

Hĺbkové ex post hodnotenie vybraných regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí - formulár

Spracovateľ: Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky, odbor zlepšovania podnikateľského prostredia

Gestor/gestori právneho predpisu: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej aj ako „MPSVR SR“ alebo „gestor“)

Názov právneho predpisu/právnych predpisov: Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“)

Lokalizácia: § 38, § 59

Účinnosť: 01. 04. 2002

Regulácia, ktorá je predmetom ex post hodnotenia: Regulácia č. 100

Povinnosť listinnej podoby písomnosti v prípade zániku pracovného pomeru a jej doručenia do vlastných rúk

Špecifikácia¹:

- Internetový odkaz na legislatívny proces hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex:

- Internetový odkaz na číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu:

<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&ZakZborID=13&CisObdobia=2&CPT=926>

Hĺbkové ex post hodnotenie:

☒ regulácie/regulácií jedného právneho predpisu

☐ navzájom súvisiacich regulácií vo viacerých právnych predpisoch

Ex post hodnotenie vykonané k: 30. 06. 2025

¹ Informácie sa neuvádzajú, ak bola hodnotená úprava predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Pred týmto dátumom neexistovala povinnosť vypracovať Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie.

9.1 Základné informácie k hodnotenej regulácii

9.1.1 Opis regulácie a jej pôsobenia:
V zmysle § 59 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej dobe. V zmysle § 38 sa písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru musia doručiť zamestnancovi do vlastných rúk. Pri doručovaní sa Zákonník práce špecificky zameriava na spôsob doručovania písomností súvisiacich so skončením pracovného pomeru, pričom Zákonník práce stanovuje presné postupy a podmienky doručovania - uplatňuje sa predpísaná „kaskáda“ doručovacieho postupu, ktorú musí zamestnávateľ dodržať, aby sa zabezpečila právna istota a preukázateľnosť doručenia. Najviac citlivou témou je v tomto prípade doručovanie výpovede zamestnancovi zo strany zamestnávateľa. Súčasná právna úprava Zákonníka práce neumožňuje elektronické doručovanie tejto písomnosti, čo spôsobuje to, že zamestnávateľ musí dodržať predpísaný postup pri doručovaní, čo je spojené s časovými aj administratívnymi nákladmi. Slovenská právna úprava zaostáva za aktuálnym vývojom v modernej komunikácii a požiadavkami trhu. V Zákonníku práce neexistuje samostatná úprava pre elektronické podpisovanie a doručovanie písomností v pracovno-právnych vzťahoch, čo znižuje flexibilitu a možnosti podnikateľov – zamestnávateľov ukončovať pracovné pomery na diaľku.
9.1.2 Znenie podnetu z podnikateľského prostredia (ak je k dispozícii)
Zákonník práce neumožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer elektronickým spôsobom, pretože Zákonník práce elektronickú komunikáciu v tomto prípade nepripúšťa. Právna úprava znemožňuje flexibilné ukončovanie pracovných pomerov v prípadoch, kedy zamestnávateľ a zamestnanec nie sú v tých istých mestách, čo prináša náklady tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa. Predmetom ex post hodnotenia je prehodnotenie povinnosti ukončiť pracovný pomer výlučne písomnou listinnou formou a doručovať písomnosť predpísaným spôsobom do vlastných rúk.
9.1.3 Identifikácia dotknutých subjektov:
Ex ante: V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, keďže právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť identifikované subjekty, pri ktorých sa predpokladalo, že ich bude regulácia ovplyvňovať. Ex post: Dotknutými subjektmi sú všetci zamestnávatelia, respektíve podnikateľské subjekty, ktoré sú zároveň aj zamestnávateľmi.
9.1.4 Identifikovaný vplyv na podnikateľské prostredie z ex ante fázy (ak bola vykonaná):
V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, pretože právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť identifikovaný vplyv na podnikateľské prostredie z ex ante fázy.

9.2 Vyčíslenie dopadu na podnikateľské prostredie – porovnanie predpokladaných (ex ante) a skutočných (ex post) nákladov právneho predpisu²

Tabuľka č. 1: Výpočet skutočných vplyvov regulácie/regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante) (údaje sú uvedené po vyplnení Kalkulačky nákladov podnikateľského prostredia pre ex post hodnotenie uvedenú v prílohe č. 9b jednotnej metodiky):

EX POST								EX ANTE ³	EX POST – EX ANTE
Poradové číslo regulácie	Stručný a zrozumiteľný opis regulácie	Lokalizácia	Účinnosť právneho predpisu/regulácie	Kategória dotk. subjektov	Počet subjektov 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 €
100.	Povinnosť listinnej podoby písomnosti v prípade zániku pracovného pomeru a jej doručenia do vlastných rúk	§ 38 § 59	01. 04. 2002	Podnikateľské subjekty - zamestnávateľa	-	-	-	-	-

² Kalkulácia nákladov sa uvádza pre každé hodnotené ustanovenie právneho predpisu, v prípade kalkulácie pre celý právny predpis ako celok je táto skutočnosť uvedená v lokalizácii.

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

9.2.1 Spôsob vypočítania vplyvov na podnikateľské prostredie:
Ex ante náklady: V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, a teda neboli ani vypočítané vplyvy na podnikateľské prostredie, pretože právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť spôsob vypočítania predpokladaných vplyvov na podnikateľské prostredie. Ex post náklady: Kvantifikácia nákladov spojených s predmetnou reguláciou na celé podnikateľské prostredie nie je možná z dôvodu nedostupnosti relevantných štatistických dát potrebných na expertné vyčíslenie nákladov, t. j. v nedostupnosti dát ohľadom spôsobov ukončovania pracovných pomerov – dohodu, výpoveďou, okamžitým skončením. Každý s týchto inštitútov skončenia pracovného pomeru je špecifický, pričom ukončiť pracovný pomer môže tak zamestnanec, ako aj zamestnávateľ. Štatistiky ohľadom spôsobu ukončenia pracovného pomeru sa nevykonávajú. Vo vzťahu k dotknutým subjektom uvádzame, že sú dotknuté tie podnikateľské subjekty, ktoré sú zároveň aj zamestnávateľmi, avšak presné číslo týchto dotknutých subjektov nie je známe. Vieme však uviesť údaj o počte zamestnaných osôb, ktoré zamestnávajú podnikateľské subjekty – v roku 2023 išlo o 1 898 271 zamestnancov.
9.2.2 Zdroj početnosti (vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete):
Zdrojom početnosti je Monitoring MSP, ktorý spracovala Slovak Business Agency.
9.2.3 Dôvod rozdielu medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post) (ak vznikol):
V ex ante fáze analýza vplyvov nebola vykonaná z dôvodu, že hodnotená regulácia bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Rozdiel medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post) preto nebolo možné vyčíslit'/určiť dôvod jeho vzniku.
9.2.4 Dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov v ex ante fáze:
V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, pretože právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť náklady nepredpokladané v ex ante fáze.

9.3 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektami a gestorom právneho predpisu

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

GESTOR PRÁVNEHO PREDPISU – Zúčastnení zástupcovia:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, sekcia práce, odbor pracovných vzťahov

PODNIKATELSKÉ SUBJEKTY:

Cieľené konzultácie:

Oslovené subjekty (obchodné meno, IČO):

Americká obchodná komora, IČO 31826253

(ďalej len „AmCham“)

Jaguar Land Rover Slovakia s. r. o., IČO 48302392

TaylorWessing s. r. o., IČO 35905832

Republiková únia zamestnávateľov, IČO

30854105 (ďalej len „RÚZ“)

Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, IČO 17316561

(ďalej len „AZZZ“)

PA Matters s. r. o., IČO 52853802 (ďalej len „PA Matters“)

Zväz automobilového priemyslu, IČO 34

000 445 (ďalej len „ZAP“)

Asociácia priemyselných zväzov a dopravy,

IČO 50027514 (ďalej len „APZD“)

Britská obchodná komora, IČO 34 000 445

Zúčastnené subjekty:

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Forma a termín vykonania konzultácií:

Oslovené subjekty:

Forma:

Dátum vykonania:

AmCham

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

Jaguar Land Rover Slovakia s. r. o.

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

TaylorWessing s. r. o.

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

RÚZ

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

AZZZ

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

PA Matters

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

ZAP

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

APZD

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

Britská obchodná komora

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

19.06.2025

Verejné konzultácie:

Trvanie verejných konzultácií: 30.10.2024 – 14.11.2024

Forma a termín vykonania konzultácií:

Do verejných konzultácií sa nezapojili žiadne ďalšie podnikateľské subjekty.

9.3.2 Vyjadrenie podnikateľských subjektov k regulácií:

- vznesené pripomienky voči zneniu regulácie,
- konkrétne problémy regulácie alebo prekážky, ktoré regulácia spôsobuje v praxi.

AmCham v úvode poukázala na to, že impulzy k digitalizácii pracovno-právnych vzťahov prichádzajú z ich členskej základne za strany podnikateľov, ale aj zo strany zamestnancov. Zákoník práce nedostatočne reflektuje dynamické zmeny v spoločnosti a Slovenská republika v tejto oblasti zaostáva za okolitými krajinami. Ustanovenia Zákonníka práce by mali odrážať spoločenskú dynamiku a medzi zamestnancom a zamestnávateľom by mala byť umožnená väčšia miera flexibility umožňujúca zvoliť si plne elektronickú formu podpisovania a doručovania dokumentov pri robení jednostranných, ako aj dvojstranných právnych úkonov, kde spadajú aj právne úkony smerujúce k skončeniu pracovného pomeru. Potrebu zjednodušenia a zavedenia flexibility podporili aj zástupcovia zo spoločnosti PA Matters. Digitalizácia v tejto oblasti by podľa ich slov priniesla zníženie administratívnej záťaže na oboch stranách – na strane zamestnanca, ako aj zamestnávateľa. Avšak podnikatelia v otázke využívania elektronického podpisovania a doručovania priznali, že pri skončení pracovného pomeru ide o citlivejšiu tému, ako vznik či zmena pracovného pomeru, a preto doručovanie výpovede elektronickými prostriedkami je výzvou v tejto oblasti a je potrebné zvoliť opatrnejší prístup pri riešení týchto právnych úkonov. V otázke skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je pre zamestnávateľa častokrát administratívne a časovo náročné doručiť zamestnancovi výpoveď, a to najmä v prípadoch, keď nie je možné doručiť výpoveď osobne na pracovisku a zamestnávateľ musí rešpektovať dikciu zákona a dodržať postup, ktorý ustanovuje zákon. Taktiež sa stáva problematickým doručovanie výpovede počas práceneschopnosti zamestnanca, ku ktorej môže zamestnávateľ pristúpiť v prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny. Vzhľadom na to, že zamestnanec sa nenachádza na pracovisku, musí zamestnávateľ pristúpiť k doručovaniu výpovede v jeho byte, čo je spojené s nákladmi. Podnikatelia sa zamysleli nad tým, že riešením by mohlo byť napríklad aj využívanie dátových schránok na doručenie, avšak táto komunikácia je zatiaľ možná len vo vzťahu štát – fyzické osoby a štát – podnikateľ. Zástupcovia podnikateľov zdôraznili, že elektronické podpisovanie a doručovanie by mohlo byť dostupné aj v tomto prípade, a to najmä pre telepracovníkov.

9.3.3 Vyjadrenie gestora k:

- dôvodu vzniku právneho predpisu/regulácie, opis problému, ktorý má riešiť,
- výsledku pôsobenia regulácie vo vzťahu k riešenému problému,
- plneniu cieľa regulácie vo vzťahu k riešenému problému,
- vzniku nepredvídateľných vplyvov (ak sa vyskytli),
- podnetu z podnikateľského prostredia,
- vzneseným pripomienkam podnikateľských subjektov k zneniu regulácie a pôsobeniu v praxi.

Gestor v prvom rade uznal, že téma digitalizácie pracovno-právnych vzťahov je relevantná najmä po náraste využívania telepráce. Právna úprava vznikla v období, kedy neexistovali elektronické formy podpisovania a doručovania a zároveň je primárnym cieľom súčasnej právnej úpravy zachovať právnu istotu v pracovnoprávných vzťahoch. Gestor poznamenal v reakcii na vyjadrenie podnikateľov, že v Nemecku, napriek tomu, že pristúpili už k digitalizácii pracovno-právnych vzťahov, v otázke skončenia pracovného pomeru sa neposunuli a táto oblasť nie je preklopená do online priestoru ani u nich. Pri téme skončenia pracovného pomeru vidí gestor problém najmä v otázke zachovania právnej istoty pri okamžitom skončení pracovného pomeru či v otázke komunikovania toho, čo je dôvodom na podanie výpovede zo strany zamestnávateľa. V súčasnosti sa vie zamestnávateľ osobne stretnúť so zamestnancom, vysvetliť mu dôvody výpovede (napr. organizačná zmena) a ozrejmiť mu celú situáciu. Pre gestora ostáva otáznym, ako by tieto veci vysvetľoval zamestnávateľ online. Gestor dbá na to, aby sa vo vzťahoch medzi zamestnancom a zamestnávateľom zachovala právna istota. Zároveň v otázke doručovania vyjadril gestor sklamanie nad tým, že dátové schránky v podmienkach Slovenskej republiky nefungujú optimálne, pretože vo svojej podstate je doručenie do dátovej schránky rovnocenné s dorúčením poštovým podnikom

do vlastných rúk. V budúcnosti by takáto možnosť bola riešením pre danú situáciu, najmä ak sa povolí komunikácia cez dátové schránky aj v čisto v súkromnej sfére.

9.3.4 Alternatívne riešenia z pohľadu podnikateľských subjektov:

- návrhy na zmeny v právnom predpise (úprava znenia/zrušenie regulácie),
- návrhy na úpravu aplikačnej praxe,
- príklady alternatívnych riešení alebo osvedčených postupov z iných krajín (dobrovoľné),
- očakávaná úspora nákladov v dôsledku úpravy/zrušenia regulácie (dobrovoľné).

Zúčastnení zástupcovia podnikateľských subjektov predstavili návrhy na zmenu súčasného stavu, pričom je potrebné rozdeliť návrhy na 2 oblasti: návrhy týkajúce sa elektronického podpisovania a návrhy týkajúce sa zmien v oblasti doručovania. Vo vzťahu k elektronickému podpisu navrhujú zástupcovia podnikateľov, aby bolo v Zákonníku práce umožnené, v zmysle rešpektovania zmluvnej slobody, zamestnávateľovi a zamestnancovi dohodnúť sa na použití jednoduchého alebo zdokonaleného elektronického podpisu. Taktiež navrhujú vydať usmernenie pre inšpektoráty práce a ostatné štátne orgány, ktorým by sa zjednotil výklad zákona týkajúci sa písomnej formy a elektronického podpisu a zabezpečil by sa tak konzistentný prístup v celej SR. Vo oblasti doručovania navrhujú podnikateľské subjekty zrovnoprávniť osobné doručovanie (doručovanie do vlastných rúk na pracovisku) a doručovanie poštou – doručovanie by bolo rovnocenné a vzájomne zameniteľné. Ako druhú alternatívu navrhli zástupcovia podnikateľského sektora zachovať prednosť osobnému doručeniu, ale len na pracovisku a využiť doručenie poštou ako druhú možnosť, keď osobné doručenie nie je možné či praktické (napr. telepráca). Taktiež ako riešenie navrhli zaviesť možnosť, aby medzi zamestnancom a zamestnávateľom mohla byť uzavretá dohoda, v ktorej by sa písomne dohodli, že si budú písomnosti doručovať elektronickou formou. Pri telepráci by to bolo umožnené pri všetkých dokumentoch, t. j. aj pri skončení pracovného pomeru a pri ostatných zamestnancoch by sa to vzťahovalo na vybrané dokumenty. Vo vzťahu k formám elektronického doručenia odprezentovali podnikatelia možnosti ako používanie e-mailovej adresy, ktorá by bola dohodnutá medzi zamestnancom a zamestnávateľom, či využitie dátových schránok alebo iných dôveryhodných komerčných riešení.

9.3.5 Vyjadrenie gestora k alternatívnym riešeniam:

Gestor je otvorený diskusii o zmene právnej úpravy, ak má táto zmena reagovať na vývoj praxe a potrieb zamestnávateľov a zamestnancov od jej poslednej zmeny (napr. nárast telepráce), avšak pri zachovaní ochrany práv zamestnancov a pri zachovaní právnej istoty pre obe zmluvné strany. Gestor postupne stručne reagoval na predstavené návrhy zo strany podnikateľských subjektov, pričom vo vzťahu k využitiu jednoduchého elektronického podpisu uviedol, že jeho použitie vidí ako problematické, rovnako tak aj využívanie súkromnej e-mailovej adresy, pretože tu nie je dostatočne zabezpečená právna istota, ktorá je obzvlášť dôležitá v otázke skončenia pracovného pomeru. Gestor uviedol, že by bolo vhodné vidieť a vedieť, ako sa v prípade súdnych sporov vyrovnávajú zahraničné súdy s takouto situáciou, keď je postačujúci jednoduchý elektronický podpis či doručovanie do e-mailovej schránky. Vo vzťahu k elektronickému doručovaniu a podpisovaniu v prípade telepracovníkov uznal relevantnosť otázky a pripustil zmenu právnej úpravy v tejto oblasti. Pripustil zavedenie možnosti pre tých, ktorí takúto formu komunikácie uprednostňujú, pričom stále treba hľadiť na takých, čo preferujú listinné a osobné doručenie. Vo vzťahu k doručovaniu cez dátové schránky uviedol, že by to bolo riešením, pretože ide o rovnocennú formu ako v prípade doručovania poštovým podnikom, avšak v súčasnosti nie sú dátové schránky ešte pripravené na využívanie v súkromnej sfére.

9.4 Stanovisko spracovateľa k právnemu predpisu a jeho vplyvu na podnikateľské prostredie

9.4.1 Stanovisko k pôsobeniu právneho predpisu/regulácie na podnikateľské prostredie, k optimálnosti jej nastavenia a k optimálnosti nastavenia jej aplikačnej praxe:

Zákonník práce upravuje v § 38 a § 59 podmienky a náležitosti právnych úkonov, ktoré musia byť splnené, aby mohlo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru. Pracovný pomer možno ukončiť v zmysle § 59 dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe. Tieto právne úkony, ktorými možno skončiť pracovný pomer, majú svoje špecifiká, ktoré musia byť dodržané, aby bol pracovný pomer platne skončený. Zákonník práce nepozná možnosti elektronického podpisovania a doručovania písomností pri skončení pracovného pomeru, čo znižuje flexibilitu zamestnávateľov, ako aj zamestnancov pri ukončovaní pracovno-právnych vzťahov. Dohoda o ukončení pracovného pomeru, či výpoveď musia byť urobené písomne a doručené druhej zmluvnej strane. Pri výpovedi dokonca platí, že ak tieto podmienky dodržané nie sú, výpoveď je neplatná. Pre zamestnávateľa to znamená, že musí, za účelom platného ukončenia pracovného pomeru dodržať presne stanovený postup doručovania v Zákonníku práce. V opačnom prípade by mohli vzniknúť pochybnosti o ukončení pracovného pomeru a situácia by mohla viesť k súdnym sporom. Posun v tejto oblasti smerom k digitalizácii sa javí viac ako potrebný, zároveň však spracovateľ vníma citlivosť tejto témy. V súčasnom nastavení spoločnosti, ktorá si za posledné roky prešla dynamickými zmenami a čoraz viac právnych úkonov sa preklápa do digitálneho prostredia, rastie dopyt zo strany zamestnávateľov, ako aj zamestnancov po možnosti komunikovať medzi sebou elektronicky. V pracovno-právnych vzťahoch slovenská právna úprava nepozná inštitúty elektronického podpisovania a elektronického doručovania, čo znižuje flexibilitu podnikateľských subjektov reagovať na situáciu na trhu práce. Slovenská právna úprava v tejto oblasti nereflektuje súčasné trendy spoločnosti v 21. storočí a najmä v oblasti doručovania je striktné regulovaná, čo znižuje v konečnom dôsledku aj konkurencieschopnosť slovenských podnikov.

9.4.2 Stanovisko k alternatívnym riešeniam, ktoré môžu zlepšiť podnikateľské prostredie:

Podnikateľské subjekty predstavili v rámci konzultácie viacero možností, ktoré by napomohli k posunu tak v oblasti elektronického podpisovania, ako aj doručovania. Spracovateľ pozitívne hodnotí prístup podnikateľských subjektov a to, že predstavili viacero alternatív, ktoré by napomohli k zlepšeniu procesov v tejto oblasti. Spracovateľ vidí v oblasti skončenia pracovného pomeru priestor na postupné úpravy – najmä vo vzťahu k telepracovníkom by Zákonník práce mal poskytovať možnosť dohodnúť si elektronickú formu komunikácie a podpisovania. Vo vzťahu k doručovaniu sa spracovateľ prikláňa k alternatíve najskôr zrovnoprávniť formy osobného doručovania a doručovania poštovým podnikom a následne zaviesť možnosť dohodnúť si elektronickú formu doručovania písomností. Spracovateľ považuje za vhodné v ďalšom kroku detailne posúdiť technické možnosti, ktorými by sa doručovanie uskutočňovalo. Treba však poznamenať, že zmeny v tejto oblasti by mali byť postupné a robené po dôkladnej diskusii so zainteresovanými stranami. Je potrebné odpozorovať, ako by zamestnanci a aj zamestnávatelia reagovali na zmeny – či sa im dokázali prispôsobiť a až následne pokračovať v ďalšom nastolení digitalizácie v tejto oblasti.

9.4.3 Odporúčenie spracovateľa:

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

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

Spracovateľ stanoviska konštatuje, že zúčastnené strany dospeli počas konzultácie k zhode, že je potrebné pokračovať v diskusii o vhodných úpravách § 38 najmä v kontexte nárastu telepráce. Prvé zmeny by sa mohli týkať otázky zrovnoprávnenia spôsobov doručenia, ak ide napr. o výkon

telepráce a zamestnanec sa nenachádza na pracovisku zamestnávateľa. Gestor prisľúbil, že bude návrhy podnikateľov tlmočiť vedeniu MPSVR SR a následne budú diskusie so všetkými zainteresovanými stranami pokračovať. Gestor nenaznačil časový rámec, kedy by mal byť upravený Zákonník práce, avšak zdôraznil, že počas mesiacov júl/august 2025 by malo byť predstavené nové znenie Občianskeho zákonníka, ktorý taktiež upravuje otázky týkajúce sa podpisovania a doručovania písomností a je potrebné si počkať na toto nové znenie, a tak pristúpiť k zmenám v Zákonníku práce.

9.5 Vyjadrenie gestora právneho predpisu k vykonanému hĺbkovému ex post hodnoteniu⁴

9.5.1 Pripomienky gestora právneho predpisu k procesu ex post hodnotenia:

Podľa názoru MPSVR SR je dôležité, aby okruhy tém na hĺbkové ex-post hodnotenie boli vopred prekonzultované s gestorom zákona. Konzultácie majú význam aj v tom, že v niektorých oblastiach MPSVR SR už paralelne rieši rovnakú otázku s podnikateľským prostredím, a teda je potrebné sa vyhnúť duplicitným aktivitám, na ktoré môžu chýbať kapacity gestora.

9.5.2 Vyjadrenie gestora k obsahu stanoviska spracovateľa:

Gestor zákona už pred ex-post konzultáciami mal nadviazanú spoluprácu s podnikateľským prostredím, kde prebiehala odborná diskusia o možných zmenách pokiaľ ide o podpisovanie a doručovanie právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahov, osobitne ak ide o výkon práce na diaľku (telepráca). Vzhľadom na to, že právna úprava v Zákonníku práce nereguluje len postavenie zamestnávateľov, ale aj postavenie zamestnancov, ktorých zastupujú odbory, pričom súčasťou ex-post hodnotení sú len konzultácie s podnikateľským prostredím, prípadne zmeny zákonov a ich finálnu podobu budú ovplyvňovať aj relevantné podnety tohto tripartitného sociálneho partnera. V rámci ex-post konzultácií MPSVR SR prisľúbilo ďalšiu diskusiu s cieľom riešiť túto otázku aj vzhľadom na meniaci sa svet práce. Zároveň MPSVR SR musí zachovávať priority v riešení otázok vyplývajúcich zo záväzkov SR v EÚ, a teda v prvom rade musí pripraviť novely zákonov, ktoré transponujú smernicu o zásade rovnakého odmeňovania a smernicu o platformovej práci. Rovnako má MPSVR SR rozpracovaných aj niekoľko ďalších tém a aktívne sa bude musieť zapojiť aj do diskusie o rekodifikovanom Občianskom zákonníku.

⁴ Časť 9.5 je v zmysle bodu 10.2. JM vyplnená v prípade, ak gestor právneho predpisu zaslal spracovateľovi vyjadrenie k vykonanému ex post hodnoteniu do 30 kalendárnych dní od ukončenia hĺbkového ex post hodnotenia