

Dôvodová správa

A: Všeobecná

Dôvodom predloženia návrhu zákona je reakcia na kritickú situáciu vo vývoji zamestnanosti na Slovensku, ktorá vznikla hlavne v dôsledku prijatia zmien v Zákonníku práce predchádzajúcou novelizáciou zákona.

V čase hospodárskej krízy je nutné upravovať podmienky na zamestnávanie tak, aby sme nevytvárali umelé bariéry pre zamestnávanie nových ľudí, alebo udržiavanie už existujúcich pracovných miest.

Navrhovaná právna úprava navrhuje tie opatrenia, ktoré sa už vo svojej praxi osvedčili, ako napr. možnosť reťazenia pracovných zmlúv na tri roky a predlžovanie trikrát, zrovnoprávnenie zamestnaneckých rád s odbormi a odborovým organizáciám potrebu konkrétnejšie preukazovať svoju reprezentatívnosť smerom k zastupovaniu zamestnancov a flexibilnejšie možnosti dohadovania práce nadčas.

Uvedením týchto opatrení do praxe očakávame zvýšenie tvorby nových pracovných miest a celkovej zamestnanosti.

Navrhovaná právna úprava nebude mať dopad na štátny rozpočet, rozpočty obcí alebo rozpočty vyšších územných celkov a nezakladá nároky na pracovné sily a organizačné zabezpečenie. Materiál má pozitívny ekonomický vplyv na zamestnanosť a podnikateľské prostredie.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou, ústavnými zákonmi a inými zákonmi a medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

B: Osobitná

K Čl. I

K bodu 1

V § 48 ods. 2 sa navrhuje zvýšenie flexibility pracovného pomeru na dobu určitú (predĺženie obdobia na tri roky a zvýšenie počtu opakovaní na tri) pri zachovaní podmienky podľa doložky č. 5 smernice Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ktorá stanovuje povinnosť zabrániť zneužívaniu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú.

K bodom 2 a 3

Zmena navrhovaných ustanovení vychádza z požiadavky Európskej komisie ohľadom transpozície smernice Rady 1999/70/ES 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, najmä pokiaľ ide o výnimky ustanovené v § 48 ods. 4 a 6 Zákonníka práce.

Účelom citovanej smernice je zvýšiť kvalitu práce na určitú dobu zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu. Podľa doložky č. 4 uvedenej smernice zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu, nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancov znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

K bodu 4

V § 97 ods. 2 sa navrhuje, aby vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, mohol vykonať prácu nadčas do 550 hodín ročne.

K bodu 5

V § 97 ods. 12 sa navrhuje umožniť väčšia flexibilita dohôd práce nadčas, a to najviac 250 hodín ročne.

K bodu 6

V § 229 ods. 7 sa navrhuje zakotviť vyvážená úprava pôsobnosti zástupcov zamestnancov, ak na pracovisku popri sebe pôsobí odborová organizácia a zamestnanecká rada.

U zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, má všetky kompetencie zamestnanecká rada s výnimkou kolektívneho vyjednávania.

U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len odborová organizácia, má odborová organizácia všetky kompetencie podľa § 229 ods. 4.

U zamestnávateľa, kde popri sebe pôsobia odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednanie (to zahŕňa aj právo dohodnúť si rozsah prerokovania a spolurozhodovania), právo na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, právo na informácie, právo na kontrolnú činnosť podľa § 149 a zamestnaneckej rade patrí právo na informácie a právo na kontrolnú činnosť. Zároveň jej patrí právo na prerokovanie a spolurozhodovanie (v rozsahu, v ktorom toto právo nepatrí odborovej organizácii).

K bodu 7

§ 230 sa navrhuje zmeniť tak, aby bola povinnosť odborovej organizácie preukazovať svoju reprezentatívnosť tak, že bude zastupovať minimálne 30% zamestnancov.

K bodu 8

V § 231 sa navrhuje zmeniť tak, aby sa umožnilo v kolektívnej zmluve flexibilnejšie dohodnúť niektoré práva, povinnosti a pracovné podmienky podľa tohto zákona.

Uplatnia sa spravidla dve základné pravidlá (v niektorých prípadoch nebude dohoda v pracovnej zmluve potrebná).

Prvé pravidlo: Zákoník práce právnou normou (ustanovením) splnomocní sociálnych partnerov, aby si v kolektívnej zmluve mohli upraviť právne vzťahy aj inak odchylné ako ich upravuje tento zákon, v prípadoch, ak u zamestnávateľa nepôsobia odbory. Ide o výnimku zo všeobecného pravidla, že kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky len výhodnejšie.

Zákoník práce umožní, aby si sociálni partneri upravili podmienky odchylné ako ich stanovuje zákon (výhodnejšie alebo inak). Pôjde o taxatívne vymenované ustanovenia

Zákoník práce stanoví hranice odchýlenia sa kolektívnou zmluvou.

Druhé pravidlo: Kolektívna zmluva určí vo viacerých prípadoch len rámec možného dojednaní pre zmluvné strany v pracovnej zmluve. Konkrétne pracovné podmienky sa budú musieť v rámci dojednaných kolektívnou zmluvou dohodnúť v pracovnej zmluve.

Napríklad podľa § 45 ods. 5 „v kolektívnej zmluve možno odchylné od odseku 1 ustanoviť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac však šesť mesiacov ...“

Prvé pravidlo sa uplatní na základe slov „odchylné od odseku 1“, t.j. inak – maximálna možná dĺžka sa môže v rámci daných zákonom (pre dohodu sociálnych partnerov) znížiť (napr. dva mesiace pre niektorých zamestnancov, ak by sa s nimi mohla dojsť do trojmesačnej skúšobnej doby) alebo zvýšiť (napr. štyri mesiace pre niektorých zamestnancov).

V tomto prípade sa uplatní aj druhé pravidlo. Druhé pravidlo sa uplatní na základe slov „v pracovnej zmluve“ a na základe § 231 ods. 3.

Z tohto hľadiska sa bude dojednanie v pracovnej zmluve pohybovať v rámci kolektívnej zmluvy. V prípade maximálnej hranice vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy v rozsahu dva mesiace, bude môcť byť v pracovnej zmluve dohodnutá skúšobná doba najviac dva mesiace. V rámci maximálnej hranice štyri mesiace vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy bude môcť byť v pracovnej zmluve dohodnutá skúšobná doba najviac štyri mesiace.

K bodu 9

V § 233a sa navrhuje priznať právo zamestnávateľa uzatvoriť so zamestnaneckou radou dohodu, ktorou sa môžu upraviť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania. Vzhľadom na to, že zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník sám o sebe nemá právnu subjektivitu, takejto dohode sa nemôžu priznať právne účinky. Z tohto hľadiska sa všetko, čo sa umožňuje dohodnúť v dohode so zamestnaneckou radou, musí vyjadriť aj v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ pri ponukovej povinnosti musí rešpektovať dohodu so zamestnaneckou radou. Právo uzatvoriť dohodu zamestnávateľ nemá v prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia.

K bodu 10

Upravuje sa spôsob volieb členov zamestnaneckej rady. V § 234 ods. 4 sa za slovom „zúčastní“ vypúšťa slovo „najmenej“.

K bodu 11

V § 235 ods. 1 písm. c) sa vypúšťajú slová: „ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,“ čím sa kvórum na platnosť hlasovania o odvolaní znižuje na nadpolovičnú väčšinu zúčastnených zamestnancov na hlasovaní.

K bodu 12

V § 239 sa udeľuje možnosť vykonávania kontroly pracovných predpisov aj zástupcom zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckým dôverníkom podľa § 233a.

K bodu 13

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 14

V § 240 ods. 3 sa zjednodušuje právna úprava pracovného voľna a súvisiacej náhrady mzdy alebo bez náhrady mzdy, ktorú zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov v súvislosti s vykonávaním ich činnosti zástupcov zamestnancov. Rozsah poskytnutého pracovného voľna sa ponecháva na dohodu konkrétneho zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

K bodu 15

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 16

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 17

Legislatívno-technická úprava.

K ČII.

Vzhľadom na dĺžku legislatívneho procesu a potrebnú legisvakanciu sa navrhuje, aby tento zákon nadobudol účinnosť 1. septembra 2014.

DOLOŽKA ZLUČITELNOSTI
návrhu zákona s právom Európskej únie

1. **Predkladateľ zákona:** poslanec NR SR Ivan Štefanec
2. **Názov návrhu zákona:** Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
3. **Problematica návrhu zákona:**
 - a) je upravená v práve Európskej únie:
 - primárnom:
 - čl. 153 ods. 1 písm. b) až d) Zmluvy o fungovaní Európskej únie v platnom znení, podľa ktorých Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti pracovných podmienok, sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov a ochrany pracovníkov pri skončení pracovnej zmluvy,
 - čl. 4 ods. 2 písm. b) a čl. 156 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v platnom znení, podľa ktorých Európska únia prostredníctvom Komisie podporuje úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčuje koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky, ktoré sa týkajú najmä zamestnanosti, pracovného práva a pracovných podmienok, sociálneho zabezpečenia,
 - čl. 7, 12, 15, 21, 27 až 32 Charty základných práv Európskej únie;
 - sekundárnom (prijatom po nadobudnutí platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskom spoločenstve a Zmluva o Európskej únii – po 30. novembri 2009)
 1. legislatívne akty
 - smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010),
 2. nelegislatívne akty,
 - sekundárnom (prijatom pred nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskom spoločenstve a Zmluva o Európskej únii – do 30. novembra 2009):
 - smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.2) v platnom znení,
 - smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.2) v platnom znení,
 - smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.3) v platnom znení,

- smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap.05/zv.3),
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003, o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.4),
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008),

b) nie je obsiahnutá v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.

4. Závazky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:

- a) lehota na prebratie smernice alebo lehota na implementáciu nariadenia alebo rozhodnutia:
- smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.2) v platnom znení – 19. október 1994,
 - smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.2) v platnom znení – 1. máj 2004,
 - smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.3) v platnom znení – 1. máj 2004,
 - smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.3) – 1. máj 2004,
 - smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003, o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.4) – 2. august 2004,
 - smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008) – 5. december 2011,
 - smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010) – 28. marec 2011.
- b) lehota určená na predloženie návrhu právneho predpisu na rokovanie vlády podľa určenia gestorských ústredných orgánov štátnej správy zodpovedných za transpozíciu smerníc a vypracovanie tabuliek zhody k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov:
- c) informácia o konaní začatom proti Slovenskej republike o porušení podľa čl. 258 až 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie:
- Proti Slovenskej republike nezačalo žiadne konanie o porušení podľa čl. 258 až 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

d) informácia o právnych predpisoch, v ktorých sú preberané smernice už prebraté spolu s uvedením rozsahu tohto prebratia:

- smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.2) v platnom znení
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v nariadení vlády SR č. 272/2004 Z. z. ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení nariadenia vlády č. 310/2010 Z. z.
 - v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.2) v platnom znení
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
 - v nariadení vlády SR č. 286/2004 Z. z. ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov
- smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.3) v platnom znení
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

- v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- v zákone č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na určitú dobu, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap.05/zv.3)
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
 - v zákone SNR č. 369/1990Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov
- smernica Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.4)
 - v zákone č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. Novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008)
 - v zákone č. zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone 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 v znení neskorších predpisov
- smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010)
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 575/2001 Z. z. o činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov

- v zákone č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- v zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov.

5. **Stupeň zlučiteľnosti návrhu zákona s právom Európskej únie:** úplný

6. **Gestor a spolupracujúce rezorty:**

DOLOŽKA VYBRANÝCH VPLYVOV

A.1. Názov materiálu: ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

A.2. Vplyvy:

	Pozitívne*	Žiadne*	Negatívne*
1. Vplyvy na rozpočet verejnej správy		X	
2. Vplyvy na podnikateľské prostredie – dochádza k zvýšeniu regulačného zaťaženia?	X		
3. Sociálne vplyvy – vplyvy na hospodárenie obyvateľstva, – sociálnu exklúziu, – rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a vplyvy na zamestnanosť	X		
4. Vplyvy na životné prostredie		X	
5. Vplyvy na informatizáciu spoločnosti		X	

A.3. Poznámky

A.4. Alternatívne riešenia

A.5. Stanovisko gestorov



Ministerstvo financií Slovenskej republiky

Sekcia rozpočtovej politiky

Štefanovičova 5

817 82 Bratislava 15

EFQM
Recognised for excellence
5 star - 2012

Vážený pán
Ivan Štefanec
poslanec Národnej rady SR
Kancelária NR SR
Bratislava

Vaše číslo / zo dňa

Naše číslo

MF/13966/2013-411

Vybavuje / tel.

Michlo/59582337

Bratislava

25.04.2014

Vec

Návrh poslanca Národnej rady SR Ivana Štefana na vydanie zákona, ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov – stanovisko k rozpočtovým dôsledkom

V nadväznosti na Vašu žiadosť zo dňa 25. apríla 2014 o vypracovanie stanoviska Vám oznamujeme, že sekcia rozpočtovej politiky berie na vedomie, že predložený návrh nebude mať vplyv na rozpočet verejnej správy.

Sekcia rozpočtovej politiky sa nevyjadruje k legislatívnej a obsahovej stránke návrhu zákona.

S pozdravom


Radovan Majerský
generálny riaditeľ sekcie

Verejné financie = Vaše peniaze

Telefon

+421 (0) 2 6703 2337

Fax

+421 (0) 2 6958 2368

E-mail

radco.michlovy@nrsr.sk

Web stránka

www.financa.gov.sk