

Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie

Názov materiálu: Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Predkladateľ: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

3.1 Náklady regulácie

3.1.1 Súhrnná tabuľka nákladov regulácie

Tabuľka č. 1: Zmeny nákladov (ročne) v prepočte na podnikateľské prostredie (PP), vyhodnotenie mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov, náklady goldplatingu¹ na podnikateľské prostredie.

Nahrad'te rovnakou tabuľkou po vyplnení Kalkulačky nákladov podnikateľského prostredia, ktorá je povinnou prílohou tejto analýzy a nájdete ju na [webovom sídle MH SR](#), (ďalej len „Kalkulačka nákladov“):

TYP NÁKLADOV	Zvýšenie nákladov v € na PP	Zníženie nákladov v € na PP
A. Dane, odvody, clá a poplatky, ktorých cieľom je znižovať negatívne externality	0	0
B. Iné poplatky	110 536 764	0
C. Sankcie a pokuty	0	0
D. Nepriame finančné náklady	0	0
E. Administratívne náklady	0	0
Spolu = A+B+C+D+E	110 536 764	0

Harmonizácia práva EÚ	Zvýšenie nákladov v € na PP	Zníženie nákladov v € na PP
F. Úplná harmonizácia práva EÚ (okrem daní, odvodov, ciel a poplatkov, ktorých cieľom je znižovať negatívne externality)	110 536 764	0
G. Goldplating	0	0

VÝPOČET PRAVIDLA 1in 2out:	IN	OUT
H. Náklady okrem výnimiek = B+D+E-F	0	0

¹ Definícia goldplatingu je uvedená v bode 4 časti III. jednotnej metodiky.

Pozn. náklady v prípade systému reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nemožno kvantifikovať (vid'. ďalej).

3.1.2 Výpočty vplyvov jednotlivých regulácií na zmeny v nákladoch podnikateľov

Tabuľka č. 2: Výpočet vplyvov jednotlivých regulácií (nahradte rovnakou tabuľkou po vyplnení Kalkulačky nákladov):

P.č.	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie (dôvod zvýšenia/zníženia nákladov na PP a dôvod ponechania nákladov na PP, ktoré sú goldplatingom)	Číslo normy (zákon, vyhlášky a pod.)	Lokalizácia (§, ods., čl.,...)	Pôvod regulácie: SK/EÚ úplná harm./ Goldplating	Účinnosť regulácie	Kategória dotk. subjektov	Počet dotk. subjektov spolu	Vplyv na 1 podnik. v €	Vplyv na kateg. dotk. subjekt. v €	Druh vplyvu In (zvyšuje náklady) / Out (znižuje náklady) / Nemení sa	1in 2out celkom	Goldplating celkom
1.	zvýšenie podielu mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok zo sumy priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy a to z 57 % na 60% - doplatky do výšky minimálnej mzdy, plus sociálne a zdravotné odvody	663/2007 Z. z.	§ 8	2. EÚ úplná harmonizácia	01.01.25	zamestnávateľia	34 301	2 892	99 198 492	In (zvyšuje náklady)		

2.	zvýšenie podielu mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok zo sumy priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy a to z 57 % na 60% - navýšenie mzdových zvýhodnení naviazaných na minimálnu mzdu	663/2007 Z. z.	§ 8	2. EÚ úplná harmonizácia	01.01.25	zamestnávateľia	21 474	528	11 338 272	In (zvyšuje náklady)		

3.1.3 Doplnujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na zmenu nákladov

Osobitne pri každej regulácii s vplyvom na PP zhodnotenom v tabuľke č. 2 uveďte doplnujúce informácie tak, aby mohol byť skontrolovaný spôsob a správnosť výpočtov. Uveďte najmä, ako ste vypočítali vplyvy a z akého zdroja ste čerpali početnosti (uveďte aj link na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete). Jednotlivé regulácie môžu mať jeden alebo viac typov nákladov (A. Dane, odvody, clá a poplatky, ktorých cieľom je znižovať negatívne externality, B. Iné poplatky, C. Sankcie, D. Nepriame finančné náklady, E. Administratívne náklady). Rozčleňte ich a vypočítajte v súlade s metodickým postupom.

Minimálna mzda

Zdroj údajov:

- výberové štatistické zisťovanie, štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04, údaje za 1. štvrťrok 2022
- makroekonomická prognóza Inštitútu finančnej politiky (IFP) Ministerstva financií SR, február 2024

Hodnoty predstavujú dopad na zamestnávateľov v podnikateľskej sfére v roku 2026. Počty zamestnávateľov sú odhadnuté z výberového zisťovania ISCP, pričom na určenie ich počtu sa používajú dopočtové koeficienty (uvedené ako váhy jednotlivcov v mikrodátach). Pri odhade sa využíva skutočnosť, že váhy sú identické pre všetkých zamestnancov rovnakého zamestnávateľa. Dopočtový koeficient, ktorý je použitý pre zamestnancov rovnakého podnikateľského subjektu, je tak možné interpretovať aj ako váhu daného zamestnávateľa.

Doplatky do výšky minimálnej mzdy, plus sociálne a zdravotné odvody – výpočet:

- Mikrosimulácia pomocou dát z ISCP 1-04 aplikovaná na subjekty súkromného sektora vedie k nasledujúcim ročným odhadom zvýšenia nákladov na mzdy a odvody (v EUR):

Vplyv na súkromný sektor:	
- zvýšené náklady na sociálne poistenie do Sociálnej poisťovne	20 620 934
- zvýšené náklady na zdravotné poistenie do zdravotných poisťovní	9 001 201
- doplatky do minimálnej mzdy	69 549 335

- Počet dotknutých subjektov (34 301) odráža počet podnikateľských subjektov, ktorým sa v dôsledku zavedenia 60-percentnej automatickej valorizácie zvýšia náklady na mzdy zamestnancov, ktorí zarábajú (novú) minimálnu mzdu.

Navýšenie mzdových zvýhodnení naviazaných na minimálnu mzdu – výpočet:

- Mikrosimulácia pomocou dát z ISCP 1-04 aplikovaná na subjekty súkromného sektora vedie k nasledujúcim ročným odhadom zvýšenia nákladov na príplatky naviazané na zmenu minimálnej mzdy o 11 228 751 eur.
- Počet dotknutých subjektov (21 474) odráža počet podnikateľských subjektov, ktoré svojim zamestnancov vyplácali príplatky s výškou naviazanou na výšku minimálnej mzdy. Zavedenie 60-percentnej valorizácie povedie k zvýšeniu nákladov týchto subjektov za predpokladu nezmenenej štruktúry a frekvencie príplatkov v budúcnosti.

Pozn.: Rozdiely medzi celkovými nákladmi v Tabuľke č. 2 a v časti 3.1.3 sú dôsledkom zaokrúhľovania.

Reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa

Ak bude v Zbierke zákonov SR oznámené, že bola uzatvorená reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa (§ 7, § 9a navrhovaného zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní), dotknutý zamestnávateľ musí pri uplatňovaní pracovných podmienok brať do úvahy aj jej obsah. Či sa ho obsah dotkne priamo, závisí aj obsahu pracovných podmienok, ktoré u seba uplatňuje.

V priebehu roku 2020 boli v Zbierke zákonov SR zverejnené dva oznamy – č. 219/2020 Z. z. a č. 255/2020 Z. z. o reprezentatívnych kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“); niektoré KZVS mohli byť reprezentatívne aj na základe skorších oznamov (č. 249/2019 Z. z., č. 160/2019 Z. z.); (pozn. od 1. marca 2021 bola právna úprava zrušená):

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená 29. februára 2012 medzi Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska a Integrovaným odborovým zväzom v znení Dodatku č. 1 z 19. februára 2013, Dodatku č. 2 z 21. februára 2014, Dodatku č. 3 z 24. marca 2015, Dodatku č. 4 z 29. marca 2016, Dodatku č. 5 z 28. augusta 2017, Dodatku č. 6 z 19. apríla 2018, Dodatku č. 7 z 28. marca 2019 a Dodatku č. 8 z 31. marca 2020 s účinnosťou od 1. marca 2012 do 31. decembra 2021

- úroveň divízie:

- 41 – výstavba budov,
- 42 – inžinierske stavby,
- 43 – špecializované stavebné práce.

2. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2018 – 2022 uzatvorená 31. mája 2018 v znení Dodatku č. 1 s účinnosťou od 1. mája 2019 a v znení Dodatku č. 2 s účinnosťou od 1. mája 2020 medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom elektrotechnického priemyslu Slovenskej republiky

- úroveň skupín:

- 27.1 – výroba elektrických motorov, generátorov, transformátorov a elektrických distribučných a kontrolných zariadení,
- 27.3 – výroba drôtov a elektroinštalčných zariadení,
- 27.4 – výroba elektrických svietidiel.

3. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená 1. apríla 2018 medzi Odborovým zväzom KOVO, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky v znení Dodatku č. 1 s účinnosťou od 1. februára 2019 a Dodatku č. 2 s účinnosťou od 1. apríla 2020 do 31. marca 2021

- úroveň skupín:

- 23.5 – výroba cementu, vápna a sadry,
- 24.1 – výroba surového železa a ocele a ferozliatin,
- 24.4 – výroba drahých a ostatných neželezných kovov,
- 33.1 – oprava kovových konštrukcií, strojov a prístrojov,
- 82.9 – pomocné obchodné činnosti i. n.

4. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2019 – 2022 uzatvorená 2. mája 2019 medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky s

účinnosťou od 1. mája 2019 do 30. apríla 2022, v znení Dodatku č. 1 s účinnosťou od 1. marca 2020

- úroveň skupín:

- 23.1 – výroba skla a výrobkov zo skla,
- 23.9 – výroba brúsnych výrobkov a nekovových minerálnych výrobkov i. n.

Zoznam všetkých KZVS je zverejnený na stránke ministerstva:

<https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektívne-pracovnoprávne-vzťahy/kolektívne-zmluvy/zoznam-kolektívnych-zmluv-vyššieho-stupňa/>

Predkladateľ nevie odhadnúť ani okruh dotknutých subjektov (zamestnávateľov) a ani konkrétny rozsah dopadov, vzhľadom na veľký počet premenných:

1. uzatvorenie KZVS – aj v odvetví, kde bola uzatvorená predtým KZVS môže nastať situácia, že nová KZVS nebude uzatvorená,
2. napriek tomu, že by KZVS mohla byť reprezentatívna, nebude oznámená MPSVR SR, a teda sa neuplatní režim reprezentatívnej KZVS (vo viacerých odvetviach v minulosti neboli oznamované reprezentatívne KZVS),
3. KZVS sa uzatvára pre divízie alebo skupiny, pričom sa vychádza z SK NACE klasifikácie a v prílohe KZVS sa uvádza zoznam zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená (pričom zoznam sa v čase môže meniť v závislosti od záujmu zamestnávateľa – člena združenia byť viazaný KZVS – čo môže ovplyvniť aj určenie skupiny/divízie KZVS, zmena zaradenia zamestnávateľa v rámci SK NACE klasifikácie, čo môže ovplyvniť aj určenie skupiny/divízie KZVS),
4. uzatvorená KZVS môže byť reprezentatívna len pre niektoré divízie alebo skupiny hoci pokrýva aj ďalšie divízie a skupiny,
5. oznámená KZVS bude podľa posúdenia tripartitnej komisie reprezentatívna v menšom než navrhovanom rozsahu,
6. KZVS nie sú homogénne ale majú rôzny obsah aj v kontexte odvetvia, pre ktoré sú uzatvorené,
7. zamestnávateľ môže spadať pod jednu z výnimiek podľa § 7a návrhu zákona (napr. kritérium zamestnávania menšieho počtu zamestnancov ako 20 – uvedené splňa 80 % až 85 % zamestnávateľov, vykonávanie podnikateľskej činnosti menej ako 24 mesiacov) – vo všeobecnosti údaje k § 7a neexistujú alebo nie sú dostupné s výnimkou počtu zamestnávateľov zamestnávajúcich menej ako 20 zamestnancov.
8. zamestnávateľ môže byť zmluvnou stranou KZVS, ktorá je reprezentatívna (napr. KZVS v stavebníctve od 80 až 100 subjektov pokrytých KZVS), a teda sa na neho už vzťahujú podmienky KZVS,
9. zamestnávateľ môže byť zmluvnou stranou inej KZVS (a teda sa na neho aplikuje výnimka podľa § 7a návrhu zákona),
10. obsah KZVS – práva a povinnosti - zamestnávateľ môže mať pracovné podmienky (cez pracovné zmluvy, kolektívne zmluvy) nastavené výhodnejšie ako ustanovuje KZVS.

Negatívny vplyv: Zamestnávatelia budú povinní plniť záväzky z reprezentatívnej KZVS Plnenie záväzkov z reprezentatívnej KZVS môže mať vplyv na hospodárenie právnických osôb a môže spôsobiť mierne zvýšenie ich nákladových položiek. Keďže KZVS sú spravidla dohodnuté len mierne nad úrovňou právnych predpisov a v zákone o kolektívnom vyjednávaní sú ustanovené výnimky zo záväznosti, ako aj z dôvodu, že reprezentatívna KZVS sa nebude týkať zamestnávateľov, ktorí kolektívne vyjednávajú a poskytujú vyššie benefity ako ustanovuje reprezentatívna KZVS, negatívny dopad sa bude týkať obmedzeného okruhu

zamestnávateľov (napr. výnimka je aj pre zamestnávateľa s počtom zamestnancov menej ako 20).

Pozitívny vplyv: Zamestnávateľa, ktorí budú povinní plniť reprezentatívnu KZVS si v konkurenčnom prostredí nebudú môcť vytvárať v odvetví alebo v časti odvetvia, kde je takáto KZVS uzatvorená lepšie konkurenčné podmienky cez nižšie minimálne sociálne nároky, ktoré by poskytovali svojim zamestnancom.

Príklad – analýza konkrétnej kolektívnej zmluvy (hutníctvo):

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je uzatvorená medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky na roky 2023 – 2026 v znení dodatku č. 1. Táto KZVS podľa prílohy čl. 1 pokrýva 5 subjektov: 1 v divízii 23 (skupina 23.5), troch v divízii 24 (skupina 24.4. a 24.1), 1 v divízii 33 (skupina 33.1).

KZVS je podľa čl. 3 KZVS uzatvorená pre skupiny: 23.5, 24.1, 24.4, 24.5, 25.9 a 33.1.

Z hľadiska obsahu:

KZVS v čl. 4 až 11 upravuje všeobecné pravidlá (čl. 4 – zákaz diskriminácie, čl. 5 – ochrana volených odborových funkcionárov, čl. 6 – práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov, čl. 7 – právo na spolurozhodovanie, čl. 8 – právo na prerokovanie, čl. 9 – právo na informovanie, čl. 10 – kontrolná činnosť, čl. 11 – materiálne, technické a organizačné zabezpečenie odborových organizácií u zamestnávateľa). V prípade týchto ustanovení nejde o ustanovenia, ktoré by zamestnávateľ nevedel splniť, často bez akejkoľvek zmeny svojich postupov, resp. môže ísť o usmernenie aj tohto zamestnávateľa, aby pri svojom postupe zväzil aj ďalšie skutočnosti.

Čl. 12 upravuje niektoré pravidlá o politike zamestnanosti (napr. aj limit občanov z tretích štátov, ale odkazuje sa na podnikovú kolektívnu zmluvu alebo dohodu so zástupcami zamestnancov, ochrana starších zamestnancov pred prepustením – ale na báze zváženia), čl. 13 - pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy, čl. 14 – skončenie pracovného pomeru, čl. 15 – kvalifikácia, rekvalifikácia, čl. 16 – obťažovanie na pracovisku. V prípade týchto ustanovení nejde o ustanovenia, ktoré by zamestnávateľ nevedel splniť, často bez akejkoľvek zmeny svojich postupov, resp. môže ísť o usmernenie aj tohto zamestnávateľa, aby pri svojom postupe zväzil aj ďalšie skutočnosti.

Čl. 17 sa týka dovolenky na zotavenie a pracovného voľna (napr. niektoré dodatočné voľná nad rámec zákona pri životných situáciách alebo pre určité osoby – čo je často prax u zamestnávateľov). Čl. 18 sa týka pracovného stresu, čl. 19 – pracovného času (40 hodín týždenne – možnosť v podnikovej kolektívnej zmluve dohodnúť menej). Čl. 20 – 27 sa týkajú sociálnej oblasti (čl. 20 – zdravotnej starostlivosti, čl. 21 – stravovania zamestnancov, čl. 22 – odchodu do starobného dôchodku, čl. 23 – peňažnej výpomoci pri úmrtí zamestnanca, čl. 24 – sociálneho fondu, čl. 25 – DDS, čl. 26 – ostatných sociálnych služieb, čl. 27 – cestovných náhrad). Čl. 28 – 40 sa týkajú odmeňovania (upravuje sa osobitný 12. stupňový tarifný systém – stupnica minimálnych mzdových taríf začína sumou 750 eur a končí sumou 1237,- eur, jednotlivé mzdové zvýhodnenie). Čl. 41 – 46 sa týkajú ochrany práce a čl. 47 sa týka sťažnosti zamestnancov a predchádzaniu súdnym sporom.

Aplikáciou tejto KZVS by došlo k rozšíreniu ochrany, resp. k zlepšeniu postavenia zamestnancov v niektorých oblastiach (za vyššie uvedení predpokladov). V mnohých

prípadoch však nejde o zvýšenie nákladov zamestnávateľa ale o usmernenie jeho postupu, resp. zváženie iných možností.

3.1.4 Odôvodnenie goldplatingu podľa bodu 4 časti III jednotnej metodiky a ďalšie doplňujúce informácie²

Požadované informácie uveďte osobitne ku každému identifikovanému goldplatingu (ku každej hodnotenej regulácii s goldplatingom osobitne).

Uveďte odôvodnenie goldplatingu z hľadiska jeho nespochybniteľnej nevyhnutnosti. Odôvodnenie doložte dôkladným hodnotením prínosov a nákladov. Uveďte zvážené alternatívne riešenia..

Zároveň uveďte konkrétne informácie súvisiace s kategóriou goldplatingu podľa jednotnej metodiky, najmä: na aké subjekty sa nad rámec navrhuje rozšíriť pôsobnosť smernice a z akého dôvodu; aké požiadavky sa navyšujú a na aké subjekty nad rámec minimálnych požiadaviek smernice; aká menej prísnejšia výnimka alebo úprava vyplývajúca zo smernice nebola využitá a prečo; z akého dôvodu sa navrhujú prísnejšie sankčné režimy; z akého dôvodu sa navrhuje skoršia transpozícia; z akého dôvodu sa ponechávajú v platnosti už existujúce prísnejšie vnútroštátne požiadavky.

Využitie goldplatingu pri transpozícii alebo implementácii legislatívy EÚ je v zásade nežiadúce, keďže takýto postup môže viesť k zníženiu konkurencieschopnosti domácich podnikov v porovnaní s podnikmi z krajín, kde právne predpisy nie sú natoľko prísne. Využitie goldplatingu predkladateľom je preto prípustné iba vo výnimočných prípadoch, riadne odôvodnených a vysvetlených v analýze vplyvov na podnikateľské prostredie z hľadiska jeho nevyhnutnosti, spoločenského významu, nákladov, prekonzultovaných s dotknutými podnikateľmi a posúdených Komisiou.

3.2 Vyhodnotenie konzultácií s podnikateľskými subjektmi pred predbežným pripomienkovým konaním

Uveďte formu konzultácií vrátane zdôvodnenia jej výberu a trvanie konzultácií, termíny stretnutí. Uveďte spôsob oslovenia dotknutých subjektov, zoznam konzultujúcich subjektov, tiež link na webovú stránku, na ktorej boli konzultácie zverejnené.

Uveďte hlavné body konzultácií a ich závery.

Uveďte zoznam predložených alternatívnych riešení problematiky od konzultujúcich subjektov, ako aj návrhy od konzultujúcich subjektov na zníženie nákladov regulácií na PP, ktoré neboli akceptované a dôvod neakceptovania.

Alternatívne namiesto vyplňania bodu 3.2 môžete uviesť ako samostatnú prílohu tejto analýzy Záznam z konzultácií obsahujúci požadované informácie.

² Informácie sa uvádzajú iba v prípade, ak sa predkladaným návrhom regulácie vykonáva transpozícia smernice EÚ a bol identifikovaný goldplating podľa tabuľky zhody alebo sa vykonáva implementácia nariadenia EÚ s goldplatingom. Informácie sa uvádzajú aj v prípade (ak nejde o transpozíciu smernice EÚ alebo implementáciu nariadenia EÚ), ak sa predloženým návrhom odstraňuje goldplating, ktorého pôvod je v skoršom zachovaní existujúcej právnej úpravy (existujúcich vnútroštátnych požiadaviek).

Konzultácie s podnikateľskými subjektami prebiehali od 21. novembra 2023. Podnikateľské subjekty boli o spustení konzultácií informované prostredníctvom predbežnej informácie PI/2023/319 zverejnenej na portáli Slov-Lex (<https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/PI/2023/319>), ako aj zverejnením odkazu na prebiehajúce konzultácie na webovom sídle Ministerstva hospodárstva SR (<https://www.mhsr.sk/podnikatelske-prostredie/jednotna-metodika/prebiehajuce-konzultacie-a-predbezne-informacie>). Podnikateľské subjekty mali možnosť zapojiť sa do prípravy právneho predpisu v termíne do 20. decembra 2023. Za podnikateľské subjekty prejavila záujem o konzultácie Asociácia priemyselných zväzov a dopravy. Konzultácie boli realizované formou osobného stretnutia zástupcov APZD so zástupcami MPSVR SR dňa 17. januára 2024. Zo strany APZD boli vznesené aj niektoré ďalšie požiadavky nad rámec zamýšľanej právnej úpravy novely zákona o minimálnej mzde a smerovali k novelizácii Zákonníka práce. Návrhy APZD nebolo možné v tejto fáze akceptovať, keďže sa netýkajú okruhu právnych predpisov, ktoré sa navrhuje novelizovať (napr. išlo o úpravu v oblasti mzdových zvýhodnení za prácu – diskusia o inom spôsobe určovania ich výšky, diskusia o redukcii počtu mzdových zvýhodnení, zamedzenie súbehu mzdových zvýhodnení za prácu, riešenie daňovo – odvodového zaťaženia práce).

3.3 Vplyvy na konkurencieschopnosť a produktivitu

*Dochádza k vytvoreniu resp. k zmene bariér na trhu? - **Nedochádza***

*Bude sa s niektorými podnikmi alebo produktmi zaobchádzať v porovnateľnej situácii rôzne (napr. špeciálne režimy pre mikro, malé a stredné podniky tzv. MSP)? - **Nebude***

*Ovplyvňuje zmena regulácie cezhraničné investície (príliv/odliv zahraničných investícií resp. uplatnenie slovenských podnikov na zahraničných trhoch)? - **Neovplyvňuje***

*Ovplyvní dostupnosť základných zdrojov (financie, pracovná sila, suroviny, mechanizmy, energie atď.)? - **Neovplyvní***

*Ovplyvňuje zmena regulácie inovácie, vedu a výskum? - **Neovplyvňuje***

Ak bol identifikovaný goldplating, prispieva k zníženiu konkurencieschopnosti a produktivity? Akým spôsobom?

Ako prispieva zmena regulácie k cieľu Slovenska mať najlepšie podnikateľské prostredie spomedzi susediacich krajín EÚ?

Konkurencieschopnosť:

Na základe uvedených odpovedí zaškrtnite a popíšte, či materiál konkurencieschopnosť:

zvyšuje **nemení** znižuje

Produktivita:

Aký má materiál vplyv na zmenu pomeru medzi produkciou podnikov a ich nákladmi?

Na základe uvedenej odpovede zaškrtnite a popíšte, či materiál produktivitu:

zvyšuje **nemení** znižuje

3.4 Iné vplyvy na podnikateľské prostredie

Ak má materiál vplyvy na PP, ktoré nemožno zaradiť do predchádzajúcich častí, či už pozitívne alebo negatívne, tu ich uveďte. Patria sem:

- a) vplyvy súvisiace so žiadosťami o alebo prijímaním dotácií, fondov, štátnej pomoci a čerpaním iných obdobných foriem podpory zo strany štátu, keďže sú sprievodným javom uchádzania sa či získania benefitov, na ktoré nie je právny nárok priamo zo zákona, ale vzniká na základe prejavu vôle dotknutého subjektu;*
- b) regulované ceny podľa zákona č. 18/1996 Z. z. o cenách;*
- c) iné vplyvy, ktoré predpokladá materiál, ale nemožno ich zaradiť do častí 3.1 a 3.3.,*
- d) iné vplyvy podľa písm. a) až c), ktoré sú goldplatingom.*

Minimálna mzda

Zvýšenie nákladov zamestnávateľov môže vzniknúť aj z dôvodu potreby poskytnúť doplatok k odmene fyzickej osobe, ktorá pre zamestnávateľa **vykonáva prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** v prípade, ak by výška poskytnutej odmeny v prepočte na odpracovanú hodinu nedosiahla sumu hodinovej minimálnej mzdy. Rozsah tohto vplyvu nie je možné odhadnúť pre nedostatok relevantných údajov o výške odmien za prácu „na dohodu“ v prepočte na odpracovanú hodinu.

Z dôvodu zvýšeného maloobchodného obratu a príjmov z predaja tovaru možno očakávať aj pozitívne vplyvy na podnikateľské prostredie.

Cestovné náhrady

Navrhovaná zmena v oblasti zverejňovania súm stravného a súm základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách sa predkladá s cieľom zvýšiť predvídateľnosť podnikateľského prostredia a vzhľadom na to, že v zákone č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách je upravený automatický vzorec pre určenie súm stravného a súm základných náhrad za používanie cestného motorového vozidla, ktorý predložený návrh nemení.

Z dôvodu opakujúcich sa požiadaviek z praxe a s cieľom spresnenia práv zamestnanca a povinností zamestnávateľa, ako aj vo väzbe na otázky, ktoré navrhoval riešiť Akčný plán pre rozvoj elektromobility (v kontexte elektrovozidiel zamestnávateľa používaných pri pracovnej ceste) a prax, navrhuje sa navrhovanou právnou úpravou spresniť právnú úpravu používania elektrovozidla zamestnanca, ktoré použije pri pracovnej ceste. Navrhované zmeny by mali uľahčiť používanie elektrických vozidiel u zamestnávateľov.