

Ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí

Obdobie vykonania ex post hodnotenia (kalendárny polrok): II. polrok 2022

Gestor/gestori právneho predpisu: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov právneho predpisu/právnych predpisov: Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Špecifikácia¹:

- Internetový odkaz na ex ante štádium² hodnoteného právneho predpisu: -
- Číslo legislatívneho procesu hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex: -
- Číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu: -

Ex post hodnotenie:

regulácie/regulácií jedného právneho predpisu

navzájom súvisiacich regulácií vo viacerých právnych predpisoch

¹ Informácie sa neuvádzajú, ak je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

² Bližšie informácie sú uvedené na str. 8 Metodického postupu pre ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí, ktorý tvorí prílohu tohto formuláru.

9.1 Porovnanie predpokladaných (ex ante) a skutočných (ex post) nákladov regulácií

Tabuľka č. 1: Súhrnné porovnanie ex ante nákladov a ex post nákladov regulácií:

Č. regulácie v Registri ex post	Dôvod zaradenia do Registra ex post	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na podnikateľské prostredie	Číslo normy a lokaliz.	Náklady Ex post v €	Náklady Ex ante v €	Rozdiel v €
5	JM 10.3 d)	V § 106 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa vymedzuje splnomocňovacie ustanovenie na vydanie podzákonného predpisu, ktorým by sa mali spresniť okruhy zamestnancov taxatívne vymedzených v § 106 ods. 2 ZP. Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá MPSVR SR po dohode s MZ SR a MZVaEZ SR. V súčasnosti takáto vyhláška nie je vydaná. Absencia vyhlášky, ako aj skutočnosť, že veľká časť pravidiel je už v osobitných predpisoch (napr. regulácia MZ SR ohľadom chemických karcinogénov) vyvoláva v praxi aplikačné otázky pre zamestnávateľov, ak zamestnanci požadujú dodatkovú dovolenku. Zároveň je otázne, či pri všetkých oblastiach, u ktorých Zákonník práce ustanovuje dodatkovú dovolenku, je odôvodnené ju aj poskytovať vzhľadom na vývoj v ochrane práce od 60 rokov 20. storočia, kedy sa dodatková dovolenka začala priznávať, ako aj na podstatný nárast výmery dovolenky oproti danému obdobiu (2-3 týždne), v súčasnosti minimum 4-5 týždňov.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 106 ods. 3			
49	JM 10.3 d)	Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov			

		doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.	§ 38 ods. 1			
51	JM 10.3 d)	Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 38 ods. 4			
52	JM 10.3 d)	Zamestnanec je povinný najmä písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 81 písm. g)			
53	JM 10.3 d)	Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 224 písm. e)			

Tabuľka č. 2: Výpočet skutočných vplyvov regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante):

EX POST										EX ANTE ³	EX POST – EX ANTE
Č. reg.	Dôvod zarad. do Registra ex post	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na podnikateľské prostredie	Číslo normy a lokalizácia (číslo, §, ods.)	Účinnosť regulácie	Kategória dotk. subjektov	Počet subjektov v dotk. kategórii	Počet subjektov MSP v dotk. kategórii	Náklady na 1 podnik. v €	Náklady na kategóriu dotk. subjektov v €	Náklady na kategóriu dotk. subjektov v €	Rozdiel v nákladoch na kategóriu dotk. subjektov v €
5	JM 10.3 d)	V § 106 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa vymedzuje ustanovenie na vydanie podzákonného predpisu, ktorým by sa mali spresniť okruhy zamestnancov taxatívne vymedzených v § 106 ods. 2 ZP. Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 106 ods. 3	1.4.2002	zamestnávateľa, na ktorých by sa mala vzťahovať vyhláška	/	/	/	/	/	/

³ Ex ante časť sa nevyplní, ak je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

		priznávať, ako aj na podstatný nárast výmery dovolenky oproti danému obdobiu (2-3 týždne), v súčasnosti minimum 4-5 týždňov.										
49	JM 10.3 d)	Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 38 ods. 1	1.4.2002	zamestnávateľa							

		podnikom ako doporučenú zásielku.									
51	JM 10.3 d)	Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 38 ods. 4	1.4.2002	zamestnávateľa						
52	JM 10.3 d)	Zamestnanec je povinný najmä písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 81 písm. g)	1.4.2002	zamestnávateľa						

		poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.											
53	JM 10.3 d)	Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 224 písm. e)	1.4.2002	zamestnávateľa, ktorí využívajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru								

Doplňujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na náklady podnikateľského prostredia a vysvetlenie rozdielu kvantifikácií ex post a ex ante

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahrad'te konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako ste použili v tabuľke č. 2)
5
<p>Bod 5: V § 106 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa vymedzuje splnomocňovacie ustanovenie na vydanie podzákonného predpisu, ktorým by sa mali spresniť okruhy zamestnancov taxatívne vymedzených v § 106 ods. 2 ZP. Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá MPSVR SR po dohode s MZ SR a MZVaEZ SR. V súčasnosti takáto vyhláška nie je vydaná. Absencia vyhlášky, ako aj skutočnosť, že veľká časť pravidiel je už v osobitných predpisoch (napr. regulácia MZ SR ohľadom chemických karcinogénov) vyvoláva v praxi aplikačné otázky pre zamestnávateľov, ak zamestnanci požadujú dodatkovú dovolenku. Zároveň je otáznou, či pri všetkých oblastiach, u ktorých Zákonník práce ustanovuje dodatkovú dovolenku, je odôvodnené ju aj poskytovať vzhľadom na vývoj v ochrane práce od 60 rokov 20. storočia, kedy sa dodatková dovolenka začala priznávať, ako aj na podstatný nárast výmery dovolenky oproti danému obdobiu (2-3 týždne), v súčasnosti minimum 4-5 týždňov.</p> <p>49, 51, 52, 53</p> <p>Bod 49: Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.</p> <p>Bod 51: Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.</p> <p>Bod 52: Zamestnanec je povinný najmä písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.</p> <p>Bod 53: Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.</p>
Uveďte spôsob vypočítania vplyvov na podnikateľské prostredie:
Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.
Uveďte zdroj počtosti (vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete):
Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.
Uveďte dôvod rozdielu medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post):

Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

Uved'te vysvetlenie rozdielov v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch:

0

Uved'te dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov v ex ante fáze:

Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

9.2 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektmi

Účastníci, forma, termíny a časový rozsah ex post konzultácií:

Cielené s AZZZ, RUZ, APZ, KOZ, MZ SR, MZVaEZ SR a verejné konzultácie. Písomná forma od 3. 11. 2022 do 30. 11. 2022.

Vznesené pripomienky účastníkov voči hodnoteným reguláciám:

AZZZ, RUZ, APZ nevzniesli pripomienky.

V procese sa vyjadrili len MZVEZ SR, MZ SR (spolugestori regulácie) a KOZ.

MZVaEZ SR a MZ SR prejavili záujem viesť konzultácie o úprave dodatkovej dovolenke. KOZ sa vyslovil proti vypusteniu právnej úpravy dodatkovej dovolenky a proti zmene v § 38 ZP.

Stanovisko KOZ cituje sa: *...Nesúhlasíme s vypustením nároku na dodatkovú dovolenku pre zamestnancov vykonávajúcich práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, ako aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce podľa ods. 2.*

Nestotožňujeme sa s argumentom zamestnávateľov o dostatočnej dĺžke dovolenky pre zamestnancov vyplývajúcej zo ZP. Napriek tomu, že od zavedenia dodatkovej dovolenky bola základná výmera dovolenky zásadným spôsobom zvýšená až na súčasnú hodnotu, naďalej pretrváva v hospodárskom priestore stav, kedy sú niektoré vykonávané práce fyzicky zásadne náročnejšie. Pri týchto prácach naďalej existuje dôvodná potreba zvýšenia časového rozsahu potrebného na regeneráciu pracovnej sily. Máme za to, že naďalej existujú druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú.

Súhlasíme s vydaním vykonávacieho predpisu v zmysle §106 ods. 3, ktorý by bližšie definoval druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú.

Z dôvodu vývoja pracovného prostredia a niektorých prác sa môže ponúkať otázka definovania zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých prác a pracovísk aj z pohľadu psychickej záťaže niektorých zamestnancov vykonávajúcich tieto práce. Psychická záťaž (extrémnej intenzity) môže z pohľadu regenerácie pracovných síl (vrátane tých psychických) znamenať, pri dnešných nárokoch na zamestnancov, zásadný rizikový faktor práce (napr. dispečeri leteckej dopravy, železničnej dopravy, práca s onkologickými pacientami, ...).

V prípade návrhu zmeny legislatívy, resp. návrhu vykonávacieho predpisu sa ako sociálny partner vyjadríme v rámci medzirezortného pripomienkového konania.

Stanovisko KOZ, cituje sa: *„Zásadne nesúhlasíme so zmenou ustanovenia § 38 ods. 1 Zákonníka práce (bod 51), ktorý upravuje doručovanie písomností zamestnávateľa týkajúcich sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy (obdobne dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Doručovanie uvedených písomností má zásadný a vážny vplyv a dopad na právne postavenie a právnu istotu a ochranu zamestnanca. Nestotožňujeme sa s postojom, že ide o akési odbúravanie administratívnej záťaže zo strany zamestnávateľa.*

V prípade návrhu zmeny legislatívy sa ako sociálny partner vyjadríme v rámci medzirezortného pripomienkového konania“.

Vznesené pripomienky účastníkov voči výkonu a fungovaniu hodnotených regulácií v praxi:
AZZZ, RUZ, APZ nevzniesli pripomienky.
Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov - návrhy na zmeny v právnych predpisoch s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:
MZ SR navrhuje prípadnú aplikáciu na rizikové práce zaradené v 3. a 4. kategórii podľa vyhlášky č. 448/2007 Z. z.
Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov – návrhy na zmeny aplikačnej praxe s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:
AZZZ, RUZ, APZ nevzniesli návrhy.
Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny v právnych predpisoch:
Ponechať úpravu.
Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny aplikačnej praxe:
AZZZ, RUZ, APZ nevzniesli návrhy.

9.3 Vhodnosť regulácie na dosiahnutie cieľa z pohľadu podnikateľského prostredia a výsledok ex post hodnotenia

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP
5 V § 106 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa vymedzuje splnomocňovacie ustanovenie na vydanie podzákonného predpisu, ktorým by sa mali spresniť okruhy zamestnancov taxatívne vymedzených v § 106 ods. 2 ZP. Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá MPSVR SR po dohode s MZ SR a MZVaEZ SR. V súčasnosti takáto vyhláška nie je vydaná. Absencia vyhlášky, ako aj skutočnosť, že veľká časť pravidiel je už v osobitných predpisoch (napr. regulácia MZ SR ohľadom chemických karcinogénov) vyvoláva v praxi aplikačné otázky pre zamestnávateľov, ak zamestnanci požadujú dodatkovú dovolenku. Zároveň je otázne, či pri všetkých oblastiach, u ktorých Zákonník práce ustanovuje dodatkovú dovolenku, je odôvodnené ju aj poskytovať vzhľadom na vývoj v ochrane práce od 60. rokov 20. storočia, kedy sa dodatková dovolenka začala priznávať, ako aj na podstatný nárast výmery dovolenky oproti danému obdobiu (2-3 týždne), v súčasnosti minimum 4-5 týždňov.
Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?
Poskytnutie dodatkovej dovolenky nad rámec základnej výmery dovolenky pre zvlášť ťažké a zdraviu škodlivé práce s cieľom zabezpečiť zdravie pracujúcich.
Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?
Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Pre úplnosť možno uviesť, že dodatková dovolenka existovala už v 60. rokoch 20. storočia, kedy výmera všeobecnej dovolenky bola dva týždne. V danom prípade teda dodatková dovolenka plnila ciele, pre ktoré bola určená. V súčasnosti je základná výmera dovolenky 4, resp. 5 týždňov a od zavedenia právnej úpravy došlo aj k zmenám v pracovných podmienkach, t. j. bola zvýšená ochrana zamestnancov pred škodlivými faktormi práce a pracovného prostredia. V tomto ohľade sa stala relevantnou otázkou, či takáto dodatková dovolenka má ešte svoje opodstatnenie a ak áno, či by právna úprava nemala byť zaktualizovaná. Podľa KOZ právna úprava opodstatnenie má, zamestnávateľské zväzy stanovisko nepredložili, MZVaEZ SR a MZ SR je pripravené o tejto téme komplexne

diskutovať. Vzhľadom na to, že nejde len o právnu a ekonomickú, resp. politickú otázku, ale ide hlavne o medicínsku otázku, bez komplexnej analýzy (ktorá presahuje obdobie pre ex-post hodnotenie) nie je možné na uvedenú otázku odpovedať bez vykonania odbornej štúdie. Okrem toho obsah vyhlášky, ktorá už nie je účinná, dodávali výlučne MZ SR a MZVeZ SR, vzhľadom na to, že okruhy situácií vymedzené vo vyhláške, kedy sa poskytovala dodatková dovolenka sa týkali výlučne oblastí v gescii týchto orgánov (napr. ionizujúce žiarenie, chemické karcinogény, rizikové oblasti), a teda MPSVR SR nevie z vecného hľadiska naplniť obsah vyhlášky ani regulácie. Rovnako aj prípadne zvažované riešenie naviazania dodatkovej dovolenky na rizikové práce by boli väzbou na právny predpis č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v gescii MZ SR.

Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?

Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015 a vzhľadom k tomu, že zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady, nie je možné vyhodnotiť nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie.

Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?

Áno. Dodatková dovolenka existovala už v 60. rokoch 20. storočia, kedy základná výmera dovolenky bola dva týždne. V danom prípade teda dodatková dovolenka plnila ciele, pre ktoré bola určená. V súčasnosti je základná výmera dovolenky 4, resp. 5 týždňov a od zavedenia právnej úpravy došlo aj k zmenám v pracovných podmienkach, t. j. bola zvýšená ochrana zamestnancov pred škodlivými faktormi práce a pracovného prostredia. V tomto ohľade sa stala relevantnou otázka, či takáto dodatková dovolenka má ešte opodstatnenie a ak áno, či by právna úprava nemala byť aktualizovaná.

APZ, RÚZ, AZZZ v tejto veci nepredložili žiadne stanovisko. Podľa KOZ právna úprava opodstatnenie má, MZVaEZ SR a MZ SR je pripravené o tejto téme komplexne diskutovať. Vzhľadom na to, že nejde len o právnu a ekonomickú, resp. politickú otázku, ale ide hlavne o medicínsku otázku, bez komplexnej analýzy (ktorá presahuje obdobie pre ex-post hodnotenie) nie je možné na uvedenú otázku odpovedať bez vykonania odbornej štúdie. Okrem toho obsah vyhlášky, ktorá už nie je účinná, dodávali výlučne MZ SR a MZVeZ SR, vzhľadom na to, že okruhy situácií vymedzené vo vyhláške, kedy sa poskytovala dodatková dovolenka sa týkali výlučne oblastí v gescii týchto orgánov (napr. ionizujúce žiarenie, chemické karcinogény, rizikové oblasti), a teda MPSVR SR nevie z vecného hľadiska naplniť obsah vyhlášky ani regulácie. Rovnako aj prípadne zvažované riešenie naviazania dodatkovej dovolenky na rizikové práce by boli väzbou na právny predpis č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v gescii MZ SR.

Alternatívne riešenia z pohľadu gestora:

Musia by predmetom diskusie: 1.vypustenie dodatkovej dovolenky, 2. zúženie dodatkovej dovolenky, 3. regulácia dodatkovej dovolenky len zákonom (prípadne vydanie len vyhlášky pre rizikové oblasti), 4. naviazanie dodatkovej dovolenky na inú veličinu (napr. rizikové práce – 3. a 4., prípadne 4. skupina).

Výsledok ex post hodnotenia - návrh:

ponechať reguláciu upraviť reguláciu zrušiť reguláciu bez náhrady

 upraviť aplikačnú prax

Na základe ďalších dát (napr. medicínskych) bude zvolený ďalší postup.

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP

49

<p>Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.</p>
<p>Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?</p>
<p>Jednou zo základných zásad pracovného práva a aj Zákonníka práce, ktorý je jeho legislatívnym vyjadrením, je ochrana slabšej zmluvnej strany, ktorou je zamestnanec. Predmetná regulácia reflektuje toto osobitné postavenie v tom zmysle, že písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru je potrebné vzhľadom na ich veľký význam pre ochranu slabšej zmluvnej strany aj z dôvodu právnej istoty doručovať písomne.</p>
<p>Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?</p>
<p>Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Zároveň zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady.</p>
<p>Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?</p>
<p>Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015 a vzhľadom k tomu, že zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady, nie je možné vyhodnotiť nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie</p>
<p>Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?</p>
<p>MPSVR SR považuje existenciu regulácie za opodstatnenú. Je otvorené diskusii o jej úprave, avšak je potrebné poukázať aj na to, že problematiku právnych úkonov a ich písomnej formy nerieši len Zákonník práce, ale aj Občiansky zákonník (v tomto prípade najmä § 40), kde sa navrhuje nová právna úprava v rámci rekodifikácie súkromného práva, pretože doterajšie znenie nezodpovedá súčasným požiadavkám.</p>
<p>Alternatívne riešenia z pohľadu gestora:</p>
<p>Nie sú.</p>
<p>Výsledok ex post hodnotenia - návrh:</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> ponechať reguláciu <input type="checkbox"/> upraviť reguláciu <input type="checkbox"/> zrušiť reguláciu bez náhrady</p> <p><input type="checkbox"/> upraviť aplikačnú prax</p>
<p><i>Ak navrhujete reguláciu upraviť, tak uveďte ako, akých právnych predpisov (vrátane súvisiacich právnych predpisov) sa úprava dotkne a k akému dátumu účinnosti.</i></p> <p><i>Ak navrhujete reguláciu zrušiť bez náhrady, tak k akému dátumu účinnosti?</i></p> <p><i>Ak navrhujete upraviť aplikačnú prax, tak uveďte ako a k akému termínu.</i></p> <p><i>Ak navrhujete reguláciu ponechať bez zmeny, tak uveďte dôvod.</i></p>
<p>MPSVR SR je pripravené ďalej o tejto otázke diskutovať so sociálnymi partnermi.</p>

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP <i>(nahrad'te konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako ste použili v tabuľke č. 1).</i>
51 Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.
Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?
Jednou zo základných zásad pracovného práva a aj Zákonníka práce, ktorý je jeho legislatívnym vyjadrením je ochrana slabšej zmluvnej strany, ktorou je zamestnanec. Predmetná regulácia reflektuje toto osobitné postavenie v tom zmysle, že písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru je potrebné vzhľadom na ich veľký význam pre ochranu slabšej zmluvnej strany aj z dôvodu právnej istoty doručovať písomne.
Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?
Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Zároveň zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady.
Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?
Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015 a vzhľadom k tomu, že zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady, nie je možné vyhodnotiť nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie.
Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?
MPSVR SR považuje existenciu regulácie za opodstatnenú. Je otvorené diskusii o jej úprave, avšak je potrebné poukázať aj na to, že problematiku právnych úkonov a ich písomnej formy nerieši len Zákonník práce, ale aj Občiansky zákonník (v tomto prípade najmä § 40), kde sa navrhuje nová právna úprava v rámci rekodifikácie súkromného práva, pretože doterajšie znenie nezodpovedá súčasným požiadavkám.
Alternatívne riešenia z pohľadu gestora: <i>Je možné dosiahnuť cieľ hodnotenej regulácie jej zmenou alebo zmenou aplikačnej praxe (bez zmeny regulácie) tak, že menej zaťažuje podnikateľské prostredie? (t. j. spôsobuje nižšie náklady, nižšie bariéry vstupu na trh, nižší negatívny vplyv na produktivitu, konkurencieschopnosť a pod.)</i>
Nie sú.
Výsledok ex post hodnotenia - návrh:
<input checked="" type="checkbox"/> ponechať reguláciu <input type="checkbox"/> upraviť reguláciu <input type="checkbox"/> zrušiť reguláciu bez náhrady <input type="checkbox"/> upraviť aplikačnú prax
<i>Ak navrhujete reguláciu upraviť, tak uveďte ako, akých právnych predpisov (vrátane súvisiacich právnych predpisov) sa úprava dotkne a k akému dátumu účinnosti.</i>
<i>Ak navrhujete reguláciu zrušiť bez náhrady, tak k akému dátumu účinnosti?</i>
<i>Ak navrhujete upraviť aplikačnú prax, tak uveďte ako a k akému termínu.</i>
<i>Ak navrhujete reguláciu ponechať bez zmeny, tak uveďte dôvod.</i>
MPSVR SR je pripravené ďalej o tejto otázke diskutovať so sociálnymi partnermi.

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahradte konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako ste použili v tabuľke č. 1).
52 Zamestnanec je povinný najmä písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.
Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?
Jednou zo základných zásad pracovného práva a aj Zákonníka práce, ktorý je jeho legislatívnym vyjadrením je ochrana slabšej zmluvnej strany, ktorou je zamestnanec. Predmetná regulácia reflektuje toto osobitné postavenie v tom zmysle, že písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru je potrebné vzhľadom na ich veľký význam pre ochranu slabšej zmluvnej strany aj z dôvodu právnej istoty doručovať písomne.
Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?
Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Zároveň zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady.
Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?
Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015 a vzhľadom k tomu, že zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady, nie je možné vyhodnotiť nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie.
Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?
MPSVR SR považuje reguláciu za opodstatnenú, je však otvorené diskusii. Táto regulácia je na prospech zamestnávateľa a ukladá povinnosť zamestnancovi aktualizovať údaje o svojej osobe. Je potrebné uviesť, že § 81 písm. g) Zákonníka práce ustanovuje povinnosť zamestnanca písomne oznamovať zamestnávateľovi a nie písomne doručovať, a teda nejde o postup podľa § 38 Zákonníka práce. V tomto prípade teda zamestnanec môže použiť aj elektronickú formu. Podľa § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka platí, že: „Písomná forma je zachovaná, ak je právny úkon urobený telegraficky, ďalekopisom alebo elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila. Písomná forma je zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným elektronickým podpisom alebo zaručenou elektronickou pečaťou.“. Je teda zjavné, že v tomto kontexte písomná forma je zachovaná aj elektronickými prostriedkami (pozn. hoci nejde spravidla o právne úkony, § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka sa vzťahuje analogicky aj na iné úkony). Postup podľa § 38 Zákonníka práce sa týka situácie, kedy zákon vyžaduje písomnú formu doručovania a hlavne u právnych úkonoch.
Alternatívne riešenia z pohľadu gestora:
Nie sú.
Výsledok ex post hodnotenia - návrh:

<input checked="" type="checkbox"/> ponechať reguláciu <input type="checkbox"/> upraviť reguláciu <input type="checkbox"/> zrušiť reguláciu bez náhrady <input type="checkbox"/> upraviť aplikačnú prax
<p><i>Ak navrhujete reguláciu upraviť, tak uveďte ako, akých právnych predpisov (vrátane súvisiacich právnych predpisov) sa úprava dotkne a k akému dátumu účinnosti.</i></p> <p><i>Ak navrhujete reguláciu zrušiť bez náhrady, tak k akému dátumu účinnosti?</i></p> <p><i>Ak navrhujete upraviť aplikačnú prax, tak uveďte ako a k akému termínu.</i></p> <p><i>Ak navrhujete reguláciu ponechať bez zmeny, tak uveďte dôvod.</i></p>
<p>MPSVR SR je pripravené ďalej o tejto otázke diskutovať so sociálnymi partnermi. Možno sa však domnievať, že súčasná právna úprava v prípade § 81 nebráni elektronickej komunikácii zamestnanca so zamestnávateľom.</p>

<p>Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahraďte konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako ste použili v tabuľke č. 1).</p>
<p>53 Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia</p>
<p>Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?</p> <p>Jednou zo základných zásad pracovného práva a aj Zákonníka práce, ktorý je jeho legislatívnym vyjadrením je ochrana slabšej zmluvnej strany, ktorou je zamestnanec. Predmetná regulácia reflektuje toto osobitné postavenie v tom zmysle, že písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru je potrebné vzhľadom na ich veľký význam pre ochranu slabšej zmluvnej strany aj z dôvodu právnej istoty doručovať písomne.</p>
<p>Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?</p> <p>Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Zároveň zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady.</p>
<p>Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?</p> <p>Táto časť sa nevyplní, pretože je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015 a vzhľadom k tomu, že zástupcovia zamestnávateľov (podnikateľského prostredia) nevzniesli žiadne pripomienky k hodnoteným reguláciám, nezaslali žiadne podklady, nie je možné vyhodnotiť nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie.</p>
<p>Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?</p> <p>MPSVR SR považuje reguláciu za opodstatnenú, je však otvorené diskusii. Táto regulácia je na prospech zamestnávateľa a ukladá povinnosť zamestnancovi aktualizovať údaje o svojej osobe. Je potrebné uviesť, že § 224 písm. e) Zákonníka práce ustanovuje povinnosť zamestnanca písomne oznamovať zamestnávateľovi a nie písomne doručovať, a teda nejde o postup podľa § 38 Zákonníka práce. V tomto prípade teda zamestnanec môže použiť aj elektronickejšiu formu. Podľa § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka platí, že: „Písomná forma je zachovaná, ak je právny úkon urobený telegraficky, ďalekopisom alebo elektronickejšími prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu</p>

právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila. Písomná forma je zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným elektronickým podpisom alebo zaručenou elektronickou pečat'ou.“. Je teda zjavné, že v tomto kontexte písomná forma je zachovaná aj elektronickými prostriedkami (pozn. hoci nejde spravidla o právne úkony, § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka sa vzťahuje analogicky aj na iné úkony). Postup podľa § 38 Zákonníka práce sa týka situácie, kedy zákon vyžaduje písomnú formu doručovania a hlavne u právnych úkonoch.

Alternatívne riešenia z pohľadu gestora:

Nie sú.

Výsledok ex post hodnotenia - návrh:

ponechať reguláciu upraviť reguláciu zrušiť reguláciu bez náhrady

upraviť aplikačnú prax

*Ak navrhujete reguláciu **upraviť**, tak uveďte ako, akých právnych predpisov (vrátane súvisiacich právnych predpisov) sa úprava dotkne a k akému dátumu účinnosti.*

*Ak navrhujete reguláciu **zrušiť bez náhrady**, tak k akému dátumu účinnosti?*

*Ak navrhujete **upraviť aplikačnú prax**, tak uveďte ako a k akému termínu.*

*Ak navrhujete reguláciu **ponechať bez zmeny**, tak uveďte dôvod.*

MPSVR SR je pripravené ďalej o tejto otázke diskutovať so sociálnymi partnermi. Možno sa však domnievať, že súčasná právna úprava v prípade § 224 nebráni elektronickej komunikácii zamestnanca so zamestnávateľom.

9.4 Stanovisko ministerstva hospodárstva k vykonanému ex post hodnoteniu (vyplní ministerstvo hospodárstva)

A. Stanovisko k spôsobu vykonania ex post hodnotenia v zmysle jednotnej metodiky:

Gestor právneho predpisu (ďalej len „gestor“) v časti 9.1 Porovnanie predpokladaných (ex ante) a skutočných (ex post) nákladov regulácií v Tabuľke č. 1: Súhrnné porovnanie ex ante nákladov a ex post nákladov regulácií (ďalej len „tabuľka č. 1“) nedoplnil požadované údaje. Predpokladané a skutočné náklady gestor nevyčíslil konkrétnou sumou, pričom nasledujúca Tabuľka č. 2: Výpočet skutočných vplyvov regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante) (ďalej len „tabuľka č. 2“) neobsahuje požadované údaje. Tabuľku č. 1 a tabuľku č. 2 gestor skopíroval z Prílohy č. 9b jednotnej metodiky. Doplnujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na náklady podnikateľského prostredia a vysvetlenie rozdielu kvantifikácií ex post a ex ante gestor nekompletné vyplnil. Výpočet vplyvov na podnikateľské prostredie nebol vypracovaný na základe uvedeného spôsobu, pričom gestor neuviedol zdroje početnosti. Keďže ex ante analýza hodnotenej regulácie nebola vykonaná, rozdiel v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch nevznikol a taktiež nebolo možné uviesť dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov.

V časti 9.2 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektmi (ďalej len „ex post konzultácie“) gestor uviedol účastníkov, formu a časový rozsah ex post konzultácií. Gestor vykonal ex post konzultácie vo forme verejnej ex post konzultácie zverejnením oznámenia o začatí verejnej ex post konzultácie na webovom sídle Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo hospodárstva“), a to v stanovenom minimálnom časovom rámci. Gestor v rámci ex post konzultácií vykonal aj ciele ex post konzultácie formou cieleňého oslovenia vybraných subjektov. Počas trvania ex post konzultácií sa zapojil 1 podnikateľský subjekt, resp. zastupiteľská organizácia (ďalej len „účastník“) pri regulácii č. 5 a 51. V rámci ex post konzultácií boli vznesené pripomienky účastníkov voči hodnotenej regulácii a voči jej výkonu a fungovaniu v praxi, ktoré gestor uviedol v príslušnom textovom poli. Účastníci v rámci ex post konzultácií neposkytli alternatívne riešenia, ktoré by spočívali v návrhoch na zmeny v právnych predpisoch s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia alebo v návrhoch na zmeny aplikačnej praxe s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia.

Gestor v časti 9.3 Vhodnosť regulácie na dosiahnutie cieľa z pohľadu podnikateľského prostredia a výsledok ex post hodnotenia vyplnil textové polia. Dôvod vzniku regulácie a podstata riešeného problému boli gestorom adekvátne definované. Gestor určil, aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému. Vo veci splnenia jej cieľov určených v ex ante doložke vybraných vplyvov gestor uvádza, že ex ante doložka nebola vypracovaná. Nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie podľa gestora nie je možné určiť a existencia regulácie je stále opodstatnená. Alternatívne riešenie z pohľadu gestora, ktoré spočíva v zmene regulácie alebo v zmene aplikačnej praxe je uvedené v príslušnom textovom poli. Na záver gestor označil výsledok ex post hodnotenia, resp. návrh, a to reguláciu ponechať pri všetkých reguláciách.

Keďže o ex post konzultácie v prípade regulácií č. 49, 52 a 53 nebol prejavovaný záujem, neboli vykonané a regulácie budú zaradené do Registra ex post v nasledujúcom kalendárnom polroku.

B. Stanovisko k ex post hodnoteniu jednotlivých regulácií:

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahradíte konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako je použitý v tabuľke č. 1)

Regulácia č. 51 - Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z

dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

Stanovisko k pôsobeniu regulácie na podnikateľské prostredie, k optimálnosti jej nastavenia a k optimálnosti nastavenia jej aplikačnej praxe:

Účastníci ex post konzultácií uviedli, že nesúhlasia so zmenou regulácie, keďže doručovanie písomností má zásadný vplyv na právne postavenie a ochranu zamestnanca.

Predmetná regulácia z pohľadu gestora odráža jednu zo základných zásad pracovného práva a aj Zákonníka práce, ktorý je jeho legislatívnym vyjadrením, je ochrana slabšej zmluvnej strany, t.j. zamestnanca. Predmetná regulácia teda reflektuje toto osobitné postavenie v tom zmysle, že písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru je potrebné vzhľadom na ich veľký význam pre ochranu slabšej zmluvnej strany aj z dôvodu právnej istoty doručovať písomne.

Ministerstvo hospodárstva konštatuje, že posúdenia hodnotenej regulácie účastníkmi a spracovateľom sú v konsenze a z tohto dôvodu odporúča reguláciu ponechať.

Stanovisko k alternatívnym riešeniam, ktoré môžu zlepšiť podnikateľské prostredie:

Alternatívne riešenia neboli v rámci ex post hodnotenia vypracované.

Odporúčenie:

- ponechať reguláciu upraviť reguláciu zrušiť reguláciu bez náhrady
- upraviť aplikačnú prax

Ak ministerstvo hospodárstva navrhuje reguláciu alebo aplikačnú prax upraviť, tak uvedie ako a akých právnych predpisov (aj súvisiacich právnych predpisov) sa má úprava dotknúť:

Ministerstvo hospodárstva navrhuje reguláciu ponechať.

Stanovisko z hľadiska Mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov:

Vzhľadom na skutočnosť, že hodnotená právna úprava regulácie bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015, neboli vyčíslené ex ante náklady regulácie a preto nevznikol ani rozdiel medzi ex ante a ex post nákladmi. Z uvedeného dôvodu sa bod 6.13 Jednotnej metodiky z hľadiska mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov neuplatňuje.