Republiková únia zamestnávateľov, Digital Park III, Einsteinova 19, 851 01 Bratislava 5
tel.: +421-2-3301 4280, ruz@ruzsr.sk, www.zamestnavatelia.sk

STANOVISKO REPUBLIKOVEJ ÚNIE ZAMESTNÁVATEĽOV

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

https://www.slov-lex.sk/elegislativa/legislativne-procesy/SK/LP/2026/346

Materiál v pripomienkovom konaní do 08.07.2026

Stručný popis podstaty materiálu najmä jeho relevancie z pohľadu RÚZ

Materiál predkladá do medzirezortného pripomienkového konania Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako iniciatívny návrh.

Cieľom a obsahom materiálu je najmä:
Obsahom čl. I návrhu zákona je návrh novely Zákonníka práce, v ktorej sa navrhuje doplniť nová kompetencia Národného inšpektorátu práce na základe žiadosti zamestnávateľa rozhodnúť (na základe stanoviska tripartitnej komisie zriadenej Národným inšpektorátom práce) o súhlase so skončením pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením so zástupcom zamestnancov, ak tento súhlas zamestnávateľ nedostane od príslušného zástupcu zamestnancov na úrovni podniku. Navrhuje sa ustanoviť, že ak súhlas so skončením pracovného pomeru nie je daný, skončenie pracovného pomeru je neplatné, pracovný pomer naďalej trvá a zamestnávateľ je povinný v čase sporu o neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru prideľovať dotknutému zamestnancovi prácu a poskytovať mzdu alebo mu poskytovať náhradu mzdy, ak práca nebola prideľovaná, a umožniť mu výkon funkcie zástupcu zamestnancov. Táto povinnosť trvá po celý čas trvania sporu o neplatnosť. Rovnako sa v návrhu zákona navrhuje riešiť aj situácia, keď správny súd zruší rozhodnutie Národného inšpektorátu práce o udelení súhlasu.

Obsahom čl. III návrhu zákona je novela zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, ktorou sa navrhuje upraviť konanie o udelenie predchádzajúceho súhlasu Národného inšpektorátu práce na skončenie pracovného pomeru

Návrh zákona má nadobudnúť účinnosť dňa 01.01.2027

Postoj RÚZ k materiálu

Cieľom návrhu zákona je zmena a doplnenie príslušných právnych predpisov, upravujúcich právnu úpravu ochrany zástupcov zamestnancov v prípade skončenia pracovného pomeru. RÚZ zásadne nesúhlasí s predloženým návrhom zákona ako celkom a žiadame jeho stiahnutie z legislatívneho procesu.

Pripomienky RÚZ k predkladanému materiálu

1. Zásadná pripomienka k vlastnému materiálu ako celku

Zásadne nesúhlasíme s predloženým návrhom zákona ako celkom a žiadame jeho stiahnutie z legislatívneho procesu.

Odôvodnenie:
Predložený návrh predstavuje zásadnú zmenu systému ochrany zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru. Dôvodová správa však dostatočne nepreukazuje potrebu takejto zmeny ani neprináša analýzu, z ktorej by vyplývalo, že súčasná právna úprava neposkytuje primeranú ochranu alebo že existujúce mechanizmy nie sú spôsobilé plniť svoj účel. Rovnako absentuje preukázanie, že navrhovaný model prinesie efektívnejšie alebo rýchlejšie riešenie sporov. Platná právna úprava už poskytuje zástupcom zamestnancov vysokú mieru ochrany. Podľa § 240 Zákonníka práce je skončenie pracovného pomeru podmienené predchádzajúcim súhlasom príslušných zástupcov zamestnancov a v prípade sporu je zabezpečená plnohodnotná súdna ochrana podľa § 77 Zákonníka práce. Návrh zákona preto nezavádza ochranu tam, kde dnes absentuje, ale vytvára nový procesný mechanizmus popri už existujúcich nástrojoch ochrany. Navrhovaná úprava pritom proces ochrany nezjednodušuje

ani nenahrádza existujúce mechanizmy. Naopak, medzi súčasné formy ochrany vkladá nové správne konanie pred Národným inšpektorátom práce, ktorému predchádza stanovisko novozriadenej tripartitnej komisie. Existujúce mechanizmy ochrany zostávajú zachované v plnom rozsahu, čo znamená, že výsledkom nie je ich racionalizácia, ale vytvorenie ďalšieho procesného stupňa pred samotným súdnym konaním. Rozhodnutie Národného inšpektorátu práce pritom nepredstavuje konečné vyriešenie sporu. Aj po jeho vydaní zostáva zachovaná možnosť domáhať sa ochrany na súde podľa § 77 Zákonníka práce a samotné rozhodnutie Národného inšpektorátu práce zároveň podlieha preskúmaniu v správnom súdnictve. Návrh tak nevytvára alternatívu k existujúcemu systému ochrany, ale ďalšie konanie, ktoré mu predchádza a vytvára nové procesné väzby medzi správnym a súdnym konaním. Takto nastavený mechanizmus nevyhnutne predlžuje obdobie právnej neistoty všetkých dotknutých subjektov. Počas prebiehajúcich konaní zostáva zamestnávateľ podľa navrhovaného § 240a ods. 6 a 7 povinný prideľovať zamestnancovi prácu alebo mu poskytovať náhradu mzdy až do právoplatného rozhodnutia súdu. Návrh preto objektívne zvyšuje finančné, organizačné aj administratívne zaťaženie zamestnávateľov bez toho, aby bolo preukázané, že povedie k efektívnejšiemu alebo rýchlejšiemu vyriešeniu sporu. Novela zároveň významne rozširuje pôsobnosť orgánov inšpekcie práce. Zavádza nové správne konanie, zriaďuje tripartitnú komisiu a vytvára osobitné procesné pravidlá. Predložené materiály však neobsahuje analýzu personálnych, organizačných ani finančných dopadov týchto zmien na orgány inšpekcie práce ani nepreukazuje, že prínosy navrhovaného modelu budú primerané dodatočným nárokom na výkon verejnej správy. Namiesto zefektívnenia ochrany zástupcov zamestnancov vytvára zložitejší procesný model, ktorý predlžuje rozhodovanie, zvyšuje administratívnu záťaž všetkých dotknutých subjektov a neprináša preukázateľné zlepšenie súčasného systému ochrany. Z uvedených dôvodov žiadame návrh zákona stiahnuť z legislatívneho procesu.

2. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačnému bodu 1

Navrhovanú zmenu, spočívajúcu v nahradení odkazu na „§ 240 ods. 9“ odkazom na „§ 240a ods. 5“, nepodporujeme a nesúhlasíme s ňou.

Odôvodnenie:

Predmetná úprava vytvára systémový nesúlad medzi jednotlivými lehotami upravenými v Zákonníku práce, najmä vo vzťahu k lehote podľa § 63 ods. 4. Takýto nesúlad je spôsobilý vyvolať výkladové nejasnosti a aplikačné problémy v praxi, čo je v rozpore s požiadavkou právnej istoty a predvídateľnosti právnej úpravy.

3. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačnému bodu 2

S navrhovaným doplnením § 79 ods. 3 písm. b) nesúhlasíme.

Odôvodnenie:

- Navrhované rozšírenie osobitnej ochrany aj na členov odborových orgánov nemá opodstatnenie. Neprimerané rozšírenie ochrany podľa nášho názoru je bez dostatočného vecného odôvodnenia, najmä v porovnaní s ochranou oznamovateľov protispoločenskej činnosti.
- Takto koncipované ustanovenie môže viesť k nerovnakému a potenciálne diskriminačnému postaveniu ostatných zamestnancov, čím sa oslabuje princíp rovnakého zaobchádzania.
- Súčasná právna úprava už poskytuje zástupcom zamestnancov dostatočný rozsah ochrany a navrhované rozšírenie preto nie je nevyhnutné ani primerané.

Formulácia „ak došlo k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením podľa § 240a ods. 6“ je nepresná a zmätočná, keďže citované ustanovenie neupravuje režim skončenia pracovného pomeru. Takéto znenie je spôsobilé vyvolať výkladové nejasnosti a aplikačné riziká.

4. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačnému bodu 6

S navrhovaným znením § 240a nesúhlasíme v celom rozsahu, a to okrem iného z dôvodu jeho vnútornej rozpornosti, nedostatočnej systematiky a významných aplikačných rizík.

Odôvodnenie:

(a) Absencia časového obmedzenia ochrany

Navrhovaná úprava vypúšťa doterajší § 240 ods. 8, ktorý obsahuje časovo obmedzenú ochranu po skončení funkčného obdobia (6 mesiacov), pričom v novom § 240a ods. 1 takáto lehota absentuje.

Výsledkom je neprimerané predĺženie ochrany de facto na celé trvanie pracovného pomeru, čo je systémovo neodôvodnené a vedie k výraznému narušeniu rovnováhy medzi právami zamestnanca a zamestnávateľa.

(b) Rozpor medzi odôvodnením súhlasu a fikciou súhlasu
Ustanovenie § 240a ods. 4 vyžaduje písomné odôvodnenie súhlasu, zatiaľ čo § 240a ods. 3 zavádza fikciu súhlasu pri nevyjadrení nesúhlasu v lehote 15 dní.Táto kombinácia je vnútorne nekonzistentná, keďže nie je zrejmé, či sa povinnosť odôvodnenia vzťahuje aj na prípady fikcie súhlasu, čo vytvára právnu neistotu pri aplikácii ustanovenia.

(c) Nejasná formulácia v ods. 6
Znenie „skončil pracovný pomer bez predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 2 alebo odseku 3" je nepresné, keďže odsek 3 predpokladá aj vznik súhlasu prostredníctvom fikcie. Takáto formulácia vedie k nejasnostiam pri posudzovaní splnenia podmienok skončenia pracovného pomeru.

(d) Neprimerané dôsledky rozhodovania súdu o platnosti skončenia pracovného pomeru
Navrhovaná koncepcia, podľa ktorej sa pracovný pomer končí až dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu, aj v prípade potvrdenia jeho platnosti, je systémovo neudržateľná:
- V praxi to znamená, že nevzniká rozdiel medzi platným a neplatným skončením pracovného pomeru, keďže zamestnanec má aj naďalej nárok na mzdu alebo náhradu mzdy;
- takáto úprava predstavuje neprimerané finančné zaťaženie zamestnávateľa a zároveň môže motivovať špekulatívne konanie zo strany zamestnancov;
- sankčný mechanizmus vo forme náhrady mzdy by mal byť viazaný výlučne na prípady, keď súd vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

(e) Kumulácia mzdy a náhrady mzdy
Podľa navrhovaného znenia môže nastať situácia, že zamestnanec má pri prideľovaní práce podľa ods. 6 zároveň nárok na náhradu mzdy podľa ods. 7. Takýto výsledok je v rozpore so zásadou zákazu duplicitného plnenia a vytvára neodôvodnené zvýhodnenie zamestnanca.

(f) Rozpor medzi dôvodovou správou a normatívnym textom (NIP)
Dôvodová správa predpokladá preskúmanie rozhodnutí NIP v správnom súdnictve, zatiaľ čo znenie § 240a ods. 7 implicitne zveruje rozhodovanie súdu v rámci pracovnoprávneho sporu. Ide o kompetenčný a systémový rozpor, ktorý oslabuje právnu istotu a predvídateľnosť konania.

(g) Neefektívnosť zavedenia súhlasu NIP
Zavedenie ďalšieho inštitútu (súhlas NIP) nevedie k zvýšeniu reálnej ochrany zástupcov zamestnancov, najmä v prípadoch, keď dôvod skončenia pracovného pomeru nesúvisí s ich funkciou (napr. porušenie pracovnej disciplíny). Naopak, táto úprava vedie k predlžovaniu právnej neistoty a komplikácii rozhodovacích procesov, bez primeraného prínosu.

5. Zásadná pripomienka k čl. III.,

Vyššie uvedené dôvody a výhrady k čl. I. spôsobujú, že RÚZ zásadne nesúhlasí ani s úpravou čl. III (novela zákona o inšpekcii práce).

Za absolútne neakceptovateľnú považujeme podmienku jednomyseľnosti tripartitnej komisie na udelenie súhlasu na skončenie pracovného pomeru. V prvom rade upozorňujeme na fakt, že pracovný pomer je stále zmluvným vzťahom a v zmysle Ústavy SR a ostatných slovenských právnych predpisov má rozhodovanie o takýchto otázkach zmluvných vzťahov spadať výlučne do právomoci súdov. Aj v prípade ak by sme akceptovali prenos takejto právomoci na výkonnú moc (s čím zásadne nesúhlasíme) tak požiadavka jednomyseľnosti členov tripartitnej komisie na udeleniu súhlasu je de facto rezignáciou štátu na plnenie zodpovednosti, ktorú na seba sám vlastnou legislatívou prevzal. Takéto nastavenie dáva totiž ktorémukoľvek členovi tripartitnej komisie faktické veto a to dokonca bez akejkoľvek povinnosti svoje rozhodnutie aspoň elementárne odôvodniť. O personálnej politike zamestnávateľa tak môže v zásade svojvoľne rozhodnúť zástupca odborov v tejto tripartitnej komisii.

V tejto súvislosti zatiaľ ponecháme bez komentára otázku zloženia tripartitnej komisie (návrh predpokladá, že tieto otázky vyrieši štatút), ale ak by mala takáto Komisia kopírovať zloženie tripartity, tak by si udelenie súhlasu vyžadovalo spoločný súhlas minimálne 7 zástupcov. Prenos rozhodovacej právomoci v týchto otázka na Národný

inšpektorát práce preto zásadne odmietame, ale ak by už k nemu malo dôjsť tak akákoľvek tripartitná komisia by mala mať maximálne poradnú funkciu.

Zdroj:
https://www.slov-lex.sk/elegislativa/legislativne-procesy/SK/LP/2026/346