

PRO BONO

ULC ČARNOGURSKÝ

SLOVENSKO - BRATISLAVA | TALIANSKO - BRESCIA

ULC ČARNOGURSKÝ

Slovensko

Tvarožkova 5, PO Box 21
814 99 Bratislava 1

Slovensko

Tel.: +421-2-57201717, Fax: +421-2-57201777

<http://www.ulclegal.com/>, skype: ulcbratislava

email: office@ulclegal.com

ULC ČARNOGURSKÝ

Taliansko

Via Val Giudicarie 4
25123 Brescia

Taliansko

Tel.: 39-030-221 932 33

Fax: 39-030-307 313

email: cambalova@ulclegal.com



Január/2008

1. ZÁKON O MINIMÁLNEJ MZDE

Dňa 1. februára nadobudol účinnosť zákon o minimálnej mzde. V našom minuloročnom septembrovom vydaní bulletinu ULC Čarnogurský PRO BONO sme Vám hneď v úvode legislatívneho procesu dali do pozornosti návrh zákona o minimálnej mzde. Po ukončení legislatívneho procesu Vám v bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO opäť prinášame ďalšie aktuálne informácie týkajúce sa tejto právnej úpravy.

2. NOVELA ZÁKONA O BURZE CENNÝCH PAPIEROV

Dňa 15. februára 2008 nadobudla účinnosť novela zákona o burze cenných papierov. Novelizácia bola vykonaná novoprijatým zákonom o poisťovníctve, ktorý však nadobudol účinnosť neskôr, a o ktorom Vám v bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO taktiež prinesieme informácie.

3. SKONČENIE PLATNOSTI DOHODY O VYDÁVANÍ VÍZ

V bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO si Vám dovoľujeme dať do pozornosti, že dňa 16. apríla 2008 sa skončila platnosť Dohody medzi vládou SR a vládou Ruskej federácie o zjednodušení vydávania víz slovenským a ruským občanom.

4. NOVELA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA

Dňa 1. apríla 2008 nadobudla účinnosť novela antidiskriminačného zákona. S najdôležitejšími zmenami v oblasti, ktorá je predmetom tejto právnej úpravy, Vás radi oboznámime v našom pravidelnom bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO. Novela antidiskriminačného zákona zmenou viacerých ustanovení prináša rozšírenie ochrany pred diskrimináciou, zmeny nastali aj v systematike antidiskriminačného zákona.

5. NOVELA ZÁKONA O SOCIÁLNOFONDE

Jednou z mnohých právnych úprav, ktoré nadobudli účinnosť dňa 1. januára 2008, je novela zákona o sociálnom fonde, o ktorej Vám v bulletine ULC Čarnogurský PRO BONO prinášame podrobnejšie informácie. Novela zákona o sociálnom fonde prináša zmeny vo výpočte a prídelloch do sociálneho fondu ako i zmeny súvisiace s jeho tvorbou, čerpaním a použitím.

6. PRIPRAVUJE SA V NR SR – NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE

V NR SR je v tomto období v druhom čítaní návrh zákona, ktorým by mala byť vykonaná novelizácia Zákonníka práce. ULC Čarnogurský PRO BONO Vám v predstihu prináša informácie, aké zmeny by do Zákonníka práce prinieslo prijatie tohto návrhu zákona, ktorého účinnosť sa predpokladá dňom jeho vyhlásenia.



A EUROPEAN ORGANIZATION OF ATTORNEYS EWIV

ZÁKON O MINIMÁLNEJ MZDE

Predmet a pôsobnosť zákona

Dňa 1. februára nadobudol účinnosť zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde (ďalej v texte len „zákon o minimálnej mzde“ alebo len „zákon“). Návrh zákona o minimálnej mzde pôvodne predpokladal skoršiu účinnosť tohto zákona. Zákon o minimálnej mzde upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (ďalej v texte len „zamestnanec“) na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu.

Suma minimálnej mzdy

Zákon stanovuje nový postup pre úpravu sumy minimálnej mzdy. Sumu minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou rovnako ako sumu minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom ustanoví **vždy na obdobie odo dňa 1. januára do dňa 31. decembra** príslušného kalendárneho roka **vláda SR svojím nariadením**, ktoré zverejní v Zbierke zákonov **najneskôr do dňa 1. októbra** kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárneho roka, na ktorý sa určuje suma minimálnej mzdy. Pre účely zabezpečenia rovnakého výpočtu zákon určuje, že suma minimálnej mzdy **za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/174 zo sumy** mesačnej minimálnej mzdy, pričom takto vypočítaná suma sa zaokrúhľuje na celé desiatky halierov. Zákon ďalej určuje, že zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý **kratší týždenný pracovný čas** alebo zamestnancovi, ktorý **neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni**, patrí minimálna mzda vyjadrená v slovenských korunách za mesiac v sume zodpovedajúcej odpracovanému času. Ak je ustanovený **týždenný pracovný čas zamestnanca 40 hodín**, zamestnancovi patrí minimálna mzda za každú ním odpracovanú hodinu. Ak je ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca **nižší ako 40 hodín** (ide o prípady upravené v § 85 ods. 5 až 7 Zákonníka práce), suma minimálnej mzdy vyjadrená v slovenských korunách za hodinu sa v týchto prípadoch

úmerne zvýši v súlade s mesačnou sadzbou.

Ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci sumu minimálnej mzdy, aj keď zamestnanec odpracoval plný pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom, **zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel** medzi sumou minimálnej mzdy ustanovenou na príslušný kalendárny rok a dosiahnutou mzdou. Pri výpočte doplatku do dosiahnutej mzdy zamestnanca nezahŕnie **(1)** mzdu za prácu nadčas, **(2)** mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, **(3)** mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu ani **(4)** mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce a do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕnú hodiny práce nadčas.

U zamestnancov pri výkone domácej práce sa za odpracovanú hodinu považuje odvedená hodina práce podľa normy spotreby práce ustanovenej zamestnávateľom.

Zamestnávateľ, ktorý pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa Zákonníka práce, môže so zástupcami orgánov odborových organizácií **dohodnúť vyššiu minimálnu mzdu** (v porovnaní so sumou určenou v nariadení vlády SR), a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia orgánov odborových organizácií, môže tak ustanoviť svojím rozhodnutím. Pre členov družstiev, u ktorých je podľa stanov podmienkou členstva aj pracovný vzťah, možno vyššiu minimálnu mzdu ustanoviť uznesením členskej schôdze.

Zákon o minimálnej mzde uvádza aj demonštratívny výpočet **kritérií na úpravu sumy minimálnej mzdy**, na ktoré sa bude prihliadať pri úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy. Pri úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy sa bude **prihliadať na celkovú ekonomickú a sociálnu situáciu v SR za dva kalendárne roky** predchádzajúce

Doplatok k minimálnej mzde

Výpočet minimálnej mzdy za výkon domácej práce

Vyššia minimálna mzda

Kritériá na úpravu sumy minimálnej mzdy

Úprava sumy mesačnej minimálnej mzdy

júce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť sumu minimálnej mzdy, **najmä na vývoj** spotrebiteľských cien, zamestnanosti, priemerých mesačných miezd v hospodárstve SR a životného minima.

O úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy na obdobie nasledujúceho kalendárneho roka rokujú zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov (ďalej v texte len „sociálni partneri“) najneskôr **odo dňa 1. apríla**. Ak sa sociálni partneri **dohodnú** na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy **do dňa 15. júla**, dohodu o sume mesačnej minimálnej mzdy predložia Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej v texte len „MPSVaR SR“). MPSVaR SR predloží návrh nariadenia vlády SR, ktorým sa navrhne ustanoviť sumu minimálnej mzdy vo výške dohodnutej sociálnymi partnermi, na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady SR **do dňa 15. septembra** a následne na rokovanie vlády SR. Ak sociálni partneri MPSVaR SR **nepredložia dohodu** o sume mesačnej minimálnej mzdy **do dňa 15. júla**, návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy predloží na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady SR v termíne **do dňa 31. júla** MPSVaR SR. Ak sa **dohodne** suma mesačnej minimálnej mzdy na základe návrhu predloženého MPSVaR SR na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR, MPSVaR SR predloží na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady SR návrh nariadenia vlády SR, ktorým sa navrhne ustanoviť sumu minimálnej mzdy v dohodnutej výške, a to **do dňa 15. septembra** a následne ho predloží na rokovanie vlády SR. Ak sa na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR úprava sumy mesačnej minimálnej mzdy **nedohodne do dňa 31. augusta**, MPSVaR SR predloží na rokovanie návrh nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy vypočítaná na základe mechanizmu stanoveného týmto zákonom **do dňa 15. septembra** a následne ho predloží na rokovanie vlády SR.

Východiskom na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy je v prípade uvedenom v predchádzajúcej vete (teda ak najneskôr do dňa 31. augusta nedôjde k dohode o úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy) **mesačná minimálna mzda platná v kalendárnom roku**, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu jej sumy (ďalej v texte len „platná mesačná minimálna mzda“). Suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok sa **v súlade s mechanizmom zakotveným v zákone určí ako súčin** platnej mesačnej minimálnej mzdy a indexu medziročného rastu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejneného Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy minimálnej mzdy. Suma mesačnej minimálnej mzdy určená na základe dohody alebo určenej podľa vyššie uvedeného mechanizmu, **sa zaokrúhľuje na celé desiatky slovenských korún**.

Zákon o minimálnej mzde neustanovuje sumu mesačnej a hodinovej minimálnej mzdy, tieto budú každoročne určené nariadením vlády SR, pričom na obdobie **odo dňa 1. februára 2008 do dňa 31. decembra 2008**, teda odo dňa účinnosti tohto zákona do ustanovenia sumy minimálnej mzdy postupom podľa tohto zákona, je suma mesačnej minimálnej mzdy zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou **8 100 Sk** a suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom **46,60 Sk**. Zákon o minimálnej mzde tak dočasne ponecháva v platnosti sumu minimálnej mzdy ustanovenú nariadením vlády SR č. 450/2007 Z. z., účinným odo dňa 1. októbra 2007, o ktorom sme Vás taktiež informovali v minuloročnom septembrovom vydaní bulletinu ULC Čarnogurský PRO BONO. Citované nariadenie vlády SR však bolo spolu so zákonom o minimálnej mzde č. 90/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov s účinnosťou odo dňa 1. februára 2008 **týmto zákonom zrušené**.

Mechanizmus úpravy minimálnej mzdy

Prechodné a zrušovacie ustanovenia

NOVELA ZÁKONA O BURZE CENNÝCH PAPIEROV

Dňa 15. februára 2008 nadobudol účinnosť zákon č. 8/2008 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorým bola vykonaná novelizácia zákona č. 429/2002 Z. z. o burze cenných papierov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „zákon o burze cenných papierov“).

Zákon č. 8/2008 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej v texte len „zákon o poisťovníctve“ alebo len „novela“) je novou a rozsiahlou právnou úpravou. Väčšina ustanovení nového zákona o poisťovníctve nadobudla účinnosť až dňa 1. apríla 2008. Výnimkou je práve zákon o burze cenných papierov, ktorého novelizácia – vykonaná článkom II zákona o poisťovníctve, je jedinou časťou zákona o poisťovníctve, ktorá nadobudla účinnosť skôr, a to dňa 15. februára 2008.

Legislatívno-technické úpravy vykonané novelou

Touto novelou boli v ustanovení § 37b ods. 2, v § 41 ods. 19, v § 42 ods. 6 písm. b) a v § 46 ods. 2 písm. a) a b) vykonané legislatívno-technické úpravy vyvolané buď opravami gramatických chýb alebo súvisiace s vypustením nadbytočného výrazu.

V ustanovení § 49 ods. 1 zákona o burze cenných papierov sa novelizáciou upravilo predmetné ustanovenie tak, aby bolo v súlade s úpravou o mnohostranných obchodných systémoch (obsiahnutou v zákone o burze cenných papierov), ktoré môže organizovať nielen burza, ale aj obchodník s cennými papiermi. Medzi dohliada-

né subjekty boli takto zahrnutí aj organizátori týchto systémov.

Novela priniesla zmenu v ustanovení § 58 odsek 1 zákona o burze cenných papierov, v zmysle ktorého **Národná banka Slovenska vykonáva dohľad** podľa tohto zákona (teda zákona o burze cenných papierov) a podľa osobitného zákona (ktorým je zákon o dohľade nad finančným trhom) nad (1) burzou, (2) členmi burzy, (3) organizátorom mnohostranného obchodného systému, (4) nad emitentmi cenných papierov, ktoré boli prijaté na obchodovanie na trhu burzy alebo mnohostrannom obchodnom systéme, alebo pre ktoré bola podaná žiadosť o prijatie na obchodovanie na trhu burzy alebo mnohostrannom obchodnom systéme, a nad (5) osobami, ktoré vydali iné finančné nástroje prijaté na obchodovanie na trhu burzy alebo mnohostrannom obchodnom systéme, alebo pre ktoré bola podaná žiadosť o prijatie na obchodovanie na trhu burzy alebo mnohostrannom obchodnom systéme, pričom v rozsahu ustanovenom týmto zákonom (teda zákonom o burze cenných papierov) podlieha dohľadu aj (6) činnosť osôb súvisiaca s prijímaním cenných papierov na obchodovanie na trhu burzy alebo mnohostrannom obchodnom systéme.

S najdôležitejšími zmenami v oblasti, ktorá je predmetom úpravy nového zákona o poisťovníctve, Vás v bulletinu ULC Čarnogurský PRO BONO tiež radi oboznámime.

Okruh subjektov pod dohľadom NBS po novele

SKONČENIE PLATNOSTI DOHODY O VYDÁVANÍ VÍZ

Dňa 16. apríla 2008 sa skončila platnosť Dohody medzi vládou SR a vládou Ruskej federácie o zjednodušení vydávania víz slovenským a ruským občanom (ďalej v texte len „Dohoda SR/RF“). Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR o skončení platnosti Dohody SR/RF bolo zverejnené

v Zbierke zákonov pod č. 42/2008 Z. z. Vláda SR schválila skončenie platnosti Dohody SR/RF svojím uznesením č. 7 zo dňa 9. januára 2008.

Dohoda SR/RF bola uzavretá formou výmeny diplomatických nôt zo dňa 22. augusta 2001 a zo dňa 1. októbra

Vízová politika EÚ má prednosť

2001. Oznámenie o uzavretí Dohody SR/RF zverejnilo Ministerstvo zahraničných vecí SR v Zbierke zákonov pod č. 276/2002 Z. z., Dohoda SR/RF nadobudla platnosť dňa 31. októbra 2001.

Platnosť Dohody SR/RF bola ukončená vzhľadom na vstup SR do schengenského priestoru, v súvislosti s tým, že dňa 1. júna 2007 nadobudla platnosť [Dohoda medzi Európskym spoločenstvom a Ruskou federáciou o zjednodušení postupu pri vydávaní víz](#) zo dňa 25. mája 2006 (ďalej v texte len „Dohoda ES/RF“) ako i s prihliadnutím na povinnosť SR zosúladiť ustanovenia bilaterálnych Dohôd s právom ES/EÚ a schengenským acquis.

Na základe článku 14 Dohody ES/RF má Dohoda ES/RF prednosť pred ustanoveniami bilaterálnych alebo multilaterálnych dohôd alebo dojednaní uzatvorených medzi členskými štátmi a Ruskou federáciou, pokiaľ ustanovenia týchto dohôd alebo dojednaní upravujú otázky, ktoré sú predmetom úpravy Dohody ES/RF.

Cieľom [Dohody SR/RF](#) bolo upraviť obojstranný spôsob vydávania víz občanom SR pri uskutočňovaní ciest na územie Ruskej federácie a občanom Ruskej federácie pri uskutočňovaní ciest na územie SR tak, aby sa na základe reciprocit zjednodušil spôsob vydávania víz štátnym občanom druhej zmluvnej strany. Dohoda SR/RF upravovala aj bezplatné udeľovanie víz účastníkom medzištátnych vedeckých, vzdelávacích, športových a iných výmen realizovaných na základe bilaterálnych zmlúv, ktorými sú zmluvné strany viazané a taktiež právo na získanie viacnásobného víza zjednodušeným spôsobom na základe žiadostí príslušných ministerstiev a iných štátnych orgánov pre členov vlakových čiat, posádok lietadiel, morských a riečnych plavidiel, vodičov motorových vozidiel, ktorí vykonávajú medzinárodnú osobnú alebo nákladnú prepravu v súvislosti s plnením ich služobných povin-

ností. Nakoľko právo na získanie viacnásobného víza zjednodušeným spôsobom na základe žiadostí príslušných ministerstiev a iných štátnych orgánov pre členov vlakových čiat, posádok lietadiel, morských a riečnych plavidiel, vodičov motorových vozidiel, ktorí vykonávajú medzinárodnú osobnú alebo nákladnú prepravu v súvislosti s plnením ich služobných povinností, [nie je predmetom úpravy Dohody ES/RF](#), v súvislosti s uvedeným sa ešte pred skončením platnosti Dohody SR/RF uskutočnili konzulárne konzultácie zástupcov SR a Ruskej federácie. Z uvedených konzultácií vyplynulo, že ruská strana má osobitnú právnu úpravu týkajúcu sa členov posádok lietadiel, morských a riečnych plavidiel a na základe vnútroštátnych právnych predpisov je z jej strany možné poskytovať úľavy týkajúce sa tejto kategórie osôb. V tejto veci bola slovenskej strane doručená ruská nóta, ktorou ruská strana navrhla [ponechať v platnosti predmetnú kategóriu osôb](#) upravenú v Dohode SR/RF.

Slovenskej strane možnosť poskytnutia úľav pre túto kategóriu osôb Dohody SR/RF vyplýva z [medzinárodných zmlúv, ktorými je SR viazaná alebo z práva ES](#) (konkrétne z Nariadenia EP a Rady (ES) č. 562/2006 zo dňa 15. marca 2006, ktorým sa ustanovuje kódex Spoločenstva o pravidlách upravujúcich pohyb osôb cez hranice /Kódex schengenských hraníc/, Dohovoru o civilnom letectve zo dňa 7. decembra 1944, Nariadenia Rady (ES) č. 539/2001 zo dňa 15. marca 2001 uvádzajúce zoznam tretích krajín, ktorých štátni príslušníci musia mať víza pri prekračovaní vonkajších hraníc členských štátov a krajín, ktorých príslušníci sú oslobodení od tejto povinnosti, Dohovoru o uľahčení medzinárodnej námornej dopravy zo dňa 9. apríla 1965, Ženevského dohovoru (č. 185) zo dňa 19. júna 2003).

[Ostatné ustanovenia dohody SR/RF sú predmetom úpravy Dohody ES/RF.](#)

Predmet úpravy dohôd

NOVELA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA

Dňa 1. apríla 2008 nadobudol účinnosť zákon č. 85/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „novela antidiskriminačného zákona“ alebo len „novela“).

Dôvody novelizácie

Hlavným cieľom tejto novely antidiskriminačného zákona bolo rozšírenie ochrany pred diskrimináciou, pričom novela spolu s úpravou viacerých jeho ustanovení prináša zmeny aj v systematicke antidiskriminačného zákona. Impulzom pre túto novelizáciu bola transpozícia ďalších smerníc a potreba reagovať na pripomienky vznesené Komisiou ES, ktorá poukazyvala napríklad na nejasný vzťah medzi antidiskriminačným zákonom a ďalšími zákonmi, ktoré naň odkazujú (napríklad Zákonník práce, zákon o štátnej službe), ale aj na absenciu osobitnej definície sexuálneho obťažovania či na to, že ustanovenia antidiskriminačného zákona neumožňujú zákaz diskriminácie aj medzi kolegami.

Dôvody zákazu diskriminácie

Absolútny zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu zakotvený v antidiskriminačnom zákone v § 2 ods. 1 predchádzajúcou novelou, vykonanou s účinnosťou odo dňa 1. septembra 2007 zákonom č. 326/2007 Z. z., o ktorom sme Vám priniesli podrobné informácie v našom minuloročnom septembrovom čísle bulletinu ULC Čarnogurský PRO BONO, bol koncipovaný príliš široko a znenie tohto ustanovenia by v aplikačnej praxi umožnilo veľmi široký výklad. Z týchto dôvodov sa v tomto ustanovení demonštratívny výpočet uvedli dôvody, pre ktoré sa diskriminácia zakazuje, a to najmä z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo

etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Touto novelou bola v ustanovení § 2 antidiskriminačného zákona vykonaná **systematická zmena**, ktorá spočíva v tom, že v § 2 antidiskriminačného zákona sa ponechali len doterajšie odseky 1 až 3, ktoré majú všeobecný charakter a doterajšie **odseky 4 až 11 boli premietnuté do nového ustanovenia § 2a** antidiskriminačného zákona, čím sa komplexne a prehľadne upravili definície jednotlivých foriem diskriminácie v jednom ustanovení. Po novele sa v § 2a ods. 1 antidiskriminačného zákona uvádza **výpočet jednotlivých foriem diskriminácie, ktorými sú (1) priama diskriminácia, (2) nepriama diskriminácia, (3) obťažovanie, (4) neoprávnený postih, diskrimináciou je ďalej aj (5) pokyn na diskrimináciu a (6) nábádanie na diskrimináciu a pribudla aj ďalšia forma, a to (7) sexuálne obťažovanie.**

Novelou bola **novou formulovaná definícia obťažovania**, podľa ktorej je obťažovanie „také správanie, v dôsledku ktorého dochádza, alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia, a ktorého úmyslom alebo následkom je, alebo môže byť, zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti“. Novela antidiskriminačného zákona zakotvuje v § 2a ods. 5 antidiskriminačného zákona aj **definíciu sexuálneho obťažovania**, pod ktorým sa rozumie „verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastráajúce, ponižujúce, zneucťujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie“. V ustanovení § 2a ods. 6 novely zostala aj napriek výhrade Komisie ES **definícia**

Zmeny v systematicke zákona

Formy diskriminácie a ich vymedzenie

pokynu na diskrimináciu v nezmenej podobe, podľa ktorej je pokynom na diskrimináciu „konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby“. Komisia ES namietala, že táto formulácia neumožňuje pokyn medzi kolegami na horizontálnej úrovni. Predkladateľ novely bol však toho názoru, že transponované smernice neobsahujú definíciu pokynu na diskrimináciu a podľa slovenského právneho poriadku môže k pokynu dôjsť len na vertikálnej úrovni, a to zhora nadol, čomu zodpovedá aj uvedená definícia. Vertikálnu úroveň, a to nielen zhora nadol, ale aj opačne, ako aj horizontálnu úroveň, teda diskrimináciu aj medzi kolegami na rovnakej úrovni, podľa tvorcov novely, pokrýva dostatočne definovanie pojmu **nabádanie na diskrimináciu**, ktorou je „presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby“. Z uvedeného dôvodu sa táto definícia prebrala taktiež s nezmenným obsahom. Nakoľko **neoprávnený postih** môže mať de facto nepriaznivý vplyv aj na osobu, ktorá podá sťažnosť súvisiacu s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, novelou sa do § 2a ods. 8 antidiskriminačného zákona **dopĺňa nové písmeno c)**, ktoré túto skutočnosť zohľadňuje. Novela do **§ 2a ods. 10** antidiskriminačného zákona priniesla aj **ustanovenie, ktoré antidiskriminačný zákon zatiaľ neobsahoval**, a podľa ktorého „odmietnutie alebo strpenie diskriminácie osobou nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť následné zaobchádzanie s touto osobou alebo správanie sa k tejto osobe, alebo byť základom pre rozhodnutie, ktoré sa týka tejto osoby“. Novela spája ďalšie dôvody, pre ktoré sa zakazuje diskriminácia pôvodne obsiahnuté v § 5 ods. 3 a § 6 ods. 3 antidiskriminačného zákona do všeobecnej časti tohto zákona, konkrétne do ustanovenia **§ 2a ods. 11** antidiskriminačného zákona.

V ustanovení § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona sa novelou **dopĺňa výpočet oblastí**, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Ide o oblasť **(1)** pracovnoprávných a obdobných práv-

ných vzťahov, **(2)** sociálneho zabezpečenia, **(3)** zdravotnej starostlivosti, **(4)** poskytovania tovarov a služieb a **(5)** vo vzdelávaní. V odseku 2 citovaného ustanovenia antidiskriminačného zákona sa zdôrazňuje, že zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje **len v spojení s právami osôb** ustanovenými osobitnými zákonmi (napríklad Zákonníkom práce či zákonom o štátnej službe). Obsah terajšieho odseku 2 sa presunul do odseku 3 citovaného ustanovenia antidiskriminačného zákona. Vzhľadom na demonštratívny výpočet dôvodov, pre ktoré sa diskriminácia zakazuje v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, boli novelou **upravené aj ustanovenia § 5 ods. 1 a § 6 ods. 1** antidiskriminačného zákona. V zmysle tejto úpravy sa v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní **zakazuje diskriminácia zo všetkých dôvodov, ktoré sú uvedené v § 2 ods. 1** antidiskriminačného zákona, čím sa opäť sleduje rozšírenie ochrany pred diskrimináciou a z rovnakého dôvodu sa novelou vo viacerých ustanoveniach nahradil užší pojem „vzdelanie“ pojmom širším, a to „**vzdelávaním**“. Novela obdobne z dôvodu rozšírenia ochrany pred diskrimináciou v úvodnej vete § 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona priniesla jej doplnenie o slovo „**najmä**“, čím sa rozširujú oblasti, v ktorých sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania.

Novela v novom znení § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona prináša negatívne vymedzenie diskriminácie, v zmysle ktorého **diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná**. Za ustanovenie § 8 ods. 7 písm. b) antidiskriminačného zákona **sa novelou vložil odkaz na nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z. a ustanovenie § 8 ods. 7 bolo doplnené o pís-**

Negatívne vymedzenie

Oblasti povinného dodržiavania nediskriminácie

meno c), v zmysle ktorého **diskriminácia z dôvodu pohlavia nie je** odôvodnené rozdielne zaobchádzanie spočívajúce v poskytovaní tovaru a služieb výlučne alebo prednostne príslušníkom jedného pohlavia, ak sleduje legitímny cieľ a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Ustanovenie § 8 antidiskriminačného zákona bol novelou **doplnený aj o nové odseky**, ktorými sa upravilo, kedy sa použitie rozdielov pri stanovení výšky poistného a výpočtu poistného plnenia **nepovažuje za diskrimináciu**, a tiež to, že náklady súvisiace s tehotenstvom a materstvom nesmú viesť k rozdielom vo výške poistného a výpočtu poistného plnenia. Problematika je podrobnejšie riešená aj v zákone o poisťovníctve a hmotnoprávnu úpravu poistných zmlúv obsahujú ustanovenia § 788 až 828a Občianskeho zákonníka, preto novela upravuje aj odkaz na ne.

Novým ustanovením § 8a novela antidiskriminačného zákona zakotvuje **úpravu tzv. dočasných vyrovnávacích opatrení** zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Ide napríklad o opatrenia, ktoré zohľadňujú etnicitu pri prijímaní do zamestnania alebo škôl.

Novým odsekom 5 v § 9 antidiskriminačného zákona novela zohľadnila fakt, že k ochrane práv môže dôjsť **aj v mimosúdnu cestou, prostredníctvom mediácie**, preto je s doplnením tohto odseku spojený aj nový odkaz na zákon o mediácii. Zmena **v názve nad § 9, v § 10 ods. 1 ako aj v § 11 ods. 1 a 3**, kde sa slová „porušenia zásady rovnakého zaobchádzania“ nahrádzajú slovami „súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania“, je spresnením, ktoré novela premietla do znenia antidiskriminačného zákona preto, aby sa toto ustanovenie interpretovalo tak, že **nemusí ísť výlučne o vec, v ktorej ide len o porušenie tejto zásady**, pretože diskriminácia vždy súvisí s porušením

nejakého práva. Ustanovenie § 11 antidiskriminačného zákona upravuje **prenesenie dôkazného bremena** na žalovaného. Aby žalobca skutočne mohol využiť inštitút prenesenia dôkazného bremena na žalovaného, novela zakotvuje zmenu, v dôsledku ktorej sa slová „predloží súdu dôkazy“ nahrádzajú slovami „oznámi súdu skutočnosť“.

Vzhľadom na to, že ku všetkým smerniciam, ktoré boli prijaté pred 1. májom 2004, je potrebné uvádzať ako publikačný zdroj Mimoriadne vydanie Úradného vestníka Európskej únie a nie Úradný vestník Európskych spoločenstiev, novela prináša **zmenu v prvých troch bodoch prílohy** k antidiskriminačnému zákonu. V treťom bode prílohy k antidiskriminačnému zákonu sa po ďalšej zmene vykonanej novelou na prvom mieste správne uvádza smernica 86/378/EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, ktorú mení a dopĺňa smernica Rady 96/97/ES, ktorá bola nesprávne uvedená ako prvá v poradí. V súvislosti s transpozíciou ďalších smerníc príloha k antidiskriminačnému zákonu **dopĺňa o štvrtý a piaty bod**, nakoľko novelou antidiskriminačného zákona sa čiastočne preberá smernica Rady 76/207/EHS a súčasne sa transponuje aj smernica Rady 2004/113/ES.

Článkom II novely sa okrem antidiskriminačného zákona **novelizuje zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva** v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „zákon“). Novela **spresnila a rozšírila jeho pôsobnosť**, v úvodných ustanoveniach zakotvila rovnakú zmenu, ako v prípade § 10 ods. 1 antidiskriminačného zákona, teda, že ide o konania **súvisiace s porušením zásady** rovnakého zaobchádzania, a to z rovnakých dôvodov, ako sme už uviedli vyššie pri zmenách v antidiskriminačnom zákone. **Správy** o dodržiavaní ľudských práv v SR zverejňované každoročne Slovenským národným strediskom pre ľudské práva po novelizácii musia výslovne obsahovať **aj**

Zmeny v prílohe zákona

Spravidná novela

Dočasné vyrovnávacie opatrenia

Ďalšie zmeny

časť venovanú problematike dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Novela doplnila tento zákon o prí-

lohu, v ktorej je uvedený zoznam preberaných právnych aktov Európskych spoločenstiev a Európskej únie.

NOVELA ZÁKONA O SOCIÁLNOFONDE

Dňa 1. januára nadobudol účinnosť zákon č. 591/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „novela zákona o sociálnom fonde“ alebo len „novela“). Novela priniesla zmenu vo výpočte výšky povinného prídeltu do sociálneho fondu, v určovaní základu prídeltov do sociálneho fondu, upravila tvorbu, čerpanie ako aj použitie sociálneho fondu.

Výška povinného prídeltu

Zamestnávateľ (ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku a prídeltu do sociálneho fondu sú súčasťou jeho nákladov), ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovňam a Sociálnej poisťovni, môže tvoriť povinný prídelt do sociálneho fondu **do výšky 1 %** zo základu na určenie prídeltu do fondu. Zamestnávateľ, ktorý nespĺnil niektorú z podmienok uvedených v predchádzajúcej vete, tvorí povinný prídelt do sociálneho fondu **vo výške 0,6 %** zo základu na určenie prídeltu do fondu.

Prídeltu do sociálneho fondu

Základom na určenie **ročného prídeltu** do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie **mesačného prídeltu** do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Základom na určenie prídeltu do sociálneho fondu **u zamestnancov**, ktorých plat je zložený z časti v slovenskej mene a z časti v cudzej mene, a u štátnych zamestnancov, ktorým sa poskytuje zahraničný príspevok počas ich pôsobenia v zahraničí podľa osobitného predpisu (napríklad podľa zákona o štátnej službe príslušníkov PZ SR, SIS, ZVaJS SR a Železničnej

polície, zákona o štátnej službe colníkov, zákona o štátnej službe či zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme), je súhrn funkčných plátov určených v slovenskej mene pred ich rozdelením na slovenskú menu a cudziu menu.

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa vedie **na osobitnom analytickom účte** sociálneho fondu alebo **na osobitnom účte v banke** alebo v pobočke zahraničnej banky. Sociálny fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Ak zamestnávateľ vypláca mzdu alebo plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa pritom musí uskutočniť **do piatich dní** po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, **najneskôr do konca kalendárneho mesiaca**. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná **zamestnávateľ najneskôr do dňa 31. januára** nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka. V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevyčerpaná časť fondu zodpovedajúca podielu prevádzaných zamestnancov prevedie na nového zamestnávateľa a v prípade, ak sa zrušuje zamestnávateľ bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky **poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na (1)** stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi (napríklad Zákoníkom práce), **(2)** dopravu do zamestnania a späť, **(3)** účasť na kultúrnych a športových podujatiach, **(4)** rekreá-

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

Použitie sociálneho fondu

cie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, (5) zdravotnú starostlivosť, (6) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky, (7) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení, a príspevok na (8) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Rodinní príslušníci a poberatelia dôchodku

Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi dôchodku (a to starobného, predčasného starobného, invalidného, výsluhového alebo invalidného výsluhového dôchodku), ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do tohto dôchodku, pričom pod pojmom rodinný príslušník je treba rozumieť manžela (manželku) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

Úhrada nákladov odborovej organizácie

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť príspevok zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, pričom celková suma prostriedkov sociálneho fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde. Ak sa prostriedky sociálneho fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku. Použitie a výšku príspevku zo sociálneho fondu určeného na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom možno dohodnúť len v kolektívnej zmluve.

Tvorbu, výšku a použitie sociálneho fondu ako aj podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich vo vnútornom predpise.

Ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnutý ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písm. b) prvého bodu zákona o sociálnom fonde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídela do sociálneho fondu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou, a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistennej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. Novela výslovne určuje, že poskytovanie príspevku podľa predchádzajúcej vety nevyklučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídela do sociálneho fondu. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Tento príspevok je zamestnávateľ povinný poskytovať najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok a je taktiež povinný viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch na kompenzáciu výdavkov spojených s dopravou zamestnanca. Novela zákona o sociálnom fonde explicitne zakotvuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov a zákaz pre zamestnávateľa poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

Úprava v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise

Príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu

Povinnosti zamestnávateľa

Do NR SR bol dňa 5. marca 2008 doručený návrh na vydanie zákona, ktorým by mala byť vykonaná novelizácia Zákonníka práce (ďalej v texte len „návrh novely Zákonníka práce“ alebo len „návrh zákona“). V návrhu zákona, ktorý je v tomto období v NR SR v druhom čítaní, sa navrhuje **účinnosť dňom jeho vyhlásenia**.

Flexibilnejšie rozvrhnutie pracovného času

V úprave **rovnomerného rozvrhnutia pracovného času** obsiahnutej v ustanovení § 86 Zákonníka práce sa zmenou v jeho odseku 3 navrhuje umožniť zamestnávateľom flexibilnejšie rozvrhnutie pracovného času aj pri jeho rovnomernom rozvrhnutí tak, aby zamestnávatelia mali možnosť rozvrhnúť pracovný čas výnimočne **aj na šesť pracovných dní v týždni po sebe s tým**, že zamestnancom sa garantuje nepretržitý odpočinok v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu.

Zmeny v úprave nepretržitého odpočinku

V návrhu novely Zákonníka práce sa ďalej navrhuje **zmena aj v úprave nepretržitého odpočinku v práci**, v zmysle ktorej sa pre prípad, že povaha práce alebo podmienky prevádzky zamestnávateľovi neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, navrhuje, aby mal zamestnávateľ možnosť zamestnancom, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa ne-

pôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, že zamestnancovi poskytnú minimálny nepretržitý odpočinok v týždni v rozsahu **35 hodín, pričom 24 hodín** tohto odpočinku by malo byť určených **na nedeľu a jeho zvyšná časť na sobotu alebo pondelok**.

Zákaz práce počas sviatkov

Návrhom novely Zákonníka práce sa taktiež navrhuje ustanoviť **dni, počas ktorých by nebolo možné nariadiť a ani dohodnúť so zamestnancom prácu**, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej v texte len „maloobchodný predaj“). Týmito dňami by mali byť **1. január, Veľkonočná nedeľa, 24. december po 12-tej hodine a 25. december**.

Výnimky zo zákazu

V dňoch uvedených vyššie by tak bolo možné zamestnancom nariadiť, alebo s ním dohodnúť prácu, len v prípade, **ak by sa jednalo o maloobchodný predaj (1)** na čerpacích staniaciach, **(2)** v lekárnach, **(3)** na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach, **(4)** ďalej pre účely predaja cestovných lístkov a **(5)** predaja suvenírov. Uvedené **výnimky sú taxatívne vymedzené v prílohe** návrhu novely Zákonníka práce.

Informácie uvedené v bulletine nie sú poskytovaním právnych rád. Nemožno z neho odvodzovať žiadne práva a povinnosti. Materiál obsiahnutý v tomto dokumente je informatívnej povahy a aplikácia vyššie uvedených informácií bude vždy špecifická v závislosti od konkrétnych okolností prípadu. Z uvedených dôvodov pri konkrétnych právnych riešeniach preto vždy odporúčame konzultácie. I keď je bulletin ULC Čarnogurský PRO BONO zostavovaný s maximálnou starostlivosťou, advokátska kancelária ULC Čarnogurský nepreberá zodpovednosť za prípadné chyby či nepresnosti, ani za akékoľvek škody vzniknuté z aktivít konaných na základe informácií uvedených v tomto dokumente.

V prípade, že naďalej nechcete byť adresátom tejto služby, pošlite nám, prosím, e-mail na adresu: simunkova@ulclegal.com s predmetom: neodoberať. Ďakujeme.

V prípade akýchkoľvek otázok kontaktujte, prosím, Mgr. Martinu Šimunkovú: simunkova@ulclegal.com.

© ULC Čarnogurský, 2008