**Dôvodová správa**

# A. Všeobecná časť

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“) predkladá do legislatívneho procesu poslanec Národnej rady Slovenskej republiky Miroslav Kadúc.

**Hlavným účelom predloženého návrhu zákona je stanoviť maximálny vek, do ktorého môžu zamestnanci pracovať vo verejnej správe, a to do nadobudnutia 63. roku veku, rovnako ako je tomu v tretine členských štátov Európskej únie. Nadobudnutím tohto veku skončí pracovný pomer zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme alebo štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca, a to ex lege - priamo zo zákona. Návrh zákona sa týka výlučne verejnej správy, rovnako ako je tomu aj v zahraničnej právnej úprave, pričom súkromnoprávne vzťahy upravené v Zákonníku práce ostávajú na dohode zamestnanca a zamestnávateľa, keďže štát nereguluje dĺžku vykonávania takýchto zamestnaní.**

**Rovnako sa návrhom zákona stanovuje povinnosť pre zamestnávateľa a pre služobný úrad v oblasti verejnej správy vyhlásiť výberové konanie na zamestnanecké miesto starobného dôchodcu, ktorý súčasne s platom poberá aj starobný dôchodok. Následne, ak by vzišiel z toho výberového konania úspešný uchádzač, bol by to nový výpovedný dôvod zo zamestnania pre daného starobného dôchodcu.**

Návrh zákona predovšetkým reaguje na skutočnosť, že v súčasnosti je veľká skupina osôb vykonávajúcich svoju činnosť vo verejnej správe, ktorá je v dôchodkovom veku a súčasne okrem príjmu poberá aj starobný dôchodok, no na druhej strane máme veľmi vysoký podiel nezamestnaných mladých ľudí s dostatočnou kvalifikáciou na výkon týchto činností bez akéhokoľvek príjmu. Návrh zákona vychádza zo základnej zásady, že dôchodok slúži ako sociálna dávka pre osoby, ktoré z dôvodu veku nedokážu vykonávať svoje zamestnanie.

Od prijatia tohto návrhu zákona sa očakáva, že sa zníži podiel nezamestnaných ľudí v produktívnom veku a súčasne sa v návrhu myslí aj na jeho súlad čl. 39 ods. 1 Ústavy SR.

**Návrhom zákona sa zasahuje len do pracovnoprávnych vzťahov v oblasti verejnej správy**, kde má štát právomoc kontrolovať dĺžku vykonávania určitej činnosti v príslušných zákonoch, súčasne s prihliadnutím na potreby spoločnosti a s cieľom hľadania pracovných miest pre kvalifikované nezamestnané osoby bez akéhokoľvek príjmu, ktoré by dokázali plnohodnotne vykonávať činnosti vo verejnej správe. **Dôchodcovia poberajúci starobný dôchodok, podľa návrhu zákona, budú môcť aj naďalej a bez obmedzení pracovať v súkromnej sfére, či podnikať.**

Predkladaný návrh zákona bude mať pozitívny dopad na rozpočet verejnej správy, pozitívne aj negatívne sociálne vplyvy (hospodárenie obyvateľstva, sociálna exklúzia a zamestnanosť, či rovnosť príležitostí), ale nebude mať vplyv na podnikateľské prostredie, životné prostredia a ani na informatizáciu spoločnosti.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky, medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná a s právom Európskej únie.

**B. Osobitná časť**

**K Čl. I**

K bodom 1 a 2

Podľa súčasnej právnej úpravy sa štátnozamestnanecký pomer v štátnej správe môže vykonávať na neurčitý čas alebo na určitý čas. **Keďže hlavným účelom predloženého návrhu zákona je obmedziť vykonávanie štátnej služby maximálne do nadobudnutia 63. roku veku**, je potrebné legislatívno-technickou úpravou ohraničiť vykonávanie štátnej služby aj v § 16 ods. 1 a v § 17 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“).

Súčasne sa návrhom zákona okrem dosiahnutia 63. roku veku na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dáva podmienka vzniku nároku na starobný dôchodok.

K bodu 3

Keďže sa návrhom zákona zavádza vek, v ktorom sa končí štátnozamestnanecký pomer, je potrebné do ustanovení obsahujúcich podmienky na prijatie uchádzača do štátnozamestnaneckého pomeru doplniť aj podmienku, že nepresiahol vek 63 rokov a súčasne má nárok na minimálny dôchodok.

K bodu 4

**Návrhom zákona sa zavádzajú dva spôsoby ukončenia štátnozamestnaneckého pomeru. A to zo zákona pri dosiahnutí 63 rokov veku štátneho zamestnanca alebo ako nový výpovedný dôvod v prípade, ak osoba, ktorá má nárok na starobný dôchodok ho začne poberať. V oboch prípadoch bude mať služobný úrad povinnosť vyhlásiť výberové konanie na obsadenie tohto štátnozamestnaneckého miesta,** a to

a) najneskôr šesť mesiacov pred dovŕšením 63. roku veku štátneho zamestnanca, pokiaľ spĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok alebo

b) najneskôr do troch mesiacov, od kedy sa dozvedel o nároku štátneho zamestnanca na starobný dôchodok.

Hlavným účelom tejto úpravy je predísť situáciám, keď zo zákona by malo dôjsť k zániku štátnozamestnaneckého miesta, no služobný úrad by nemal kvalifikovanú náhradu na obsadenie uvoľneného miesta. Lehoty, ktoré sa uvádzajú v návrhu zákona, sú dostatočné na to, aby sa vyhlásilo výberové konanie a súčasne aby úspešný uchádzač mohol kontinuálne nastúpiť na uvoľnené miesto.

K bodu 5

Zavádza sa **nový výpovedný dôvod pre štátneho zamestnanca, a to v prípade, ak bude spĺňať podmienky nároku na starobný dôchodok a súčasne bude na jeho štátnozamestnanecké miesto vybraný uchádzač, ktorý úspešne absolvoval výberové konanie na toto štátnozamestnanecké miesto.**

Takouto právnou úpravou sa rieši právny stav, podľa ktorého máme v súčasnosti osoby mladšie ako 62 rokov, ktoré sú v riadnom dôchodkovom veku a súčasne poberajú starobný dôchodok, keďže trvá skorší odchod do dôchodku ako je 62 rokov veku pre osoby pracujúce v I. kategórií a pre ženy podľa počtu vychovaných detí.

Navrhovaná právna úprava sa však dotkne len tých dôchodcov mladších ako 63 rokov, ktorí popri plate súčasne poberajú aj starobný dôchodok, o čom je informovaný aj služobný úrad, keďže Sociálna poisťovňa vie vydať potvrdenie o nároku na starobný dôchodok až v momente, keď o to konkrétne osoba požiada a súčasne služobný úrad sa o tom dozvie až v situácií, keď ho začne štátny zamestnanec poberať.

Právna úprava nového výpovedného modelu myslí aj na častú pripomienku odbornej verejnosti a to, že na miesta dôchodcov, ktorí poberajú starobný dôchodok, častokrát nemajú žiadnu kvalifikovanú náhradu. Aj z tohto dôvodu na výpovedný dôvod musia byť splnené dve kumulatívne podmienky, a to poberanie starobného dôchodku v minimálnej výške a súčasne musí byť v riadnom výberovom konaní vybraný uchádzať, ktorý bude spĺňať všetky kvalifikačné predpoklady na výkon tohto štátnozamestnaneckého miesta.

K bodu 6

Dopĺňa sa dôvod, kedy sa nevyžaduje súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na prepustenie štátneho zamestnanca so zdravotným postihnutím, o prípad, keď štátny zamestnanec poberá starobný dôchodok v minimálnej výške a za podmienky, že je na jeho miesto vybraný iný uchádzač o štátnozamestnanecké miesto, ktorý úspešne prešiel výberovým konaním.

K bodu 7

**Navrhuje sa skončenie štátozamestnaneckého pomeru zo zákona nadobudnutím stanoveného veku a teda, aby sa štátnozamestnanecký pomer mohol vykonávať najviac do nadobudnutia 63. roku veku.** V súčasnosti je vykonávanie stálej alebo dočasnej štátnej služby bez časového obmedzenia, avšak v období, keď Slovenskú republiku trápi vysoká nezamestnanosť predovšetkým mladej generácie s vysokoškolským vzdelaním, ktorá by dokázala plnohodnotne vykonávať tieto činnosti, je potrebné sa zaoberať aj otázkou vysokého počtu pracujúcich dôchodcov v štátnej správe.

**Keďže štátnozamestnanecký pomer uzatvára zamestnanec so „štátom“, štát na rozdiel od súkromnej sféry má právo regulovať dĺžku jeho trvania priamo v zákone, ktorý určuje podmienky vykonávania štátnej služby.**

V prvom rade je potrebné konštatovať, že nejde o prvý takýto model fungovania štátnej správy, prípadne verejnej služby. Podľa správy Európskej komisie adresovanej Rade EÚ o dôchodkovom systéme európskych úradníkov a ostatných zamestnancov Európskej únie COM (2012) 37 final, **až v tretine členských štátov je stanovený maximálny vek, v ktorom sa končí výkon funkcie alebo pracovný pomer štátneho zamestnanca, a to nadobudnutím 63 rokov veku alebo 65 rokov veku.** V našom návrhu sa nemalo prioritne riešiť zamestnávanie v súkromnej sfére podľa Zákonníka práce, keďže ide o súkromnoprávny vzťah a finančné prostriedky na mzdy nie sú poskytované zo štátneho rozpočtu.

Stanovenie maximálneho veku na výkon štátnej služby nie je ani v rozpore s právom Európskej únie, keďže v podľa čl. 6 ods. 1 rámcovej smernice 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní sa uvádzajú ako *odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku ako nediskriminačné, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.*

Rovnako je takáto právna úprava v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora Európskej únie vo veci Peterson (C-341/08), ktorý sa týkal ukončenia zamestnania na základe dovŕšenia určitého veku, v ktorom súd konštatoval, že ak je takéto opatrenie vzhľadom na situáciu na dotknutom trhu práce primerané a nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa, tak nie je v rozpore s právom Európskej únie vrátane vyššie uvedenej smernice.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne, ktoré predkladateľovi poskytla, vyplýva, že k 30. júnu 2014 bolo až 56 436 poberateľov starobného dôchodku, ktorí pracovali ako zamestnanci a 53 641 poberateľov starobného dôchodku, ktorí pracovali na dohodu. Na druhej strane k tomu istému dátumu úrady práce evidovali celkovo 345 tisíc disponibilných uchádzačov o zamestnanie. Taktiež je potrebné vychádzať z údajov štatistického úradu o príjmoch a výdavkoch domácností z roku 2012, kde sa ukazuje, že najviac ohrozenými skupinami sú rodiny, kde je živiteľom slobodný rodič, následne nezamestnaní. Za nimi nasledujú bezdetné rodiny a až po nich dôchodcovia, keďže v ich domácnosti majú príjem väčšinou všetci členovia rodiny.

Je potrebné tiež uviesť, že návrhom **zákona sa nezakazuje vykonávanie zamestnaní, ani iných činností pre starobných dôchodcov v súkromnej sfére. Vylučuje sa len štátnozamestnanecký pomer v štátnej správe.**

K bodu 8

Dopĺňa sa do ustanovení o povinnostiach štátneho zamestnanca nová povinnosť, ktorou bude musieť služobnému úradu preukazovať výšku svojho priznaného starobného dôchodku, a to šesť mesiacov pred dovŕšením 63. roku veku a potom každoročne, dokladom zo Sociálnej poisťovne. Rovnako na posúdenie výpovedného dôvodu v zmysle § 47 písm. j) zákona o štátnej službe bude štátny zamestnanec na základe žiadosti od služobného úradu povinný vždy predložiť potvrdenie zo Sociálnej poisťovne o výške priznaného starobného dôchodku.

K bodu 9

Vzhľadom na to, že štátni zamestnanci môžu poberať aj iné príjmy z verejných zdrojov, prípadne z platieb do sociálneho poistenia, je potrebné prihliadať okrem dôchodkových príjmov zo systému sociálneho poistenia aj na všetky ostatné dôchodkové príjmy, resp. príjmy, ktoré sa považujú za dôchodkové príjmy štátneho zamestnanca.

Z tohto dôvodu sa navrhuje na **účely určenia celkovej sumy starobného dôchodku zahŕňať aj dôchodky poberané z osobitného systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov**, nakoľko väčšina z judikátov Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zaoberajúcich sa dôchodkovými nárokmi (napr. judikáty Najvyššieho súdu Slovenskej republiky – sp. zn. 9 SO 112/2009; sp. zn. 7 So 155/2008) poukazujú na prepojenosť všeobecného dôchodkového systému a systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov. **Rovnako je potrebné do tejto sumy zahŕňať aj dôchodky poberané štátnym zamestnancom z cudziny, ktoré bezpochyby dotvárajú jeho celkový dôchodkový príjem.** Keďže od 1. januára 2015 dochádza k vyplácaniu dôchodkov aj **z II. piliera, je potrebné prihliadať aj na dôchodky z tohto systému sociálneho zabezpečenia.**

Súčasne sa zavádza povinnosť pre štátnych zamestnancov poskytovať v zákonom stanovenej lehote informáciu o poberaní týchto dôchodkov a ich výške služobnému úradu z dôvodu objektívneho posúdenia nároku na zachovanie alebo ukončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

K bodu 10

Vzhľadom na účinnosť zákona sa zavádza prechodné ustanovenie, podľa ktorého bude služobný úrad povinný najneskôr do 31. decembra 2016, teda v dostatočnej dlhej legisvakačnej lehote jedného roka od účinnosti zákona vykonať právne relevantný úkon na zosúladenie súčasných štátnozamestnaneckých vzťahov uzavretých podľa doterajších právnych predpisov s ustanovenia návrhu zákona. Služobný úrad ako vecne príslušný bude povinný vykonať potrebný právny úkon spočívajúci napríklad vo vyhlásení výberového konania, v zistení počtu zamestnancov vo veku 63 rokov tak, aby boli dodržané lehoty v návrhu zákona a teda všetky štátnozamestnanecké vzťahy, ktoré by neboli v súlade s ustanovenia návrhu zákona sa mohli k 31. decembru 2016 ukončiť.

**K Čl. II**

K bodom 1 a 2

Rovnako ako v zákone o štátnej službe, tak aj v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) sa navrhuje vykonávanie zamestnania pri výkone práce vo verejnom záujme najviac do dosiahnutia 63. roku veku a opätovne za splnenia podmienky poberania starobného dôchodku. Výnimku z toho pravidla budú mať v zmysle ústavnej dikcie verejné funkcie upravené čl. 2 ods. 1 ústavného zákona č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení ústavného zákona č. 545/2005 Z. z. a v prípade, ak iný právny predpis neurčuje na výkon určitého povolania iný maximálny vek; napríklad u vysokoškolských profesorov, prípadne u sudcov.

Vzhľadom na to, že vekový cenzus na vykonávanie činností v zmysle zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa bude vzťahovať len na pracovnoprávne vzťahy, **činnosti členov volebných komisií budú môcť aj naďalej vykonávať osoby poberajúce starobný dôchodok bez obmedzenia veku.**

K bodu 3

Rovnako ako v zákone o štátnej službe, tak aj v zákone o výkone práce vo verejnom záujme sa zavádzajú dva spôsoby ukončenia zamestnaneckého pomeru. A to pri dosiahnutí 63 rokov veku zamestnanca alebo v prípade, ak osoba, ktorá má nárok na starobný dôchodok ho začne poberať. V oboch prípadoch bude mať zamestnávateľ povinnosť vyhlásiť výberové konanie na obsadenie tohto pracovného miesta, a to

a) najneskôr šesť mesiacov pred dovŕšením 63. roku veku zamestnanca, pokiaľ tento zamestnanec spĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok alebo

b) najneskôr do troch mesiacov, od kedy sa dozvedel o nároku zamestnanca na starobný dôchodok.

Totožne ako pri štátnych zamestnancoch, tak aj pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zavádza povinnosť zamestnávateľovi najneskôr šesť mesiacov pred dovŕšením 63 roku veku a aspoň raz ročne po dovŕšení 63. roku veku predložiť doklad zo Sociálnej poisťovne o výške starobného dôchodku. Rovnako na posúdenie výpovedného dôvodu v zmysle Zákonníka práce bude zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme na základe žiadosti od zamestnávateľa povinný vždy predložiť potvrdenie zo Sociálnej poisťovne o výške priznaného starobného dôchodku.

Rovnako ako pri štátnych zamestnancoch, tak aj pri zamestnancoch pri výkone práce vo verejnom záujme sa navrhuje na **účely určenia celkovej sumy starobného dôchodku zahŕňať aj dôchodky poberané z osobitného systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov**, nakoľko väčšina z judikátov Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zaoberajúcich sa dôchodkovými nárokmi (napr. judikáty Najvyššieho súdu Slovenskej republiky – sp. zn. 9 SO 112/2009; sp. zn. 7 So 155/2008) poukazujú na prepojenosť všeobecného dôchodkového systému a systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov. **Rovnako je potrebné do tejto sumy zahŕňať aj dôchodky z cudziny, ktoré bezpochyby dotvárajú celkový dôchodkový príjem poberateľa dôchodku.** Keďže od 1. januára 2015 dôjde k vyplácaniu dôchodkov aj **z II. piliera, je potrebné prihliadať aj na dôchodky z tohto systému sociálneho zabezpečenia.**

Súčasne sa zavádza povinnosť pre týchto zamestnancov poskytovať v zákonom stanovenej lehote informáciu zamestnávateľovi o poberaní týchto dôchodkov a ich výške z dôvodu objektívneho posúdenia nároku na zachovanie alebo ukončenia zamestnaneckého pomeru.

K bodu 4

Vzhľadom na účinnosť návrhu zákona sa zavádza prechodné ustanovenie, podľa ktorého bude zamestnávateľ povinný najneskôr do 31. decembra 2016, teda v dostatočnej dlhej legisvakačnej lehote jedného roka od účinnosti návrhu zákona vykonať právne relevantný úkon na zosúladenie súčasných zamestnaneckých pomerov uzavretých podľa doterajších právnych predpisov s ustanovenia návrhu zákona. Zamestnávateľ bude povinný vykonávať potrebný právny úkon, napríklad vo vyhlásení výberového konania, v zistení počtu zamestnancov vo veku 63 rokov tak, aby boli dodržané lehoty v návrhu zákona a teda aby všetky zamestnanecké pomery, ktoré by neboli v súlade s ustanovenia návrhu zákona sa mohli k  31. decembru 2016 ukončiť.

**K Čl. III**

Zavádza sa povinnosť pre Sociálnu poisťovňu poskytovať informácie o vyplácaní starobného dôchodku nielen zamestnancom, ale aj zamestnávateľom v zmysle zákona o štátnej službe a zákona o výkone práce vo verejnom záujme, aby bolo možné hodnoverným spôsobom preukázať splnenie podmienky na ukončenie pracovného pomeru, prípadne ako výpovedný dôvod v zmysle vyššie uvedených právnych predpisov.

**K Čl. IV**

K bodu 1

Vzhľadom na to, že zákon o výkone práce vo verejnom záujme neupravuje všetky otázky súvisiace s postavením zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je potrebné doplniť nový výpovedný dôvod **pre zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, a to splnenie podmienky nároku na starobný dôchodok a súčasne skutočnosť, že na jeho zamestnanecké miesto bude vybraný uchádzač, ktorý úspešne absolvoval výberové konanie.** Rovnakou právnou úpravou je upravený výpovedný dôvod aj v zákone o štátnej službe v Čl. I bode 5 návrhu zákona.

K bodu 2

Legislatívno-technická úprava súvisiaca so zavedením nového výpovedného dôvodu.

**K Čl. V**

Navrhuje sa účinnosť predkladaného návrhu zákona so zohľadnením potrebnej dĺžky legisvakančnej lehoty na 1. január 2016.

**DOLOŽKA ZLUČITEĽNOSTI**

**návrhu zákona** **s právom Európskej únie**

**1. Navrhovateľ zákona:** poslanec Národnej rady Slovenskej republiky Miroslav Kadúc

**2. Názov návrhu zákona:** návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

**3. Predmet návrhu zákona:**

1. je upravený v primárnom práve Európskej únie, a to v čl. 2 a čl. 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii a čl. 10, čl. 45 ods. 2 a 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, ako aj čl. 21 Charty základných práv Európskej únie,
2. je upravený v sekundárnom práve Európskej únie, a to:

* v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú.v.ES L303, 2.12.2000, s. 16; Mimoriadne vydanie Ú.v.EÚ, kap. 5/zv.4) – osobitne čl. 6 ods. 1, kde sa uvádzajú ako odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku ako nediskriminačné, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné,

1. je obsiahnutý v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie, a to:

* v rozhodnutí Súdneho dvora vo veci C–341/08, Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe [2010] – prípad sa týkal ukončenia zamestnania na základe dovŕšenia určitého veku a súd v ňom konštatoval, že ak je takéto opatrenie vzhľadom na situáciu na dotknutom trhu práce primerané a nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa nie je v rozpore s právom Európskej únie a vyššie uvedenej smernice.
  + - 1. **Záväzky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:**

1. lehota na transpozíciu smernice uvedenej v bode 3 písm. b) tejto doložky bola stanovená na 2. 12. 2003, pričom táto smernica bola k 1. 7. 2014 úplne transponovaná do slovenského právneho poriadku,

b) v danej oblasti nebol proti Slovenskej republike začatý postup Európskej komisie a ani konanie Súdneho dvora Európskej únie podľa článkov 258 až 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,

c) smernica uvedená v bode 3 písm. b) tejto doložky bola transponovaná do týchto právnych predpisov:

- zákon 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,

- novela zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov,

- novela Zákonníka práce v znení neskorších predpisov,

- zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov,

- novela zákona 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,

- novela zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateľoch prokuratúry v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,

- zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov,

- novela zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

- zákon č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

* + - 1. **Stupeň zlučiteľnosti návrhu zákona s právom Európskej únie:**

úplný.

**Doložka**

**vybraných vplyvov**

**A.1. Názov materiálu:** Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

**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 | x |  | x |
| – vplyvy na hospodárenie obyvateľstva, | x |  | x |
| – sociálnu exklúziu, | x |  | x |
| – rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a vplyvy na zamestnanosť | x |  | x |
| 4. Vplyvy na životné prostredie |  | x |  |
| 5. Vplyvy na informatizáciu spoločnosti |  | x |  |

**A.3. Poznámky**

*Návrh zákona predpokladá pozitívny dopad na rozpočet verejnej správy, ktorý nie je možné presne vyčísliť a to z dôvodu, že podľa údajov Sociálnej poisťovne, ktoré poskytla, vyplýva, že k 30. júnu 2014 bolo až 56 436 poberateľov starobného dôchodku, ktorí pracovali ako zamestnanci. Určité percento z týchto osôb určite pôsobí aj v štátnej správe, kde podľa návrhu zákona im skončí zamestnanecký pomer. Následne na ich miesta budú môcť nastúpiť porovnateľne kvalifikovaní ľudia, ktorí sú v súčasnosti nezamestnaní a teda sú odkázaní buď na podporu v nezamestnanosti alebo na dávku v hmotnej núdzi. Tu je možné vychádzať z údajov úradov práce, ktoré k 1. júnu 2014 evidovali celkovo 345 tisíc disponibilných uchádzačov o zamestnanie.*

*Keďže starobní dôchodcovia stratou zamestnania stratia aj časť príjmu je potrebné rátať s tým, že sa im môže zhoršiť ich sociálna situácia (vplyv na ich hospodárenie), tiež ich sociálna inklúzia a v určitej miere toto opatrenie bude možné vnímať ako negatívne vo vzťahu k princípu rovnosti príležitostí v každom veku (hoci nie je v rozpore s princípom nediskriminácie). Na druhej strane je potrebné prihliadať na skutočnosť, že v súčasnosti mladším ľudom sa získaním nového zamestnania môžu výrazne zvýšiť ich príjmy a súčasne môžu takýmto opatrením získať pracovné návyky, čo bude mať pozitívny dopad nielen na ich hospodárenie, ale aj na ich sociálnu inklúziu (t.j. zníženie sociálnej exklúzie) a celkovo na zníženie nezamestnanosti mladých ľudí na Slovensku.*

**A.4. Alternatívne riešenia**

*bezpredmetné*

**A.5. Stanovisko gestorov**

*Návrh zákona bol zaslaný na vyjadrenie Ministerstvu financií SR a stanovisko tohto ministerstva tvorí súčasť predkladaného materiálu.*