

VYHODNOTENIE MEDZIREZORTNÉHO PRIPOMIENKOVÉHO KONANIA

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

Spôsob pripomienkového konania	
Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných	37 /16
Počet vyhodnotených pripomienok	37
Počet akceptovaných pripomienok, z toho zásadných	17 /6
Počet čiastočne akceptovaných pripomienok, z toho zásadných	1 /0
Počet neakceptovaných pripomienok, z toho zásadných	19 /10
Rozporové konanie (s kým, kedy, s akým výsledkom)	
Počet odstránených pripomienok	
Počet neodstránených pripomienok	

Sumarizácia vznesených pripomienok podľa subjektov

Č.	Subjekt	Pripomienky do termínu	Pripomienky po termíne	Nemali pripomienky	Vôbec nezaslali
1.	Asociácia nemocníc Slovenska	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
2.	Asociácia priemyselných zväzov	3 (0o,3z)	0 (0o,0z)		
3.	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	2 (1o,1z)	0 (0o,0z)		

4.	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	4 (0o,4z)	0 (0o,0z)		
5.	Ministerstvo financií Slovenskej republiky	3 (2o,1z)	0 (0o,0z)		
6.	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	5 (4o,1z)	0 (0o,0z)		
7.	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
8.	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
9.	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
10.	Národná banka Slovenska	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
11.	Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	5 (5o,0z)	0 (0o,0z)		
12.	Republiková únia zamestnávateľov	2 (0o,2z)	0 (0o,0z)		
13.	Slovak Business Agency	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
14.	Štatistický úrad Slovenskej republiky (Úrad vlády Slovenskej republiky, odbor legislatívy ostatných ústredných orgánov štátnej správy)	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
15.	Trnavský samosprávny kraj	2 (1o,1z)	0 (0o,0z)		
16.	Úrad vlády Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
17.	Verejnosť	2 (2o,0z)	0 (0o,0z)		
18.	Žilinský samosprávny kraj	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
19.	Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	

	(Úrad vlády Slovenskej republiky, odbor legislatívy ostatných ústredných orgánov štátnej správy)				
20.	Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
21.	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
22.	Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky - Sekcia legislatívy	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
23.	Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
24.	Ministerstvo dopravy a výstavby Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
25.	Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
26.	Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
27.	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
28.	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
29.	Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
30.	Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
31.	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
32.	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
33.	Magistrát hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
34.	Mesto Košice	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

35.	Mesto Banská Bystrica	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
36.	Mesto Trenčín	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
37.	Mesto Žilina	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
38.	Úrad vlády Slovenskej republiky - podpredseda vlády Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
39.	Únia miest Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
40.	Národný inšpektorát práce	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
41.	Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
42.	BRATISLAVSKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
43.	Trenčiansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
44.	Nitriansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
45.	Banskobystrický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
46.	Prešovský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
47.	Košický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
48.	Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
49.	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
50.	Úrad pre verejné obstarávanie	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
51.	Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

52.	Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
53.	Štatistický úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
54.	Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
55.	Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
56.	Najvyšší súd Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
57.	Národná rada Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
58.	Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
59.	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
60.	Združenie miest a obcí Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
61.	Splnomocnenec vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
62.	Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
63.	Konferencia biskupov Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
64.	Národný bezpečnostný úrad	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
	Spolu	37 (21o,16z)	0 (0o,0z)		

Vyhodnotenie vecných pripomienok je uvedené v tabuľkovej časti.

Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľke:

O – obyčajná A – akceptovaná
Z – zásadná N – neakceptovaná
 ČA – čiastočne akceptovaná

Subjekt	Pripomienka	Typ	Vyh.	Spôsob vyhodnotenia
ANS	<p>Zákonu č.663.2007 Z.z k návrhu Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov</p> <p>uvádzame nasledovné stanovisko ANS (obyčajné pripomienky) S návrhom Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov odporúčame nesúhlasiť vzhľadom na 1. právne riziká s tým spojené a to v otázke rozporu s Ústavou SR cit.: „Čl. 12 Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Čl. 13 Zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky. Čl. 36 ods. 2 Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave</p>	O	N	<p>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)“. Základným dôvodom pre zavedenie štartovacej minimálnej mzdy je skutočnosť, že zamestnávateľ pri prijímaní nového zamestnanca z hľadiska budúcich nákladov intenzívne zvažuje, akého zamestnanca na</p>

<p>minimálnej mzdy ustanoví zákon.“, ako aj § 119a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov cit.: „Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.“ a zákona 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 cit.: „uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“ a 2. diskrimináciu zamestnanca pri odmeňovaní, kedy má zamestnanec právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, a teda nie je prípustná diferenciácia zamestnancov z pohľadu ich predchádzajúceho sociálneho statusu a 3. vznik potencionálnej fluktuácie tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa rotáciou mzdovo „zvýhodnenej“ časti zamestnancov. ANS súhlasí so stanoviskom AZZZ SR k minimálnej mzde.</p>		<p>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 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</p>
---	--	--

			<p>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</p>
--	--	--	---

				<p>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 budúca 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.</p>
APZ	<p>K Čl. II Navrhujeme do novelizačného čl. II doplniť nasledovný novelizačný bod: „2. § 120 sa vypúšťa.“ Odôvodnenie: Stupne náročnosti práce sú okrem Českej republiky ojedinelým právnym predpisom v EÚ. Problematické je naviazanie týchto stupňov na výšku minimálnej mzdy, čím zasahuje do práva zamestnávateľa určiť si odmeňovací systém podľa svojich potrieb. Ak firmy nezasiahne zmena výšky minimálnej mzdy ako takej, budú dotknuté týmto legislatívnym napojením minimálnej mzdy na mzdové príplatky a stupne náročnosti práce. Silná právna regulácia je výrazne zaťažujúcim elementom pre stabilitu podnikateľského prostredia SR a jeho predvídateľnosť. Poukazujeme aj na zjavnú aplikačnú nejasnosť zaradenia pozícií do jednotlivých stupňov, ktorá je však aj sprevádzaná automatickými sankciami zo strany kontrolných úradov. Ďalej uvádzame, že</p>	Z	N	<p>Predložený návrh zákona má za cieľ len jednorazovo upraviť minimálnu mzdu na rok 2021. Návrh na zrušenie § 120 ZP presahujeme predmet návrhu. Dňa 3. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>

	<p>Medzinárodná organizácia práce (MOP) už v r. 2000 a v r.2003, v rámci konzultácií k novelám ZP, zhodnotila systém tohto mzdového nároku ako neštandardný, nad rámec funkcie minimálnej mzdy ako takej a rovnaký postoj k nemu zostáva dodnes. Pritom bežnou praxou v krajinách s vyššou mierou flexibility Zákonníka práce a s primeranou legislatívnou reguláciou je ponechať odmeňovanie na kolektívne vyjednávanie. Úlohu takéhoto kolektívneho vyjednávania prevzal na seba štát, čo môže byť chápané aj ako oslabenie sociálneho dialógu na Slovensku.</p>			
<p>APZ</p>	<p>K Čl. I, novel. bod č. 6, § 9b ods. 1 Navrhujeme upraviť znenie § 9b ods. 1 nasledovne: "(1) Suma minimálnej mzdy na rok 2021 sa ustanovuje na a) 580 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, b) 435 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ak ide o štartovaciu minimálnu mzdu, c) 3,333 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, d) 2,500 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, ak ide o štartovaciu minimálnu mzdu." Odôvodnenie: Poukazujeme na viaceré zásadné vplyvy a finančné prognózy, ktoré potvrdzujú, že zvyšovanie minimálnej mzdy pre rok 2021, vzhľadom na vývoj súčasnej situácie, zásadným spôsobom zhorší súčasný stav ekonomiky, ovplyvní rýchlosť a spôsob následného rozbehu podnikateľského prostredia a ďalšie</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Znenie zákona účinné od 1.1.2020 zaviedlo v prípade nedohody sociálnych partnerov na sume minimálnej mzdy automat je úpravy na príslušný kalendárny rok. Predkladateľ zákona dočasne pozastavuje uplatňovanie automatu na rok 2021, t.j. návrhom sa nezvyšuje minimálna mzda na rok 2021 ale sa ustanovuje suma, ktorá sa javí ako kompromisná medzi jej zmrazením a ponechaním automatu. Dňa 3. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>

<p>smerovanie hospodárstva a ekonomiky SR v dlhodobom horizonte. • Slovenský prepád ekonomiky (o historických 9,8 %) a prepád zamestnanosti (predpoklad vzniku až 76 000 chýbajúcich pracovných miest) v súvislosti s koronakrízou je jeden z najhorších v Európskej únii, • podľa prognóz IFP dosiahneme predkrízovú úroveň až koncom roka 2022, • rovnako analytici Ministerstva financií SR odporúčajú zmraziť minimálnu mzdu pre rok 2021 na úrovni 580 eur vrátane potreby úpravy mechanizmu určovania minimálnej mzdy do budúcnosti, • minimálna mzda už od roku 2015, vplyvom čisto politickým rozhodnutím a predvolebných kampaní, rastie zásadne rýchlejšie ako je rast produktivity, čím je konkurencieschopnosť Slovenska dlhodobo znižovaná, • podľa skúsenosti po kríze v roku 2009 je vysoko pravdepodobne, že rast produktivity sa v pokrízovom období ešte viac spomalí, prípadne začne stagnovať, zvyšovanie minimálnej mzdy tento nerovnovážny stav ešte viac prehĺbi, • zvyšovanie minimálnej mzdy prostredníctvom svojho napojenia na mzdové zvýhodnenia (príplatky) a stupne náročnosti práce opätovne zasiahne celé podnikateľské prostredie (obzvlášť MSP a SZČO) vrátane sektorov, ktoré sú najviac ohrozené dopadmi krízy, • zvyšovanie minimálnej mzdy zasiahne likvidačným spôsobom zamestnávateľov v sektoroch vyžadujúcich prácu v noci a vo sviatky, • navrhovaná výška minimálnej</p>			
--	--	--	--

<p>mzdy je neprímeraná možnostiam zamestnávateľov v menej rozvinutých regiónoch stredného a východného Slovenska a prispeje k ďalšiemu prehĺbeniu zaostávania týchto regiónov a k zvýšeniu nezamestnanosti v nich, • dôrazne upozorňujeme, že z celkového navýšenia hrubej mzdy a nákladov na strane zamestnávateľa získa zamestnanec v čistom nanajvýš polovicu, zvyšok sa vráti formou odvodového zaťaženia späť do štátnej pokladnice. Toto zdanlivo sociálne opatrenie je zároveň opatrením pre zvýšenie príjmov štátu, odčerpaním zdrojov zo súkromného sektora. • vývoj epidemiologickej situácie je stále nepredvídateľný, prípadné ďalšie vlny ochorenia môžu zásadne zhoršiť ekonomické prognózy a tento stav už nebude možné zvrátiť, • minimálna mzda má dopad na všetky ohrozené skupiny potenciálnych zamestnancov – dlhodobo nezamestnaných, nekvalifikovaných zamestnancov, absolventov škôl, matky po rodičovskej dovolenke a i., táto skupina zamestnancov býva z pracovných pomerov uvoľňovaná ako prvá, • ďalšie vlny nových uchádzačov o zamestnanie je možné očakávať po uplynutí období letných dovolení a po ukončení posledných ročníkov SŠ, • priemyselná výroba znížila svoju produkciu o 30 % - 50 % a ďalšie zvyšovanie priamych a nepriamych nákladov práce výrazne ovplyvní rýchlosť a možnosti obnovy priemyselnej výroby. Dodávame, že priemysel je dominantným odvetvím v rámci hospodárstva SR a</p>			
--	--	--	--

	zamestnáva viac ako 500-tisíc zamestnancov.			
APZ	<p>K Čl. II, § 122a, § 122b, § 123, § 124, § 223</p> <p>V prípade, ak nebude pripomenka k čl. I, novel. bod č. 6 akceptovaná, navrhujeme vykonať legislatívne zmeny v § 122a ods. 1 a 2, v § 122 b ods. 1 a 2, v § 123 ods. 1 a 2, v § 124 ods. 3 a v § 223 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce tak, aby sumy mzdového zvýhodnenia v jednotlivých prípadoch boli vyjadrené nominálnou sumou, ktorá zodpovedá sume platnej pre rok 2020. Odôvodnenie: Minimálna mzda slúži na ochranu zamestnanca rovnako aj zamestnávateľa. Minimálna mzda plní dve základné funkcie: • sociálne-ochrannú – minimálna mzda má zamestnancovi zaistiť, aby jeho príjem neklesol pod sociálne akceptovateľnú úroveň a zároveň zaisťuje rovné podmienky mzdovej konkurencie, aby sa zabránilo neprimeranému podhodnoteniu pracovnej sily, • ekonomicko-kritériálnu – zaručenie minimálnej mzdy má motivovať k vyhľadávaniu práce namiesto prijímania sociálnych dávok a má byť ochranou proti nekalej súťaži vzniknutej prostredníctvom vyplácania príliš nízkych miezd. Z uvedeného vyplýva, že minimálna mzda má zaručiť takú úroveň základnej mzdy, aby zamestnanec mal motiváciu uprednostniť zamestnanie pred poberaním dávok a bol chránený pred chudobou. Na druhej strane musí motivovať zamestnávateľov, aby poskytovali prácu</p>	Z	N	<p>Predložený návrh zákona má za cieľ len jednorazovo upraviť minimálnu mzdu na rok 2021. Návrh na odpojenie príplatkov od minimálnej mzdy presahuje predmet návrhu. Dňa 3. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>

<p>zamestnancom s nižšou produktivitou práce. K úprave minimálnej mzdy by teda malo dochádzať, ak jej výška prestáva v štáte plniť vyššie uvedenú funkciu. V súčasnom legislatívnom prostredí však výška minimálnej mzdy ovplyvňuje aj odmeňovanie zamestnancov, ktorí zarábajú mzdu vyššiu ako minimálna mzda a to práve jej napojením na mzdové zvýhodnenia. Vzhľadom na súčasný vývoj situácie súvisiacej s ochorením COVID-19, nepriaznivým vývojom ekonomiky a hospodárstva SR, výraznou stratou konkurencieschopnosti Slovenska a vplyvom predchádzajúcich politických rozhodnutí považujeme za nevyhnutné zamedziť možným finančným dopadom na podnikateľské prostredie aj vďaka zvyšovaniu mzdových zvýhodnení a ponechať ich výšku na úrovni platnej pre rok 2020 nasledovne: Výška mzdového zvýhodnenia pre rok 2021: Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu podľa §122a ods. 1 1,667 €/hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu podľa §122a ods. 2 1,500 €/hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu podľa §122b ods. 1 3,333 €/hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu podľa §122b ods. 2 3,000 €/hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci – nerizikové povolanie podľa §123 ods. 1 1,333 €/hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci – rizikové povolanie podľa §123 ods. 1 1,667 €/hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci – nerizikové povolanie podľa §123 ods. 2 1,167 €/hod. Mzdová kompenzácia</p>			
---	--	--	--

	za sťažený výkon práce podľa §124 ods. 3 0,666 €/hod.			
AZZZ SR	<p>Návrhu zákona</p> <p>1. Nesúhlasíme s navrhovanou minimálnou mzdou pre rok 2021 vo výške 620 €. Navrhujeme ponechať v roku 2021 výšku minimálnej mzdy na úrovni roku 2020 t.j. 580€. 2. Zároveň, s cieľom zmiernenia negatívnych dopadov na ekonomiku, zamestnanosť ako aj konkurencieschopnosť, v tejto súvislosti navrhujeme: • zrušiť zákonnú úpravu minimálnej mzdy prijatú v roku 2019, podľa ktorej suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. • zrušiť stupne náročnosti práce podľa § 120 Zákonníka práce, • zrušiť naviazanie týchto náhrad a mzdových zvýhodnení na minimálnu mzdu a ich fixáciu v stávajúcej výške: - mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a ZP) - mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b ZP) - mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 ZP) - mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124 ZP) - náhrada za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96 ods. 5 ZP). Odôvodnenie: Pandémia koronavírusu má značný negatívny vplyv na</p>	Z	N	<p>Znenie zákona účinné od 1.1.2020 zaviedlo v prípade nedohody sociálnych partnerov na sume minimálnej mzdy automat je úpravy na príslušný kalendárny rok. Predkladateľ zákona dočasne pozastavuje uplatňovanie automatu na rok 2021, t.j. návrhom sa nezvyšuje minimálna mzda na rok 2021 ale sa ustanovuje suma, ktorá sa javí ako kompromisná medzi jej zmrazením a ponechaním automatu. Návrh na odpojenie príplatkov od minimálnej mzdy a na zrušenie § 120 presahuje predmet návrhu. Dňa 3. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>

<p>ekonomiku a hospodárstvo Slovenskej republiky ako aj na zamestnanosť na Slovensku. Súčasný stav ekonomiky je veľmi nestabilný a ťažko predikovateľný najmä vzhľadom na pretrvávajúce ohrozenie spôsobené šírením ochorenia COVID-19. Prognózy ekonomického vývoja sú len krátkodobé, a aj to s neistým výsledkom. Opatrenia štátu sú veľmi protichodné, kedy na jednej strane poskytuje podnikateľom štátnu pomoc a na druhej strane im navyšuje mzdové náklady navýšením minimálnej mzdy. Navyše, poskytovaná štátna pomoc nie je dostatočná už v súčasnosti, po zvýšení mzdových nákladov prostredníctvom minimálnej mzdy bude účinok poskytovanej štátnej pomoci ešte nižší. Za uvedenej situácie považujeme ďalšie navyšovanie minimálnej mzdy za kontraproduktívne, a to aj v tom prípade, ak navrhované zvýšenie minimálnej mzdy je nižšie ako by vyplývalo z platného znenia zákona. Vzhľadom na súčasnú situáciu je nutné, aby sa minimálna mzda každý rok prehodnocovala a nebola automaticky zdvíhaná na základe tzv. automatu, kde sa minimálna mzda počítala ako 60% z priemernej mzdy spred 2 rokov, ktorý by bol pre firmy vzhľadom na aktuálny ekonomický vývoj doslova likvidačný. Ako pozitívne vnímame, že týmto návrhom sa tzv. automat na prechodné obdobie ruší, ale súčasne požadujeme, aby bol tento mechanizmus zo zákona úplne vypustený a nahradený iným vhodnejším mechanizmom, o jeho</p>			
--	--	--	--

<p>podobe sme pripravení vecne diskutovať. V žiadnej európskej krajine (ale ani inde na svete) netvorí minimálna mzda 60 % z priemernej mzdy. Medzinárodný menový fond odporúča minimálnu mzdu od 25% maximálne do 50 % priemernej mzdy. Navrhovaných 620 € predstavuje podiel 54 % z priemernej mzdy, čo bude radiť Slovensko na prvé miesto nielen v Európe, kde to bude s veľkým náskokom, ale na celom svete, možno okrem Kolumbie. AZZZ SR v predchádzajúcich rokoch opakovane zdôrazňovala, že navyšovanie minimálnej mzdy musí rešpektovať reálne ekonomické a sociálne ukazovatele. Dlhodobo poukazujeme na skutočnosť, že negatívny dopad skokového nárastu minimálnej mzdy, ktorého sme boli svedkami v minulých rokoch, v kombinácii s ďalšími príplatkami na ňu nadviazanými, sa ukáže počas horších období. Za posledné roky rastie minimálna mzda na Slovensku dvakrát rýchlejšie ako priemerná mzda a dokonca až štyrikrát rýchlejšie ako produktivita práce. Skokové navyšovanie v jej kombinácii so mzdovými zvýhodneniami a náhradami výrazným negatívnym spôsobom ovplyvňuje našu konkurencieschopnosť. Minimálna hodinová mzda ovplyvňuje aj výšku príplatkov za prácu v noci, cez soboty a nedele, za nadčasovú prácu, či za sťažený výkon práce. Mrzí nás, že sa táto téma neotvorila, nakoľko dlhodobo upozorňujeme, že naviazanie príplatkov na minimálnu mzdu spôsobuje</p>			
--	--	--	--

	<p>zamestnávateľom výrazné problémy a preto navrhujeme tieto veličiny od seba odpojiť a mzdové zvýhodnenia zafixovať v stávajúcej výške. Naše pripomienky považujeme za zásadné a trváme na nich. Ak aj napriek tom dôjde k navýšeniu minimálnej mzdy na rok 2021 a nedôjde k odpojeniu náhrad a mzdových zvýhodnení napojených na minimálnu mzdu a ich fixácii v stávajúcej výške, žiadame, aby sa príplatky (mzdové zvýhodnenia) podľa Zákonníka práce, ktorých poskytovanie je naviazané na sumu minimálnej mzdy počítali podľa sumy tzv. štartovacej minimálnej mzdy (tu treba vyriešiť otázku súladu s Ústavou SR vid' nižšie), a nie podľa sumy riadnej minimálnej mzdy. Takto sa aspoň čiastočne eliminuje rast mzdových nákladov zamestnávateľa, ak dôjde k zvýšeniu minimálnej mzdy v roku 2021. Sme presvedčení, že práve v súčasnej bezprecedentnej situácii v akej sa nachádzame je veľmi dôležité zodpovedne pristúpiť aj k určeniu výšky minimálnej mzdy tak, aby nedošlo ešte k väčšiemu negatívnemu dopadu na hospodárstvo ako aj zamestnanosť. Naším spoločným cieľom by malo byť zachovanie zamestnanosti v maximálnej možnej miere a udržanie životaschopnosti firiem.</p>			
AZZZ SR	tzv. „štartovacej“ minimálnej mzde K tzv. „štartovacej“ minimálnej mzde uvádzame, že ju do budúcnosti nepovažujeme za zlý nápad, avšak	O	N	V súvislosti so zavedením štartovacej minimálnej mzdy vyvstáva legitímna otázka, či tento inštitút nezakladá nerovnaké postavenie zamestnancov spôsobilé naplniť znaky

<p>myslíme si, že v momentálnej situácii nie je uplatniteľná, nakoľko prebieha kríza a zamestnávateľa majú problém udržať aktuálnu zamestnanosť. Je to nástroj ktorý vzhľadom na aktuálnu situáciu nie je dostatočne motivujúcim nástrojom pre zamestnávateľa, aj vzhľadom na fakt, že sa jedná len o dočasné opatrenie (1 rok). Takisto tu je potrebné vyriešiť aj otázku súladu s Ústavou SR a možnej diskriminácie a to najmä s ohľadom na: 1. právne riziká s tým spojené a to v otázke rozporu s Ústavou SR cit.: „Čl. 12 Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať. Čl. 13 Záonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky. Čl. 36 ods. 2 Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“, ako aj § 119a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov cit.: „Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu</p>	<p>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)“. 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</p>
---	---

	<p>rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.“ a zákona 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 cit.: „uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“ a 2. diskrimináciu zamestnanca pri odmeňovaní, kedy má zamestnanec právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, a teda nie je prípustná diferenciácia zamestnancov z pohľadu ich predchádzajúceho sociálneho statusu a 3. vznik potencionálnej fluktuácie tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa rotáciou mzdovo „zvýhodnenej“ časti zamestnancov.</p>		<p>zamestnávateľa svoj význam aj 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</p>
--	--	--	--

			<p>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</p>
--	--	--	---

				budúcna 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.
KOZSR	K ČL. III KOZ SR zásadne nesúhlasí s navrhovanou zmenou, keďže úprava nadväzuje na zavedenie štartovacej minimálnej mzdy a na pevné stanovenie minimálnej mzdy na rok 2021.	Z	N	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)“. Základným dôvodom

			<p>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 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“</p>
--	--	--	---

			<p>(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</p>
--	--	--	--

				<p>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 budúca 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. Dňa 4. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>
KOZSR	<p>K ČL II KOZ SR zásadne nesúhlasí s navrhovanou zmenou, keďže úprava nadväzuje na zavedenie štartovacej minimálnej mzdy. Zároveň upozorňujeme, že aj keď bola snaha zabezpečiť, že zamestnanec poberajúci štartovaciu minimálnu mzdu nebude ďalej „sankcionovaný“ nižšími mzdovými zvýhodneniami a príplatkami, ktoré sa mu majú určovať zo „štandardnej“ minimálnej mzdy, predkladateľ ponechal štartovaciu minimálnu mzdu pre § 120 Zákonníka práce. To znamená, že aj pri vyššej náročnosti práce sa bude uplatňovať minimálny mzdový nárok v 75 % výške. Najmä pri činnostiach, ktoré si vyžadujú väčšiu zodpovednosť, vyššie kvalifikačné predpoklady, sú</p>	Z	N	<p>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</p>

	<p>náročnejšie, nepovažujeme za vhodné aplikovať štartovaciu minimálnu mzdu, ale uplatniť štandardne minimálne mzdové nároky. Upozorňujeme, že pri vyššom stupni náročnosti práce bude zamestnanec poberať mzdu takmer na úrovni štandardnej minimálnej mzdy. Ďalšie nejasnosti vidíme aj v aplikácii minimálnej mzdy v iných zákonoch nesúvisiacich priamo so zamestnávaním, kde sa minimálna mzda používa ako smerodajná veličina. Ktorá minimálna mzda sa bude v týchto prípadoch uplatňovať?</p>		<p>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)“. 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 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</p>
--	--	--	--

			<p>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</p>
--	--	--	--

				<p>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 budúca 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. Dňa 4. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>
KOZSR	K Čl. I k bodu 6 KOZ SR zásadne nesúhlasí s prechodným ustanovením, ktoré pevne ustanovuje sumu minimálnej mzdy na rok 2021 vo výške 620 € mesačne, a ktorým sa pozastavuje účinnosť § 8 zákona. KOZ SR trvá na	Z	N	<p>Predkladateľ návrhu sa domnieva, že v čase koronakrízy v roku 2020 a jej dopadov na trh práce sa javí aplikovanie automatu pre rok 2021 ako problematické: 1) vychádza sa z priemernej mesačnej mzdy dva roky dozadu – z roku 2019 (táto nereflektuje posledný vývoj), 2. Ide o prvé použitie automatu –</p>

<p>zachovaní pôvodného znenia zákona a uplatnení § 7 a § 8 zákona o minimálnej mzde. Odôvodnenie: Pôvodné znenie zákona ponechalo priestor na rokovanie sociálnych partnerov k výške minimálnej mzdy na nasledujúci rok od 1. apríla do 15. júla. Pokiaľ nedôjde k dohode sociálnych partnerov do 15. júla, podľa § 7 ods. 3 zákona o minimálnej mzde prerokuje sumu mesačnej minimálnej mzdy Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky do 31. augusta. Upozorňujeme, že návrhom zmeny zákona nebolo možné plne uplatniť platnú zákonnú úpravu a prediskutovať navrhovanú výšku minimálnej mzdy v zmysle zákona. Cieľom úpravy zákona o minimálnej mzde v roku 2019 bolo zmeniť postup určovania minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok z dôvodu posilnenia záväzkov a zásad vyplývajúcich z medzinárodných dokumentov a Ústavy Slovenskej republiky. Slovenská republika je v otázke minimálnej mzdy viazaná čl. 4 ods. 1 revidovanej Európskej sociálnej charty. Ide o záväzok „priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň“. Na uvedený záväzok z čl. 4 ods. 1 sa KOZ SR dlhodobo odvoláva pri stanovovaní sumy mesačnej minimálnej mzdy. Otázka minimálnej mzdy je ďalej zmienená v zásade 6 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý môže byť podkladom na vytvorenie pravidiel európskej minimálnej mzdy s cieľom zamedziť pracujúcej chudobe, o čom v</p>		<p>išlo by o skokový nárast minimálnej mzdy o 13,1%, 3) nárast minimálnej mzdy má aj ďalšie sekundárne dopady – nárast príslušných príplatkov a použitie minimálnej mzdy v kontexte § 120 ZP. Predkladateľ je názoru, že suma 620 eur predstavuje kompromis medzi zmrazením minimálnej mzdy a jej nárastom na sumu 656 eur. Dňa 4. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>
---	--	--

<p>súčasnosti prebiehajú konzultácie so sociálnymi partnermi na úrovni Európskej Komisie. Obdobný záväzok vyplýva aj z čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky. KOZ SR je presvedčená, že stanovená suma minimálnej mzdy bola dlhodobo podhodnotená, čo dokazuje aj fakt, že do roku 2015 bola čistá minimálna mzda nižšia ako hranica rizika chudoby jednotlivca a až od roku 2016 ju začala mierne prevyšovať. Stanovená suma minimálnej mzdy teda kreovala pracujúcu chudobu t. j. zamestnanec pracujúci za minimálnu mzdu napriek tomu, že poberal mzdu bol priamo ohrozený chudobou. Každoročná valorizácia minimálnej mzdy ju síce zvyšovala, ale zároveň prakticky udržiavala doterajší status, a teda nenapĺňala záväzky vyplývajúce z medzinárodných dokumentov a Ústavy Slovenskej republiky. Odporúčanie Európskeho výboru sociálnych práv hovorí, že by podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde mal dosahovať 60 % v čistom vyjadrení. Odporúčanie zároveň spätne vyhodnocuje uvedený podiel, teda porovnáva sumu minimálnej mzdy v roku a príslušnú priemernú mzdu v tom istom roku. Pri dodržaní tohto porovnania by bolo potrebné stanovovať sumu minimálnej mzdy na nasledujúce obdobie z prognózovanej priemernej nominálnej mesačnej mzdy v danom období. Problematické je aj jednoznačné určenie čistého vyjadrenia vzhľadom na mechanizmus zdaňovania a odvodovania v SR, keďže z určeného</p>			
---	--	--	--

<p>čistého vyjadrenia je problematické presne určiť hrubé vyjadrenie. Vzhľadom na vyššie uvedené si KOZ SR v procese tvorby právneho predpisu uvedomovala, že vychádzať z prognózovanej priemernej nominálnej mesačnej mzdy dva roky dopredu už samostatne môže spôsobiť veľkú mieru nepresnosti a prognózovaná priemerná nominálna mesačná mzda sa v tak dlhom časovom horizonte môže meniť. Keďže po absolvovaných rokovaníach o sume mesačnej minimálnej mzdy bolo cieľom vytvoriť predvídateľný mechanizmus valorizácie sumy mesačnej minimálnej mzdy, ktorý mal vychádzať z verifikovaných údajov, KOZ SR súhlasila s nastavením mechanizmu na priemernú nominálnu mesačnú mzdu. Verifikovaná priemerná nominálna mesačná mzda v národnom hospodárstve je určená vždy za rok predchádzajúci roku, v ktorom je minimálna mzda ustanovená. Určenie sumy mesačnej minimálnej mzdy vo výške 60 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy zabezpečí priblíženie sa cieľom medzinárodných dokumentov a Ústavy Slovenskej republiky a zároveň ide o predvídateľný mechanizmus. KOZ SR opätovne zdôrazňuje, že aj keď v prvom roku účinnosti návrhu zákona dôjde k</p>			
---	--	--	--

<p>zdanlivému skokovému nárastu sumy mesačnej minimálnej mzdy, navrhovaný mechanizmus do budúca zabezpečí valorizáciu sumy mesačnej minimálnej mzdy o index rastu priemernej nominálnej mesačnej mzdy v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy. Na základe vyššie uvedeného KOZ SR požaduje stanovenie sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2021 ako 60 % verifikovanej priemernej mzdy v zmysle § 8 zákona. Priemerná mzda v roku 2019 bola 1 092 €, preto by minimálna mzda na rok 2021 v zmysle zákona mala byť 656 €, čo predstavuje nárast oproti minimálnej mzde stanovenej na rok 2020 o 76 € (MM na rok 2020 je 580 €). Hospodárske predpoklady z predchádzajúcich dvoch rokov dávali predpoklad na zvýšenie minimálnej mzdy. V súčasnej situácii, kedy celkové dopady pandémie na hospodárstvo SR nie sú známe, môžeme konštatovať, že prepád v ekonomike SR by mal byť dočasný a jeho hĺbka bude závisieť od viacerých faktorov a kompenzačných opatrení zo strany štátu. Zároveň by minimálna mzda nemala byť prostriedkom na korekciu dopadov pandémie, keďže má významný sociálny charakter, ale tieto dopady by mali byť riešené ekonomickými stimulmi. Napriek súčasnej nepriaznivej situácii je vhodné, aby minimálna mzda kompenzovala rast cien a stimulovala k ďalšej spotrebe, keďže nízkopříjmové skupiny sú</p>			
--	--	--	--

	<p>krízou zasiahnuté najviac. Minimálna mzda chráni pracovníkov s nízkymi mzdami a nízkou vyjednávacou schopnosťou a pomáha im udržať krok s vývojom produktivity. Primeraná minimálna mzda znižuje chudobu pracujúcich a nerovnosť v odmeňovaní na dolnom konci rozdelenia miezd. Keďže nižšie mzdy poberajú vo väčšej miere ženy ako muži, jej zvyšovanie podporuje rodovú rovnosť v odmeňovaní a zlepšuje primeranosť minimálnej mzdy. Minimálna mzda a jej výška významne podporuje účasť žien na trhu práce, a tým zabezpečuje vyššie príspevky do systémov sociálnej ochrany a časom prispieva k znižovaniu rozdielov medzi mužmi a ženami pri poberaní dôchodku. Minimálna mzda navyše prispieva k tomu, aby sa práca „oplatila“, čím sa posilňujú stimuly k práci.</p>			
<p>KOZSR</p>	<p>K Čl. I k bodom 1 až 5 KOZ SR zásadne nesúhlasí so zavedením tzv. štartovacej minimálnej mzdy a z toho vyplývajúcimi legislatívnymi úpravami. Odôvodnenie: Zavádzanie rôznej úrovne minimálnej mzdy na základe dĺžky trvania nezamestnanosti, považujeme za diskriminačné a v rozpore s právom na rovnaké zaobchádzanie a rovnakú mzdu, keďže jej výška nie je naviazaná na kvalitu alebo náročnosť vykonávanej práce. Upozorňujeme, že európske smerovanie v kontexte minimálnej mzdy je v uvedomení si jej dôležitosti a jej</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>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</p>

<p>ochrannej funkcie pri nízkopríjmových domácnostiach. Európska Komisia vo svojich konzultačných dokumentoch k nožnej európskej minimálnej mzde zdôrazňuje nárast príjmových nerovností v rámci Európy v posledných rokoch a uvedomuje si, že adekvátna minimálna mzda zmierňuje tieto nerovnosti. Zavádzanie rôznych úrovní minimálnej mzdy na základe znevýhodnenia na trhu práce len prehĺbi nepriaznivé postavenie týchto pracovníkov na trhu práce a zhorší rovnosť prístupu k primeranej minimálnej mzde. Očakávame, že sa zavedením štartovacej minimálnej mzdy zhorší postavenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov v príjmovej oblasti a zníži sa tak aj ich motivácia nastúpiť do zamestnania. Uchádzači o zamestnanie, ktorí sú v evidencii dlhšie ako šesť mesiacov už nemajú nárok na dávku v nezamestnanosti, a teda majú výrazne zhoršenú sociálnu situáciu a tým aj vyjednávaciu pozíciu pri výbere zamestnania a stanovení pracovných podmienok. Dlhodobo nezamestnaní by mohli v čistom vyjadrení poberať až o 100 € nižšiu mesačnú minimálnu mzdu, čo výrazne znižuje rozdiel v poberaní sociálnych dávok a mzdy a znižuje motiváciu vôbec sa zamestnať. Zavedením štartovacej minimálnej mzdy sa nepodporí ani tvorba nových a hlavne dlhodobých pracovných miest, ale znížia sa len</p>	<p>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)“. 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 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</p>
---	---

<p>náklady na nízkokvalifikované pracovné miesta. Zníženie nákladov môže byť motivačné pre niektorých zamestnávateľov natoľko, že zamestnávateľ prepustí drahších zamestnancov a zamestná tých lacnejších, teda tých, ktorí spĺňajú kritérium štartovacej minimálnej mzdy. Navyše jej zavedenie po dobu 12 mesiacov nemotivuje zamestnávateľa vytvárať trvalé pracovné miesta, ale kalkulovať s prepúšťaním takýchto zamestnancov. Štandardne sa uzatvárajú pracovné pomery na dobu určitú 12 mesiacov, čo umožní zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer zamestnanca na štartovacej minimálnej mzde bez uvedenia dôvodu a bez ďalších nákladov (napr. nie je potrebné rušiť pracovné miesto, dodržať výpovednú dobu, alebo vyplatiť odstupné), a zároveň následne dané pracovné miesto okamžite obsadiť ďalším zamestnancom. Takto prepustený zamestnanec sa opätovne dostane do evidencie nezamestnaných, opätovne v znevýhodnenom postavení, keďže nebude mať nárok ani na dávku v nezamestnanosti a pravdepodobne v nej opätovne dlhodobo zotrvá. Zamestnanci so štartovacou minimálnou mzdou sa ďalej dostanú do nerovnakého postavenia voči zamestnancom zastávajúcim tú istú pracovnú pozíciu a poberajúcim štandardnú minimálnu mzdu len z dôvodu, že si často aj nie svojou vinou nevedeli nájsť zamestnanie po dobu viac ako 12 mesiacov. Do znevýhodneného postavenia vo výberovom procese sa</p>	<p>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 rozdielnú 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</p>
--	---

<p>dostanú aj samotní uchádzači o zamestnanie, kedy môže byť uprednostnený uchádzač len preto, že bude lacnejší, prípadne môžu nastúpiť dvaja uchádzači na rovnakú pozíciu v jednej firme, pričom jeden bude poberať štandardnú minimálnu mzdu a druhý štartovaciú len z dôvodu, že bol možno čo i len o jeden deň dlhšie v evidencii. Takéto dvojité zaobchádzanie a nerovnaké mzdové nároky, ktoré nie sú podmienené kvalitou vykonanej práce, ale dĺžkou evidencie v nezamestnanosti narážajú na právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ďalej uvádzame, že poberanie nižšej mzdy sa negatívne odrazí aj v prípadnom čerpaní nárokov zo sociálneho poistenia, ktoré sú naviazané na výšku odvodov (materské, dávka v nezamestnanosti, dôchodkové dávky, nemocenské,..), pričom najviac postihnuté môžu byť ženy, ktoré na Slovensku poberajú výrazne nižšie mzdy a sú aj horšie uplatniteľné na trhu práce. Takýto nástroj nebude mať žiadny pozitívny efekt v nastávajúcej neľahkej ekonomickej situácii, kedy zamestnanci dopadmi pandémie a opatreniami štátu prišli o výraznú časť</p>		<p>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 zamestnávajúce osoby 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. Dňa 4. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>
---	--	--

	<p>svojich zárobkov, alebo dokonca aj o zamestnanie. Nezamestnaní sa dostanú do dlhodobého zníženia príjmov, alebo ich úplného výpadku, pričom tento stav sa bude ďalších 12 mesiacov udržiavať bez záruky získania trvalého pracovného miesta. Vyslovujeme obavu, že takéto nástroje prijaté pod zámkou riešenia ekonomických dopadov krízy len prehĺbia chudobu a sociálne vylúčenie niektorých skupín.</p>			
MFSR	<p>Všeobecne Upozorňujeme, že krytie prípadných negatívnych vplyvov na rozpočet verejnej správy z dôvodu zvýšenia minimálnej mzdy bude musieť byť v jednotlivých rokoch zabezpečené v rámci záväzných ukazovateľov schváleného rozpočtu verejnej správy na príslušný rok a krytie prípadného vplyvu zvýšenia minimálnej mzdy vyplývajúceho z uplatňovania právnych predpisov, v ktorých je výška plnenia viazaná na sumu minimálnej mzdy, bude musieť byť zabezpečené v rámci stanovených limitov dotknutých subjektov verejnej správy na roky 2021 až 2023.</p>	O	A	
MFSR	<p>Všeobecne Upozorňujeme, že krytie prípadných negatívnych vplyvov na rozpočet verejnej správy z dôvodu zvýšenia minimálnej mzdy bude musieť byť v jednotlivých rokoch zabezpečené v rámci záväzných ukazovateľov schváleného rozpočtu verejnej správy na príslušný rok a krytie prípadného vplyvu zvýšenia</p>	O	A	

	<p>minimálnej mzdy vyplývajúceho z uplatňovania právnych predpisov, v ktorých je výška plnenia viazaná na sumu minimálnej mzdy, bude musieť byť zabezpečené v rámci stanovených limitov dotknutých subjektov verejnej správy na roky 2021 až 2023.</p>			
MFSR	<p>Všeobecne V doložke vybraných vplyvov je označený pozitívny vplyv aj negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy, pričom nie je označené rozpočtové zabezpečenie. Do materiálu je potrebné doplniť analýzu vplyvov na rozpočet verejnej správy, ktoré je spomenutá v dôvodovej správe a kvantifikovať všetky predpokladané vplyvy na rozpočet verejnej správy, pričom v súlade s § 33 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov musia byť uvedené aj návrhy na úhradu zvýšených výdavkov alebo úbytku príjmov.</p>	Z	A	
MHSR	<p>Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie K bodu 3.2. Vyhodnotenie konzultácií – konštatujeme, že konzultácie mali prebehnúť s podnikateľským prostredím, ako napr. s RÚZ, AZZZ, atď. Bod 3.4. Konkurencieschopnosť a správanie sa podnikov na trhu je potrebné popísať podľa navrhovaných zmien, najmä cenu a dostupnosť pracovnej sily po zvýšení minimálnej mzdy. Odôvodnenie: Dodržanie postupu podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných</p>	O	N	Nemá povahu pripomienky.

	vplyvov.			
MHSR	<p>Materiálu všeobecne Odporúčame predkladateľovi, aby predložil materiál Stálej pracovnej komisii Legislatívnej rady vlády SR na posudzovanie vybraných vplyvov po medzirezortnom pripomienkovom konaní a pred jeho predložením na rokovanie vlády SR. Odôvodnenie: Podľa bodu 7.1. Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov sa predbežné pripomienkové konanie (PPK) vykonáva pred medzirezortným pripomienkovým konaním (MPK) v prípade materiálov legislatívneho charakteru aj nelegislatívneho charakteru, v ktorých predkladateľ identifikoval niektorý z vybraných vplyvov. Predkladateľ predložením materiálu na MPK bez procesu PPK, porušil proces podľa Jednotnej metodiky. Materiál je po skončení medzirezortného pripomienkového konania a vyhodnotení pripomienok potrebné zaslať na záverečné posúdenie vybraných vplyvov na adresu dolozka@mhsr.sk.</p>	O	A	
MHSR	<p>Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie V bode 3.3. Náklady regulácie - pozitívne a negatívne vplyvy je potrebné popísať a vyčíslieť ako „Priame finančné náklady v bode 3.3.1.“ Je potrebné uviesť relevantný, konkrétny počet zamestnávateľov a podnikateľov k 31. 6. 2020, ktorí budú touto zmenou dotknutí a ovplyvnení. Odôvodnenie: Dodržanie</p>	O	A	

	postupu podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov.			
MHSR	<p>Doložke vybraných vplyvov</p> <p>V súlade s postupom podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov je v bode 5. Alternatívne riešenia potrebné popísať nultý variant (platnosť pôvodného zákona, či iné alternatívy, napr. že by nedošlo k zvýšeniu minimálnej mzdy, resp. by prišlo k jej zníženiu vzhľadom na veľký prepád ekonomiky). V bode 11. odporúčame doplniť kontakt na spracovateľa a v bode 12. Zdroje je potrebné doplniť odkiaľ boli údaje čerpané.</p>	O	A	
MHSR	<p>Čl. I bodu 6</p> <p>Vzhľadom na súčasný a očakávaný vývoj ekonomiky spojený so zhoršovaním situácie na trhu práce žiadame ponechať výšku minimálnej mzdy na doterajšej úrovni. Navrhovaným zvýšením minimálnej mzdy sa vytvorí negatívny zásah do finančnej kondície firiem, ktorých situácia sa z dôvodu koronakrízy výrazne zhoršila. Sme toho názoru, že akýkoľvek dodatočný nárast nákladov práce môže spôsobiť negatívny vplyv na zamestnanosť a schopnosť firiem vykonávať svoje aktivity, rovnako aj príplatky, ktoré sú naviazané na minimálnu mzdu vytvoria pre firmy dodatočné náklady.</p>	Z	N	<p>Znenie zákona účinné od 1.1.2020 zaviedlo v prípade nedohody sociálnych partnerov na sume minimálnej mzdy automat je úpravy na príslušný kalendárny rok. Predkladateľ zákona dočasne pozastavuje uplatňovanie automatu na rok 2021, t.j. návrhom sa nezvyšuje minimálna mzda na rok 2021 ale sa ustanovuje suma, ktorá sa javí ako kompromisná medzi jej zmrazením a ponechaním automatu. Návrh na odpojenie príplatkov od minimálnej mzdy a na zrušenie § 120 presahuje predmet návrhu. Dňa 30. 7. 2020 sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie, na ktorom MH SR uplatnilo ďalšie zásadné pripomienky: - žiada vypustiť § 120 Zákonníka práce, - žiada odpojiť príplatky v Zákonníku práce od minimálnej mzdy.</p>

MVSR	<p>V § 2 ods. 2 v prvej vete zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov navrhujeme za slová „zo sumy mesačnej minimálnej mzdy“ doplniť slová „alebo zo sumy štartovacej minimálnej mzdy“; Odôvodnenie: Uvedenú zmenu navrhujeme do znenia návrhu zákona zapracovať z dôvodu, že novela zákona má zaviesť ďalší druh minimálnej mzdy, t. j. „štartovaciu minimálnu mzdu“, pričom ale z navrhovaného znenia zákona nie je zrejmý spôsob výpočtu hodinovej štartovacej minimálnej mzdy.</p>	O	A	
MZSR	<p>Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy V predložennom materiáli chýba analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu. Ďalej chýba vyčíslenie celkového rozsahu dopadov zvýšenia minimálnej mzdy a tým aj minimálnych mzdových nárokov pokiaľ ide o zamestnancov rezortu zdravotníctva a zabezpečenie ich krytia zdrojmi zdravotného poistenia. Napriek tejto skutočnosti sa v dôvodovej správe uvádza: „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“.</p>	Z	A	

<p>V analýze vplyvov na podnikateľské prostredie sa v bode 3.1. uvádza: „Navrhovaná právna úprava sa môže dotknúť podnikateľských subjektov, ktoré zamestnávajú zamestnancov na úrovni minimálnej mzdy, resp. na úrovni minimálnych mzdových nárokov. V súčasnosti predkladateľ disponuje len čiastkovými údajmi o počte subjektov, ktorí by mohli byť ovplyvnení nárastom minimálnej mzdy na úroveň 620 eur – 121 600 zamestnancov s nákladmi na dorovnanie mzdy do úrovne minimálnej mzdy na úrovni 39 miliónov eur.“ Súčasne sa v analýze sociálnych vplyvov sa v časti 4.1 uvádza: „Ak dochádza k zvyšovaniu minimálnej mzdy priamo dotknutými skupinami sú zamestnanci, ktorých mzda sa musí zvýšiť z dôvodu nárastu minimálnej mzdy (minimálnych mzdových nárokov).“ Dotknutou skupinou preto nebudú len zamestnanci tzv. podnikateľskej sféry, ale aj zamestnanci zdravotníckych zariadení v rezorte zdravotníctva - zdravotníci a nezdravotnícki pracovníci. Z uvedeného dôvodu je potrebné vypracovať a do materiálu doplniť analýzu vplyvov na rozpočet verejnej správy a financovanie návrhu (krytie zdrojmi zdravotného poistenia), t.j. analýzu vplyvov je potrebné doplniť tak, aby bolo zrejmé, v akom rozsahu sa očakáva zvýšenie príjmov a výdavkov zdravotných poisťovní, aby bolo možné posúdiť, či alebo v akom rozsahu bude takéto zvýšenie príjmov zdravotných poisťovní postačujúce</p>			
--	--	--	--

<p>na krytie zvýšenej ceny práce zamestnancov zdravotníckych zariadení z dôvodu zvýšenia ich minimálnych mzdových nárokov v rozsahu a za podmienok upravených Zákonníkom práce.</p> <p>Odôvodnenie: Minimálne mzdové nároky zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov zdravotníckych zariadení financovaných zo zdrojov zdravotných poisťovní sa riadia ustanoveniami § 120 Zákonníka práce. Podľa Prílohy 1 Zákonníka práce výkon odborných činností v zdravotníctve zodpovedá štvrtému stupňu náročnosti práce (koeficient 1,6), výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti piatemu stupňu náročnosti práce (koeficient 1,8). Šiestemu stupňu náročnosti práce (koeficient 2,0) zodpovedá výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí (ide prevažne o výkon najnáročnejších pracovných činností lekárov a zubných lekárov, ktorý si vyžaduje získanie viacerých špecializácií, resp. špecializácií a certifikátov). Podľa údajov NCZI, v roku 2018 v rezorte zdravotníctva pracovalo 109 332 zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov, z toho 82 331 zdravotníckych pracovníkov. Z uvedeného počtu vo vybranej skupine zamestnávateľov - v zdravotníckych zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti (bez ohľadu na ich zriaďovateľa) pracovalo 63 438 zdravotníckych a nezdravotníckych</p>			
--	--	--	--

<p>pracovníkov, z toho približne 47 390 zdravotníckych pracovníkov. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v ústavných zdravotníckych zariadeniach upravuje osobitný predpis – § 80a až 80b zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 578/2004 Z. z.“). Predmetnou úpravou nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa postupovať pri odmeňovaní a dohodovaní konkrétnych mzdových podmienok podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce. Zákonom č. 578/2004 Z. z. neboli zdravotnícki pracovníci vylúčení z pôsobnosti § 120 Zákonníka práce. V dôsledku pokračujúceho trendu zrýchleného a rýchlejšieho rastu minimálnej mzdy v minulých rokoch v porovnaní s rastom priemernej mzdy zamestnanca hospodárstva SR (ktorá tvorí východisko pre stanovenie minimálnej výšky základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov v jednotlivých zdravotníckych povolaniach), v prípade stanovenia minimálnej mzdy vo výške 620 eur v roku 2021, bude minimálna výška základnej zložky mzdy podľa § 80a až 80b zákona č. 578/2004 Z. z. vo väčšine zdravotníckych povolání (t. j. sestier, pôrodných asistentiek, zdravotníckych laborantov, farmaceutických laborantov, technikov pre</p>			
--	--	--	--

<p>zdravotnícke pomôcky, fyzioterapeutov, verejných zdravotníkov, praktických sestier, rádiologických technikov, dentálnych hygieničiek, nutričných terapeutov, masérov, sanitárov, zubných asistentov, zubných technikov a ortopedických technikov) vykonávajúcich odborné pracovné činnosti (zodpovedajúce 4. stupňu náročnosti práce) nižšia v porovnaní s výškou minimálneho mzdového nároku (§ 120 Zákonníka práce). Táto skupina zamestnancov predstavuje približne 20 257 zdravotníckych pracovníkov (z celkového počtu 47 390 zdravotníckych pracovníkov). Z dôvodu limitovaného objemu zdrojov zdravotníckych zariadení sú ďalšie zložky plnení - dohodnuté a poskytované zamestnávateľmi zamestnancom za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce) - ktoré je možné v rozsahu a za podmienok upravených v § 120 zahŕňať do mzdy pre účely zisťovania vzniku nároku na doplatok do minimálneho mzdového nároku, minimálne. Pokiaľ zdravotnícke zariadenia uplatňujú inštitút osobných príplatkov, ich poskytovanie je orientované väčšinou na užší okruh zdravotníckych pracovníkov špecialistov, prípadne vedúcich zdravotníckych pracovníkov (t. j. na zdravotníckych pracovníkov so špecializáciou vykonávajúcich príslušné špecializované pracovné činnosti a tým aj zamestnancov s dlhšou odbornou praxou, ktorých mzdy sú vyššie ako ich minimálny mzdový nárok).</p>			
---	--	--	--

<p>Vzhľadom na to, že ústavné zdravotnícke zariadenia poskytujú zdravotnú starostlivosť v nepretržitom režime - významným faktorom, ktorý ovplyvňuje odmeňovanie zamestnancov zdravotníckych zariadení (mzdové náklady zamestnávateľov) je výška zákonných nárokov (zdravotníckych aj nezdravotníckych pracovníkov) upravená Zákonníkom práce, pretože ich výška je Zákonníkom práce naviazaná na minimálnu mzdu alebo na priemerný zárobok (práca v sobotu, v nedeľu, v noci a vo sviatok, práca nadčas, pracovná pohotovosť). Zdravotnícke zariadenia tak budú musieť od 1.1.2021 pokryť nielen nárasty, ktoré im vplývajú z dôvodu zákonom ustanovenej „valorizácie“ minimálnej výšky základnej zložky mzdy u všetkých zdravotníckych pracovníkov podľa zákona č. 578/2004 Z. z., ale aj ďalšie dopady z dôvodu rastu minimálnej mzdy (do úrovne minimálnych mzdových nárokov podľa § 120 Zákonníka práce). Okrem uvedených nárastov sú zamestnávatelia povinní pokryť aj ďalšie zvýšenie, ktoré im vyplýva z dôvodu poskytovania ďalších zákonných nárokov upravených Zákonníkom práce. T. j. z dôvodu poskytovania mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas (§ 121), mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu (§ 122a) a v nedeľu (§ 122b), za prácu vo sviatok (§ 122), za nočnú prácu (§ 123), poskytovania mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce (§ 124), mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na</p>			
--	--	--	--

	pracovisku, náhradu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96). Vzhľadom na to, že v predloženom návrhu nie je uvedené, v akom rozsahu sa očakáva zvýšenie príjmov a výdavkov zdravotných poisťovní, nie je možné posúdiť, či alebo v akom rozsahu budú tieto zdroje postačujúce na krytie zvýšenej ceny práce zamestnancov zdravotníckych zariadení z dôvodu zvýšenia ich minimálnych mzdových nárokov a ďalších zákonných nárokov v rozsahu a za podmienok upravených Zákonníkom práce.			
MZVEZ SR	čl. I, bodu 6 V § 9b v odseku 2 odporúčame slovo „neuplatní“ nahradiť slovom „neuplatňuje“. V § 9b odporúčame odsek 3 upraviť takto: „(3) V roku 2021 sa za sumy minimálnej mzdy na účely tohto zákona považujú sumy podľa odseku 1.“. Formulačná precizácia.	O	ČA	Určenie sumy minimálnej mzdy podľa § 8 je jednorazová záležitosť, ktorá nastane zo zákona márnym uplynutím lehôt na dohodu sociálnych partnerov o určení sumy minimálnej mzdy (teda uplynutím 31. augusta).
NBS	Všeobecne k návrhu zákona Dovoľujeme si poukázať na tú skutočnosť, že navrhovaným zvýšením minimálnej mzdy sa vytvorí negatívny zásah do finančnej kondície firiem, ktorých ziskovosť z dôvodu koronakrízy výrazne poklesne. V tomto prostredí môže akýkoľvek dodatočný nárast nákladov práce spôsobiť negatívny efekt na zamestnanosť a schopnosť firiem vykonávať svoje aktivity, rovnako príplatky naviazané na minimálnu mzdu vytvoria dodatočné náklady pre firmy. Národná	O	N	Znenie zákona účinné od 1.1.2020 zaviedlo v prípade nedohody sociálnych partnerov na sume minimálnej mzdy automat je úpravy na príslušný kalendárny rok. Predkladateľ zákona dočasne pozastavuje uplatňovanie automatu na rok 2021, t.j. návrhom sa nezvyšuje minimálna mzda na rok 2021 ale sa ustanovuje suma, ktorá sa javí ako kompromisná medzi jej zmrazením a ponechaním automatu.

	banka Slovenska dáva na zváženie pri zvýšení úrovne minimálnej mzdy, v záujme zachovania kúpnej sily zamestnancov s minimálnou mzdou, zohľadniť len rast spotrebiteľských cien.			
OAPSVL ÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 1. K bodu 3: Žiadame predkladateľa navrhovaného zákona o upravenie a dôsledné vyplnenie tretieho bodu doložky zlučiteľnosti predkladaného návrhu zákona s právom Európskej únie v súlade s Prílohou č. 2 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky v platnom znení. V bode 3 písm. a) doložky zlučiteľnosti žiadame uviesť relevantné ustanovenia primárneho práva Európskej únie vzťahujúce sa na predmet návrhu zákona, následne v bode 3 písm. b) žiadame uviesť sekundárne právne akty EÚ týkajúce sa predmetu úpravy návrhu zákona, a v bode 3 písm. c) relevantnú judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.	O	A	
OAPSVL ÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 2. K bodu 3 písm. a): Medzi relevantnými ustanoveniami primárneho práva Európskej únie vzťahujúce sa na predmet návrhu zákona žiadame uviesť aj čl. 2 a 6 Zmluvy o Európskej únii v platnom znení.	O	A	
OAPSVL ÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 3. K bodu 3 písm. b): Medzi relevantnými sekundárnymi právnymi predpismi EÚ žiadame	O	A	

	uvádzať aj smernicu Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, spolu s uvedením gestora a spolugestorov smernice.			
OAPSVL ÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 4. K bodu 3 písm. b): Pri uvádzaní smernice 2006/54/ES v bode 3 písm. b) doložky zlučiteľnosti žiadame uviesť gestora a spolugestorov tejto smernice.	O	A	
OAPSVL ÚVSR	Nad rámec návrhu zákona: V súlade s § 4 ods. 1 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v spojení so základnými požiadavkami kladenými na zákon v Čl. 6 ods. 1, 2 a 6 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky v platnom znení, žiadame v Čl. II predkladaného návrhu zákona doplniť samostatný novelizačný bod, ktorým dôjde k vypusteniu neúčinných smerníc Európskej únie z transpozície prílohy (Prílohy č. 2) k zákonu č. 311/2000 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Upozorňujeme, že k zrušeniu smernice 94/45/ES uvedenej v 5. bode transpozície prílohy došlo v Čl. 17 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni	O	N	Z uvedených ustanovení nevyplýva povinnosť vypustiť z transpozície prílohy zrušené smernice. Podľa čl. 17 smernice 2009/38/ES zrušením smernice 94/45/ES nie je dotknutá povinnosť členských štátov EÚ týkajúca sa lehôt na jej transpozíciu. Z uvedeného vyplýva, že Slovenská republika je naďalej povinná deklarovať transpozíciu citovanej smernice.

	<p>Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) v platnom znení s účinnosťou od 6. júna 2011. Obdobne smernica 96/34/ES uvedená v 6. bode transpozičnej prílohy bola zrušená v Čl. 4 smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES s účinnosťou od 8. marca 2012. Na základe uvedeného žiadame o vypustenie smerníc uvádzaných v 5. a 6. bode Prílohy č. 2 k zákonu č. 311/2000 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a následne o prečíslovanie ďalších smerníc uvádzaných v transpozičnej prílohe k zákonu.</p>			
<p>RÚZSR</p>	<p>2. Zásadná pripomienka k čl. II. RÚZ považuje vo vzťahu k zavedeniu inštitútu minimálnej mzdy vyriešiť v zákone resp. aspoň v dôvodovej správe aj nasledovné otázky: 1. Odkiaľ sa zamestnávateľ dozvie, resp. akú má možnosť overiť si, že uchádzač o zamestnanie bol znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, a teda, že takémuto uchádzačovi môže ponúknuť sumu mzdy medzi štartovacou minimálnou mzdou a minimálnou mzdou? Nepovažujeme za pravdepodobné, že uchádzač o zamestnanie bude túto informáciu dobrovoľne zdieľať, nakoľko by v takom prípade mohla mať vplyv na jeho</p>	<p>Z</p>	<p>A</p>	

	<p>zárobok. 2. Zákonník práce v § 41 odsek 10 zakazuje zamestnávateľovi dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania. Je možné zverejniť inzerát len na výšku štartovacej minimálnej mzdy? RÚZ je toho názoru, že zamestnávateľ je v tejto otázke v značnej právnej neistote.</p>			
RÚZSR	<p>1. Zásadná pripomienka k čl. I, novelizačný bod 6 RÚZ zásadne nesúhlasí s navrhovaným riešením a navrhuje A. ponechanie výšky minimálnej mzdy na úrovni roku 2020, B. zrušenie platenia odvodov z príplatkov za prácu nadčas, prácu v noci a prácu v sobotu a nedeľu, C. odpojenie minimálnej mzdy ako referenčnej veličiny pre ďalšie zákony D. v paragrafe 120 Zákonníka práce zrušenie/zníženie 6 stupňov sadziieb minimálneho mzdového nároku Odôvodnenie: RÚZ dlhodobo a konzistentne poukazuje na negatívne dopady minimálnej mzdy a to najmä jej disproporčné dopady na zamestnanosť regiónoch a na zamestnanosť dlhodobo nezamestnaných a marginalizovaných skupín, vytvára významnú bariéru pre vstupu na pracovný trh, znižuje konkurencieschopnosť niektorých podnikov. Upozorňujeme na fakt, že rast minimálnej mzdy v posledných rokoch významne prebiehal rast produktivity práce a rast priemernej mzdy. Kým medzi rokmi 2013 až 2020 vzrástla minimálna mzda o viac ako 70 percent a priemerná</p>	Z	N	<p>Znenie zákona účinné od 1.1.2020 zaviedlo v prípade nedohody sociálnych partnerov na sume minimálnej mzdy automat je úpravy na príslušný kalendárny rok. Predkladateľ zákona dočasne pozastavuje uplatňovanie automatu na rok 2021, t.j. návrhom sa nezvyšuje minimálna mzda na rok 2021 ale sa ustanovuje suma, ktorá sa javí ako kompromisná medzi jej zmrazením a ponechaním automatu. Návrh na odpojenie príplatkov od minimálnej mzdy a na zrušenie § 120 presahuje predmet návrhu. Dňa 3. augusta sa na MPSVR SR uskutočnilo rozporové konanie.</p>

<p>mzda o 38 percent, produktivita práce v tempe rastu výrazne zaostávala a zvýšila sa iba o 18 percent. V uplynulých rokoch však rast produktivity de facto stagnuje, čím sa roztvárajú nožnice medzi produktivitou práce a rastom nielen priemernej mzdy, ale predovšetkým aj extrémnym nárastom štátom vynucovanej minimálnej mzdy. Takýto stav odporujúci základným ekonomickým zákonitostiam nie je dlhodobý udržateľný a v konečnom dôsledku ohrozuje práve tých, ktorými chce štát prostredníctvom inštitútu minimálnej mzdy podporovať a „chrániť.“ Inštitút finančne politiky už v roku 2018 konštatoval, že pre dlhodobý rast plátov na Slovensku je nevyhnutné sústrediť viac pozornosti na rast produktivity práce. Výkonnosť väčšiny firiem totiž výrazne zaostáva za výkonnosťou niekoľkých najlepších firiem. Veľká časť pridanej hodnoty je tvorená len malým počtom vysoko produktívnych firiem pri pomerne nízkej zamestnanosti. Naopak, jadro slovenskej zamestnanosti je tvorené prevažne nízko produktívnymi firmami, ktoré nemajú veľký priestor na silnejší rast miezd. Firmy pôsobiace v zahraničí alokujú na mzdy väčšiu časť svojej pridanej hodnoty v porovnaní so slovenskými firmami, v ktorých majú majetkovú účasť. V uplynulom období pritom neboli realizované žiadne reformy a legislatívne zmeny, ktoré by viedli k odstráneniu tohto negatívneho stavu. Na výšku minimálnej mzdy sú pritom nastavené príplatky</p>			
--	--	--	--

	<p>za prácu nadčas, prácu v noci a cez víkend čo predstavuje ďalší dodatočný negatívny dopad jej navyšovania. Navrhované razantné zvýšenie sa pritom navrhuje v absolútne nezodpovedajúcom makroekonomickom prostredí, kde je aktuálne miera poklesu slovenskej ekonomiky odhadovaná na cca. 10%. V tomto prostredí aj podľa analýz štátnych inštitúcií (Inštitút finančnej politiky) prevládne negatívny efekt minimálnej mzdy na zamestnanosť. Celkový počet ohrozených pracovných miest v dôsledku tohto opatrenia dosahuje viac než 7 000. Z vyššie uvedených dôvodov navrhujeme minimálnu mzdu nezvyšovať a realizovať nami navrhované opatrenia. Súčasne navrhujeme začať diskusiu o novelizácií zákona o minimálnej mzde, ktorý v §8 stanovuje, v prípade ak nedôjde k dohode odborov a zamestnávateľov, výšku minimálnej mzdy na 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Takéto nastavenie ktoré vôbec nereaguje na cyklický charakter ekonomiky bude totiž vytvárať zásadné negatívne efekty aj v budúcnosti</p>			
<p>Slovak Business</p>	<p>Procesu a formálnym náležitostiam materiálu Prekladateľ sa rozhodol využiť ustanovenie čl. 13 ods.</p>	<p>Z</p>	<p>A</p>	

Agency	<p>7 Legislatívnych pravidiel vlády SR (LPV), ktoré umožňuje v prípade mimoriadnych alebo vopred nepredvídateľných okolností uskutočniť pripomienkové konanie v skrátenej forme, a tým obísť štandardný legislatívny proces podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov (JM). Vzhľadom na závažnosť predkladaného materiálu a jeho výrazne negatívny vplyv na celé podnikateľské prostredie je však nevyhnutné, aby predkladateľ vykonal podrobné a objektívne vyčíslenie vplyvov zvýšenia minimálnej mzdy na podnikateľské prostredie, obzvlášť na najzraniteľnejší sektor mikro, malých a stredných podnikov (MSP). Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie ako súčasť materiálu predloženého na medzirezortné pripomienkové konanie však nemožno v súčasnej podobe považovať za dostačujúcu. Aj keď sa na tento materiál pre využitie výnimky z LPV nevzťahuje postup podľa JM (bod 2.5. JM), stále sa naň vzťahuje povinnosť obsahových náležitostí materiálu, ktoré ustanovuje nielen JM (bod 3.4. a 4 JM), aj pri výnimke z procesu, ale najmä zákon o tvorbe právnych predpisov č. 400/2015 Z. z. (§ 7 ods. 1 písm. c)). SBA preto žiada predkladateľa o opätovné vypracovanie Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie s podrobným vyčíslením vplyvov zvýšenia minimálnej mzdy na podnikateľské prostredie, so špeciálnym dôrazom na MSP, a predloženie upraveného materiálu na</p>			
---------------	---	--	--	--

	posúdenie Stálej pracovnej komisii Legislatívnej rady vlády SR na posudzovanie vybraných vplyvov v rámci procesu záverečného posúdenia. Práve na základe neho chce SBA postupovať podľa bodu 6. JM a realizovať testovanie vplyvov na MSP, ktorého výsledkom je Test MSP, ktorý v predchádzajúcich dvoch rokoch štandardne za kooperácie MPSVaR SR vypracovávala.			
ŠÚSR ÚVSR	čl. II Odporúčame slová "nie je zamestnancom, ktorý bezprostredne pred vznikom pracovného pomeru bol" nahradiť slovami "bol bezprostredne pred vznikom pracovného pomeru znevýhodneným uchádzačom". Odôvodnenie: Opakovanie slova "zamestnanec" je v kontexte celého ustanovenia nadbytočné vzhľadom na zrejmy cieľ ustanovenia.	O	N	Pripomienka by vecne zmenila ustanovenie tak, že príplatky podľa § 96 ods. 5, § 122a ods. 1 a 2, § 122b ods. 1 a 2, § 123 ods. 1 a 2, § 124 ods. 3, § 223 ods. 2 Zákonníka práce by sa odvíjali od sumy „štartovacej minimálnej mzdy“, čo nie je zámerom predloženého návrhu zákona.
TTSK	doložke vybraných vplyvov Doložka vplyvov, ktorá je súčasťou materiálu predloženého do MPK, neobsahuje presné finančné vyjadrenie vplyvu návrhu na rozpočet verejnej správy, špeciálne na rozpočty samospráv vrátane samosprávnych krajov. Navyše je uvedené, že tieto vplyvy na rozpočet verejnej správy sú zároveň pozitívne aj negatívne, čo je mátaúce a nejasné, a teda si verejná správa nevie utvoriť jasný obraz o vplyve novely zákona. Odôvodnenie: Trnavský samosprávny kraj zásadne nesúhlasí s prijímaním návrhov, z ktorých pre samosprávne kraje vyplývajú povinnosti i priame	Z	A	

	<p>finančné náklady bez predošlého finančného vyjadrenia ich vplyvov na rozpočet verejnej správy v doložke vplyvov. Máme za to, že takýto postup je v rozpore s ambíciou vlády SR vyjadrenou aj v Programovom vyhlásení vlády na obdobie rokov 2020-2024 na strane 57, kde sa uvádza, že “[d]ôsledným posúdením vplyvu na rozpočet a analýzou prínosov a nákladov prejde aj legislatíva predkladaná alebo upravovaná priamo v parlamente. Vláda legislatívne zabezpečí postupy na posudzovanie a časový priestor na verejnú diskusiu.“</p>			
TTSK	<p>čl. I § 2, ods. 2 V návrhu predloženom do MPK nie je uvedený spôsob výpočtu sumy štartovacej minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Preto navrhujeme, aby v § 2 ods. 2 bola vložená nová druhá veta a tretia veta v znení „Suma štartovacej minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/174 zo sumy mesačnej štartovacej minimálnej mzdy. Sumy podľa prvej a druhej vety sa zaokrúhľujú na tri desatinné miesta.“ Odôvodnenie: Tak ako je v § 2 ods. 2 uvedený spôsob výpočtu mzdy za každú odpracovanú hodinu zamestnanca, po zavedení nového inštitútu tzv. „štartovacej minimálnej mzdy“ by mal byť stanovený aj spôsob výpočtu sumy štartovacej minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.</p>	O	A	

<p>ÚVSR</p>	<p>Všeobecne k návrhu zákona:</p> <p>V predloženom návrhu zákona odporúčame prehodnotiť a zvážiť navrhovaný nový inštitút „štartovacej minimálnej mzdy“. Zavedenie tohto inštitútu môže byť podľa nášho názoru vnímané ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní za vykonávanie tej istej práce alebo práce rovnakej hodnoty resp. činnosti rovnakej náročnosti. Zavedenie samostatnej sumy tzv. „štartovacej minimálnej mzdy“ pre zamestnancov, ktorí boli najmenej 12 mesiacov vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie, (resp. stanovenie sumy mesačnej štartovacej minimálnej mzdy, a sumy štartovacej minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na príslušný kalendárny rok) považujeme za návrh, ktorý by mohol byť v rozpore s princípom rovnakej mzdy za rovnako vykonanú prácu, zakotvený v článku 3 Zákonníka práce (čl. 3 Základné zásady zakotvené v Zákonníku práce v znení „Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu...“). Predmetný inštitút vytvorí v praxi „dve kategórie“ zamestnancov, keď sa jedna skupina nachádza v znevýhodnenej pozícii oproti druhej, keďže za rovnakú prácu môžu dostávať rôznu mzdu, pričom tu absentuje zohľadnenie kvalifikácie, praxe alebo stupeň náročnosti vykonávanej práce. Rozhodujúcim kritériom, či sa zamestnanec ocitne v tzv. znevýhodnenej pozícii, je výlučne dĺžka jeho zaradenia</p>	<p>O N</p>	<p>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)“. 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</p>
--------------------	---	------------	---

	<p>v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Okrem uvedeného upozorňujeme na prípadný rozpor so zásadou rovnakého zaobchádzania, ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), nakoľko v praxi môže dôjsť k situácií, že jeden zamestnanec bude odmeňovaný tzv. „štartovacou minimálnou mzdou“, nakoľko bol viac ako rok nezamestnaný, resp. vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a druhý zamestnanec bude odmeňovaný „klasickou“ sumou minimálnej mzdy, z dôvodu, že mohol byť nezamestnaným, resp. vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie len o jeden deň kratšie.</p>		<p>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 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 rozdielnú prácu alebo prácu rozdielnej hodnoty, zamestnancovi patrí rozdielna</p>
--	--	--	---

			<p>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</p>
--	--	--	---

				predstavuje nástroj, prostredníctvom ktorého sa sleduje vytvorenie prostredia podporujúceho zamestnávanie osôb dlhodobo vylúčených z trhu práce, a teda sekundárne do budúca 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.
Verejnosť	<p>k návrhu Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663.2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311.2001</p> <p>k návrhu Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov</p> <p>uvádzame nasledovné stanovisko ANS (obyčajné pripomienky) S návrhom Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov odporúčame nesúhlasiť vzhľadom na 1. právne riziká s tým spojené a to v otázke rozporu s Ústavou SR cit.: „Čl. 12 Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný</p>	O	N	<p>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</p>

<p>alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Čl. 13 Zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky. Čl. 36 ods. 2 Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“, ako aj § 119a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov cit.: „Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.“ a zákona 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 cit.: „uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“ a 2. diskrimináciu zamestnanca pri odmeňovaní, kedy má zamestnanec právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za</p>		<p>proporcionality medzi použitými prostriedkami a zámerom, ktorý sa má uskutočniť.“ (Case of Evans v. The United Kingdom. Application No. 6339/05, 73)“. 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 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</p>
---	--	---

	<p>prácu rovnakej hodnoty, a teda nie je prípustná diferenciácia zamestnancov z pohľadu ich predchádzajúceho sociálneho statusu a 3. vznik potencionálnej fluktuácie tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa rotáciou mzdovo „zvýhodnenej“ časti zamestnancov. ANS súhlasí so stanoviskom AZZZ SR k minimálnej mzde.</p>		<p>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</p>
--	---	--	--

				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 budúca 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.
Verejnosť	Zákonu, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.663.2007 Z.z. k návrhu Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov uvádzame nasledovné stanovisko ANS (obyčajné pripomienky) S návrhom Zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov odporúčame nesúhlasiť vzhľadom na 1.	O	N	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

<p>právne riziká s tým spojené a to v otázke rozporu s Ústavou SR cit.: „Čl. 12 Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať. Čl. 13 Zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky. Čl. 36 ods. 2 Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“, ako aj § 119a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov cit.: „Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.“ a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o</p>	<p>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)“. 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 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</p>
--	--

	<p>ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov cit.: „uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“ a 2. diskrimináciu zamestnanca pri odmeňovaní, kedy má zamestnanec právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, a teda nie je prípustná diferenciácia zamestnancov z pohľadu ich predchádzajúceho sociálneho statusu a 3. vznik potencionálnej fluktuácie tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa rotáciou mzdovo „zvýhodnenej“ časti zamestnancov. ANS súhlasí so stanoviskom AZZZ SR k minimálnej mzde.</p>		<p>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 minimálnej 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</p>
--	---	--	--

				<p>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.</p>
ŽSK	K Doložke vybraných vplyvov Doložka vplyvov, ktorá je súčasťou materiálu predloženého do MPK, neobsahuje presné finančné vyjadrenie vplyvu návrhu na rozpočet verejnej správy,	Z	A	

<p>špeciálne na rozpočty samospráv vrátane samosprávnych krajov. Navyše je uvedené, že tieto vplyvy na rozpočet verejnej správy sú zároveň pozitívne aj negatívne, čo je mátuce a nejasné, a teda si verejná správa nevie utvoriť jasný obraz o vplyve novely zákona. Odôvodnenie: Žilinský samosprávny kraj zásadne nesúhlasí s prijímaním návrhov, z ktorých pre samosprávne kraje vyplývajú povinnosti i priame finančné náklady bez predošlého finančného vyjadrenia ich vplyvov na rozpočet verejnej správy v doložke vplyvov. Máme za to, že takýto postup je v rozpore s ambíciou vlády SR vyjadrenou aj v Programovom vyhlásení vlády na obdobie rokov 2020-2024 na strane 57, kde sa uvádza, že “[d]ôsledným posúdením vplyvu na rozpočet a analýzou prínosov a nákladov prejde aj legislatíva predkladaná alebo upravovaná priamo v parlamente. Vláda legislatívne zabezpečí postupy na posudzovanie a časový priestor na verejnú diskusiu.”</p>			
--	--	--	--