

## Dôvodová správa

### Všeobecná časť

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“) sa predkladá ako iniciatívny návrh.

Cieľom návrhu zákona je riešiť ustanovenie sumy minimálnej mzdy na rok 2021 vzhľadom na osobitný nepredvídateľný vývoj v roku 2020.

Cieľom návrhu zákona je súčasne zaviesť osobitnú sumu tzv. „štartovacej minimálnej mzdy“ pre zamestnancov, ktorí boli najmenej 12 mesiacov vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Štartovacia minimálna mzda nie je opatrením, ktoré sa navrhuje zaviesť len pre čas pandémie spôsobenej šírením ochorenia COVID-19, naopak ide o opatrenie, ktoré sa navrhuje uplatňovať ako stabilný nástroj aktivácie zamestnanca, ktorý bol dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o zamestnanie, na trhu práce.

V súvislosti so zavedením štartovacej minimálnej mzdy vyvstáva legitímna otázka, či tento inštitút nezakladá nerovnaké postavenie zamestnancov spôsobilé naplniť znaky diskriminačnej úpravy v prístupe k základnému právu na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby zamestnancom umožnila dôstojnú životnú úroveň, a právu na odmenu za vykonanú prácu, ktorá nebude nižšia ako minimálna mzda (čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky).

Otázka ochrany pred diskrimináciou je témou, ktorú Ústavný súd Slovenskej republiky a Európsky súd pre ľudské práva už opakovane posudzoval a ku ktorej existuje ustálená judikatúra.

Z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky (PL. ÚS 10/02, PL. ÚS 21/00) a Európskeho súdu pre ľudské práva vyplýva, že zásadu rovnosti nemožno vykladať absolútne, ale pri zavedení nerovnakého postavenia je potrebné zohľadňovať sledovanie legitímneho cieľa a primeranosť použitých prostriedkov.

*„Rozdielne zaobchádzanie s osobami v analogickom alebo relevantne podobnom postavení je diskriminačné, ak nemá objektívne a rozumné odôvodnenie, ktorým je ak nesleduje legitímny cieľ alebo ak neexistuje vzťah rozumnej proporcionality medzi použitými prostriedkami a zámerom, ktorý sa má uskutočniť.“ (Case of Evans v. The United Kingdom. Application No. 6339/05, 73).<sup>1</sup>*

Základným dôvodom pre zavedenie štartovacej minimálnej mzdy je skutočnosť, že zamestnávateľ pri prijímaní nového zamestnanca z hľadiska budúcich nákladov intenzívne zvažuje, akého zamestnanca na výkon práce zamestná. Zamestnávateľ zohľadňuje aj skutočnosť, či ide o zamestnanca s praxou, bez praxe, s pracovnými návykmi alebo bez nich, aká bude kvalita a chybovosť vykonávanej práce, či bude potrebné ďalšie zaučenie alebo zaškolenie. V tomto kontexte má teda pri rozhodovaní zamestnávateľa svoj význam aj

---

<sup>1</sup> DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky – Komentár*, 2. vyd., Šamorín : Heuréka, 2007. 1196 s. ISBN 80-89122-38-8.

skutočnosť, či pôjde o zamestnanca, u ktorého sa dá vo výsledku predpokladať práca nižšej hodnoty, vzhľadom na jeho nižšie, resp. chýbajúce pracovné zručnosti a návyky vo väčšine prípadov objektívne vyplývajúce z dôvodu jeho dlhodobého neuplatnenia sa na trhu práce.

Zavedenie štartovacej minimálnej mzdy má niekoľko cieľov: zvýšiť atraktivitu a zamestnateľnosť tohto zamestnanca, znížiť riziko, že tento zamestnanec bude v čase zapracúvania sa a postupného zvyšovania kvality svojho výkonu prepustený z dôvodu, že dočasne nedosahuje štandardný výkon práce, ale za rovnakú mzdu ako iný zamestnanec dosahuje horšie pracovné výsledky, umožniť zamestnávateľovi dočasne, na čas, pokiaľ zamestnanec nezíska potrebné zručnosti a schopnosti, aby zamestnancovi poskytoval mzdu, ktorá zodpovedá nižšej hodnote vykonanej práce a naopak neposkytovať zamestnancovi, ktorý objektívne vykonáva prácu vyššej hodnoty na rovnakom mieste rovnakú mzdu. Týmto však nie je popretá zásada, že v prípade, ak sa hodnota práce vyrovná, zamestnancovi bude patriť porovnateľná mzda. V tomto ponímaní teda ide o dočasné opatrenie do „naštartovania“ (reaktivácie pracovných návykov) „ťažko zamestnateľného“ zamestnanca.

Zavedenie štartovacej minimálnej mzdy tak potvrdzuje pravidlo, že za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, patrí rovnaká mzda a naopak, ak ide o rozdielnu prácu alebo prácu rozdielnej hodnoty, zamestnancovi patrí rozdielna mzda. Faktické naplnenie tohto pravidla zvýšením mzdy zamestnancovi, ktorý v porovnaní s dlhodobo nezamestnaným zamestnancom poskytuje prácu vyššej hodnoty, nad sumu minimálnej mzdy, však znamená „automatické“ zvyšovanie miezd u zamestnávateľa. Návrh novely totiž v kontexte iných pracovnoprávných predpisov predpokladá, že zamestnanec, u ktorého by sa mala aplikovať štartovacia minimálna mzda, z hľadiska výsledku práce dočasne odovzdáva prácu nižšej hodnoty, pretože nemá zručnosti, pracovné návyky, nedosiahol plné pracovné tempo, vykazuje vyššiu chybovosť práce, dosahuje nižšiu kvalitu práce, a teda objektívne by z tohto hľadiska odmena za prácu mala byť nižšia ako u zamestnanca s vyššou kvalitou práce.

Súčasne však návrh zákona v záujme dosiahnutia proporcionality navrhovanej regulácie, časovo obmedzuje uplatňovanie inštitútu štartovacej minimálnej mzdy maximálne počas 12 mesiacov od vzniku pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu. Zásada, že zamestnancovi bude patriť porovnateľná mzda, v prípade prekonania počiatočných nedostatočných pracovných zručností a začatia poskytovania práce rovnakej hodnoty, tým nie dotknutá. Pri navrhovaní 12-mesačného časového priestoru, sa vychádzalo z predpokladu, že najneskôr do tohto času zamestnanec buď bude vykonávať porovnateľnú prácu, a teda dôjde aj k úprave jeho mzdy a aplikácia štartovacej minimálnej mzdy už nebude potrebná, alebo sa zamestnávateľ bude musieť rozhodnúť, či zamestnanca, ktorý požadovaný štandard nedosiahol ani po uplynutí času „naštartovania“, bude naďalej zamestnávať.

Navrhovaný inštitút tzv. štartovacej minimálnej mzdy teda predstavuje nástroj, prostredníctvom ktorého sa sleduje vytvorenie prostredia podporujúceho zamestnávanie osôb dlhodobo vylúčených z trhu práce, a teda sekundárne do budúcnosti ťažšie uplatniteľných na trhu práce, ktorý však je „dočasným“ nástrojom limitovaný jednak nepopretím zásady poskytovania rovnakej mzdy za prácu rovnakej hodnoty a jednak ustanovením maximálnej doby jeho uplatňovania.

V čl. II, ktorým sa novelizuje Zákonník práce, sa v nadväznosti na zavedenie štartovacej minimálnej mzdy špecifikuje suma minimálnej mzdy, ktorá sa použije v prípade mzdových zvýhodnení, ktoré sú naviazané na minimálnu mzdu.

V čl. III, ktorým sa novelizuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, sa v nadväznosti na zavedenie štartovacej minimálnej mzdy navrhuje úradom práce, sociálnych vecí a rodiny ustanoviť povinnosť poskytnúť zamestnávateľovi na základe jeho vyžiadania (spolu so súhlasom dotknutej fyzickej osoby) informáciu o tom, či táto fyzická osoba je alebo bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Návrh zákona je súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi a nálezmi ústavného súdu, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, a s právom Európskej únie.

Návrh zákona nebude mať vplyv na životné prostredie, informatizáciu, služby verejnej správy pre občana a na manželstvo, rodičovstvo a rodinu. Sledované vybrané vplyvy navrhovaného opatrenia podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov sú zhodnotené v priloženej doložke vybraných vplyvov, v analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu a v analýze sociálnych vplyvov.