**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

 **pre sociálne veci**

Číslo: CRD-2172/2020  **28.** schôdza výboru

**85**

**Uznesenie**

**Výboru Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre sociálne veci**

**z 22. januára 2021**

k vládnemu návrhu zákona, 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 **(tlač 325)**

**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci**

**po prerokovaní**

1. **súhlasí**

 s vládnym návrhom zákona, 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 **(tlač 325)**;

1. **odporúča**

 **Národnej rade Slovenskej republiky**

 vládny návrh zákona, 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 **(tlač 325)** **schváliť** s pozmeňujúcimi a doplňujúcimi návrhmi, ktoré tvoria prílohu tohto uznesenia;

1. **poveruje**

 predsedníčku výboru, aby výsledky rokovania Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci v druhom čítaní spolu s výsledkami rokovania ostatných výborov spracovala do písomnej spoločnej správy výborov Národnej rady Slovenskej republiky podľa

§ 79 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov a predložila ju na schválenie.

**Jana Žitňanská**

**predsedníčka výboru**

**overovatelia výboru:**

**Lucia Drábiková**

**Erik T o m á š**

**Výbor Národnej rady Slovenskej republiky**

 **pre sociálne veci**

 **Príloha k uzneseniu č. 85**

**Pozmeňujúce a doplňujúce návrhy**

k vládnemu návrhu zákona, 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 **(tlač 325)**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. V čl. I sa za bod 6 vkladá nový bod 7, ktorý znie:

„7. V § 106 ods. 3 sa za slová „rodiny Slovenskej republiky“ vkladajú slová „(ďalej len „ministerstvo práce“)“.“.

Nasledujúce body sa primerane prečíslujú.

Novelizačný bod nadobúda účinnosť 1. marca 2021, čo sa premietne do článku o účinnosti zákona pri spracúvaní čistopisu schváleného zákona.

Legislatívno-technická úprava.

1. V čl. I sa za bod 7 vkladá nový bod 8, ktorý znie:

„8. V § 120 ods. 8 sa slová „Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky“ nahrádzajú slovami „ministerstvo práce“.

Nasledujúce body sa primerane prečíslujú.

Novelizačný bod nadobúda účinnosť 1. marca 2021, čo sa premietne do článku o účinnosti zákona pri spracúvaní čistopisu schváleného zákona.

Legislatívno-technická úprava.

1. V čl. I bod 10 znie:

„10. V § 152 ods. 1 druhej vete sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).“.“.

Legislatívno-technická a gramatická úprava precizuje novelizačný bod v nadväznosti na platné znenie zákona, ktoré je formulované v množnom čísle.

1. V čl. I sa za bod 11 vkladajú nové body 12 a 13, ktoré znejú:

„12. V § 152 ods. 4 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnávateľ poskytuje stravovaciu poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.“.

13. V § 152 ods. 5 sa slová „maximálne 3 %“ nahrádzajú slovami „maximálne 2 %“.“.

Nasledujúce body sa primerane preznačia.

Novelizačný bod 12 nadobúda účinnosť 1. januára 2023, čo sa primerane premietne do článku o účinnosti.

Novelizačný bod 13 nadobúda účinnosť 1. marca 2021.

K bodu 12

Návrhom sa zavádza elektronická forma stravovacej poukážky, ktorá bude povinná od 1.1.2023, s výnimkou tých prípadov, kedy sa elektronická stravovacia poukážka nebude môcť z objektívnych dôvodov použiť na pracovisku alebo v jeho blízkosti, t. j. stravovacie zariadenie, ale napr. aj obchod, bufet nebude prijímať elektronické stravovacie poukážky. Nie všade bude možné vybudovať sieť a akceptačné miesta na používanie elektronických stravovacích poukážok, napr. malé obce, malé obchody, bufety, a pod.).

Účinnosť bodu 12 od 1.1.2023 je navrhnutá z dôvodu, aby sa subjekty, ktorých sa to týka, mohli v dostatočnom časovom priestore pripraviť na poskytovanie, ako aj na prijímanie elektronických stravovacích poukážok.

K bodu 13

Návrhom sa znižuje výška poplatku zamestnávateľa za sprostredkovanie stravovania z 3 % na maximálne 2 % z dôvodu zníženia nákladov zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok.

1. V čl. I bode 12 v § 152 ods. 7 druhá veta znie: „Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.“.

Návrhom sa zjednoduší proces výberu a súčasne spresní doba, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom.

1. V čl. I body 19 a 20 znejú:

„19. V § 230 ods. 2 sa slová „odborových organizácií na pracovisku“ nahrádzajú slovami „odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie“.

20. Za § 230 sa vkladá § 230a, ktorý vrátane nadpisu znie:

**„§ 230a**

**Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa**

(1) Ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ktorá ho písomne informovala o začatí svojho pôsobenia, ide o spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa rieši rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo strán sporu ho určí ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie podľa osobitného predpisu, ak rozhodca súhlasí s prijatím riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

(2) Rozhodca informuje strany sporu a zamestnávateľa, ak zamestnávateľ nie je stranou sporu, o prijatí riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

(3) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere. Odborová organizácia je povinná poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí sú jej členmi, a ich členstvo v odborovej organizácii preukázať. Strany sporu sú povinné rozhodcovi poskytnúť ďalšiu potrebnú súčinnosť. Neposkytnutie súčinnosti podľa prvej vety až tretej vety ide na ťarchu strany sporu, ktorá ju neposkytla. Rozhodca je povinný zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri riešení sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

(4) Rozhodca do 30 dní od prijatia riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa oznámi stranám sporu a zamestnávateľovi, ak nie je stranou sporu, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie.

(5) Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena, na ktorej sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu nedohodnú na odmene podľa prvej vety, rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena 500 eur. Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, odmenu uhrádza táto odborová organizácia, inak odmenu rozhodcu uhrádza druhá strana sporu.

(6) V období 12 mesiacov odo dňa, keď rozhodca oznámil podľa odseku 4, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, sa táto odborová organizácia nepovažuje za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u tohto zamestnávateľa.

(7) Odborová organizácia, ktorá podľa oznámenia rozhodcu podľa odseku 4 nemá medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov, môže jedenkrát počas 12 mesiacov od dňa tohto oznámenia požiadať rozhodcu zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie ministerstvo práce podľa osobitného predpisu, o opätovné posúdenie, či má medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov. Ak rozhodca žiadosť podľa prvej vety príjme, na posudzovanie rozhodcu sa primerane vzťahujú odseky 2 až 4. Rozhodcovi patrí za posúdenie podľa prvej vety odmena 1000 eur; odmenu uhrádza odborová organizácia.“.“.

K bodu 19

Účelom navrhovaného ustanovenia je, aby zamestnávateľ nemal povinnosť akceptovať odborovú organizáciu, ktorá nemá svojich členov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ak takáto odborová organizácia zamestnávateľovi oznámi, že u neho pôsobí.

K bodu 20

Navrhuje sa upraviť postup riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa - kto môže riešiť tento spor, ako aj povinnosti strán sporu. Navrhovanou úpravou je daná možnosť zamestnávateľovi, aby uznal za zástupcov zamestnancov iba odborovú organizáciu, ktorá má medzi zamestnancami v pracovnom pomere svojich členov. V prípade, že sa zamestnávateľovi prihlási odborová organizácia, že chce u neho pôsobiť, a nepreukáže, že má medzi zamestnancami v pracovnom pomere svojich členov, zamestnávateľ nie je povinný takúto odborovú organizáciu akceptovať.

Navrhuje sa v prípade vzniku sporu, t.j. napr. pri pochybnostiach zamestnávateľa, alebo niektorej inej odborovej organizácie, že u zamestnávateľa nie sú zamestnanci v pracovnom pomere zároveň členmi odborovej organizácie, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, aby tieto pochybnosti potvrdil alebo odstránil nezávislý rozhodca. V prípade vzniku sporu sa strany sporu majú zároveň dohodnúť na osobe rozhodcu. Len v prípade nedohody na osobe rozhodcu v danom spore určí ho ministerstvo práce s jeho súhlasom zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie ministerstvo práce.

Rozhodcovi sa ukladá povinnosť informovať o prijatí sporu strany sporu, ako aj zamestnávateľa, ak nie je spornou stranou (spor je medzi odborovými organizáciami).

Sporným stranám a zamestnávateľovi aj v prípade, že nie je spornou stranou, sa ukladá povinnosť súčinnosti a spolupráce v lehote určenej rozhodcom. Neposkytnutie súčinnosti ide na ťarchu strany sporu, ktorá ju neposkytla.

Navrhuje sa rozhodcu zaviazať mlčanlivosťou o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa v danom spore dozvedel.

Navrhuje sa povinnosť rozhodcu vyriešiť spor do 30 dní a vyriešenie sporu oznámiť sporným stranám, ako aj zamestnávateľovi, ak nebol spornou stranou.

Za riešenie sporu sa navrhuje poskytnutie odmeny rozhodcovi vo výške navrhnutej rozhodcom a zároveň odsúhlasenej spornými stranami. V prípade nedohody sporných strán na výške odmeny patrí rozhodcovi za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena 500 eur.

Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, odmenu uhrádza táto odborová organizácia, inak odmenu rozhodcu uhrádza druhá strana sporu.

Navrhuje sa aby, v období 12 mesiacov odo dňa, ktorý uvedie rozhodca v oznámení, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, sa táto odborová organizácia nepovažovala za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u tohto zamestnávateľa a zamestnávateľ ju v tomto období nie je povinný akceptovať.

Odborová organizácia, ktorá podľa oznámenia rozhodcu nemá medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov, môže jedenkrát počas 12 mesiacov od dňa vydania tohto oznámenia požiadať rozhodcu zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie ministerstvo práce, o opätovné posúdenie, či má medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov. Ak rozhodca žiadosť príjme, patrí mu za toto posúdenie odmena 1000 eur. Navrhuje sa, aby celú odmenu uhrádzala odborová organizácia, ktorá opätovne požiadala o posúdenie.

1. V čl. I bode 21 v § 252p odsek 1 znie:

„(1) Zamestnávateľ, ktorý pred 1. marcom 2021 alebo v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, nie je povinný postupovať podľa § 152 ods. 7 v znení účinnom od 1. marca 2021 do skončenia účinnosti tejto zmluvy, najdlhšie však do 31. decembra 2021.“.

Návrhom sa umožňuje zamestnávateľom rozhodnúť sa, či od účinnosti novely § 152, ktorou sa zavádza výber medzi stravovacími poukážkami alebo finančným príspevkom, budú postupovať ihneď podľa novej právnej úpravy alebo toto rozhodnutie urobia neskôr po nadobudnutí účinnosti novely. Zároveň sa ustanovuje maximálna doba prechodného ustanovenia do 31. decembra 2021.

Cieľom tohto návrhu je poskytnúť priestor zamestnávateľovi vyriešiť si zmluvné vzťahy k emitentom stravovacích poukážok, nastaviť, resp.  dohodnúť si pravidlá pre výber zamestnancov, prípadne zorganizovať  podnikové „referendum“ o optimálnej forme stravovania u zamestnávateľa (napr. zachovanie podnikového stravovania alebo prechod od neho k výberu zamestnanca), apod.

1. V čl. I bode 21 v § 252p sa vypúšťajú odseky 2 a 3.

Súčasne sa zrušuje označenie odseku 1 a v nadpise sa slovo „ustanovenia“ nahrádza slovom „ustanovenie“.

Legislatívno-technická úprava. V nadväznosti na navrhované nové znenie bodov 19 a 20 je prechodné ustanovenie v § 250p ods. 3 bezpredmetné.

1. Za čl. III sa vkladá nový čl. IV, ktorý znie:

**„Čl. IV**

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z. z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005 Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 562/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 266/2009 Z. z., zákona č. 463/2009 Z. z., zákona č. 594/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 136/2010 Z. z., zákona č. 373/2010 Z. z., zákona č. 120/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 231/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 468/2011 Z. z., zákona č. 324/2012 Z. z., zákona č. 96/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 352/2013 Z. z., zákona č. 436/2013 Z. z., zákona č. 495/2013 Z. z., zákona č. 310/2014 Z. z., zákona č. 311/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 336/2015 Z. z., zákona č. 353/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 389/2015 Z. z., zákona č. 91/2016 Z. z., zákona č. 310/2016 Z. z., zákona č. 81/2017 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 57/2018 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 64/2018 Z. z., zákona č. 108/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 317/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., zákona č. 221/2019 Z. z., zákona č. 223/2019 Z. z., zákona č. 225/2019 Z. z., zákona č. 374/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 95/2020 Z. z., zákona č. 127/2020 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 264/2020 Z. z. a zákona č. 9/2021 Z. z. sa dopĺňa takto:

Za § 72aq sa vkladá § 72ar, ktorý znie:

**„§ 72ar**

V čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa vykonávanie práce z domácnosti občana so zdravotným postihnutím, ktorý je zamestnaný v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, považuje za vykonávanie práce na pracovisku, ktoré je chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom, ak vykonávanie práce z domácnosti občana so zdravotným postihnutím dohodnutý druh práce umožňuje.“.“.

Nasledujúce články sa primerane preznačia.

Nový článok nadobúda účinnosť 1. marca 2021, čo sa premietne do článku o účinnosti zákona pri spracúvaní čistopisu schváleného zákona.

Navrhovaným ustanovením sa na prechodné obdobie počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 novelou zákona o službách zamestnanosti umožňuje občanom so zdravotným postihnutím, ktorí sú zamestnaní v chránených dielňach alebo na chránených pracoviskách u zamestnávateľov, ktorí tieto pracoviská zriadili v súlade so zákonom o službách zamestnanosti, aby v takto definovanom prechodnom období, mohli títo zamestnanci - občania so zdravotným postihnutím vykonávať prácu vo svojej domácnosti, avšak iba v prípade, že to dohodnutý druh práce umožňuje.

Návrhom sa tak v  čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID - 19 zabezpečuje možnosť vykonávania pracovnej činnosti zamestnancami so zdravotným postihnutím aj mimo pracoviska, ktoré bolo zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou a na ktoré úrad priznal postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska podľa zákona o službách zamestnanosti. Po splnení týchto podmienok sa práca občana so zdravotným postihnutím, ktorú bude na prechodné obdobie vykonávať vo svojej domácnosti, bude považovať za vykonávanie pracovnej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, na ktorú sa vzťahuje príslušná úhrada nákladov podľa zákona o službách zamestnanosti.

1. V čl. VI bod 1 znie:

„1. V § 120 ods. 1 písm. h) sa za slovom „republiky“ slovo „a“ nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slová: „a voči profesionálnym vojakom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).“.“.

Legislatívno-technická a gramatická úprava precizuje novelizačný bod v nadväznosti na platné znenie zákona, ktoré je formulované v množnom čísle.

1. V čl. VI bode 5 § 235g vrátane nadpisu znie:

**„§ 235g**

**Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2021**

Služobný úrad, ktorý pred 1. marcom 2021 alebo v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, nie je povinný postupovať podľa § 120 ods. 5 v znení účinnom od 1. marca 2021 do skončenia účinnosti tejto zmluvy, najdlhšie však do 31. decembra 2021.“.

Návrhom sa umožňuje služobným úradom rozhodnúť sa, či od účinnosti novely, ktorou sa zavádza výber medzi stravovacími poukážkami alebo finančným príspevkom, budú postupovať ihneď podľa novej právnej úpravy alebo toto rozhodnutie urobia neskôr po nadobudnutí účinnosti novely. Zároveň sa ustanovuje maximálna doba prechodného ustanovenia do 31. decembra 2021.

Cieľom tohto návrhu je poskytnúť priestor služobným úradom vyriešiť si zmluvné vzťahy k emitentom stravovacích poukážok, nastaviť, resp. dohodnúť si pravidlá pre výber zamestnancov, prípadne zorganizovať „referendum“ o optimálnej forme stravovania (napr. zachovanie podnikového stravovania alebo prechod od neho k výberu zamestnanca), apod.

1. V čl. VII bod 4 znie:

„4. Za § 193dd sa vkladá § 193de, ktorý vrátane nadpisu znie:

 **„§ 193de**

**Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2021**

Služobný úrad, ktorý pred 1. marcom 2021 alebo v období od 1. marca 2021 do 31.  decembra 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, nie je povinný postupovať podľa osobitného predpisu63c) do skončenia účinnosti tejto zmluvy, najdlhšie však do 31. decembra 2021.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 63c znie:

„63c) § 152 ods. 7 Zákonníka práce v znení zákona č. .../2021 Z. z.“.“.

V zmysle návrhu bude aplikovateľnosť úpravy podľa § 152 ods. 7 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. marca 2021 počas prechodného obdobia (teda od 1. marca do 31. decembra 2021) iba fakultatívna, čím sa umožní služobným úradom rozhodnúť sa, či od účinnosti novely budú postupovať ihneď podľa novej právnej úpravy alebo toto rozhodnutie urobia neskôr po nadobudnutí účinnosti novely.

Cieľom tohto návrhu je poskytnúť priestor služobným úradom vyriešiť si zmluvné vzťahy k emitentom stravovacích poukážok, nastaviť, resp. dohodnúť si pravidlá pre výber zamestnancov, prípadne zorganizovať „referendum“ o optimálnej forme stravovania (napr. zachovanie podnikového stravovania alebo prechod od neho k výberu zamestnanca), apod.