

Ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí

Obdobie vykonania ex post hodnotenia (kalendárny polrok): I. polrok 2024

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 €
51	10.3 d)	Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 75 ods. 1	-	-	-

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 €
51	10.3 d)	Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 75 ods. 1	1.4.2002	zamestnávateľa	-	-	-	-	-	-

³ Ex ante časť sa nevypĺňa, 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.

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
Regulácia č. 51 (Register ex post II. 2023) Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.
Uved'te spôsob vypočítania vplyvov na podnikateľské prostredie:
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) v súčasnosti nedisponuje informáciami (údajmi), na základe ktorých by bolo možné vykonať výpočet vplyvov na podnikateľské prostredie. Rovnako MPSVR SR nedisponuje informáciami, ktoré by umožňovali výpočet vplyvu na zamestnávateľov ako takých. Získanie a spracovanie údajov nie je možné z viacerých dôvodov. V prvom rade je to absencia zákonnej povinnosti pre zamestnávateľov poskytovať údaje MPSVR SR a tomu korešpondujúce oprávnenie na spracovanie údajov na takýto účel. V druhom rade absentujú personálne, technické a rozpočtové zdroje na získanie a spracovanie takýchto údajov, pričom je otázne, či by len samotný zber neprekročil určené obdobie na vykonanie ex post hodnotenia. Osobitne sa zdôrazňuje, že právna úprava obsiahnutá v § 75 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je výsostne úpravou individuálnych súkromných vzťahov medzi fyzickou osobou na jednej strane a na strane druhej zamestnávateľom. Podľa § 2 ods. 1 písm. a) zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v platnom znení na účely tohto zákona sa rozumie štátnou štatistikou systematicky a plánovite vykonávané činnosti, ktorých predmetom je získavanie, spracúvanie, poskytovanie a hodnotenie údajov o javoch hromadnej povahy, zabezpečovanie ich porovnateľnosti na posudzovanie sociálno-ekonomického vývoja Slovenskej republiky a jeho ekologických súvislostí. Predmetná právna norma patrí do úpravy individuálnych pracovnoprávných vzťahov, ktorá navyše vôbec nemusí nastať počas celej existencie pracovného pomeru a nie je vylúčené, že nenastane ani počas celej existencie zamestnávateľa bez ohľadu na počet uzatvorených a skončených pracovných pomerov. Daná právna úprava je súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky, resp. jej právnych predchodcov už od dôb ranného vývoja kapitalizmu (viď napr. mar. poznámku č. 14 na str. 23 v diele Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s.) Je nutné podotknúť, že daná právna úprava je minimálne od roku 2001 bezo zmeny. A MPSVR SR v súčasnosti nie je konfrontované zo strany zamestnávateľov v tejto veci s problémami danej úpravy, resp. z nej vyplývajúcich práv a povinností pre zamestnávateľov. Aj z tohto dôvodu MPSVR SR nemá relevantný dôvod na zber a spracovanie údajov, ktoré by samé o sebe naopak predstavovali záťaž na zamestnávateľov vrátane tej časti, ktorá má aj postavenie podnikateľa. Je dôvodné sa domnievať, že zamestnávatelia ani len nevnímajú, resp. neeviduujú počet takýchto žiadostí zo strany zamestnancov.

V neposlednom rade nebola ani vykonaná ex ante časť, keďže je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov v platnom znení (ďalej len „JM“) a hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1.4.2015. Vo veci expertného odhadu je nutné opätovne poukázať na individuálnosť a jedinečnosť každého jedného prípadu, v ktorom je možné iba laicky vidieť hneď niekoľko premenných a neznámych, pre ktoré by akékoľvek kreovanie vzorca na výpočet minimálne časovo presahovalo určenú dobu na vykonanie ex post hodnotenia. A je nutné vziať v zreteľ aj skutočnosť, že predmetná právna úprava je súčasťou komplexného súboru práv a povinností, ktoré reguluje Zákonník práce ako kódex pracovného práva Slovenskej republiky a nie je možné preto hodnotiť izolovanie jednotlivé jeho ustanovenia.
Uveďte zdroj počtosti (vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete):
Vzhľadom na vyššie uvedené nie sú zdroje počtosti známe.
Uveďte dôvod rozdielu medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post):
Ako už bolo uvedené, ide o reguláciu zaradenú do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) JM a hodnotená právna úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1.4.2015, teda nebola vykonaná ex ante časť, ktorá by mohla byť, ak by vôbec boli zistené skutočné náklady, odpočítaná.
Uveďte vysvetlenie rozdielov v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch:
0 Rozdiely neboli zistené vzhľadom na už doteraz vyššie uvedené.
Uveďte dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov v ex ante fáze:
Dôvody vzniku nie sú známe pre nezistenie rozdielov vzhľadom na už doteraz vyššie uvedené.

9.2 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektmi

Účastníci, forma, termíny a časový rozsah ex post konzultácií:
<u>Verejné ex post konzultácie</u> - v trvaní od 7.12.2023 do 8.1.2024 - možnosť zapojenia zaslaním informácií e-mailom - žiadny subjekt neprejavil záujem - <u>Cielené ex post konzultácie</u> - cielené oslovení sociálni partneri - o Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky - o Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky - o Republiková únia zamestnávateľov - o Združenie miest a obcí Slovenska - o Asociácia priemyselných zväzov a dopravy - o Spoločné odbory Slovenska - možnosť zapojenia zaslaním informácií e-mailom - doručená odpoveď od cielené oslovených sociálnych partnerov - o Asociácia priemyselných zväzov a dopravy (účastník)
Vznesené pripomienky účastníkov voči hodnoteným reguláciám:

Účastník cielených konzultácií uviedol, že k predmetnej regulácii nemá pripomienky.
Vznesené pripomienky účastníkov voči výkonu a fungovaniu hodnotených regulácií v praxi:
Bez pripomienok.
Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov - návrhy na zmeny v právnych predpisoch s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:
Nepredložené návrhy na zmeny v právnych predpisov.
Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov – návrhy na zmeny aplikačnej praxe s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:
Nepredložené návrhy na žiadne zmeny.
Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny v právnych predpisoch:
Vzhľadom na predchádzajúce informácie neexistuje nič, čo by mohlo byť vyhodnotené.
Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny aplikačnej praxe:
Rovnako, vzhľadom na predchádzajúce informácie neexistuje nič, čo by mohlo byť vyhodnotené.

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
Regulácia č. 51 (Register ex post II. 2023) Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru
Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?
Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok bola aj súčasťou zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce od jeho schválenia v roku 1965, pričom tento právny inštitút bol súčasťou československého právneho poriadku i pred jeho schválením. MPSVR SR z tohto dôvodu nemôže poskytnúť podrobné informácie o vzniku hodnotenej regulácie a problému, ktorý mala riešiť, či a ako je gestor právneho predpisu spokojný s tým, aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému – vo vzťahu k danému času. Z dôvodovej správy zo 60-tych rokov vyplýva, že ustanovenie predstavuje aj obranu zamestnanca voči nesprávnym posudkom. Obdobná právna úprava zostala zachovaná aj v Českej republike, a to aj po rekodifikácii Zákonníka práce - § 314 ods. 1 „Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.“. MPSVR SR k súčasnému opodstatneniu danej regulácie uvádza pre úplnosť, že je regulácia dôležitá i pre ochranu zamestnávateľov, z ktorých niektorí sú podnikateľmi v prípade, keď sa rozhodujú či daného zamestnanca príjmu a predmetné lehoty predstavujú garanciu pre minimalizovanie rizika prípadnej záťaže pre zamestnávateľa, ale aj garanciu pre zamestnanca, aby vedel realizovať ďalšie svoje práva v súvislosti s prípadným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, aby

si mohol zabezpečiť iný zdroj príjmu, resp. udržať pracovné návyky a aby sa znížilo riziko jeho prípadnej dlhšej nezamestnanosti, čím sa znižuje záťaž na verejného zdroje, ale aj na zdroje zamestnávateľov, z ktorých niektorí sú podnikateľmi, ktoré by museli vynaložiť, aby zamestnanec opätovne získal pracovné návyky. Získavanie referencií od bývalého zamestnávateľa je štandardný nástroj, ktorý uplatňujú uchádzači, ktorý chcú spravidla získať prácu ak ide o pracovnú pozíciu, kde je vysoká konkurencia.

MPSVR SR poznamenáva, že povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok nevzniká vo vzťahu ku každému zamestnancovi, ktorý u neho končí pracovný pomer, ale táto povinnosť mu vzniká len voči zamestnancovi, ktorý o to požiada (**pozn. MPSVR SR neeviduje ani podnety z tejto oblasti ani súdne konania, či spory a nemá vedomosť o tom, že by zamestnanci žiadali o vydávanie pracovných posudkov**)). Zamestnanec o pracovný posudok žiada väčšinou z dôvodu, že pracovný posudok si vyžaduje jeho nový zamestnávateľ alebo ide o činnosti, kde je vhodné mať posudok na svoju činnosť (a teda pri takýchto činnostiach sú s tým zamestnávateľia uzročení).

MPSVR SR v tomto kontexte nedisponuje žiadnymi podnetmi od reprezentatívnych združení zamestnávateľov alebo od verejnosti, ktoré by požadovali úpravy v § 75 Zákonníka práce. V tomto ohľade MPSVR SR už pri zaraďovaní regulácie do registra ex-post uviedlo, **že považuje otázku hodnotenia tejto regulácie za neopodstatnenú z dôvodu skôr uvedenej absencie podnetov a údajov.**

Lehoty uvedené v Zákonníku práce sú podľa MPSVR SR ustanovené na ochranu zamestnávateľa (čiže je nevyhnutná ich úprava v zákone), to znamená, že napríklad, ak by aj zamestnanec kedykoľvek v priebehu pracovného pomeru požiadal o pracovný posudok (napríklad aj štyri mesiace pred skončením pracovného pomeru), zamestnávateľ nie je viazaný 15 dňovou lehotou, pretože túto povinnosť si má splniť nie skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru – v tomto ohľade napr. ide o praxi sa opakujúce situácie, kedy zamestnanec nedodrží výpovednú dobu (na čo reagoval aj zákonodarcu v § 62 ods. 8 Zákonníka práce ustanovením možnosti dojednania peňažnej náhrady – ako sankcie).

Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?

Vzhľadom na doteraz vyššie uvedené neexistuje nič, čo by mohlo byť vyhodnotené.

Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?

Opätovne, vzhľadom na doteraz vyššie uvedené neexistuje nič, čo by mohlo byť vyhodnotené.

Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?

Na uvedenú otázku nie je možné zodpovedať. MPSVR SR však napriek tomu považuje úpravu za stále opodstatnenú, pričom jej náklady nie sú neprimerane vysoké vo vzťahu k prínosom a neexistuje v súčasnosti vhodnejšia alternatíva.

Alternatívne riešenia z pohľadu gestora:

Alternatívne riešenie vzhľadom na individuálny charakter regulované vzťahu nie je objektívne možný.

Výsledok ex post hodnotenia - návrh:

☒ ponechať reguláciu ☐ upraviť reguláciu ☐ zrušiť reguláciu bez náhrady
☐ upraviť aplikačnú prax

MPSVR SR navrhuje úpravu ponechať vzhľadom na to, že právna úprava je v právnom poriadku desiatky rokov a môže mať pre zamestnanca opodstatnenie ako nástroj na získanie referencie do ďalšieho pracovného života. V praxi sa MPSVR SR nestretáva so žiadnymi podnetmi v tejto oblasti, ktoré by vyžadovali, aby MPSVR SR právnu úpravu prehodnotilo. Toto ex-post hodnotenie bolo vykonané na základe ojedinelého podnetu a bez záujmu zamestnávateľských zväzov, keďže nejde o relevantnú otázku a MPSVR SR doteraz zo zamestnávateľských zväzov neeviduje žiadne opakované podnety na zmenu § 75 Zákonníka práce.

9.4 Stanovisko ministerstva hospodárstva k vykonanému ex post hodnoteniu

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“) doplnil požadované základné údaje, bez vyčíslenia predpokladaných (ex ante) nákladov podnikateľského prostredia. Skutočné (ex post) náklady gestor rovnako nevyčíslil. Tabuľka č. 2: Výpočet skutočných vplyvov regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante) (ďalej len „tabuľka č. 2“) obsahuje teda len požadované základné údaje, bez konkrétnych číselných údajov. Tabuľku č. 1 a tabuľku č. 2 gestor skopíroval z Prílohy č. 9b jednotnej metodiky. Gestor v časti Dopĺňujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na náklady podnikateľského prostredia uviedol dôvod absencie kvantifikácie. Predpokladané ex ante náklady gestor nevyčíslil z dôvodu predloženia hodnotenej právnej úpravy do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Ex post náklady gestor nekvantifikoval z dôvodu, že v súčasnosti nedisponuje informáciami (údajmi), na základe ktorých by bolo možné vykonať výpočet vplyvov na podnikateľské prostredie, resp. na zamestnávateľov ako takých. Podľa gestora nie je možné vykonať ani expertný odhad vzhľadom na individuálnosť a jedinečnosť každého jedného prípadu, pričom je podľa gestora dôvodné sa domnievať, že zamestnávatelia neevidujú počet situácií, na ktoré poukazuje regulácia a ktoré navyše vôbec nemusia nastať počas celej existencie pracovného pomeru. Gestor zdroje početnosti neuviedol. Keďže ex ante ani ex post náklady neboli vyčíslené, nevznikol medzi nimi rozdiel a z tohto dôvodu rozdiel nevznikol ani v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch. Gestor neidentifikoval vznik nepredpokladaných nákladov.

V časti 9.2 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektmi (ďalej len „ex post konzultácie“) gestor jednotlivo a prehľadne uviedol účastníkov, formu, termíny a časový rozsah ex post konzultácií. Gestor vykonal verejné ex post konzultácie zverejnením oznámenia o začatí verejnej ex post konzultácie na webovom sídle Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo hospodárstva“), pričom žiadny podnikateľský subjekt neprejavil záujem zúčastniť sa konzultácií. Gestor vykonal i ciele ex post konzultácie, v rámci ktorých oslovil 6 subjektov – sociálnych partnerov, z ktorých sa písomne zapojil 1 subjekt (ďalej len „účastníci“). O ex post konzultácie bol prejavovaný záujem a z tohto dôvodu boli vykonané úspešne. Účastník nevzniesol pripomienky voči hodnotenej regulácii a voči jej výkonu a fungovaniu v praxi a rovnako nenavrhol alternatívne riešenia. Tieto skutočnosti gestor uviedol v príslušnom textovom poli.

Gestor v časti 9.3 Vhodnosť regulácie na dosiahnutie cieľa z pohľadu podnikateľského prostredia a výsledok ex post hodnotenia vyplnil všetky požadované údaje. Gestor uviedol dôvod vzniku regulácie a podstatu riešeného problému. Nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie podľa

gestora nie sú známe a existencia regulácie je stále opodstatnená. Na záver gestor označil výsledok ex post hodnotenia, resp. návrh, a to reguláciu ponechať.

B. Stanovisko k ex post hodnoteniu jednotlivých regulácií:

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP
Regulácia č. 51 (Register ex post II. 2023) Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru
Stanovisko k pôsobeniu regulácie na podnikateľské prostredie, k optimálnosti jej nastavenia a k optimálnosti nastavenia jej aplikačnej praxe:
Predmetná regulácia je súčasťou komplexného súboru práv a povinností, ktoré reguluje Zákonník práce ako kódex pracovného práva Slovenskej republiky a je úpravou individuálnych súkromných vzťahov medzi fyzickou osobou na jednej strane a na strane druhej zamestnávateľom. Gestor zdôrazňuje, že regulácia je dôležitá i pre ochranu zamestnávateľov, z ktorých niektorí sú podnikateľmi v prípade, keď sa rozhodujú či daného zamestnanca príjmu a predmetné lehoty predstavujú garanciu pre minimalizovanie rizika prípadnej záťaže pre zamestnávateľa, ale aj garanciu pre zamestnanca, aby vedel realizovať ďalšie svoje práva v súvislosti s prípadným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, aby si mohol zabezpečiť iný zdroj príjmu, resp. udržať pracovné návyky a aby sa znížilo riziko jeho prípadnej dlhšej nezamestnanosti, čím sa znižuje záťaž na verejného zdroje, ale aj na zdroje zamestnávateľov, z ktorých niektorí sú podnikateľmi, ktoré by museli vynaložiť, aby zamestnanec opätovne získal pracovné návyky. Získavanie referencií od bývalého zamestnávateľa je štandardný nástroj, ktorý uplatňujú uchádzači, ktorý chcú spravidla získať prácu ak ide o pracovnú pozíciu, kde je vysoká konkurencia. Gestor poznamenáva, že povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok nevzniká vo vzťahu ku každému zamestnancovi, ktorý u neho končí pracovný pomer, ale táto povinnosť mu vzniká len voči zamestnancovi, ktorý o to požiada. Gestor v tomto kontexte nedisponuje žiadnymi podnetmi od reprezentatívnych združení zamestnávateľov alebo od verejnosti, ktoré by požadovali úpravy hodnotenej regulácie. Účastník ex post konzultácií nevzniesol k predmetnej regulácii žiadne pripomienky ani alternatívne riešenia. MH SR na základe argumentácie gestora a absencie pripomienok od podnikateľského prostredia odporúča reguláciu ponechať.
Stanovisko k alternatívnym riešeniam, ktoré môžu zlepšiť podnikateľské prostredie:
Neboli predložené žiadne alternatívne riešenia.
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:
MH SR na základe argumentácie gestora a absencie pripomienok od podnikateľského prostredia odporúča reguláciu ponechať.

Stanovisko z hľadiska Mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov:
Z dôvodu absencie kvantifikácie ex ante a ex post nákladov nevznikol rozdiel medzi týmito nákladmi. Z uvedeného dôvodu sa bod 6.13 Jednotnej metodiky pri tejto regulácii z hľadiska mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov neuplatňuje.