**Osobitná časť**

**K čl. I - zákon o minimálnej mzde**

**K bodu 1**

Navrhuje sa vypustiť § 4 zákona, ktorý sa týkal výpočtu minimálnej mzdy pre výkon domáckej práce z dôvodu jeho zastaranosti,  neodôvodnenosti aplikovať iný postup pre výkon domáckej práce (a to aj v porovnaní s teleprácou, čo je domácka práca s použitím elektronických prostriedkov na komunikáciu na diaľku) a nekompatibility s inými ustanoveniami pracovnoprávnych predpisov (napr. o pracovnom čase).

**K bodu 2**

Navrhuje sa upraviť výšku percentuálneho podielu, ktorý je rozhodujúci pri ustanovení minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok (ak sa sociálni partneri nedohodnú na inej sume minimálnej mzdy) na 60 %. Navrhovaná zmena vyplýva z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2023 – 2027 a s jeho plnením.

Suma mesačnej minimálnej mzdy v navrhovanom podiele (60 % z priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve spred dvoch rokov) už v minulosti bola v zákone o minimálnej mzde zakotvená (zákon č. 375/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov). Predmetný podiel bol znížený na 57 % zákonom č. 294/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Predmetné zníženie bolo realizované ako súčasť balíka opatrení na zníženie negatívnych dôsledkov pandémie Covid-19 a bolo schválené v čase vládou SR vyhlásenej mimoriadnej situácie v súvislosti s pandémiou ochorenia Covid-19. Nakoľko predmetná mimoriadna situácia už netrvá, je potrebné sa vrátiť k pôvodnému spôsobu určovania sumy minimálnej mzdy v prípade nedosiahnutia dohody sociálnych partnerov na jej sume. Z tohto hľadiska ide o návrat k právnemu stavu pred pandémiou.

Zvýšený podiel sa prvýkrát použije pre určenie minimálnej mzdy na rok 2026 (viď. návrh § 9d).

**K bodu 3**

Legislatívno-technická úprava (zosúladenie terminológie).

**K bodu 4**

Čl. 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19.októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022) (ďalej len „smernica (EÚ) 2022/2041“) ustanovuje postup stanovovania primeraných minimálnych miezd – jednotlivé prvky a kritéria (ods. 1 a 2), použitie mechanizmu automatickej indexácie (ods. 3), orientačné referenčné hodnoty (ods. 4), periodicitu pravidelnej a včasnej aktualizácie (ods. 5).

Pri ustanovovaní minimálnej mzdy, zákon o minimálnej mzde vymedzuje nasledovné pravidlá:

- každoročná valorizácia minimálnej mzdy (na príslušný kalendárny rok),

- valorizácia na základe tzv. automatu (automatického mechanizmu bez prípadných zásahov vlády SR; automat sa neuplatní, ak sa reprezentatívni zástupcovia zamestnancov a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľských zväzov, ktorí sú členmi Hospodárskej a sociálnej rady SR dohodnú na inej sume minimálnej mzdy),

- indexácia automatu na rast priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve medzi dvoma príslušnými kalendármi rokmi – v zákone je automat vyjadrený a viazaný na hodnotu 57 % (podľa návrhu 60 %) z priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve spred dvoch rokov (ako je rok, na ktorý sa minimálna mzda ustanovuje).

S ohľadom na znenie smernice (EÚ) 2022/2041 (čl. 5 ods. 3), navrhuje sa ponechať automat určovania minimálnej mzdy a jeho naviazanie na akékoľvek zvolené kritérium (v SR je to rast priemernej mesačnej mzdy s príslušnými vyššie uvedenými parametrami). Zároveň sa navrhuje povinnosť ministerstva preskúmať raz za štyri roky, či riešenie zvolené zákonodarcom v zákone o minimálnej mzde (t. j. zákonodarcom zvolené kritérium alebo kritéria pre určenie minimálnej mzdy) zabezpečuje primeranosť minimálnej mzdy z hľadiska cieľov, ktoré minimálna mzda sleduje (a ktoré sú vymenované aj v smernici (EÚ) 2022/2041 – čl. 5 ods. 1).

Pre účely vyhodnocovania sa vychádza minimálne z prvkov, ktoré ustanovuje smernica (EÚ) 2022/2041 v čl. 5 ods. 2 (navrhovaný § 8a odsek 2).

Smernica (EÚ) 2022/2041 v čl. 5 ods. 6 ustanovuje *„Každý členský štát určí alebo zriadi jeden alebo viaceré poradné orgány, ktoré budú príslušným orgánom poskytovať poradenstvo v otázkach súvisiacich so zákonnými minimálnymi mzdami a umožnia prevádzkové fungovanie uvedených orgánov.“.* Z tohtodôvodu sa navrhuje, aby samotné posudzovanie (jeho detaily – napr. podrobná metodológia) a predkladanie záverov, odporúčaní bolo úlohou tzv. komisie pre minimálnu mzdu ako poradného orgánu ministerstva zloženej z príslušných odborníkov, ak plnenie nebude zabezpečované prostredníctvom jedného zo subjektov založených na tripartitnom princípe [Aliancia sektorových rád – viď. napr. aj jej stanovy, Hospodárska a sociálna rada SR - § 4 ods. 3 písm. f) zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) a možnosť zriaďovať poradné orgány], ktorý si prípadne môže zriadiť tripartitnú komisiu pre minimálnu mzdu. Podrobnosti, pokiaľ ide o komisiu v navrhovanom § 8b, ustanoví štatút komisie, ktorý vydá ministerstvo (navrhovaný odsek 4).

V zmysle čl. 5 ods. 6 a čl. 7 smernice (EÚ) 2022/2041 sa navrhuje v § 8b ods. 3 upraviť aj zapojenie zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov do procesov posudzovania primeranosti minimálnej mzdy tak, aby mohli vyjadriť svoje stanoviská k návrhom komisie, ako aj prediskutovať svoje stanoviská s komisiou. Podrobnosti o ich zapojení potom ustanoví štatút komisie, ktorý vydá Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo“) (navrhovaný odsek 4).

Vzhľadom na to, že kritéria a prvky uvedené v § 8b sa netýkajú len pôsobnosti ministerstva, navrhuje sa priamo v zákone ustanoviť, že v prípade potreby iné ústredné orgány štátnej správy poskytnú súčinnosť pre účely činnosti komisie (podklady, zástupcov).

**K bodu 5**

Vzhľadom na úpravu sumy podielu v § 8, z dôvodu právnej istoty je potrebné určiť, kedy sa zvýšený podiel prvýkrát uplatní na určenie sumy mesačnej minimálnej mzdy. V prechodnom ustanovení § 9c sa navrhuje, aby išlo o rok 2026, t. j. sociálni partneri vyjednávajúci v roku 2025 budú mať na zreteli, že ak sa nedohodnú, suma minimálnej mzdy na rok 2026 bude už určená na základe zvýšeného podielu.

Vzhľadom na transpozíciu smernice (EÚ) 2022/2041 týmto zákonom sa navrhuje v zmysle legislatívnych pravidiel doplniť § 9d.

**K bodu 6**

Navrhuje sa zákon doplniť o prílohu, kde sa uvedie, že „Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.“, vzhľadom na to, že doteraz táto oblasť nebola upravená právom Európskej únie v rozsahu, ktorý by vyžadoval doplnenie právneho aktu Európskej únie do prílohy zákona.

**K čl. II – Správny súdny poriadok**

Pôvodná úprava otázky možnosti súdneho preskúmania viacerých skutočností spojených s reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa (vydanie alebo nevydanie oznamu, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna) bola upravená v zákone o kolektívnom vyjednávaní v § 9b, v znení účinnom do 28. februára 2021. Cieľom bolo priznať dotknutým subjektom právnu ochranu.

V rámci opätovného zavedenia právnej úpravy reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa navrhuje otázku súdneho konania priamo upraviť v Správnom súdnom poriadku ako osobitný typ konania o žalobách vo veciach reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (§ 6), s doplnením otázky zastupovania v konaní (§ 50) a osobitným druhom konania „konania vo veciach reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa“ (§ 411a), s úpravou toho, čo sa môže žalobca domáhať, účastníkmi konania (kto je žaloba, žalovaný), lehotami na podanie žaloby, náležitosťami žaloby, rozhodnutím o žalobe. Uvedené znenie vychádza z pôvodného znenia § 9b zákona o kolektívnom vyjednávaní, zrušeného od 1. marca 2021 s podrobnejším rozpracovaním v zmysle terminológie Správneho súdneho poriadku.

**K čl. III - zákon o kolektívnom vyjednávaní**

**K bodu 1**

Čl. 4 smernice (EÚ) 2022/2041 a osobitne jeho odsek 2 vyžadujú od členského štátu vyvinutie aktivít na zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Jednou z aktivít na zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním (o mzdách) je aj vytvorenie akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania, ktorý môže obsahovať rôzne opatrenia, vrátane legislatívnych. Členský štát však nemusí čakať na spracovanie akčného plánu, ak už vie identifikovať niektoré prekážky kolektívneho vyjednávania. V tomto ohľade sa navrhuje upraviť situáciu, kedy sa subjekt registruje ako záujmové združenie právnických osôb podľa § 20f a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník alebo ako občianske združenie iné ako zamestnávateľské združenie. Takéto združenie odmieta kolektívne vyjednávať na úrovni odvetvia z dôvodu, že nie je združenie zamestnávateľov, a teda nemôže a nie je povinné kolektívne vyjednávať podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní. Predmetné záujmové združenie právnických osôb, resp. iné občianske združenie sa však zároveň stane členom združenia zamestnávateľov, ktoré je členom Hospodárskej a sociálnej rady SR a ktoré si zamestnancov členov (zamestnávateľov) záujmového združenia právnických osôb, resp. iného občianskeho združenia vykazuje ako počet zamestnávaných zamestnancov pre účely posúdenia reprezentatívnosti združenia zamestnávateľov. V hraničnom prípade by mohla nastať situácia, že združenie zamestnávateľov na úrovni Hospodárskej sociálnej rady SR bude pozostávať len z členov, ktorí sú záujmovými združeniami právnických osôb, resp. iných občianskych združení (a teda kolektívne nevyjednávajú). Takýto postup je však otázny aj z hľadiska zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ako aj z hľadiska zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite), kde tripartita je nástrojom diskusie medzi štátom, zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov.

Navrhuje sa teda v § 2 ods. 2 ustanoviť, že záujmové združenie právnických osôb, resp. iné občianske združenia, ktoré je členom združenia zamestnávateľov (ktoré má združovať len zamestnávateľov, resp. združenia zamestnávateľov) je tiež združením zamestnávateľov podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, a je povinné kolektívne vyjednávať.

**K bodom 2 a 4**

Spor podľa § 3a je sporom medzi odborovými organizáciami o to, ktorá z nich má väčší počet členov u zamestnávateľa, ak sa nedohodnú na spoločnom postupe pri kolektívnom vyjednávaní, t. j. ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy a nie o spor medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ide teda o vyriešenie „predbežnej otázky“ pred uzatvorením kolektívnej zmluvy, ktorá nie je upravená v § 10 a nasl. o kolektívnych sporoch. Z tohto dôvodu sa do zákona navrhuje doplniť chýbajúce spresnenie (odsek 6) o tom, kto hradí náklady na konanie pred týmto rozhodcom. Náklady na tento spor má hradiť každá zo zúčastnených strán rovným dielom, ak došlo k dohode na osobe rozhodcu, alebo, ak rozhodcu určí ministerstvo, pretože k dohode na osobe rozhodcu nedošlo, náklady na tento spor hradí ten, kto o vyriešenie spornej situácie žiada, podobne ako je v § 142a, § 230a Zákonníka práce.

Vo vyššie uvedenom kontexte a s ohľadom na prax, navrhuje sa spresniť aj pravidlá v odseku 4 (podobne ako sa spresňujú aj v § 15 zákona a v § 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o tripartite) tak, aby zo zákona vyplývalo, kedy sa konanie pred rozhodcom podľa § 3a začína (ide o relevantný moment z hľadiska určenia výšky odmeny) a dokedy sa odmena a cestovné náhrady majú vyplatiť.

**K bodu 3**

Z dôvodu požiadaviek praxe sa navrhuje v rámci pravidiel týkajúcich sa sporu podľa § 3a ustanoviť lehota na poskytnutie súčinnosti rozhodcovi, ako aj pravidlo, ktoré sa už viacerými rozhodcami uplatňovalo v praxi, že neposkytnutie súčinnosti (napr. tvrdenie, že odborová organizácia má určitý počet členov, ale odmietanie preukázania tejto skutočnosti) zaťažuje toho, kto súčinnosť neposkytol, a teda rozhodca prisúdi počet členov odborovej organizácie len na základe preukázaných (a nie tvrdených) počtov a takýto postup je v súlade so zákonom.

**K bodu 5**

S cieľom zvýšenia miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami v kontexte smernice (EÚ) 2022/2041 sa navrhuje opätovne zaviesť úpravu záväznosti reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, ktorá bola účinná do 28. februára 2021 a bola zrušená na základe novely Zákonníka práce č. 76/2021 Z. z.

Navrhovaná zmena vyplýva aj z Programového vyhlásenia vlády na roky 2023 – 2027.

Návrh zákona vychádza z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 91 o kolektívnych zmluvách a rešpektuje nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 31/2015 zo 16. marca 2016 publikovaný v Zbierke zákonov pod číslom 186/2016 Z. z.

V § 7 ods. 1 sa navrhuje ustanoviť, že reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa (§ 7 ods. 2 a postup podľa § 9a) je záväzná pre zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená (a v ktorom je reprezentatívna, pozn. kolektívna zmluva vyššieho stupňa nemusí byť reprezentatívna vo všetkých odvetviach alebo častiach odvetví, pre ktoré je uzatvorená) s výnimkou zamestnávateľov podľa § 7a a určiť deň, odkedy je pre ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia záväzná. Záväznosť reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa po zverejnení oznámenia ministerstva v Zbierke zákonov SR je upravená rôzne podľa písm. a) a b), v záujme vytvorenia dostatočného časového priestoru pre zamestnávateľa, v záujme jeho oboznámenia sa s reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, preštudovania jej obsahu, ako aj aplikácie jej jednotlivých ustanovení.

V § 7 ods. 2 a 3 sa navrhujú vymedziť podmienky, za ktorých môže byť kolektívna zmluva vyššieho stupňa považovaná za reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, a teda podmienky, za ktorých je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa spôsobilá byť záväzná pre ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia. Navrhuje sa ustanoviť podmienky aj na strane organizácie zamestnávateľov, ako aj na strane vyššej odborovej organizácie.

V prípade organizácie zamestnávateľov ide o podmienku, že zamestnávatelia pre ktorých je záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 5 ods. 2 písm. a) bod 1 a 2 a ktorá má byť reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia väčší počet zamestnancov ako zamestnávatelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo časti odvetvia (skupine) uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa – t. j. podmienka je založená na porovnaní počtu zamestnávaných zamestnancov u zamestnávateľov združených v organizáciách zamestnávateľov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v odvetví alebo v časti odvetvia. Vychádza sa zo zoznamov zamestnávateľov, ktoré boli spolu s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa alebo s dodatkom odovzdané na uloženie podľa § 9 ods. 1.

V prípade vyššej odborovej organizácie ide o podmienku pôsobenia u zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v zozname zamestnávateľov, ktorý je prílohou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, a to na základe podmienky pôsobenia u viac ako 30 % zamestnávateľov v príslušnom odvetví alebo v časti odvetvia (v ktorom má byť kolektívna zmluva vyššieho stupňa reprezentatívna). Pôsobenie u zamestnávateľa sa overuje na základe dokladu - tzv. evidenčného listu odborovej organizácie (evidencia na Ministerstve vnútra SR alebo evidencia u vyššej odborovej organizácie) a na základe toho, že odborová organizácia vstúpila do kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov so zamestnávateľom – mala v prechádzajúcom kalendárnom roku uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu alebo požiadala ministerstvo o určenie sprostredkovateľa. Zároveň sa pre nové odborové organizácie (ktoré pôsobia u zamestnávateľa menej ako 24 mesiacov) navrhuje ustanoviť výnimka, kedy nemusí dôjsť k preukázaniu vyššie uvedených skutočností.

V zmysle § 7 ods. 3 sa podmienky reprezentatívnosti budú posudzovať pre odvetvie alebo pre časť odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. Ak napríklad kolektívna zmluva vyššieho stupňa bude uzatvorená pre viacero odvetví, podmienky reprezentatívnosti môže spĺňať len v niektorých z nich a v týchto odvetviach bude reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

V § 7 ods. 4 sa navrhuje aplikovať tieto podmienky aj na dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, t. j. uzatvorenie dodatku k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa neznamená automaticky, že aj dodatok k nej je reprezentatívny.

V § 7a sa navrhuje opätovne zakotviť výnimky, t. j. okruh zamestnávateľov, na ktorých sa reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa nevzťahuje, napr. vo väzbe na dĺžku vykonávania činnosť, veľkosť zamestnávateľa.

**K bodu 6**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na novú poznámku pod čiarou v navrhovanom § 3a.

**K bodu 7**

Navrhovaná zmena § 9a a § 9b nadväzuje na zmeny v § 7 a § 7a.

V § 9a sa navrhuje ustanoviť osobitný postup oznámenia uzatvorenia reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Zbierke zákonov SR.

V § 9a ods. 1 sa navrhuje vymedziť postup, kedy zmluvná strana alebo zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorili kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá by mohla splniť podmienky reprezentatívnosti - zmluvná strana alebo zmluvné strany túto skutočnosť môžu oznámiť ministerstvu a v prípade tohto oznámenia musia priložiť doklady, ktoré preukazujú splnenie podmienky podľa § 7 ods. 2.

V § 9a ods. 2 sa navrhuje odložiť oznámenie zaslané ministerstvu, ak

- v lehote 15 dní nie sú odstránené jeho nedostatky (nespĺňa náležitosti podľa § 9a ods. 1),

- do skončenia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zostáva menej ako šesť mesiacov,

- v odvetví alebo v časti odvetvia je už reprezentatívna iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa (najviac však počas jedného roka odo dňa zverejnenia oznámenia),

- kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola súdom posúdená ako nereprezentatívna (počas jedného roka odo dňa zverejnenia oznámenia o tomto rozhodnutí súdu).

V § 9a ods. 3 a 4 sa navrhuje upraviť:

a) povinnosti ministerstva

- zabezpečiť zverejnenie informácie o tom, že na ministerstvo prišiel oznam o reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v Obchodnom vestníku a na webovom sídle,

- požiadať o údaje Štatistický úrad SR a/alebo príslušných zamestnávateľov potrebné na zistenie počtu zamestnancov na účely overenia podmienky podľa § 7 ods. 2 písm. a); vychádza sa z doručených údajov, pričom má ísť o údaje, ktoré má Štatistický úrad SR k dispozícií ako posledné,

- overiť či kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa,

b) právo zamestnávateľa predložiť stanovisko k otázkam, ktoré sa týkajú reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

V § 9a ods. 5 sa navrhuje ustanoviť osobitnú komisiu založenú na tripartitnom základe, kde sa umožní reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam zamestnancov uplatniť pripomienky, pokiaľ ide o údaje, ktoré sa týkajú splnenia podmienky reprezentatívnosti (aj so zreteľom na odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 91).

V § 9a ods. 6 sa navrhuje vymedziť

a) spôsob, akým sa oznámi uzatvorenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, t. j. ministerstvo požiada o zverejnenie oznámenia v zbierke – ide o oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v príslušnom odvetví alebo v časti odvetvia (s právnymi následkami podľa § 7 ods. 1),

b) spôsob, akým sa oznámi, že nejde o reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t.j. zverejnenie v Obchodnom vestníku a na webovom sídle ministerstva.

Obdobný postup sa v zmysle navrhovaného § 9a ods. 8 navrhuje uplatniť aj v prípade dodatku k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

V § 9a ods. 7 sa navrhuje vymedziť obdobný postup, ak o otázke rozhodne súd.

V § 9b sa navrhuje aj vo väzbe na nález ÚS SR vymedziť možnosť preskúmania oznámenia (jeho obsahu, t.j. vo väzbe, či sú alebo nie sú splnené podmienky reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) súdom. Oproti právnemu stavu do 28. februára 2021 sa navrhuje túto otázku osobitne riešiť v Správnom súdnom poriadku v rámci osobitného druhu konania.

**K bodu 8**

Z dôvodu zastaranosti a nákladovej efektívnosti, navrhuje sa v § 10 nahradiť povinnosť zverejňovať v dennej tlači termín výberu sprostredkovateľov a rozhodcov a zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov povinnosťou ministerstva tieto skutočnosti zverejňovať na webovom sídle ministerstva (čo je aj prax ministerstva v súčasnosti), pretože je podstatne obvyklejšie pre záujemcov o účasť na výbere alebo záujemcov o určenie sprostredkovateľa/rozhodcu zisťovať si tieto informácie na webovom sídle ministerstva alebo od ministerstva, než v niektorom z periodík (napr. nie je vopred jasné kedy takýto inzerát vyjde a v akom periodiku). Súčasná právna úprava reflektuje predovšetkým stav, ktorý existoval v čase jej vzniku (t. j. neexistencia webových sídel úradov).

**K bodom 9 až 11**

Z dôvodu podpory kolektívneho vyjednávania sa navrhuje prepracovať pravidlá ohľadom odmeňovania sprostredkovateľov a rozhodcov, ktorí prispievajú k zvyšovaniu kvality kolektívneho vyjednávania. Kvalitné sprostredkovanie riešenia sporu, kedy strany nakoniec uzatvoria kolektívnu zmluvu zvyšuje aj mieru pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, na ktoré sa zameriava aj smernica (EÚ) 2022/2041. Na to, aby sa za sprostredkovateľov a rozhodcov prihlásili kvalifikovaní odborníci a aby títo odborníci vedeli aj venovať dostatočný časový priestor pre túto činnosť je potrebné aj zvýšiť atraktivitu tejto činnosti. Výšku odmien sprostredkovateľov a rozhodcov upravuje vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 315/2009 Z. z., o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom, ktorá nebola novelizovaná, a teda nedošlo ani k valorizácií súm odmien, napr. 232 eur pre sprostredkovateľa a 332 eur pre rozhodcu. Uvedené sa v praxi riešilo tak, že sprostredkovatelia si dohodli za svoju činnosť odmenu so stranami sporu, ktorá sa podstatne odlišovala od sumy ustanovenej vo vyhláške. U rozhodcu nie je možné dohodnúť si vyššiu odmenu, keďže vyplýva len z vyhlášky. Napriek praxi dohadovania vyšších odmien, zákonodarca musí pamätať aj na situáciu, ak sa strany na odmene nedohodnú. Zároveň, ak sa navrhuje zvýšiť odmena rozhodcom, ktorých v kolektívnom spore podľa § 10 platí ministerstvo, musí sa zvýšiť aj zákonná odmena sprostredkovateľov.

Z tohto dôvodu sa navrhuje valorizácia súm odmien nielen rozhodcov ale aj sprostredkovateľov. Táto odmena bude zároveň automaticky valorizovaná podľa rastu priemerných mesačných miezd za príslušný kalendárny rok, a teda nie je potrebné ustanoviť pevnú sumu odmeny a túto upravovať v podzákonnom právnom predpise. Konkrétna výška sa posúdi vo vzťahu k času, kedy sa konanie pred sprostredkovateľom a rozhodcom začalo.

Uvedená valorizácia odráža náročnosť činnosti – napr. pri sprostredkovaní sporu môže ísť o niekoľko kôl vyjednávaní za účasti sprostredkovateľa a môže ísť o návrh kolektívnej zmluvy, kde je sporných aj niekoľko desiatok bodov. V prípade rozhodcu tento napr. rozhoduje o obsahu kolektívnej zmluvy namiesto strán sporu, prepočítava reprezentatívnosť členov Hospodárskej a sociálnej rady SR (resp. záujemcov o vstup), čo zaberá veľký časových priestor (vzhľadom na posudzovanie splnenia napr. kvantitatívnych kritérií na vstup do nej).

**K bodu 12**

Z dôvodu transpozície čl. 3 ods. 5 a čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041 sa navrhuje vymedziť pojem miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním vo väzbe na pokrytie kolektívnymi zmluvami. Vzhľadom na to, že zisťovanie skutočných údajov sa bude musieť realizovať štatistickým zisťovaním, podrobnosti o zisťovaní pokrytia bude musieť upraviť metodika (návrh zákona teda len vo všeobecnosti ustanovuje, čo je miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním).

Z dôvodu transpozície čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041 sa navrhuje ustanoviť povinnosť ministerstva vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania ak miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nižšia ako 80 %, zapojiť do celého procesu reprezentatívnych sociálnych partnerov (napr. posudzovanie príčin, vhodné opatrenia), jeho zverejnenie, aktualizáciu a vyhodnotenie. Navrhuje sa, aby sa akčný plán pripravoval vždy na päťročné obdobie (tým sa zabezpečí aj minimálna periodicita preskúmania v zmysle čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041).

**K bodu 13**

Vzhľadom na všeobecnosť ustanovenia § 31a, v prechodnom ustanovení § 32ab sa navrhuje určiť, za aký rok ministerstvo prvýkrát posúdi údaje o miere pokrytia kolektívnym vyjednávaním (navrhuje sa rok 2024), a teda či má povinnosť vypracovať akčný plán. Zároveň sa navrhuje ustanoviť, že ak je miera pokrytia nižšia ako 80 %, ministerstvu vznikne povinnosť vypracovať akčný plán do určitého termínu (navrhuje sa 31. decembra 2025).

Vzhľadom na zmenu pravidiel o odmene sprostredkovateľov a rozhodcov sa podobne ako v § 5 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom navrhuje v § 32ac upraviť postup pre určenie výšky odmeny, v konaní, ktoré začalo podľa pôvodnej právnej úpravy a nebolo ukončené do 31. decembra 2024.

Vzhľadom na transpozíciu smernice (EÚ) 2022/2041 týmto zákonom sa navrhuje v zmysle legislatívnych pravidiel doplniť § 32ad.

**K bodu 14**

Vzhľadom na prenesenie právnej úpravy z vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom do zákona, navrhuje sa zrušiť predmetnú vyhlášku.

**K bodu 15**

Navrhuje sa zákon doplniť o prílohu, kde sa uvedie, že „Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.“, vzhľadom na to, že doteraz táto oblasť nebola upravená právom Európskej únie v rozsahu, ktorý by vyžadoval doplnenie právneho aktu Európskej únie do prílohy zákona.

**K čl. IV – zákon o súdnych poplatkoch**

V súvislosti s opätovnou úpravou možnosti podania žaloby vo veciach reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (navrhovaný § 411a a nasl. Správneho súdneho poriadku), navrhuje sa v sadzobníku súdnych poplatkov doplniť osobitná položka vymedzujúca osobitný poplatok.

**K čl. V** - **zákon o tripartite**

**K bodom 1 až 3**

Vzhľadom na navrhované úpravy v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní o odmeňovaní sprostredkovateľov a rozhodcov, navrhuje sa upraviť aj príslušné ustanovenie tohto zákona. Výška odmeny sa bude spravovať navrhovaným ustanovením § 15 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zároveň z dôvodu určitosti je potrebné doplniť aj niektoré aspekty konania pred rozhodcom, aby bolo jasné, kedy konanie začína a aký moment je rozhodujúci pre vyplatenie odmeny. V tomto kontexte a pre účely zvýšenia právnej istoty sa navrhuje uzákoniť prax, že rozhodca vydáva sociálnemu partnerovi, ktorého sa týka posudzovanie reprezentatívnosti doklad o reprezentatívnosti (t. j. či spĺňa alebo nespĺňa podmienky podľa § 3 ods. 2 alebo ods. 3).

**K bodu 4**

Vzhľadom na zmenu pravidiel o odmene rozhodcov sa podobne ako v § 5 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom navrhuje v § 14 upraviť postup pre určenie výšky odmeny, v konaní, ktoré začalo podľa pôvodnej právnej úpravy a nebolo ukončené do 31. decembra 2024.

**K čl. VI**

Navrhuje sa delená účinnosť zákona z dôvodu, že niektoré pravidlá musia nadobudnúť účinnosť pred 31. decembrom 2024 z dôvodu transpozície smernice (EÚ) 2022/2041 do právneho poriadku Slovenskej republiky (minimálna mzda, akčný plán podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní). Iné ustanovenia vzhľadom na pravidlo, že právne predpisy s prípadným vplyvom na podnikateľské prostredie majú nadobudnúť účinnosť k 1. júlu alebo k 1. januáru, nadobudnú z tohto dôvodu účinnosť od 1. januára 2025.

V Bratislave dňa 21. augusta 2024

**Robert Fico v. r.**

predseda vlády

Slovenskej republiky

**Erik Tomáš v. r.**

minister práce, sociálnych vecí a rodiny

Slovenskej republiky