

Ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí

Obdobie vykonania ex post hodnotenia (kalendárny polrok): 2. polrok 2023

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 v znení neskorších predpisov

Špecifikácia¹:

- Internetový odkaz na ex ante štádium² hodnoteného právneho predpisu:
<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/7242/1>
- Číslo legislatívneho procesu hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex: N/A
- Číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu: [340](#) (5. volebné obdobie NR SR)

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 regulácií³

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 €
57	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)	-	-	-

³ Na systematické ex post hodnotenie sú podľa bodu 10.3 jednotnej metodiky zaradené regulácie, pri ktorých:

- a) negatívne vplyvy regulácie na podnikateľské prostredie boli v analýze vplyvov na podnikateľské prostredie, vypracovanej po 1.6.2021, podhodnotené, resp. neboli zhodnotené vôbec, alebo pozitívne vplyvy regulácie boli nadhodnotené,
- b) ide o poslanecký návrh zákona, ktorý zvyšuje náklady podnikateľského prostredia, alebo znižuje jeho konkurencieschopnosť,
- c) ide o neodstránený rozpor so zástupcami zamestnávateľov v medzirezortnom pripomienkovom konaní,
- d) ide podnet z podnikateľského prostredia, vyplývajúci z aplikačnej praxe.

Plné znenie kritérií zaradovania je uvedené v bode 10.3 jednotnej metodiky.

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

EX POST										EX ANTE ⁴	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 €
57	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)	1.9.2011	zamestnanec	-	-	-	-	-	-

⁴ 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. 57 (2. polrok 2023) 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.
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, 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 § 81 písm. g) 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, a nie je možné vylúčiť ani to, že k aplikácii nemusí dôjsť počas celej existencie pracovného pomeru a nie je vylúčené, že nenastane táto situácia 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 dlhodobo. Bez ohľadu na to, či je vyjadrená expressis verbis alebo nie. Je nutné podotknúť, že daná právna úprava je minimálne od roku 2011 skoro bezo zmeny. A MPSVR SR v súčasnosti nie je konfrontované zo strany zamestnávateľov v tejto veci s problémami danej právnej 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, ak vôbec vnímajú túto právnu úpravu tak iba okrajovo, resp. neevidujú 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. Nemožno vylúčiť situácie, kedy za celý čas nenastane ani raz aplikácia danej právnej normy. Rovnako nie je možné vylúčiť situácie, kedy bude zamestnávateľ informovaný vo vyššej miere. A to aj z objektívnych príčin, ktoré nemôže zamestnanec sám nijako ovplyvniť (napr. úmrtie dieťaťa). Nevyhnutnosť právnej úpravy vyplýva z podstaty pracovnoprávneho vzťahu a jeho dlhodobého realizovania. Informovanie zamestnávateľa zo strany zamestnanca prispieva k zníženiu aj škody na strane zamestnávateľa z dôvodu nesprávneho plnenia si jeho zákonných povinností voči štátu, zdravotným poisťovniam a tak ďalej. To znamená, že sa nejedná o prostý formulár na vyplnenie. Môže ísť iba o jedno oznámenie, ale nie je možné vylúčiť aj viac takýchto oznámení. Navyše sa jedná sa o nevyhnutnú súčasť právneho vzťahu najmä určenú zamestnávateľovi pre jeho potreby. 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.
Uved'te zdroj počtosti (vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete):
Vzhľadom na vyššie uvedené nie sú zdroje počtosti známe.
Uved'te 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.
Uved'te vysvetlenie rozdielov v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch:
Počet predpokladaných a skutočne dotknutých subjektov nebol pre danú reguláciu vyčíslený.
Uved'te dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov v ex ante fáze:
Gestor neidentifikoval vznik nepredpokladaných nákladov.

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 3.11.2022 do 30.11.2022 - možnosť zapojenia písomne - žiadny subjekt neprejavil záujem <u>Cielené ex post konzultácie</u> - cielene oslovení sociálni partneri - o Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, Bajkalská 16025/29A, 821 01 Bratislava, IČO: 00 177 997;

- Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, Nevädzová 5, 821 01 Bratislava, IČO: 17316561;
- Republiková únia zamestnávateľov, Einsteinova 19, 851 01 Bratislava, IČO: 30854105;
- Združenie miest a obcí Slovenska, Bezručova 9, 811 09 Bratislava, IČO: 00584614;
- Asociácia priemyselných zväzov a dopravy, Lamačská cesta 6353/3C, 841 04 Bratislava, IČO: 50027514;
- Spoločné odbory Slovenska, Spartakovská 6832/24, 917 01 Trnava, IČO: 51331144;
- možnosť zapojenia písomne
- nebola doručená odpoveď od cielene oslovených sociálnych partnerov

Opakované verejné ex post konzultácie

- v trvaní od 7.12.2023 do 8.1.2024
- možnosť zapojenia zaslaním informácií e-mailom
- žiadny subjekt neprejavil záujem

Opakované ciele ex post konzultácie

- cielene oslovení sociálni partneri
 - Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, Bajkalská 16025/29A, 821 01 Bratislava, IČO: 00 177 997;
 - Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, Nevädzová 5, 821 01 Bratislava, IČO: 17316561;
 - Republiková únia zamestnávateľov, Einsteinova 19, 851 01 Bratislava, IČO: 30854105;
 - Združenie miest a obcí Slovenska, Bezručova 9, 811 09 Bratislava, IČO: 00584614;
 - Asociácia priemyselných zväzov a dopravy, Lamačská cesta 6353/3C, 841 04 Bratislava, IČO: 50027514;
 - Spoločné odbory Slovenska, Spartakovská 6832/24, 917 01 Trnava, IČO: 51331144;
- možnosť zapojenia zaslaním informácií e-mailom
- doručená odpoveď od cielene oslovených sociálnych partnerov
 - Asociácia priemyselných zväzov a dopravy

Vznesené pripomienky účastníkov voči hodnoteným reguláciám:

Znenie podnetu z podnikateľského prostredia:

Zvážiť možnosť zavedenia elektronického doručovania písomností a dokumentov, vedenie pracovnoprávnej dokumentácie v elektronickej forme.

Pripomienky vznesené v rámci ex post konzultácií:

Asociácia priemyselných zväzov a dopravy vo svojom stanovisku uviedla, cituje sa:

„V zásade nemáme námietky k vysvetleniu gestora, pokiaľ ide o ustanovenie § 81 písm. g). Avšak aj tu vidíme nerovnováhu vo vzťahu. Tá spočíva v tom, že ak zamestnávateľ podľa § 38a má povinnosť preukázať odoslanie alebo prijatie informácie, na druhej strane zamestnanec už túto povinnosť pri oznamovaní podľa § 81 písm. g) nemá. K tejto regulácii uvádzame rovnakú potrebu ako v bode č. 56.“

Vzhľadom na uvedené, gestor cituje vyjadrenie sociálnych partnerov k úprave § 38 Zákonníka práce (ktorý je predmetom ex post hodnotenia ako regulácia č. 56 z Registra ex post hodnotenia na 2. polrok 2023):

Asociácia priemyselných zväzov a dopravy vo svojom stanovisku k regulácii č. 56 (Register ex post II. 2023) uviedla, cituje sa:

„Chápeme, že Zákonník práce predpokladá ochranu slabšej strany – zamestnanca a tak uvažuje s doručovaním písomností podľa § 38 do vlastných rúk, primárne na pracovisku. Tento postup je však s rastúcim rozsahom hybridnej práce a telepráce nepraktický nielen pre zamestnávateľa, ale aj chránenú stranu – zamestnanca. Chápeme konzervatívny prístup pri písomnostiach týkajúcich sa samotného vzniku a skončenia pracovného pomeru. No pri písomnostiach týkajúcich sa napríklad zmeny pracovného pomeru (dodatok pri zmene mzdy, druhu práce, miesta výkonu práce) je počas trvania pracovného pomeru často pre obe strany praktickejšia elektronická komunikácia a použitie tzv. zdokonaleného digitálneho podpisu (v zmysle nariadenia EÚ “eIDAS”, kedy je táto forma používaná ako podnikové digitálne podpisy). Najmä pri ročnom celoplošnom zvyšovaní miezd v stredne veľkých až veľkých podnikoch sa javí podstatne praktickejšie generovanie digitálne podpísaných PDF dokumentov, než tisícok papierov, a ich následné doručovanie veľkému množstvu zamestnancov do vlastných rúk. APZD je súčasťou iniciatívy na zavedenie elektronických podpisov v pracovnoprávnej dokumentácii. Uvedomujeme si, že nekvalitne navrhnutá zmena by bola v neprospech každej zúčastnenej strany nielen zamestnancov. Nie je však možné tváriť sa, že digitalizácia a elektronizácia sa pracovnoprávnym vzťahom nedotýka. V diskusiách je potrebné pokračovať s prístupom hľadajúci riešenie, nie zamietanie takýchto iniciatív. Cieľom by malo byť sprehľadnenie podmienok „oznamovať“ a „doručovať“ pre účastníkov pracovnoprávnym vzťahom. Zjemnenie podmienok doručovania písomností by malo nastať v prípadoch jednostranných právnych úkonov (ako napríklad výpoveď v skúšobnej dobe alebo okamžité skončenie pracovného pomeru a i.). Zamestnávateľa a nakoniec aj zamestnanci si vo svojom prostredí zvolia pre nich najoptimálnejší postup oznamovania a doručovania sami.“

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky vo svojom stanovisku k regulácii č. 56 (Register ex post II. 2023) uviedla, 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:

Asociácia priemyselných zväzov a dopravy namieta nerovnováhu medzi zmluvnými stranami spočívajúcu v povinnosti na strane zamestnávateľa preukázať odoslanie alebo prijatie informácie.

Taktiež aj v tomto prípade vnímajú „rovnakú potrebu“ ako u právnej úpravy § 38 Zákonníka práce.

Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov - návrhy na zmeny v právnych predpisoch s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:

Nepredložené návrhy na zmeny v právnych predpisoch.

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:

Postoj gestora k podnetu z podnikateľského prostredia:

Povinnosti zamestnanca uvedené v § 81 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení obsahujú iba enumeratívny, nie však taxatívny výpočet týchto povinností, ktoré samy o sebe vyplývajú z § 47 Zákonníka práce a podstaty samotného právneho vzťahu a boli súčasťou aj zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce od jeho schválenia v roku 1965 (§ 73 Základné povinnosti pracovníkov), pričom podstata, ktorú dané ustanovenie pre adresáta normotvorca vytvoril, bolo súčasťou československého právneho poriadku aj pred jeho schválením a to práve z dôvodu jeho podstaty a aj bude až do zániku výkonu závislej práce v právnom poriadku.

MPSVR SR z tohto dôvodu nemôže poskytnúť 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 v danom čase.

MPSVR SR k súčasnemu opodstatneniu danej regulácie uvádza, že podnet znie: „Zvážiť možnosť zavedenia elektronického doručovania písomností a dokumentov, vedenie pracovnoprávnej dokumentácie v elektronickej forme.“. Vo vzťahu k elektronickému doručovaniu MPSVR SR odkazuje na bod 56. Zároveň MPSVR SR uvádza, že § 81 písm. g) Zákonníka práce nebráni zamestnancovi komunikovať elektronicky vzhľadom na znenie „písomne oznamovať zamestnávateľovi“, t. j. zákonodarca v § 81 písm. g) Zákonníka práce explicitne neuvádza, že ide o skutočnosti, ktoré zamestnanec má doručovať zamestnávateľovi (rozdiel slovo „doručiť“ a „oznámiť“).

Vyjadrenie gestora k pripomienkam z ex post konzultácií:

Zo strany sociálnych partnerov neboli predložené konkrétne návrhy k tejto právnej úprave a preto nie je možné vykonať ani ich vyhodnotenie.

MPSVR SR považuje existenciu regulácie za opodstatnenú. Je otvorené diskusii o právnej úprave elektronického doručovania, avšak je potrebné poukázať aj na to, že problematiku právnych úkonov a ich písomnej formy nerieši len Zákonník práce, ale aj zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v platnom znení (v tomto prípade najmä § 40 naposledy citovaného zákona), kde sa navrhuje nová právna úprava v rámci rekodifikácie súkromného práva, pretože doterajšie znenie v niektorých prípadoch nezodpovedá súčasným požiadavkám.

Občiansky zákonník počíta s podpisovaním dokumentov zaručeným (kvalifikovaným) elektronickým podpisom. Z toho vyplýva, že písomný dokument je aj ten, ktorý je podpísaný namiesto vlastnoručného podpisu elektronickým podpisom.

Z tohto hľadiska je otvorená len otázka tzv. elektronického doručovania písomností. Predpokladom nespochybniteľného elektronického doručovania porovnateľného s doručovaním do vlastných rúk s doručenkou je využívanie elektronických dátových schránok medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Takéto riešenie je však momentálne len v oblasti komunikácie medzi štátom a občanom prostredníctvom portálu slovensko.sk. Zároveň používanie zaručeného elektronického podpisu a dátovej schránky si vyžaduje aj určité zručnosti.

Pokiaľ ide o redukciu komunikácie vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru v podobe elektronického podpisu bez „zaručenia“ a zasielania e-mailom, s týmto nemožno z dôvodu ochrany zamestnanca súhlasiť. Takýto postup neumožňujú napr. ani banky pri podpisovaní hypotekárnych zmlúv z dôvodu existujúcich rizík, kde síce môže existovať elektronická komunikácia s klientom, ale dochádza k podpisaniu fyzických dokumentov. Rovnako z dôvodu ochrany klientov komunikácia prostredníctvom aplikácie a telefonicky je chránená /napr. biometriou/, aby došlo k stotožneniu konkrétnej osoby.

Ďalej je nutné poukázať, že v pracovnom práve, viac než v inom právnom odvetví, nie je možné, aby sa zákonodarca automaticky spoliehal na zmluvnú voľnosť a nastavenie jednotlivých zmluvných práv a povinností na zmluvných stranách, pretože je nesporné, že zamestnanec by „dobrovoľne“ súhlasil s takými zmluvnými podmienkami, pričom by ani technicky nebol schopný plniť takéto povinnosti (nemá osobný počítač, nemá e-mail, nemá zaručený elektronický podpis). Z tohto hľadiska sa možno domnievať, že prípadné zmeny v § 38 Zákonníka práce by museli byť zviazané hlavne s prácou, pri ktorej dochádza k výkonu práce s počítačom na diaľku.

Pokiaľ ide o úkony, ktoré nie sú právnymi úkonmi, možno poukázať na ustanovenie § 38a Zákonníka práce účinného od 1.11.2022: „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávného predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne odpovedať.“, ako aj na to, že ak zákon používa spojenie „oznámi“ a nie „doručí“ nepostupuje sa podľa § 38 Zákonníka práce o doručovaní. Napr. § 81 písm. g) Zákonníka práce „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.“ vo svojom znení používa slovo „oznamuje“ a bežne sa realizuje buď vo forme fyzického dokumentu alebo zaslaním e-mailu zamestnávateľovi – napr. oznámenie o zmene adresy bydliska, oznámenie o zmene mena, a pod. Za splnenie povinností zodpovedá zamestnanec a nesie aj „náklady“ spojené s neposkytnutím informácie.

Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny aplikačnej praxe:

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. 57 (2. polrok 2023)

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?

Úvodom je nutné opätovne zdôrazniť, 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.

Nejedná sa o akési tlačivo, ktoré zamestnávateľ odovzdáva štátu, ale o parciálnu súčasť zložitého komplexu práv a povinností, ktoré sa kreovali stovky rokov, a ich nevyhnutnosť sa odvíja od neustálej potreby zosúladovania protichodných potrieb zmluvných strán.

Navyše ide o zmluvný typ, ktorý nemá dočasný charakter, ktorý na rozdiel od ostatných pomenovaných zmluvných typov, ale aj atypických zmlúv, má charakter záväzku v optimálnom prípade na celý pracovný život danej fyzickej osoby.

Je preto zrejmé, že doručovanie v tak zložitom právnom vzťahu bude vždy osobitné od všeobecnej úpravy pre súkromné právo, kde zákonodarcu musí reagovať na potrebu regulovania primárne realizáciu obsahu daného zmluvného typu, než na jeho podstatné náležitosti, ako je tomu u iných zmlúv.

Predmetná právna úprava je súčasťou pracovného práva s menšími úpravami vzhľadom na iné zmeny dodnes, viac ako desiatky rokov. 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.

Daná právna úprava chráni primárne zamestnávateľa, aby si mohol riadne plniť svoje zmluvné a zákonné povinnosti.

Je nutné zdôrazniť, že ide iba o *expressis verbis* vyjadrenie povinností, ktoré sú súčasťou pracovnoprávneho vzťahu ako takého a je ich možné identifikovať v jednotlivých ustanoveniach.

Povinnosti zamestnanca uvedené v § 81 Zákonníka práce obsahujú iba enumeratívny, nie však taxatívny výpočet týchto povinností, ktoré samy o sebe vyplývajú z § 47 Zákonníka práce a podstaty samotného právneho vzťahu a boli súčasťou aj zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce od jeho schválenia v roku 1965 (§ 73 Základné povinnosti pracovníkov), pričom podstata, ktorú dané ustanovenie pre adresáta normotvorca vytvoril, bolo súčasťou československého právneho poriadku aj pred jeho schválením a to práve z dôvodu jeho podstaty a aj bude až do zániku výkonu závislej práce v právnom poriadku.

MPSVR SR k súčasnému opodstatneniu danej regulácie uvádza, že podnet znie: „Zvážiť možnosť zavedenia elektronického doručovania písomností a dokumentov, vedenie pracovnoprávnej dokumentácie v elektronickej forme.“.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že pravidlá doručovania mali predovšetkým zabezpečiť preukázateľnosť skutočného doručenia dokumentu v tak dôležitých veciach ako je vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru, aby strany mali právnu istotu, že istá skutočnosť nastala, na rozdiel od vágnejších pravidiel v Občianskom zákonníku.

Predmetná regulácia reflektuje toto osobitné postavenie v tom zmysle, že písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru je potrebné vzhľadom na ich veľký význam pre ochranu slabšej zmluvnej strany, aj z dôvodu právnej istoty doručovať písomne. Zákonodarca nepredpokladá (aj vzhľadom na skúsenosti zo zahraničia), že by zmluvné strany väčšinou prešli pri podstatných právnych úkonoch ako je vznik pracovného pomeru alebo skončenie pracovného pomeru na elektronickú formu takým spôsobom, že by opätovne vznikala otázka, či bol urobený právny úkon preukázateľne doručený druhej strane, t. j. zamestnávateľ síce bude tvrdiť, že odoslal e-mail, ale túto skutočnosť bude zamestnanec popierať. V tomto ohľade by boli riešením dátové schránky. Predpokladom nespochybniteľného elektronického doručenia porovnateľného s doručením do vlastných rúk s doručenkou je využívanie elektronických dátových schránok medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Takéto riešenie je však momentálne len v oblasti komunikácie medzi štátom a občanom prostredníctvom portálu slovensko.sk. Zároveň používanie zaručeného elektronického podpisu a dátovej schránky si vyžaduje aj určité zručnosti.

Ak ide o iné skutočnosti, napr. ak nejde o doručovanie písomností zákonodarca už predvída elektronickú formu (viď. napr. § 38a Zákonníka práce). Pokiaľ ide o § 81 písm. g) Zákonníka práce *„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.“*, uvedený paragraf vo svojom znení používa slovo „oznamuje“ a bežne sa realizuje buď vo forme fyzického dokumentu alebo zaslaním e-mailu zamestnávateľovi – napr. oznámenie o zmene adresy bydliska, oznámenie o zmene mena, a pod.

Ust. § 81 písm. g) Zákonníka práce teda nijako nebráni zamestnancovi komunikovať elektronicky vzhľadom na znenie „písomne oznamovať zamestnávateľovi“, t. j. zákonodarca v § 81 písm. g) Zákonníka práce explicitne neuvádza, že ide o skutočnosti, ktoré zamestnanec má doručovať

zamestnávateľovi (rozdiel slovo „doručiť“ a „oznámiť“). Zamestnanec nesie zodpovednosť za zvolený nástroj oznamovania (t. j. v prípade sporu preukazuje odoslanie oznámenia). Nie je teda ani jasné, aká zmena by mala byť v predmetnom ustanovení vykonaná.
Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov? Povinnosti zamestnanca uvedené v § 224 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení obsahujú iba enumeratívny, nie však taxatívny, výpočet týchto povinností, ktoré samy o sebe vyplývajú z § 47 Zákonníka práce a podstaty samotného právneho vzťahu a boli súčasťou aj zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce od jeho schválenia v roku 1965 (§ 73 Základné povinnosti pracovníkov), pričom podstata, ktorú dané ustanovenie pre adresáta normotvorca vytvoril, bolo súčasťou československého právneho poriadku aj pred jeho schválením a to práve z dôvodu jeho podstaty a aj bude až do zániku výkonu závislej práce v právnom poriadku. MPSVR SR z tohto dôvodu nemôže poskytnúť 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 v danom čase.
Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie? Gestor neidentifikoval vznik nepredvídaných vplyvov na podnikateľské prostredie.
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 regulovaného 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. Zrušenie paragrafového znenia by k zrušeniu regulácie nevedlo vzhľadom na to, že § 81 Zákonníka práce zaväzuje zamestnanca oznamovať zamestnávateľovi také skutočnosti, ktoré zamestnávateľ potrebuje na plnenie svojich úloh. Toto oznamovanie môže prebiehať aj v písomnej forme aj v elektronickej forme. Ide o zodpovednosť zamestnanca za splnenie svojej povinnosti aj s prípadnými právnymi následkami ako porušenie pracovnej disciplíny.

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 nevyčísľil. 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 Doplnujúce 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 neeviduujú počet takýchto žiadostí zo strany zamestnancov. 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 formu, účastníkov, 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“), a to aj opakovane, pričom v oboch prípadoch žiadny podnikateľský subjekt neprejavil záujem zúčastniť sa konzultácií. Gestor opakovane vykonal i ciele ex post konzultácie, v rámci ktorých oslovil 6 subjektov – sociálnych partnerov, z ktorých sa písomne zapojil 1 subjekt (ďalej len „účastník“). O ex post konzultácie bol prejavovaný záujem a z tohto dôvodu boli vykonané úspešne. Účastník vzniesol pripomienku voči hodnotenej regulácii a voči jej výkonu a fungovaniu v praxi, ktoré gestor uviedol v príslušnom textovom poli a následne vyhodnotil. Účastník nepredložil alternatívne riešenia.

Gestor zároveň poukazuje na súvis hodnotenej regulácie (§ 81 Zákonníka práce s reguláciou č. 56 Registra ex post hodnotenia na 2. polrok 2023 (k § 31 Zákonníka práce) a z tohto dôvodu pre úplnosť uvádza i vyjadrenie sociálnych partnerov k tejto regulácii č. 56. Gestor tiež uvádza, že v súčasnosti nie je konfrontovaný zo strany zamestnávateľov v tejto veci s problémami danej právnej úpravy, resp. z nej vyplývajúcich práv a povinností pre zamestnávateľov.

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. 57 (2. polrok 2023) 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.
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. Nevyhnutnosť právnej úpravy vyplýva

z podstaty pracovnoprávneho vzťahu a jeho dlhodobého realizovania. Informovanie zamestnávateľa zo strany zamestnanca prispieva k zníženiu aj škody na strane zamestnávateľa z dôvodu nesprávneho plnenia si jeho zákonných povinností voči štátu, zdravotným poisťovniam a tak ďalej.

Regulácia ukladá povinnosť zamestnancovi najmä písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou. Nejde teda o priamy vplyv na zamestnávateľa, teda podnikateľské prostredie. Už v súčasnosti Zákonník práce nebráni zamestnancovi komunikovať so zamestnávateľom elektronicky. Toto oznamovanie môže prebiehať aj v písomnej forme aj v elektronickej forme. Ide o zodpovednosť zamestnanca za splnenie svojej povinnosti. Gestor zároveň nie je konfrontovaný zo strany zamestnávateľov v tejto veci s problémami danej právnej úpravy, resp. z nej vyplývajúcich práv a povinností pre zamestnávateľov.

Účastník konzultácií nevzniesol pripomienky k predmetnej regulácii. Namietal však nerovnováhu medzi zmluvnými stranami spočívajúcu v povinnosti na strane zamestnávateľa preukázať odoslanie alebo prijatie informácie od zamestnanca. V tomto ohľade by, podobne ako pri regulácii č. 56 z Registra ex post II. 2023, boli riešením dátové schránky. Predpokladom nespochybniteľného elektronického doručenia porovnateľného s dorúčením do vlastných rúk s doručenkou je využívanie elektronických dátových schránok medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Takéto riešenie je však momentálne len v oblasti komunikácie medzi štátom a občanom prostredníctvom portálu slovensko.sk. Zároveň používanie zaručeného elektronického podpisu a dátovej schránky si vyžaduje aj určité zručnosti.

Gestor považuje existenciu regulácie za opodstatnenú.

MH SR na základe argumentácie gestora a absencie výhrad z podnikateľského prostredia k predmetnej regulácii odporúča reguláciu ponechať. Navrhuje však spoločnú odbornú diskusiu gestora, účastníkov konzultácií a Ministerstva spravodlivosti SR ako gestora Občianskeho zákonníka k regulácii č. 56 a hodnotenej regulácie č. 57 ohľadne možného doručovania a uchovávanía písomností elektronickou formou, čo by mohlo viesť k zníženiu administratívnej záťaže najmä pre stredné a veľké podniky a k zlepšeniu podnikateľského prostredia.

Stanovisko k alternatívnym riešeniam, ktoré môžu zlepšiť podnikateľské prostredie:

Alternatívne riešenia neboli predložené.

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 výhrad z podnikateľského prostredia k predmetnej regulácii odporúča reguláciu ponechať. Navrhuje však spoločnú odbornú diskusiu gestora, účastníkov konzultácií a Ministerstva spravodlivosti SR ako gestora Občianskeho zákonníka k regulácii č. 56 a hodnotenej regulácie č. 57 ohľadne možného doručovania a uchovávanía písomností elektronickou formou, čo by mohlo viesť k zníženiu administratívnej záťaže najmä pre stredné a veľké podniky a k zlepšeniu podnikateľského prostredia.

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.