť čiarkou a slovami „ods. 2 a ods. 4 úvodnej vete“, bod 7 preformulovať takto: „7. V § 5 ods. 5 sa na konci pripájajú tieto slová: „a domáceho zamestnávateľa.“, v osobitnej časti dôvodovej správy k bodom 16 a 18 a k bodu 21 uviesť správne číslo zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov).	ČA	K bodu 53 Nesúhlasíme s vložením bodky za veľkými písmenami z dôvodu nadbytočnosti. K čl. I bod 16,21, 40, 50, 52, 54 a Čl. III Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienky sa neprihliada.
MINCRS Ministerstvo	O	Celému materiálu Odporúčame návrh zákona upraviť legislatívno-technicky, a to	A	K čl. I bod 21 a 40 a čl. III

cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky		napríklad v - čl. I úvodnej vete doplniť aj zákon č. 136/2026 Z. z., ktorým bol zákon č. 5/2004 Z. z. novelizovaný, - čl. I bode 21 úvodnej vete slovo „písmena“ nahradiť slovom „písmená“, - čl. I bode 40 slovo „šiestich“ nahradiť slovom „šest“ v súlade s aktuálnym znením zákona, - čl. III bode 7 slová „sa za slová „hostujúceho zamestnávateľa“ vkladajú slová“ nahradiť slovami „sa na konci pripájajú tieto slová: „a domáceho zamestnávateľa““. Súčasne odporúčame v konsolidovanom znení zákona č. 351/2015 Z. z. upraviť § 4 ods. 1 a 2 v súlade s novelizačným bodom 2 uvedenom v článku III.		Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienky sa neprihliada.
MOSR Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	Z	Čl. I - bod 4 V čl. I žiadame vypustiť bod 4. Odôvodnenie: Vypustením poznámky pod čiarou k odkazu 14, v ktorej sa uvádza citácia zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 328/2002 Z. z.“), by sa odstránil právny základ, na základe ktorého sa na účely zákona č. 5/2004 Z. z. za občana so zdravotným postihnutím považuje aj profesionálny vojak, ktorý bol uznaný za invalidného podľa zákona č. 328/2002 Z. z. Uvedené považujeme za neprijateľné a viedlo by to k diskriminácii profesionálnych vojakov, ktorým bola invalidita priznaná v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania. Podľa § 44 zákona č. 328/2002 Z. z. sa za invaliditu považuje zdravotný stav profesionálneho vojaka, ktorý v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania nie je spôsobilý	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		vykonávať štátnu službu, a zároveň je jeho schopnosť vykonávať primerané civilné zamestnanie znížená najmenej o 20%. Invalidita podľa zákona č. 328/2002 Z. z. je založená jednak na nespôsobilosti vykonávať štátnu službu a súčasnom poklese schopnosti vykonávať civilné zamestnanie spôsobenej výkonom služby. Primerané civilné zamestnanie sa podľa § 45 zákona č. 328/2002 Z. z. posudzuje podľa rovnakého stupňa vzdelania, podobného odborného zamerania a dĺžky odbornej praxe, ktorú profesionálny vojak dosiahol pred vznikom invalidity. Invalidita podľa zákona č. 328/2002 Z. z. sa preto posudzuje aj vo vzťahu k civilnému trhu práce, nie len vo vzťahu k služobnému zaradeniu. Vychádzajúc z navrhovaného znenia, by sa na účely zákona č. 5/2004 Z. z. za občana so zdravotným postihnutím považoval iba občan, ktorý je uznaný za invalidného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. Posúdenie profesionálnych vojakov civilným orgánom a priznanie invalidity podľa zákona č. 461/2003 Z. z. nemôže nahradiť invaliditu priznanú podľa zákona č. 328/2002 Z. z. nakoľko podľa § 71 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. Sociálna poisťovňa neprihliada na poškodenie zdravia, ktoré bolo zohľadnené pri priznaní invalidného výsluhového dôchodku. Služobné úrazy, choroby z povolania a poškodenia zdravia vzniknuté pri výkone štátnej služby nie je preto možné započítať pri posudzovaní invalidity podľa všeobecného predpisu o sociálnom poistení. Invalidita priznaná podľa zákona č. 461/2003 Z. z. nehodnotí pokles pracovnej schopnosti spôsobenej výkonom štátnej služby a nemôže slúžiť ako náhrada invalidity priznanej podľa zákona č. 328/2002 Z. z. Z tohto dôvodu je potrebné ponechať citáciu zákona č. 328/2002 Z. z. ako relevantný osobitný predpis aj na účely zákona č.		
--	--	--	--	--

		5/2004 Z. z. Zachovanie tejto citácie je nevyhnutné na to, aby právny rámec posudzovania zdravotného postihnutia invalidných výsluhových dôchodcov zostal úplný a funkčný. Z uvedených dôvodov žiadame, aby bolo v účinnosti ponechané platné znenie § 9 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	Z	Čl. I - bod 5 Žiadame ponechať platné znenie § 9 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. alebo navrhované znenie § 9 ods. 2 doplniť tak, aby ako legitímny doklad na preukázanie invalidity bolo akceptované aj potvrdenie vydané Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia a príslušnými útvarmi sociálneho zabezpečenia. Odôvodnenie: Navrhované znenie § 9 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. umožňuje zisťovať invaliditu fyzickej osoby len na základe rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo z údajov, ktoré eviduje Sociálna poisťovňa. Takáto úprava je však pre invalidných výsluhových dôchodcov nepostačujúca. Ak by sa invalidita preukazovala výlučne potvrdením Sociálnej poisťovne, invalidní výsluhoví dôchodcovia by nemohli preukázať svoju invaliditu vôbec, hoci im bola právoplatne priznaná podľa zákona č. 328/2002 Z. z. Sociálna poisťovňa neeviduje vo svojom systéme žiadne údaje o invalidnom výsluhovom dôchodku a podľa zákona č. 461/2003 Z. z. na zdravotné postihnutie, na základe ktorého bol priznaný nesmie prihliadať. Preto nie je možné nahradiť posudok podľa zákona č. 328/2002 Z. z. posudkom Sociálnej poisťovne, ani ho získať z údajov evidovaných Sociálnou poisťovňou. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny by tak nemal zákonnú možnosť zohľadniť zdravotné postihnutie spôsobené služobným úrazom alebo chorobou z povolania podľa zákona č. 328/2002 Z.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		z. na účely zákona č. 5/2004 Z. z., čo by viedlo k vylúčeniu invalidných výsluhových dôchodcov zo systému služieb zamestnanosti a k ich diskriminácii pri vstupe na civilný trh práce. Preto je nevyhnuté, aby bolo aj naďalej ustanovené, že invaliditu možno preukazovať aj potvrdením Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia, ktorého posudkový lekár je jediným orgánom oprávneným posudzovať invaliditu priznanú profesionálnym vojakom podľa zákona č. 328/2002 Z. z. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	Z	Čl. I - bod 10 V čl. I žiadame znenia bodov 4, 5 a 10 zosúladiť a upraviť ich tak aby potvrdením Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia bolo možné preukazovať invaliditu ako aj opodstatnenosť zdravotných dôvodov uchádzača o zamestnanie. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava § 19 ods. 4 je v kontexte navrhovaných zmien v čl. I bodoch 4 a 5 zmätočná. Pokiaľ sa zo zákona č. 5/2004 Z. z. vypustí odkaz na zákon č. 328/2002 Z. z. a tým aj možnosť preukazovať posudkom vydaným Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia invaliditu priznanú podľa zákona č. 328/2002 Z. z., doplnenie Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia do § 19 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z., ako aj ponechanie útvarov sociálneho zabezpečenia v tomto ustanovení, nebude mať žiadny praktický význam a v rámci navrhovaných zmien je irelevantné. Návrh zákona v čl. I bodoch 4 a 5 na jednej strane ruší možnosť považovať invalidného výsluhového dôchodcu za občana so zdravotným postihnutím podľa zákona č. 5/2004 Z. z., pričom ruší aj možnosť preukazovať posudkom vydaným Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia jeho invaliditu priznanú podľa zákona č. 328/2002 Z. z., no na druhej strane dopĺňa Vojenský	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		úrad sociálneho zabezpečenia do § 19 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z. a dáva možnosť na základe ním vydaného posudku posúdiť opodstatnenosť zdravotných dôvodov uchádzača o zamestnanie. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	Z	Čl. I - bod 51 V § 72bd žiadame vypustiť odsek 2. Odôvodnenie: V nadväznosti na požiadavku zachovať v poznámke pod čiarou k odkazu 14 citáciu na zákon č. 328/2002 Z. z. a kontinuálneho uznávania posudkov Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia na účely poskytovania služieb zamestnanosti podľa zákona č. 5/2004 Z. z. je navrhované prechodné ustanovenie v § 72bd ods. 2 irelevantné. Status občana so zdravotným postihnutím pre poberateľov invalidných výsluhových dôchodkov má byť garantovaný trvalým a systémovým spôsobom, nie len ako časovo ohraničené provizórium. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	Z	dôvodovej správe - osobitná časť V odôvodnení čl. I bodov 4 a 5 (poznámka pod čiarou k odkazu 14, § 9 ods. 2, poznámka pod čiarou k odkazu 16) žiadame upraviť tvrdenie, podľa ktorého „invalidita policajtov a profesionálnych vojakov je posudzovaná vo vzťahu ku konkrétnemu služobnému zaradeniu v čase služobného úrazu alebo vzniku choroby z povolania a nie ako všeobecná percentuálna miera poklesu schopnosti vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť v civilnom sektore“. Odôvodnenie: S navrhovanými zmenami, ktorých dôsledkom by bolo vylúčenie invalidity profesionálnych vojakov priznanej podľa zákona č. 328/2002 Z. z. z pôsobnosti zákona č. 5/2004 Z.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		z. a s odôvodnením nesúhlasíme. Takýto postup by zhoršil postavenie profesionálnych vojakov po skončení štátnej služby, ktorým bola invalidita priznaná podľa zákona č. 328/2002 Z. z. v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania. Podľa zákona č. 328/2002 Z. z. sa invalidita posudzuje komplexne, pričom podľa § 44 zákona č. 328/2002 Z. z. sa za invaliditu považuje zdravotný stav profesionálneho vojaka, ktorý v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania nie je spôsobilý vykonávať štátnu službu, a zároveň jeho schopnosť vykonávať primerané civilné zamestnanie je znížená najmenej o 20 %. Primeraným civilným zamestnaním sa podľa § 45 zákona č. 328/2002 Z. z. rozumie zamestnanie vyžadujúce rovnaký stupeň vzdelania, podobného odborného zamerania a so zodpovedajúcou dĺžkou odbornej praxe ako profesionálny vojak dosiahol pred vznikom invalidity. Ide preto o dvojúrovňové posúdenie – jednak sa posudzuje nespôsobilosť vykonávať štátnu službu a súčasne aj pokles civilnej pracovnej schopnosti. Invalidita profesionálnych vojakov priznaná podľa zákona č. 328/2002 Z. z. sa teda neposudzuje výlučne iba vo vzťahu ku konkrétnemu služobnému zaradeniu, t. j. podľa toho, či profesionálny vojak môže vykonávať konkrétnu služobnú funkciu. Ak je profesionálny vojak uznaný za invalidného už nemôže vykonávať štátnu službu, a preto sa jeho zdravotný stav, a teda aj pokles schopnosti vykonávať primerané civilné zamestnanie, posudzuje aj vo vzťahu k civilnému trhu práce. Ide teda o rovnaký účel, ktorý sleduje zákon č. 461/2003 Z. z. pri určovaní občana so zdravotným postihnutím. Zákon č. 328/2002 Z. z. nehodnotí len služobnú spôsobilosť profesionálneho vojaka, ale aj celkový zdravotný stav a jeho dopad na pracovnú schopnosť v civilnom sektore. Invalidita		
--	--	--	--	--

		priznaná podľa tohto zákona predstavuje objektívne zdravotné postihnutie, ktoré pretrváva aj po skončení výkonu štátnej služby. Nejde o odlišný typ invalidity, ale iba o invaliditu posudzovanú inými orgánmi – posudkovými lekármi Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia, pričom samotná miera poklesu schopnosti vykonávať primerané civilné zamestnanie sa určuje podľa druhu zdravotného postihnutia uvedeného v prílohe č. 4 k zákonu č. 461/2003 Z. z. Zároveň, ak by sa invalidita na účely zákona č. 5/2004 Z. z. zisťovala výlučne z údajov z právoplatného rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo z údajov evidovaných Sociálnou poisťovňou, invalidní výsluhoví dôchodcovia – bývalí profesionálni vojaci, by už nepodliehali pôsobnosti zákona č. 5/2004 Z. z. a na jeho účely by neboli považovaní za osoby so zdravotným postihnutím, pretože Sociálna poisťovňa údaje o priznanom invalidnom výsluhovom dôchodku neeviduje. V dôsledku toho by nemohli byť zaradení medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, čo by znamenalo stratu podpory pri hľadaní práce, stratu prístupu k nástrojom aktívnej politiky trhu práce a diskrimináciu pri uplatnení sa na civilnom trhu práce. Dôvodová správa však tento právny stav nereflektuje. Uvádza, že invalidita policajtov a profesionálnych vojakov sa posudzuje „vo vzťahu ku konkrétnemu služobnému zaradeniu“ a nie ako všeobecná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v civilnom sektore, čo však nie je právne presné a nevyjadruje to komplexnosť posúdenia zdravotnej spôsobilosti profesionálnych vojakov. Invalidita priznaná podľa zákona č. 328/2002 Z. z. sa neobmedzuje iba na posúdenie služobnej spôsobilosti, ale zahŕňa aj posúdenie schopnosti vykonávať primerané civilné zamestnanie, čo je rozhodujúce pre uplatnenie sa na civilnom trhu práce. Právna úprava preto jednoznačne		
--	--	--	--	--

		preukazuje, že invalidita profesionálnych vojakov má aj civilný rozmer, ktorý je na účely zákona č. 5/2004 Z. z. relevantný. Správne je potrebné uviesť, že invalidita podľa zákona č. 328/2002 Z. z. predstavuje plnohodnotné zdravotné postihnutie, ktoré má byť aj naďalej preukazované na účely zákona č. 5/2004 Z. z., pretože hodnotí presne ten aspekt, ktorý zákon o službách zamestnanosti vyžaduje – pokles schopnosti vykonávať primerané civilné zamestnanie. Ide o objektívne zdravotné obmedzenie, ktoré má priamy dopad na pracovné uplatnenie jednotlivca v civilnom sektore a ktoré je nevyhnutné zohľadňovať pri určovaní statusu občana so zdravotným postihnutím. Všetky ustanovenia návrhu zákona a odôvodnenia je preto potrebné upraviť tak, aby zákon č. 328/2002 Z. z. zostal súčasťou právnej úpravy zákona č. 5/2004 Z. z. a aby invalidita profesionálnych vojakov bola aj naďalej posudzovaná spôsobom, ktorý zodpovedá jej skutočnému obsahu a účelu. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	O	Čl. I úvodnej vete V úvodnej vete čl. I odporúčame slovo „a“ za slovami „76/2026 Z. z.“ nahradiť čiarkou a za slová „128/2026 Z. z.“ vložiť slová „a zákona č. 136/2026 Z. z.“. Odôvodnenie: Legislatívno-technická pripomienka.	A	
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	O	Čl. I - bod 40 V bode 40 odporúčame slovo „šiestich“ nahradiť slovom „šest“. Odôvodnenie: Slovo „šiestich“ sa v § 31 ods. 2 písm. b) nenachádza.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na

				pripomienku sa neprihliada.
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	osobitnej časti dôvodovej správy, k čl. I bodu 52 Odporúčame predkladateľovi vypustiť bodku za slovami „Aliancii sektorových rád“. Odôvodnenie: gramatická pripomienka.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	osobitnej časti dôvodovej správy, k čl. III bodom 3, 4, 5 Odporúčame predkladateľovi slová „§ 5 od. 6 písm. b) a c)“ nahradiť slovami „§ 5 ods. 6 písm. b) a c)“ a slová „§ 5 od. 6 písm. a)“ nahradiť slovami „§ 5 ods. 6 písm. a)“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	Z	Čl. I body 4, 5, 10, 51 1. V Čl. I návrhu zákona žiadame vypustiť bod 4. 2. V Čl. I v bode 5. návrhu zákona žiadame doplniť navrhované znenie tak, aby umožňovalo preukazovať invaliditu občana aj potvrdením útvarov sociálneho zabezpečenia alebo Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia. 3. V Čl. I návrhu zákona žiadame vypustiť bod 10, resp. nahradiť ho znením „za slovo „zabezpečenia“ sa vkladajú slová „alebo Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		4. V Č. I v bode 51 návrhu zákona „Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2027“ žiadame v § 72bd vypustiť odsek 2. Tieto pripomienky považujeme za zásadné. Odôvodnenie: Navrhované zmeny, ktoré vylučujú z pôsobnosti zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 5/2004 Z. z.“) invaliditu príslušníkov ozbrojených zložiek priznanú podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 328/2002 Z. z.“) sú z pohľadu gestora zákona č. 328/2002 Z. z. neprijateľné. Ak by v navrhovanom znení bol zákon č. 5/2004 Z. z. prijatý, spôsobil by nerovnaké zaobchádzanie s občanmi Slovenskej republiky, ktorým bola priznaná invalidita. Navrhovanou úpravou by sa práve zhoršilo postavenie príslušníkov ozbrojených zložiek, ktorým po skončení služobného pomeru z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu bola invalidita priznaná podľa zákona č. 328/2002 Z. z. v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania. Takíto invalidní občania by nemohli byť zaradení medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, čo by znamenalo stratu podpory pri hľadaní práce, stratu prístupu k nástrojom aktívnej politiky trhu práce a diskrimináciu pri uplatnení sa na civilnom trhu práce. Na základe uvedeného žiadame, aby všetky ustanovenia návrhu zákona (vrátane sprievodnej dokumentácie) boli		
--	--	---	--	--

		upravené tak, aby zákon č. 328/2002 Z. z. zostal súčasťou právnej úpravy zákona č. 5/2004 Z. z. a aby invalidita príslušníkov ozbrojených zložiek bola aj naďalej posudzovaná spôsobom, ktorý zodpovedá jej skutočnému obsahu a účelu.		
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I bod 40 5. V Čl. I v bode 40 žiadame spresniť, či sa lehotou „30 dní“ rozumie 30 kalendárnych dní alebo 30 pracovných dní. Odôvodnenie: V osobitnej časti dôvodovej správy k čl. I bodu 40 je odôvodnenie, ktoré nie je v súlade s navrhovaným znením. Návrh zákona ustanovuje lehotu 30 dní, dôvodová správa uvádza 30 pracovných dní. Je potrebné tento rozpor odstrániť a lehotu upraviť jednotne.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
MŠVVaMSR Ministerstvo školy, výskumu , vývoja a mládeže Slovenskej republiky	O	Celému materiálu Odporúčame návrh zákona upraviť legislatívno-technicky, napríklad - v čl. I úvodnej vete doplniť aj zákon č. 136/2006 Z. z., - v čl. I bod 49 preformulovať nasledovne: "49. V § 67 ods. 16 sa slovo "štvrtého" nahrádza slovom "piateho"."	A	
NIP Národný inšpektorát práce	O	Čl. I. bod 39 § 31 ods. 1 písm. k) V predmetnom návrhu zákona upozorňujeme na rozdielnú úpravu novostanovenej lehoty, ktorou sa upravuje oznamovacia povinnosť ADZ vo vzťahu k Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny pri začatí a skončení dočasného pridelenia. Rozdielnosť úpravy spočíva v tom, že pri oznámení začatia dočasného pridelenia je stanovená lehota v terminológii „jedného dňa pred dňom dohodnutým ako deň nástupu...“ a pri skončení dočasného pridelenia je stanovená lehota v terminológii „najneskôr nasledujúci pracovný deň...“. Pri oznámení o začatí dočasného	N	Na základe záverov rozporového konania bude ustanovenie § 31 ods. 1 písm. k) zákona o službách zamestnanosti upravené tak, že povinnosť ADZ informovať ústredie o začatí a skončení

		pridelenia sa jedná o jeden kalendárny deň a pri oznámení skončenia dočasného pridelenia sa jedná o jeden pracovný deň. odôvodnenie: Ak uvedená rozdielna úprava lehôt oznamovacej povinnosti ADZ nebola zámerom predkladateľa zákona, navrhujeme takto rozdielne stanovenú lehotu zosúladiť, resp. zjednotiť z dôvodu právnej istoty.		dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa bude možné vykonať do 7 dní od začatia dočasného pridelenia najneskôr však do začatia kontroly v tejto lehote.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	Nad rámec návrhu zákona Do transpozičnej prílohy zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov žiadame v súlade s čl. 4 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky doplniť bod, ktorý bude obsahovať smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1346 zo 14. mája 2024, ktorou sa stanovujú normy pre príjem žiadateľov o medzinárodnú ochranu (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L, 2024/1346, 22.5.2024).	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1346 zo 14. mája 2024, ktorou sa stanovujú normy pre príjem žiadateľov o medzinárodnú ochranu (prepracované znenie); na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie	O	K návrhu zákona V predkladanom návrhu zákona žiadame zjednotiť legislatívnu techniku používanú pri úprave poznámok pod čiarou.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného

práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR				pripomienkového konania predkladateľ upustil od právnej úpravy zahŕňajúcej poznámky pod čiarou; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou 2014/36/EÚ 1. V ľavej časti záhlavia tabuľky zhody žiadame upraviť názov smernice 2014/36/EÚ nasledovne: „smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou 2014/36/EÚ 2. Do predkladanej tabuľky zhody so smernicou 2014/36/EÚ žiadame v súlade s prílohou č. 3 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky doplniť deviaty a desiaty stĺpec.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ; na

				pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou 2014/36/EÚ 3. V celej predkladanej tabuľke zhody so smernicou 2014/36/EÚ žiadame v šiestom stĺpci tabuľky uvádzať celý text transpozičných ustanovení, vrátane poznámok pod čiarou.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou 2014/66/EÚ 1. Do predkladanej tabuľky zhody so smernicou 2014/66/EÚ žiadame v súlade s prílohou č. 3 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky doplniť deviaty a desiaty stĺpec.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou 2014/66/EÚ 2. Pri preukazovaní transpozície čl. 7 ods. 1 písm. a) smernice 2014/66/EÚ žiadame v šiestom stĺpci predkladanej tabuľky	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného

práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR		zhody uviesť celé znenie úvodnej vety § 21b ods. 8 zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.		pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou 2014/67/EÚ 1. Do predkladanej tabuľky zhody so smernicou 2014/67/EÚ žiadame v súlade s prílohou č. 3 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky doplniť deviaty a desiaty stĺpec.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou 2014/67/EÚ 2. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 16 ods. 1 písm. a) smernice 2014/67/EÚ do vnútroštátneho právneho poriadku. Uvádzané transpozičné opatrenia v šiestom stĺpci predkladanej tabuľky zhody považujeme za nedostatočné na preukázanie úplnej transpozície.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy vzťahujúcej sa k

				smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K doložke zlučiteľnosti V štvrtom bode doložky zlučiteľnosti v písm. b) žiadame uviesť informáciu, že proti Slovenskej republike nebolo začaté konanie v rámci EÚ Pilot.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K všeobecnej časti dôvodovej správy 1. V ôsmom odseku všeobecnej časti dôvodovej správy žiadame uviesť úplnú citáciu smernice (EÚ) 2020/1057 nasledovne: „smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 249, 31.7.2020)“. Zároveň žiadame zaviesť skrátenú citáciu v súlade s bodom 62.9. prílohy č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky nasledovne: „(ďalej len „smernica (EÚ) 2020/1057“)“. Zavedenú skrátenú citáciu žiadame následne používať v celom texte dôvodovej správy.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej	O	K všeobecnej časti dôvodovej správy 2. V ôsmom odseku všeobecnej časti dôvodovej správy žiadame uviesť úplnú citáciu smernice 2014/67/EÚ nasledovne: „smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ

legislatívy Úradu vlády SR		pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014)“. Zároveň žiadame zaviesť skrátenú citáciu v súlade s bodom 62.7. prílohy č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky nasledovne: „(ďalej len „smernica 2014/67/EÚ“).“. Zavedenú skrátenú citáciu žiadame následne používať v celom texte dôvodovej správy.		upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K osobitnej časti dôvodovej správy 1. Z osobitnej časti dôvodovej správy k Čl. I bodom 16 a 18 žiadame vypustiť druhý odsek vecného odôvodnenia z dôvodu duplicity.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K osobitnej časti dôvodovej správy 2. V osobitnej časti dôvodovej správy k Čl. III bodom 3, 4 a 5 žiadame uviesť úplnú citáciu smernice (EÚ) 2018/957 nasledovne: „smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018)“. Zároveň žiadame zaviesť skrátenú citáciu v súlade s bodom 62.9. prílohy č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky nasledovne: „(ďalej len „smernica (EÚ) 2018/957“).“. Zavedenú skrátenú citáciu žiadame následne používať v celom texte dôvodovej správy.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor	O	K doložke vybraných vplyvov 1. V druhom bode doložky vybraných vplyvov žiadame uviesť	NEP	Po ukončení vyhodnotenia

aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR		úplnú citáciu smernice (EÚ) 2020/1057 nasledovne: „smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 249, 31.7.2020)“.		medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K doložke vybraných vplyvov 2. V druhom bode doložky vybraných vplyvov žiadame uviesť úplnú citáciu smernice 2018/957 nasledovne: „smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018)“.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
PMÚSR Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	O	Celému materiálu Protimonopolný úrad Slovenskej republiky navrhuje predkladateľovi vypustiť v poznámke pod čiarou 63ab) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú text „nariadenie Komisie (EÚ) č. 1407/2013 z 18. decembra 2013 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na pomoc de minimis (Ú. v. EÚ L 352, 24. 12. 2013)“ a nahradiť ho textom „nariadením Komisie (EÚ) 2023/2831 z 13. decembra 2023 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na pomoc de minimis v platnom znení“. Odôvodnenie: Nariadenia Komisie (EÚ) č. 1407/2013 z 18. decembra 2013 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej	N	Pripomienka je nad ráamec návrhu zákona.

		únie na pomoc de minimis (Ú. v. EÚ L 352, 24. 12. 2013) bolo s účinnosťou od 1.1.2024 nahradené nariadením Komisie (EÚ) 2023/2831 z 13. decembra 2023 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na pomoc de minimis v platnom znení.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	čl. I, novelizačný bod 16 Navrhujeme vypustenie podmienky pre vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru. Odôvodnenie: Za prvé, zostáva nejasné, akým spôsobom má zamestnávateľ splnenie tejto podmienky na žiadosť úradu preukázať a za druhé, navrhovaná úprava vytvára priestor na jej zneužitie zo strany zamestnanca, ktorý by mohol neopodstatneným alebo účelovým podaním sledovať poškodenie zamestnávateľa, a to bez toho, aby jeho tvrdenie muselo byť akokoľvek preukázané alebo overené. Takýto postup by mohol mať za následok neprimerané obmedzenie, resp. úplné zastavenie podnikateľskej činnosti zamestnávateľa – najmä v prípade, ak by na základe neopodstatneného podania došlo k zrušeniu už vydaných potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Vzhľadom na to, že ide o zamestnávateľa zamestnávajúceho štátnych príslušníkov tretích krajín práve z dôvodu nedostatku domácej pracovnej sily, mohlo by to viesť až k úplnému znemožneniu výkonu jeho podnikateľskej činnosti.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	čl. I, novelizačný bod 21 Žiadame o bližšie vysvetlenie k úprave navrhovanej v bode 21., konkrétne k navrhovanej možnosti zrušiť už vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta z dôvodu nesplnenia daňových povinností, povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a tak ďalej. Predovšetkým vzniká otázka, či aj drobné administratívne pochybenie – napríklad zaplatenie poistného na verejné zdravotné poistenie o niekoľko eur nižšie, než malo byť, vzniknuté nedopatrením alebo v dôsledku administratívneho omylu – by malo automaticky viesť k zrušeniu už vydaného potvrdenia, a to bez ohľadu na jeho rozsah, príčinu či mieru zavinenia zamestnávateľa. Takýto dôsledok považujeme za neprimeraný, keďže by mohol znemožniť výkon podnikateľskej činnosti zamestnávateľa aj v prípadoch, keď k nesplneniu povinnosti došlo bez jeho zavinenia alebo len v zanedbateľnom rozsahu. RÚZ preto navrhuje, aby navrhovaná úprava nezakotvila úradu povinnosť potvrdenie zrušiť, ale len možnosť tak urobiť, pričom podrobnejšie podmienky a kritériá na posúdenie závažnosti a rozsahu nesplnenia povinností by mal úrad upraviť vo svojom internom predpise. Takéto riešenie by umožnilo zohľadniť konkrétne okolnosti jednotlivých prípadov a zabrániť neprimeraným dôsledkom v prípadoch nepodstatných alebo neúmyselných nedostatkov.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	čl. I, vloženie nového novelizačného bodu Navrhujeme doplnenie nového novelizačného bodu a to:	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Vo všeobecnosti platí,

	„V § 21b sa za ods. (4) dopĺňa nový ods. (5), ktorý znie: „(5)Úrad nevydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením pre zamestnávateľa, ktorý o toto potvrdenie žiada pre štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je už zamestnaný ako mobilný pracovník v cestnej doprave22kn) na základe vydaného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a od jeho vydania neuplynulo viac ako 6 mesiacov.“ Ostatné odstavce sa adekvátne prečísľujú. Odkaz 22kn) znie: „22kn) § 2 ods. (4) zákona 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona 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 zákona č. 309/2007 Z. z.““ Odôvodnenie: Sektor cestnej dopravy sa už dlhší čas potýka s nedostatkom pracovnej sily, najmä profesionálnych vodičov nákladných vozidiel a autobusov. Slovenskí dopravcovia sú daný problém nútení riešiť hľadaním potrebnej pracovnej sily v tretích krajinách. Zamestnanie a vyškolenie takéhoto vodiča predstavuje pre dopravcu nemalé finančné náklady spojené s jeho nájdením v tretej krajine, zabezpečením jeho príchodu do SR, ako aj jeho vyškolením, resp. získaním potrebnej odbornej kvalifikácie. Za účelom zabránenia špekuláciám štátnych príslušníkov tretích krajín, znížia administratívnej záťaže príslušných slovenských	že pracovnoprávne vzťahy vznikajú na základe slobodnej vôle dvoch zmluvných strán. Zákonník práce umožňuje zamestnancovi pracovný pomer skončiť bez formálnych požiadaviek, a to výpoveďou bez uvedenia dôvodov alebo z akýchkoľvek dôvodu. Podľa článku 18 Ústavy Slovenskej republiky, nikoho nemožno poslať na nútené práce alebo nútené služby. Zákonom teda nemožno zamestnancovi prikázať, aby zostal v pracovnoprávnom vzťahu dlhšie ako to sám chce s výnimkou nevyhnutnej doby na vyriešenie otázok spojených s ukončovaním
--	--	---

	orgánov a ochrany dopravcov, ktorí vynaložili čas a tieto nemalé finančné prostriedky, navrhujeme zavedenie 6 mesačného obdobia, kedy by štátny príslušník tretej krajiny nemohol svojvoľne zmeniť zamestnávateľa. Navrhovaným opatrením sa nebráni štátnemu príslušníkovi tretej krajiny ukončiť pracovný pomer, pokiaľ nie je spokojný u daného zamestnávateľa a vrátiť sa do domovskej krajiny. Smernica EÚ Parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1233 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (ďalej len „Smernica“) v Čl. 11 bode 3. písm. c) dáva možnosť členským štátom podmieniť právo štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú držiteľmi jednotného povolenia zmeniť zamestnávateľa podmienkou zotrvania v zamestnaní určitú dobu u prvého zamestnávateľa, s ktorým má uzavretý pracovný pomer, na základe ktorého mu bol udelený prechodný pobyt na účel zamestnania. RÚZ žiada, aby sa na Slovensku uplatnila maximálna doba tohto obmedzenia, ktorú stanovuje Smernica – t. j. 6 mesiacov, pre vybranú skupinu štátnych príslušníkov tretích krajín (vodič). RÚZ navrhuje aby obmedzenie možnosti zmeniť zamestnávateľa po dobu 6 mesiacov od vzniku pracovného pomeru sa neuplatnila len na prvého zamestnávateľa ale aby platila aj v prípade nasledujúcich pracovných pomerov daného príslušníka tretej krajiny. Navrhovaná úprava bude mať pozitívny vplyv na podnikateľské	pracovného pomeru (napr. dorobenie práce, odovzdanie agendy, na to slúži zákonom ustanovená primeraná výpovedná doba jeden alebo dva mesiace). Prípadne zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer – napr. nevyplatenie mzdy, ohrozenie zdravia. Ak sa zamestnanec rozhodne skončiť pracovný pomer, môže ho skončiť podaním výpovede (aj štátny príslušník tretej krajiny). Z čl. 11 ods. 3 smernice nevyplýva oprávnenie štátu prikázať zamestnancovi povinnú prácu u jedného zamestnávateľa bez ohľadu na vyplácanie mzdy, pracovné podmienky, ohrozenie zdravia a pod.
--	--	--

		prostredie, najmä na sektor cestnej dopravy, ktorý dlhodobo čelí významnému nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, predovšetkým profesionálnych vodičov nákladných vozidiel a autobusov. Nedostatok vodičov predstavuje pre dopravné spoločnosti výraznú prevádzkovú a ekonomickú záťaž, keďže zabezpečenie náhradnej pracovnej sily si vyžaduje značné finančné a administratívne náklady. Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v povoleniach vodičov je spojené s nákladmi na vyhľadanie vhodných kandidátov, organizáciu ich príchodu na územie Slovenskej republiky, zabezpečenie potrebných povolení, ako aj absolvovanie odbornej prípravy a získanie požadovanej kvalifikácie. Súčasná prax, keď vodič po absolvovaní týchto krokov a vynaložení investícií zo strany zamestnávateľa môže bezprostredne zmeniť zamestnávateľa, vytvára riziko straty investovaných prostriedkov a znižuje motiváciu podnikateľov zamestnávať pracovníkov z tretích krajín. Zavedenie maximálne šesťmesačného obdobia zotrvania u zamestnávateľa, na základe ktorého bol štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, prispeje k väčšej stabilite pracovnoprávných vzťahov a k ochrane oprávnených ekonomických záujmov zamestnávateľov. Navrhované opatrenie zároveň rešpektuje práva pracovníkov, keďže nebráni ukončeniu pracovného pomeru v prípade nespokojnosti zamestnanca a umožňuje mu slobodne sa rozhodnúť o návrate do domovskej krajiny. Opatrenie môže mať pozitívny vplyv aj na efektívnosť verejnej správy, keďže zníži počet prípadov opakovaných		
--	--	---	--	--

		administratívnych úkonov súvisiacich so zmenami zamestnávateľov krátko po udelení pobytu na účel zamestnania.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	čl. I, vloženie nového novelizačného bodu Profesia vodiča má svoje špecifiká. Pracovný čas týchto zamestnancov sa riadi osobitnými predpismi (zákon 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona 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 zákona č. 309/2007 Z. z., Nariadením 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85), ktoré presne určujú pravidlá pre čerpanie denných a týždenných odpočinkov, časov jazd a inej práce vodičov nákladnej aj osobnej cestnej dopravy. Vodiči sú povinní zaznamenávať každý časový úsek pomocou tachografovej karty a tachografu. Zamestnávateľ, teda dopravca, je zodpovedný za rozvrhnutie pracovného času vodiča, preto je dôležité, aby mal prehľad o celkovej vykonanej práci vodičov. Ak by vodič uzavrel pracovný pomer s iným zamestnávateľom a túto skutočnosť neoznámil svojmu prvému zamestnávateľovi, môže dôjsť k porušeniu právnych predpisov bez vedomia dopravcu, nakoľko mu takto odpracovaný čas nezahrnie do rozvrhu práce. V prípade porušenia predpisov je okrem vodiča sankcionovaný aj dopravca a nie len peňažnou pokutou vo výške aj niekoľko tisíc eur ale v niektorých krajinách môže byť dopravca trestne stíhaný (napr. Francúzsko). Ak dôjde k dopravnej nehode so smrteľným úrazom, skúma sa nielen samotné konanie vodiča, ale aj to, či nedošlo k	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Navrhované podmienky sú už upravené v platnom zákone č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave, ktorý reguluje špecifické podmienky pracovného pomeru v tejto oblasti. Zákon rieši aj otázku pracovného času, času jazdy a času pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov a ukladá zamestnávateľovi aj mobilnému zamestnancovi určité povinnosti. Podľa § 9 ods. 4 Pracovný čas, čas jazdy a čas pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov je súčtom pracovných časov, časov jazdy a

	pochybeniu v celom reťazci zodpovednosti súvisiacom s jeho zamestnaním – teda aj na strane zamestnávateľa. V zahraničí je v tejto oblasti postup nekompromisný a v prípade zistených nedostatkov hrozí postih nielen vodičovi, ale aj dopravcovi ako zamestnávateľovi. Otázka zodpovednosti sa pritom stáva o to zložitejšou, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému úrad vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta u konkrétneho zamestnávateľa. Ak by takýto zamestnanec následne, bez vedomia tohto zamestnávateľa, uzavrel pracovný pomer aj s druhým zamestnávateľom, ktorému bolo na tento účel vydané samostatné potvrdenie, vzniká zásadná otázka, kto v takomto prípade nesie zodpovednosť. Vzhľadom na uvedené zostáva otvorenou aj otázka, akým spôsobom je pri vydávaní ďalšieho potvrdenia zohľadnená existencia už prebiehajúceho pracovného pomeru zamestnanca u iného zamestnávateľa. Nakoľko profesia vodič je vysoko nedostatková, dopravcovia plánujú ich pracovný čas v maximálnom rozsahu ako legislatíva umožňuje. Sú nútení ich hľadať najmä v tretích krajinách, z ktorých vodiči prichádzajú na Slovensko s vidinou zárobku. Za účelom zabezpečenia dodržiavania pracovnoprávných predpisov a bezpečnosti na cestách navrhujeme, aby príslušníci tretích krajín, ktorí prišli na územie SR vykonávať profesiu vodiča (konkrétne profesie s SK ISCO 8332006 vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (medzinárodná doprava), 8332007 vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (vnútroštátna doprava) a 8331001 vodič autobusu) mohli mať v rovnakom čase uzavretý len jeden pracovný alebo iný obdobný pomer. Zabezpečenie daného pravidla vidíme v možnosti obmedzenia vydania „Potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného	časov pracovnej pohotovosti u každého z nich. Zamestnávateľ je povinný vyžadovať od mobilného zamestnanca písomné údaje o odpracovanom čase, čase jazdy a čase pracovnej pohotovosti u iného zamestnávateľa. Mobilný zamestnanec je povinný takéto údaje zamestnávateľovi poskytnúť. Návrh je diskriminačný voči jednej skupine zamestnancov. Ak má mobilný zamestnanec v doprave aj iné zamestnanie, súbeh pracovných časov u jednotlivých zamestnávateľov je potrebné upraviť v tomto zákone.
--	--	--

		miesta“ inému zamestnávateľovi, pokiaľ už skôr vydané potvrdenie je stále platné. Zákaz súbehu zamestnaní u rôznych zamestnávateľov pomáha predchádzať zneužívaniu štátnych príslušníkov tretích krajín, keďže by mohli byť nútení pracovať dlhé hodiny bez dostatočného odpočinku, čo predstavuje vysoké riziko a ohrozenie bezpečnosti na cestách. Tento zákaz tiež umožňuje lepšiu kontrolu nad podmienkami zamestnania týchto vodičov a dodržiavaním ďalších predpisov. Alternatívne riešenie by mohlo spočívať v tom, že vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta by bolo podmienené súhlasom zamestnávateľa (dopravcu), u ktorého je alebo bude štátny príslušník tretej krajiny zamestnaný ako vodič. Zabezpečí sa tak, že dopravca bude vedieť o druhom pracovnom pomere vodiča a bude to môcť zohľadniť pri rozvrhovaní jeho pracovného času.		
SKDP Slovenská komora daňových poradcov	O	nad rámec zamerania novely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti k § 29 ods. 3 písm. f) a ods. 5 Navrhujeme z ustanovenia § 29 ods. 3 písm. f) vypustiť slová: „na tento účel sa do vlastného imania nezapočítava základné imanie“. Prípadne navrhujeme preformulovať podmienku tak, aby nebola viazaná na pojem „vlastné imanie“, ale na iný ekonomický ukazovateľ, ktorý zodpovedá sledovanému legislatívnemu cieľu (napríklad disponibilné vlastné zdroje, peňažné prostriedky alebo iný jednoznačne definovaný ukazovateľ). Odôvodnenie: Ustanovenie § 29 ods. 3 písm. f) je v rozpore so základnými princípmi účtovníctva a vytvára interpretačnú neistotu pri posudzovaní splnenia podmienok na vydanie a zachovanie	N	Pripomienka je nad rámec návrhu zákona o službách zamestnanosti. Pri zisťovaní splnenia podmienky podľa § 29 ods. 3 písm. f) vo verejnej časti registra účtovných závierok nezaznamenalo ústredie žiadne aplikačné problémy.

		povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Podľa účtovných predpisov predstavuje vlastné imanie rozdiel medzi majetkom a záväzkami účtovnej jednotky a jeho neoddeliteľnou súčasťou je aj základné imanie. Táto koncepcia vyplýva z § 59 ods. 1 postupov účtovania pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva ako aj z koncepčného rámca medzinárodných štandardov finančného výkazníctva (IFRS). Vylúčenie základného imania z vlastného imania len na účely zákona o službách zamestnanosti preto vytvára osobitnú definíciu pojmu, ktorá nie je kompatibilná s účtovnou legislatívou. Zároveň zákon v § 29 ods. 5 ustanovuje, že splnenie podmienky sa overuje vo verejnej časti registra účtovných závierok. Register však obsahuje údaje zostavené podľa účtovných predpisov, v ktorých je základné imanie vždy súčasťou vlastného imania. Z údajov registra preto nie je možné overiť splnenie podmienky po odpočítaní základného imania, keďže takýto ukazovateľ účtovné výkazy nevykazujú. V aplikačnej praxi vznikajú problémy. Novo založené spoločnosti, ktoré splnia zákonnú požiadavku na výšku základného imania, môžu byť napriek tomu vyhodnotené ako nesplňajúce podmienku podľa § 29 ods. 3, pričom sú od nich požadované ďalšie finančné prostriedky bez jednoznačného právneho a ekonomického zdôvodnenia. Navyše samotné navýšenie majetku prostredníctvom úveru alebo pôžičky nemá za následok zvýšenie vlastného imania, keďže súčasne vzniká záväzok. Pokiaľ bolo zámerom zákonodarcu zabezpečiť vyššiu kapitálovú vybavenosť agentúr dočasného zamestnávania, máme za to, že takto zvolený legislatívny nástroj tento cieľ nedosahuje,		
--	--	---	--	--

		keďže vychádza z pojmu definovaného účtovnými predpismi, ktorému súčasne priznáva odlišný obsah. Navrhujeme preto predmetnú vetu vypustiť alebo podmienku formulovať prostredníctvom jednoznačne definovaného ekonomického ukazovateľa, ktorý nebude v rozpore s účtovnou legislatívou a ktorého splnenie bude možné objektívne overiť z účtovných výkazov alebo iným zákonom ustanoveným spôsobom, čím sa odstráni právna neistota a zabezpečí sa tak jednotná aplikácia právnej úpravy.		
SOCPOIST Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	O	K Čl. I – body 4 a 5 - § 9 Navrhovaná právna úprava znamená, že poberatelia dôchodku podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov budú musieť na účely zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov, aby preukázali svoju invaliditu, požiadať Sociálnu poisťovňu o priznanie invalidného dôchodku, aj keď je zrejmé, že im nárok na dôchodok zo Sociálnej poisťovne nevznikne. Uvedené bude znamenať zvýšenú administratívnu záťaž tak pre poistencov, ako aj zamestnancov Sociálnej poisťovne, či už zamestnancov spisujúcich žiadosť o dôchodok, zamestnancov rozhodujúcich o nároku na dôchodok, ako aj posudkových lekárov sociálneho poistenia, ktorí sú už v súčasne nadmerne pracovne vyťažení. Považujeme preto za potrebné prijať také legislatívne riešenie, aby takýto postup nebol nevyhnutný. Okrem uvedeného, na účely posúdenia poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa podľa § 71 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení neprihliada na zdravotné postihnutia, ktoré boli zohľadnené na nárok na invalidný výsluhový dôchodok. V takýchto situáciách preto nebude stanovená všeobecná percentuálna miera poklesu schopnosti	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		vykonávať zárobkovú činnosť, keďže nebudú zohľadnené všetky zdravotné postihnutia.		
SOCPOIST Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	O	K Čl. I - bod 52 - príloha č. 1 - písmeno F - písmeno b) štvrtý bod Navrhujeme v prílohe č. 1, písmeno F, v písmene b) štvrtý bod slová „rozsah ustanoveného týždenného pracovného času a počet odpracovaných hodín fyzickou osobou za týždeň“ nahradiť slovami „rozsah dohodnutého týždenného pracovného času a počet hodín za kalendárny mesiac, za ktorý bol zúčtovaný príjem zo zárobkovej činnosti podľa osobitného predpisu,15)“. Pojem „ustanovený týždenný pracovný čas“ je pracovnoprávnym inštitútom upraveným v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a predstavuje najvyšší prípustný rozsah pracovného času. Tento údaj však nemusí zodpovedať pracovnému času konkrétného zamestnanca, nakoľko zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Na účely sociálneho poistenia sa eviduje a vykazuje dohodnutý rozsah týždenného pracovného času, ktorý zamestnávateľ uvádza aj v registračnom liste fyzickej osoby Sociálna poisťovňa nedisponuje údajom o počte hodín za týždeň, ale eviduje údaj o počte hodín za mesiac. Zároveň tento údaj sa viaže k príjmu zo zárobkovej činnosti zúčtovanému za kalendárny mesiac a nie k počtu skutočne odpracovaných hodín za týždeň. Počet hodín vykazovaný zamestnávateľom zahŕňa nielen odpracovaný čas, ale aj neodpracované hodiny, za ktoré bola zamestnancovi poskytnutá napr. náhrada mzdy za čerpanú dovolenku. Prihliadnuc na uvedené navrhujeme zosúladienie znenia predmetného bodu so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu analytických údajov zamestnanca obsahujúcu	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		okrem iného údaj o dohodnutom rozsahu pracovného času a počte hodín, ktorý zodpovedá príjmu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení zúčtovanému na výplatu za mesiac.		
SOCPOIST Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	O	K Čl. I - bod 52 - príloha č. 1 - písmeno F - písmeno b) piaty bod Navrhujeme v prílohe č. 1, písmeno F, v písmene b) piaty bod slová „počet dní trvania poistného vzťahu fyzickej osoby v príslušnom kalendárnom mesiaci“ nahradiť slovami „počet kalendárnych dní, za ktoré sa platí poistné“. Sociálna poisťovňa nedisponuje údajom o počte dní trvania poistného vzťahu fyzickej osoby v príslušnom kalendárnom mesiaci, ale iba údajom o období trvania poistnej role, t. j. dátumom začatia a skončenia evidencie v registri poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, ktorý je už obsiahnutý v písmene F, písmeno a) tretí bod v prílohe č. 1 návrhu novely zákona o službách zamestnanosti. Vzhľadom na skutočnosť, že zamestnávateľ v mesačnom výkaze poistného a príspevkov - príloha uvádza počet kalendárnych dní, za ktoré sa platí poistné, Sociálna poisťovňa dokáže poskytnúť Aliancii sektorových rád práve tento údaj.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
Verejnosť Verejnosť	O	Vytvorenie nového článku Za Čl. II sa vkladá nový Čl. III, ktorý znie: Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 75/2013 Z. z., zákona č. 388/2013 Z. z., zákona č. 495/2013 Z. z., zákona č. 131/2015 Z. z., zákona č. 353/2015 Z. z., zákona č. 444/2015 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 179/2017 Z. z., zákona č. 57/2018 Z. z., zákona č. 68/2018 Z. z., zákona č. 108/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., nálezu	N	Poznámky pod čiarou nemajú normatívny charakter.

		Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 70/2019 Z. z., zákona č. 221/2019 Z. z., zákona č. 310/2019 Z. z., zákona č. 73/2020 Z. z., zákona č. 424/2020 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 92/2022 Z. z., zákona č. 113/2022 Z. z., zákona č. 488/2022 Z. z., nález Ústavného súdu č. 13/2024 Z. z., zákona č. 160/2024 Z. z., zákona č. 342/2024 Z. z., zákona č. 150/2025 Z. z., zákona č. 151/2025 Z. z., zákona č. 178/2025 Z. z., zákona č. 69/2026 Z. z., zákona č. 70 /2026 a zákona č. 128/2026 sa mení a dopĺňa takto: 1. Poznámka pod čiarou k odkazu 63a znie: "§ 21b ods. 7 písm. f) zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov." Doterajšie Čl. III a IV sa označujú ako Čl. IV a V Odôvodnenie: Legislatívno-technická poznámka - neaktuálne znenie poznámky pod čiarou.		
Verejnost' Verejnost'	O	C. Systémový návrh — profesijná organizácia sektoru APAFS navrhuje zriadiť profesijnú organizáciu sektoru ako systémový doplnok k sprísneniam podľa časti B, a to komoru zriadenú osobitým zákonom (poznámka: po vzore Slovenskej advokátskej komory a pod.). s účasťou dnes pôsobiacich profesných združení / zväzov, s povinným členstvom každej agentúry dočasného zamestnávania ako podmienkou platnosti povolenia a s prenesenými právomocami (napr. certifikácia, disciplína, audity).	N	Pripomienka je nad rámec novely zákona o službách zamestnanosti. Vnútroštátna normatívna regulácia postavenia, územnej organizácie a pôsobnosti orgánov štátnej správy vecne

				príslušných na uskutočňovanie politiky zamestnanosti a politiky trhu práce vychádza z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 88/1948 o organizácii služieb pre sprostredkovanie práce. Štátna správa v oblasti služieb zamestnanosti, ktorá zahŕňa riadiacu a kontrolnú činnosť v oblasti služieb zamestnanosti, navrhovanie priorít služieb zamestnanosti, zlepšenie a vyhodnocovanie situácie na trhu práce atď. je daná zákonom č.453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v
--	--	--	--	--

				znení neskorších predpisov a zákonom o službách zamestnanosti Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny. S cieľom zachovania transparentnosti, nezávislosti a nestrannosti, s osobitným zreteľom na ochranu trhu práce, ochranu verejného záujmu, vymožitelnosť práva, nie je možné správu v oblasti agentúrneho zamestnávania presunúť na “stavovskú organizáciu”, ktorej členmi by boli samotné ADZ rozhodujúce v možnom konflikte záujmov o konkurencii.
Verejnost' Verejnost'	O	§ § 40, § 40a Uvedené doplnenie zavádza nový administratívny krok, podľa ktorého úrad zaradí voľné pracovné miesto do evidencie až do desiatich pracovných dní od splnenia oznamovacej povinnosti.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového

		Až následne bude možné pokračovať v konaní o vydaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Navrhujeme vypustiť podmienku, aby pracovné miesto bolo pred vydaním potvrdenia o možnosti jeho obsadenia zaradené do evidencie voľných pracovných miest, alebo skrátiť lehotu na jeho zaradenie do evidencie na najviac päť pracovných dní.		konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
Verejnosť Verejnosť	O	§ § 40a ods. 1 Návrh zákona ustanovuje iba maximálnu lehotu na zaradenie pracovného miesta, pričom neobsahuje mechanizmus ochrany zamestnávateľa v prípade jej nedodržania. V praxi tak môže dochádzať k ďalšiemu predlžovaniu konaní bez právnej istoty pre zamestnávateľa. Navrhujeme ustanoviť, že ak úrad v lehote nerozhodne o nezaradení pracovného miesta do evidencie, pracovné miesto sa považuje za zaradené uplynutím tejto lehoty.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
Verejnosť Verejnosť	O	§ § 40 ods. ods. 3 Podľa návrhu sa pracovné miesto automaticky vyradí z evidencie po štyroch mesiacoch. Vzhľadom na dĺžku konaní o pobyte štátnych príslušníkov tretích krajín môže dôjsť k situácii, že pracovné miesto bude vyradené ešte pred právoplatným skončením konania. Zamestnávateľ bude nútený opätovne oznamovať to isté pracovné miesto, čo predstavuje neprimeranú administratívnu záťaž a ďalšie predlžovanie procesu. Navrhujeme doplniť výnimku, podľa ktorej sa voľné pracovné miesto nevyradí z evidencie počas prebiehajúceho konania o vydaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo počas konania podľa zákona o pobyte cudzincov.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.
Verejnosť Verejnosť	O	§ § 23b ods. ods. 1 písm. b) Navrhovaná lehota siedmich pracovných dní môže byť v praxi problematická. Zamestnávateľ často nemá možnosť dozvedieť sa o zmene údajov zamestnanca včas, keďže zamestnanec nie vždy	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového

		oznámi zmenu bezodkladne alebo zmenu údajov (napríklad adresy pobytu) preukazuje až po vydaní nového pobytového preukazu, čo môže trvať dlhšie ako sedem pracovných dní. Navrhujeme preto spresniť, že lehota plyní odo dňa, keď sa zamestnávateľ o zmene hodnoverne dozvedel alebo keď mu zamestnanec zmenu preukázal príslušným dokladom.		konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada
Verejnosť Verejnosť	O	§ § 40a ods. ods. 2 až 5 Návrh ponecháva úradu širokú mieru správnej úvahy pri posudzovaní vhodnosti pracovného miesta a zároveň umožňuje zapojenie výboru pre otázky zamestnanosti. Takýto postup môže viesť k nejednotnej rozhodovacej praxi jednotlivých úradov a k ďalšiemu predlžovaniu konaní, keďže zákon neurčuje lehotu na vydanie stanoviska výboru. Navrhujeme presne vymedziť kritériá posudzovania vhodnosti voľného pracovného miesta alebo taxatívne ustanoviť dôvody, pre ktoré možno pracovné miesto nezaradiť do evidencie.	NEP	Novelizačný bod bol po ukončení MPK vypustený, predmetná úprava nebude súčasťou tohto legislatívneho procesu.
ZMOS Združenie miest a obcí Slovenska	Z	Čl. 1 § 21b ods. 13 Žiadame v § 21b ods. 13 písm. b) za navrhované znenie doplniť tieto vety: „Ak štátny príslušník tretej krajiny preukáže vážny dôvod, pre ktorý nemohol nastúpiť do zamestnania alebo na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa v lehote podľa tohto písmena, úrad môže túto lehotu predĺžiť najviac na 15 pracovných dní. Za vážny dôvod sa považuje najmä ochorenie alebo iná preukázateľná neočakávaná okolnosť, ktorú štátny príslušník tretej krajiny nemohol ovplyvniť. Za vážny dôvod sa nepovažuje výkon trestu odňatia slobody.“ Odôvodnenie: Navrhovaná právna úprava umožňuje úradu zrušiť potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ak štátny	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		príslušník tretej krajiny nenastúpi do zamestnania alebo na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa do siedmich pracovných dní. Sedemdnáňová lehota nemusí byť dostatočná v prípadoch, keď nástupu do zamestnania zabráni vážne a objektívne preukázateľné okolnosti, najmä náhle ochorenie alebo iná neočakávaná udalosť, ktorú štátny príslušník tretej krajiny nemohol ovplyvniť. V takýchto prípadoch by zrušenie potvrdenia mohlo neprimerane zasiahnuť nielen štátneho príslušníka tretej krajiny, ale aj zamestnávateľa, ktorý má na jeho nástupe ďalej záujem. Navrhujeme preto umožniť individuálne predĺženie lehoty najviac na 15 pracovných dní, a to výlučne na základe riadne preukázaného vážneho dôvodu. Výkon trestu odňatia slobody sa výslovne vylučuje, keďže ho nemožno považovať za okolnosť odôvodňujúcu predĺženie lehoty na nástup do zamestnania.		
ZMOS Združenie miest a obcí Slovenska	Z	Čl. 1 k bodom 7, 8, 43 Žiadame vypustiť čl. I body 7 a 8. Zároveň žiadame v čl. I bode 43 v navrhovanom § 40a vypustiť odsek 3 a v odseku 4 vypustiť písmeno a). Doterajšie písmeno b) sa označí ako písmeno a). Posudzovanie vhodnosti voľného pracovného miesta a preverovanie skutočností súvisiacich s realitou pracovného miesta, ochranou zamestnancov a dodržiavaním požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci žiadame ponechať v pôsobnosti príslušných orgánov štátnej správy. Ak vzniknú pochybnosti týkajúce sa ochrany zamestnancov alebo bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, úrad by mal postupovať v súčinnosti s príslušným inšpektorátom práce. Odôvodnenie: Napriek dobre mienenému zámeru navrhovanej právnej úpravy	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		nepovažujeme za primerané rozšíriť pôsobnosť výboru pre otázky zamestnanosti o posudzovanie jednotlivých oznámených voľných pracovných miest. Výbor je podľa platnej právnej úpravy zriadený na riešenie zásadných otázok zamestnanosti a na posudzovanie žiadostí o príspevky, na ktoré nie je právny nárok. Navrhovaná úprava by zásadne zmenila charakter jeho činnosti a preniesla by naň operatívne a odborne špecifické posudzovanie jednotlivých pracovných miest. Výbor má 11 členov, pričom jeho členmi sú aj dvaja zástupcovia miest a obcí, ktorých vymenúva a odvoláva reprezentatívna organizácia miest a obcí. Zástupcovia miest a obcí však nie sú kontrolnými orgánmi a nemajú vlastné zákonné oprávnenia ani personálne a odborné kapacity na preverovanie reálnosti pracovného miesta, personálnych a prevádzkových možností zamestnávateľa, účelového oznamovania pracovných miest, ochrany zamestnancov alebo dodržiavania požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Navrhovaná úprava by si vyžadovala zabezpečenie dostatočného počtu odborne pripravených zástupcov samosprávy, ktorí by sa na úrovni jednotlivých územných obvodov venovali posudzovaniu konkrétnych pracovných miest. Takéto personálne kapacity nie sú zo strany samospráv ani reprezentatívnej organizácie miest a obcí zabezpečené. Návrh pritom nevyhodnocuje personálne, časové ani finančné dôsledky tejto novej agendy na členov výborov a na subjekty, ktoré ich nominujú. Problematická je aj časová realizovateľnosť navrhovaného postupu. Úrad má zaradiť voľné pracovné miesto do evidencie voľných pracovných miest do desiatich pracovných dní, zatiaľ čo zasadnutia výboru sa podľa platnej právnej úpravy		
--	--	--	--	--

		uskutočňujú najmenej raz za mesiac. Dodržanie navrhovanej lehoty by preto mohlo vyžadovať zvolávanie mimoriadnych zasadnutí výboru podľa počtu predložených pracovných miest, čo by predstavovalo ďalšie neodôvodnené personálne a organizačné zaťaženie jeho členov. Posudzovanie týchto otázok má zostať úlohou úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a príslušných kontrolných orgánov. V oblasti ochrany zamestnancov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci disponujú zákonnými kontrolnými oprávneniami orgány inšpekcie práce. Samotný návrh zákona pritom počíta s rozšírením pôsobnosti inšpekcie práce v oblasti dočasného agentúrneho zamestnávania. Prenesenie posudzovania jednotlivých pracovných miest na výbor preto nepovažujeme za systémové ani personálne zabezpečené. Výbor by mal naďalej riešiť zásadné otázky zamestnanosti vo svojom územnom obvode, nie vykonávať operatívne posudzovanie konkrétnych pracovných miest, ktoré patrí do pôsobnosti odborných a kontrolných orgánov štátnej správy.		
ČESMAD ČESMAD Slovakia	O	Čl. I Sektor cestnej dopravy sa už dlhší čas potýka s nedostatkom pracovnej sily, najmä profesionálnych vodičov nákladných vozidiel a autobusov. Slovenskí dopravcovia sú daný problém nútení riešiť hľadaním potrebnej pracovnej sily v tretích krajinách. Zamestnanie a vyškolenie takéhoto vodiča predstavuje pre dopravcu nemalé finančné náklady spojené s jeho nájdením v tretej krajine, zabezpečením jeho príchodu do SR, ako aj jeho vyškolením, resp. získaním potrebnej odbornej kvalifikácie. Za účelom zabránenia špekuláciám štátnych príslušníkov tretích krajín, znížia administratívnej záťaže príslušných slovenských orgánov a ochrany dopravcov, ktorí vynaložili čas a tieto nemalé	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Vo všeobecnosti platí, že pracovnoprávne vzťahy vznikajú na základe slobodnej vôle dvoch zmluvných strán. Zákonník práce umožňuje zamestnancovi pracovný pomer skončiť bez

	finančné prostriedky, navrhuje združenie zavedenie 6 mesačného obdobia, kedy by štátny príslušník tretej krajiny nemohol svojvoľne zmeniť zamestnávateľa. Navrhovaným opatrením sa nebráni štátnemu príslušníkovi tretej krajiny ukončiť pracovný pomer, pokiaľ nie je spokojný u daného zamestnávateľa a vrátiť sa do domovskej krajiny. Smernica EÚ Parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1233 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (ďalej len „Smernica“) v Čl. 11 bode 3. písm. c) dáva možnosť členským štátom podmieniť právo štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú držiteľmi jednotného povolenia zmeniť zamestnávateľa podmienkou zotrvania v zamestnaní určitú dobu u prvého zamestnávateľa, s ktorým má uzavretý pracovný pomer, na základe ktorého mu bol udelený prechodný pobyt na účel zamestnania. Združenie ČESMAD Slovakia žiada, aby sa na Slovensku uplatnila maximálna doba tohto obmedzenia, ktorú stanovuje Smernica – t. j. 6 mesiacov, či už pre vybranú skupinu štátnych príslušníkov tretích krajín (vodič) alebo všeobecne pre všetkých. Združenie navrhuje aby obmedzenie možnosti zmeniť zamestnávateľa po dobu 6 mesiacov od vzniku pracovného pomeru sa neuplatnila len na prvého zamestnávateľa ale aby platila aj v prípade nasledujúcich pracovných pomerov daného príslušníka tretej krajiny. Navrhujeme doplnenie nového novelizačného bodu a to:	formálnych požiadaviek, a to výpoveďou bez uvedenia dôvodov alebo z akýchkoľvek dôvodu. Podľa článku 18 Ústavy Slovenskej republiky, nikoho nemožno poslať na nútené práce alebo nútené služby. Zákom teda nemožno zamestnancovi prikázať, aby zostal v pracovnoprávnom vzťahu dlhšie ako to sám chce s výnimkou nevyhnutnej doby na vyriešenie otázok spojených s ukončovaním pracovného pomeru (napr. dorobenie práce, odovzdanie agendy, na to slúži zákonom ustanovená primeraná výpovedná doba jeden alebo dva mesiace). Prípadne zamestnanec môže okamžite
--	---	---

	„V § 21b sa za ods. (4) dopĺňa nový ods. (5), ktorý znie: „(5)Úrad nevydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením pre zamestnávateľa, ktorý o toto potvrdenie žiada pre štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je už zamestnaný ako mobilný pracovník v cestnej doprave22kn) na základe vydaného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a od jeho vydania neuplynulo viac ako 6 mesiacov.“ Ostatné odstavce sa adekvátne prečísľujú. Odkaz 22kn) znie: „22kn) § 2 ods. (4) zákona 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona 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 zákona č. 309/2007 Z. z.““ Navrhovaná úprava bude mať pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie, najmä na sektor cestnej dopravy, ktorý dlhodobo čelí významnému nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, predovšetkým profesionálnych vodičov nákladných vozidiel a autobusov. Nedostatok vodičov predstavuje pre dopravné spoločnosti výraznú prevádzkovú a ekonomickú záťaž, keďže zabezpečenie náhradnej pracovnej sily si vyžaduje značné finančné a administratívne náklady. Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v povolaniach vodičov je spojené s nákladmi na vyhľadanie vhodných kandidátov, organizáciu ich príchodu na územie	skončiť pracovný pomer – napr. nevyplatenie mzdy, ohrozenie zdravia. Ak sa zamestnanec rozhodne skončiť pracovný pomer, môže ho skončiť podaním výpovede (aj štátny príslušník tretej krajiny). Z čl. 11 ods. 3 smernice nevyplýva oprávnenie štátu prikázať zamestnancovi povinnú prácu u jedného zamestnávateľa bez ohľadu na vyplácanie mzdy, pracovné podmienky, ohrozenie zdravia a pod.
--	---	--

		Slovenskej republiky, zabezpečenie potrebných povolení, ako aj absolvovanie odbornej prípravy a získanie požadovanej kvalifikácie. Súčasná prax, keď vodič po absolvovaní týchto krokov a vynaložení investícií zo strany zamestnávateľa môže bezprostredne zmeniť zamestnávateľa, vytvára riziko straty investovaných prostriedkov a znižuje motiváciu podnikateľov zamestnávať pracovníkov z tretích krajín. Zavedenie maximálne šesťmesačného obdobia zotrvania u zamestnávateľa, na základe ktorého bol štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, prispeje k väčšej stabilite pracovnoprávných vzťahov a k ochrane oprávnených ekonomických záujmov zamestnávateľov. Navrhované opatrenie zároveň rešpektuje práva pracovníkov, keďže nebráni ukončeniu pracovného pomeru v prípade nespokojnosti zamestnanca a umožňuje mu slobodne sa rozhodnúť o návrate do domovskej krajiny. Opatrenie môže mať pozitívny vplyv aj na efektívnosť verejnej správy, keďže zníži počet prípadov opakovaných administratívnych úkonov súvisiacich so zmenami zamestnávateľov krátko po udelení pobytu na účel zamestnania.		
ČESMAD ČESMAD Slovakia	O	Čl. I Profesia vodiča má svoje špecifiká. Pracovný čas týchto zamestnancov sa riadi osobitnými predpismi (zákon 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona 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 zákona č. 309/2007 Z. z., Nariadením 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa	N	Pripomienka nad rámec návrhu zákona. Navrhované podmienky sú už upravené v platnom zákone č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave, ktorý reguluje

	týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85), ktoré presne určujú pravidlá pre čerpanie denných a týždenných odpočinkov, časov jazd a inej práce vodičov nákladnej aj osobnej cestnej dopravy. Vodiči sú povinní zaznamenávať každý časový úsek pomocou tachografovej karty a tachografu. Zamestnávateľ, teda dopravca, je zodpovedný za rozvrhnutie pracovného času vodiča, preto je dôležité, aby mal prehľad o celkovej vykonanej práci vodičov. Ak by vodič uzavrel pracovný pomer s iným zamestnávateľom a túto skutočnosť neoznámil svojmu prvému zamestnávateľovi, môže dôjsť k porušeniu právnych predpisov bez vedomia dopravcu, nakoľko mu takto odpracovaný čas nezahrnie do rozvrhu práce. V prípade porušenia predpisov je okrem vodiča sankcionovaný aj dopravca a nie len peňažnou pokutou vo výške aj niekoľko tisíc eur ale v niektorých krajinách môže byť dopravca trestne stíhaný (napr. Francúzsko). Ak dôjde k dopravnej nehode so smrteľným úrazom, skúma sa nielen samotné konanie vodiča, ale aj to, či nedošlo k pochybeniu v celom reťazci zodpovednosti súvisiacom s jeho zamestnaním – teda aj na strane zamestnávateľa. V zahraničí je v tejto oblasti postup nekompromisný a v prípade zistených nedostatkov hrozí postih nielen vodičovi, ale aj dopravcovi ako zamestnávateľovi. Otázka zodpovednosti sa pritom stáva o to zložitejšou, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému úrad vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta u konkrétného zamestnávateľa. Ak by takýto zamestnanec následne, bez vedomia tohto zamestnávateľa, uzavrel pracovný pomer aj s druhým zamestnávateľom, ktorému bolo na tento účel vydané samostatné potvrdenie, vzniká zásadná	špecifické podmienky pracovného pomeru v tejto oblasti. Zákon rieši aj otázku pracovného času, času jazdy a času pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov a ukladá zamestnávateľovi aj mobilnému zamestnancovi určité povinnosti. Podľa § 9 ods. 4 Pracovný čas, čas jazdy a čas pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov je súčtom pracovných časov, časov jazdy a časov pracovnej pohotovosti u každého z nich. Zamestnávateľ je povinný vyžadovať od mobilného zamestnanca písomné údaje o odpracovanom čase, čase jazdy a čase pracovnej pohotovosti u iného zamestnávateľa.
--	---	---

	otázka, kto v takomto prípade nesie zodpovednosť. Vzhľadom na uvedené zostáva otvorenou aj otázka, akým spôsobom je pri vydávaní ďalšieho potvrdenia zohľadnená existencia už prebiehajúceho pracovného pomeru zamestnanca u iného zamestnávateľa. Nakoľko profesia vodič je vysoko nedostatková, dopravcovia plánujú ich pracovný čas v maximálnom rozsahu ako legislatíva umožňuje. Sú nútení ich hľadať najmä v tretích krajinách, z ktorých vodiči prichádzajú na Slovensko s vidinou zárobku. Za účelom zabezpečenia dodržiavania pracovnoprávných predpisov a bezpečnosti na cestách navrhujeme, aby príslušníci tretích krajín, ktorí prišli na územie SR vykonávať profesiu vodiča (konkrétne profesie s SK ISCO 8332006 vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (medzinárodná doprava), 8332007 vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (vnútroštátna doprava) a 8331001 vodič autobusu) mohli mať v rovnakom čase uzavretý len jeden pracovný alebo iný obdobný pomer. Zabezpečenie daného pravidla vidíme v možnosti obmedzenia vydania „Potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta“ inému zamestnávateľovi, pokiaľ už skôr vydané potvrdenie je stále platné. Zákaz súbehu zamestnaní u rôznych zamestnávateľov pomáha predchádzať zneužívaniu štátnych príslušníkov tretích krajín, keďže by mohli byť nútení pracovať dlhé hodiny bez dostatočného odpočinku, čo predstavuje vysoké riziko a ohrozenie bezpečnosti na cestách. Tento zákaz tiež umožňuje lepšiu kontrolu nad podmienkami zamestnania týchto vodičov a dodržiavaním ďalších predpisov.	Mobilný zamestnanec je povinný takéto údaje zamestnávateľovi poskytnúť. Návrh je diskriminačný voči jednej skupine zamestnancov. Ak má mobilný zamestnanec v doprave aj iné zamestnanie, súbeh pracovných časov u jednotlivých zamestnávateľov je potrebné upraviť v tomto zákone.
--	---	---

		Alternatívne riešenie by mohlo spočívať v tom, že vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta by bolo podmienené súhlasom zamestnávateľa (dopravcu), u ktorého je alebo bude štátny príslušník tretej krajiny zamestnaný ako vodič. Zabezpečí sa tak, že dopravca bude vedieť o druhom pracovnom pomere vodiča a bude to môcť zohľadniť pri rozvrhovaní jeho pracovného času.		
ČESMAD ČESMAD Slovakia	O	Čl. I bod 16. Združenie žiada o vypustenie podmienky pre vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru. Za prvé, zostáva nejasné, akým spôsobom má zamestnávateľ splnenie tejto podmienky na žiadosť úradu preukázať a za druhé, navrhovaná úprava vytvára priestor na jej zneužitie zo strany zamestnanca, ktorý by mohol neopodstatneným alebo účelovým podaním sledovať poškodenie zamestnávateľa, a to bez toho, aby jeho tvrdenie muselo byť akokoľvek preukázané alebo overené. Takýto postup by mohol mať za následok neprimerané obmedzenie, resp. úplné zastavenie podnikateľskej činnosti zamestnávateľa – najmä v prípade, ak by na základe neopodstatneného podania došlo k zrušeniu už vydaných potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Vzhľadom na to, že ide o zamestnávateľa zamestnávajúceho štátnych príslušníkov tretích krajín práve z dôvodu nedostatku domácej pracovnej sily, mohlo by to viesť až k úplnému znemožneniu výkonu jeho podnikateľskej činnosti.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

		Združenie preto navrhuje v bode 16. odstrániť z textu písm. f).		
ČESMAD ČESMAD Slovakia	O	Čl. I bod 21. Združenie žiada o bližšie vysvetlenie k úprave navrhovanej v bode 21., konkrétne k navrhovanej možnosti zrušiť už vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta z dôvodu nesplnenia daňových povinností, povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a tak ďalej. Predovšetkým vzniká otázka, či aj drobné administratívne pochybenie – napríklad zaplatenie poistného na verejné zdravotné poistenie o niekoľko eur nižšie, než malo byť, vzniknuté nedopatrením alebo v dôsledku administratívneho omylu – by malo automaticky viesť k zrušeniu už vydaného potvrdenia, a to bez ohľadu na jeho rozsah, príčinu či mieru zavinenia zamestnávateľa. Takýto dôsledok považujeme za neprimeraný, keďže by mohol znemožniť výkon podnikateľskej činnosti zamestnávateľa aj v prípadoch, keď k nesplneniu povinnosti došlo bez jeho zavinenia alebo len v zanedbateľnom rozsahu. Združenie preto navrhuje, aby navrhovaná úprava nezakotvila úradu povinnosť potvrdenie zrušiť, ale len možnosť tak urobiť, pričom podrobnejšie podmienky a kritériá na posúdenie závažnosti a rozsahu nesplnenia povinností by mal úrad upraviť vo svojom internom predpise. Takéto riešenie by umožnilo zohľadniť konkrétne okolnosti jednotlivých prípadov a zabrániť neprimeraným dôsledkom v prípadoch nepodstatných alebo neúmyselných nedostatkov.	NEP	Po ukončení vyhodnotenia medzirezortného pripomienkového konania predkladateľ upustil od navrhovanej právnej úpravy; na pripomienku sa neprihliada.

GPSR Generálna prokuratúra Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		
MIRRI SR Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		
MKSR Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		
MPRVS SR Ministerstvo pôdohospodárstv a a rozvoja vidieka Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		
MZVEZ SR Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí		Odoslané bez pripomienok		

Slovenskej republiky				
MŽPSR Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		
NBS Národná banka Slovenska		Odoslané bez pripomienok		
NBÚ Národný bezpečnostný úrad		Odoslané bez pripomienok		
ÚJDSR Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		
ÚNMSSR Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		
ÚPVSR Úrad priemyselného vlastníctva		Odoslané bez pripomienok		

Slovenskej republiky				
ŠÚSR Štatistický úrad Slovenskej republiky		Odoslané bez pripomienok		

Vznesené hromadné pripomienky

Subjekt	Podporovateľia	Pripomienka	Vyh.	Spôsob vyhodnotenia
K materiálu neboli pridané hromadné pripomienky.				

Sumarizácia vznesených pripomienok podľa subjektov

Č.	Subjekt	Pripomienky do termínu	Pripomienky po termíne	Nemali pripomienky	Vôbec nezaslali
1.	APAFS – Asociácia personálnych a facility služieb	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
2.	APZD – Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	14 (0o, 14z)	0 (0o, 0z)		
3.	AZZZ SR – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	44 (0o, 44z)	0 (0o, 0z)		
4.	AmCham Slovakia – Americká obchodná komora v Slovenskej republike	6 (6o, 0z)	0 (0o, 0z)		
5.	BBSK – Banskobystrický samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X

6.	BSK – BRATISLAVSKÝ SAMOSPRAVNÝ KRAJ	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
7.	GPSR – Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
8.	IOM – Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)	24 (24o, 0z)	0 (0o, 0z)		
9.	KBS – Konferencia biskupov Slovenska	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
10.	KOZP – Komisárka pre osoby so zdravotným postihnutím	4 (4o, 0z)	0 (0o, 0z)		
11.	KOZSR – Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
12.	KSK – Košický samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
13.	Klub 500 – Klub 500	2 (0o, 2z)	0 (0o, 0z)		
14.	MDSR – Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	13 (13o, 0z)	0 (0o, 0z)		
15.	MFSR – Ministerstvo financií Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
16.	MHSR – Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
17.	MINCRS – Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
18.	MIRRI SR – Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
19.	MKSR – Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	

20.	MOSR – Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	7 (2o, 5z)	0 (0o, 0z)		
21.	MPRVSR – Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
22.	MPSVRSR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
23.	MSSR – Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	2 (2o, 0z)	0 (0o, 0z)		
24.	MVSR – Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	2 (1o, 1z)	0 (0o, 0z)		
25.	MZSR – Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
26.	MZVEZ SR – Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
27.	MZa – Mesto Žilina	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
28.	Mesto Banská Bystrica – Mesto Banská Bystrica	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
29.	Mesto Košice – Mesto Košice	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
30.	Mesto Nitra – Mesto Nitra	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
31.	Mesto Prešov – Mesto Prešov	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
32.	Mesto Trenčín – Mesto Trenčín	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
33.	Mesto Trnava – Mesto Trnava	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X

34.	MŠVVaMSR – Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
35.	MŽPSR – Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
36.	NBS – Národná banka Slovenska	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
37.	NBÚ – Národný bezpečnostný úrad	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
38.	NIP – Národný inšpektorát práce	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
39.	NKÚSR – Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
40.	NSK – Nitriansky samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
41.	NSSR – Najvyšší súd Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
42.	OAPSVLÚVSR – Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	16 (16o, 0z)	0 (0o, 0z)		
43.	PMÚSR – Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
44.	PSK – Prešovský samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
45.	RÚZSR – Republiková únia zamestnávateľov	4 (0o, 4z)	0 (0o, 0z)		
46.	SAV – Slovenská akadémia vied	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
47.	SK8 – Samosprávne kraje Slovenska	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X

48.	SKDP – Slovenská komora daňových poradcov	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
49.	SOCPOIST – Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	3 (3o, 0z)	0 (0o, 0z)		
50.	SPPK – Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
51.	SVSLPRK – Splnomocnenec vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
52.	SŠHRSR – Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
53.	TSK – Trenčiansky samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
54.	TTSK – Trnavský samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
55.	UOOU SR – Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
56.	UPVSR POaZE – Úrad podpredsedu vlády Slovenskej republiky pre Plán obnovy a znalostnú ekonomiku	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
57.	URSO – Úrad pre reguláciu sieťových odvetví	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
58.	UpUPaVSR – Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
59.	Verejnost' – Verejnost'	7 (7o, 0z)	0 (0o, 0z)		
60.	ZMOS – Združenie miest a obcí Slovenska	2 (0o, 2z)	0 (0o, 0z)		
61.	hlavné mesto – Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X

62.	ÚDZS – Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
63.	ÚGKKSR – Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
64.	ÚJDSR – Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
65.	ÚMS – Únia miest Slovenska	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
66.	ÚNMSSR – Úrad pre normalizáciu, metrologiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
67.	ÚPSVaR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
68.	ÚPVSR – Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
69.	ÚVO – Úrad pre verejné obstarávanie	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
70.	ÚVSR – Úrad vlády Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
71.	Ústavný súd SR – Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
72.	ČESMAD – ČESMAD Slovakia	4 (4o, 0z)	0 (0o, 0z)		
73.	ŠÚSR – Štatistický úrad Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
74.	ŽSK – Žilinský samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
	Spolu	162 (90o, 72z)	0 (0o, 0z)	12	38