

VYHODNOTENIE MEDZIREZORTNÉHO PRIPOMIENKOVÉHO KONANIA

Zákon, 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

Spôsob pripomienkového konania	
Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných	114 /66
Počet vyhodnotených pripomienok	114
Počet akceptovaných pripomienok, z toho zásadných	20 /3
Počet čiastočne akceptovaných pripomienok, z toho zásadných	7 /2
Počet neakceptovaných pripomienok, z toho zásadných	87 /61
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 priemyselných zväzov a dopravy	18 (0o,18z)	0 (0o,0z)		
2.	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	2 (0o,2z)	0 (0o,0z)		
3.	ČESMAD Slovakia	3 (3o,0z)	0 (0o,0z)		

4.	Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	3 (3o,0z)	0 (0o,0z)		
5.	Klub 500	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
6.	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	33 (1o,32z)	0 (0o,0z)		
7.	Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	12 (11o,1z)	0 (0o,0z)		
8.	Ministerstvo financií Slovenskej republiky	5 (5o,0z)	0 (0o,0z)		
9.	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
10.	Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky	3 (3o,0z)	0 (0o,0z)		
11.	Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	3 (1o,2z)	0 (0o,0z)		
12.	Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
13.	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
14.	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
15.	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	6 (6o,0z)	0 (0o,0z)		
16.	Národná banka Slovenska	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
17.	Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	8 (8o,0z)	0 (0o,0z)		
18.	Republiková únia zamestnávateľov	9 (1o,8z)	0 (0o,0z)		
19.	Štatistický úrad Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		

20.	Združenie podnikateľov Slovenska	2 (2o,0z)	0 (0o,0z)		
21.	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
22.	Úrad pre verejné obstarávanie	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
23.	Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
24.	Národný bezpečnostný úrad	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
25.	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
26.	Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
27.	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
28.	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
29.	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
30.	Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
31.	Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
32.	Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
33.	Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
34.	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
35.	Národný inšpektorát práce	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

36.	Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
37.	Mesto Košice	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
38.	Mesto Banská Bystrica	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
39.	Mesto Trenčín	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
40.	Mesto Prešov	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
41.	Mesto Nitra	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
42.	Mesto Trnava	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
43.	Mesto Žilina	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
44.	Slovenská akadémia vied	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
45.	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
46.	Úrad vlády Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
47.	Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
48.	Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
49.	Najvyšší súd Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
50.	Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
51.	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
52.	Združenie miest a obcí Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

53.	Splnomocnenec vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
54.	Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
55.	Konferencia biskupov Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
56.	Úrad vlády Slovenskej republiky - podpredseda vlády Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
57.	Žilinský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
58.	Košický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
59.	Banskobystrický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
60.	BRATISLAVSKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
61.	Trnavský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
62.	Prešovský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
63.	Nitriansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
64.	Trenčiansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
65.	Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
66.	Únia miest Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
67.	Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
68.	Úrad pre reguláciu sieťových odvetví	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

	Spolu	114 (480,66z)	0 (00,0z)		
--	-------	------------------	-----------	--	--

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
APZD	<p>Čl. II § 7a Požadujeme novelizačný bod doplniť o možnosti “odísť” z pokrytia reprezentatívnou KZVS. Odôvodnenie: Návrh zákona nevytvára žiaden priestor na slobodné rozhodovanie zamestnávateľov. Požadujeme, aby návrh zákona umožnil “odísť” z pokrytia reprezentatívnou KZVS uzatvorením novej KZVS alebo prístupím k inej KZVS počas platnosti reprezentatívnej KZVS. Dôvodom je najmä problematika pridelených SK – NACE. Tá v skutočnosti nemusí zodpovedať aktuálnemu zameraniu zamestnávateľov a preto budú mať záujem pripojiť sa k inej KZVS, ktorá je stavaná lepšie na jeho prostredie.</p>	Z	N	<p>Zákon nevyklučuje, aby sa zamestnávateľ stal súčasťou zväzu, kde platí iná KZVS. Ak mu však vadí aplikácia reprezentatívnej KZVS, prečo by vstupoval do iného zväzu, kde je iná KZVS? Ak je cieľom vstupu do iného zväzu len vyhnutie sa aplikácii KZVS a pokrytie KZVS, ktorá len kopíruje znenie zákona, ide jednoznačne o špekulatívne konanie.</p>
APZD	<p>Čl. II § 7 ods. 2 Požadujeme novelizačný bod zmeniť tak, aby bolo možné podať návrh na rozširovanie záväznosti reprezentatívnej KZV len na základe dohody zmluvných strán. Odôvodnenie: Štát extenziou KZVS neprimerane zasahuje do zmluvných vzťahov nahrádzaním prejavu vôle zamestnávateľa, ktorý nie je zmluvnou stranou, čím núti zamestnávateľa podrobiť sa obsahu zmluvy, ktorú neuzatvoril alebo ktorá nebola uzavretá v jeho mene. Zamestnávateľ, ktorý nie je členom združenia neprejavil ani záujem ani neposkytol žiaden mandát na to, aby ho toto združenie zastupovalo/reprezentovalo alebo dojednávalo za neho akékoľvek podmienky. Možnosť prístupíť k reprezentatívnej</p>	Z	N	<p>Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. Toto znenie vychádza aj z možnosti jednej zo strán oznamovať danú skutočnosť MPSVR SR.</p>

	KZVS preto považujeme za jediný transparentný spôsob rozširovania pôsobnosti KZVS.			
APZD	<p>Čl. II § 7 Požadujeme rozširovanie záväznosti reprezentatívnej KZVS na úrovni skupiny, nie až na úrovni divízie. Odôvodnenie: Návrh zákona hovorí, že KZVS sa stane reprezentatívnou aj keď by pokrývala menej ako 10 % odvetvia alebo jeho časti. Dohoda, ktorú uzavrie menej ako 10 % zamestnávateľov v odvetví vytvára prostredie pre zvyšných 90 %. Tento extrémny dopad je možné zmierniť tým, že extenzia prebehne na úrovni skupiny nie na úrovni divízie.</p>	Z	N	Návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V pôvodnom znení zákona sa vychádzalo z úrovni divízie. Úroveň skupiny považujeme v tomto ohľade za veľmi úzku časť príslušného odvetvia. Pokrytie na úrovni divízie a na úrovni skupiny je identické napr. v stavebníctve, kde divízia 41 je identická so skupinou 41.2, pričom z 83 zamestnávateľov pokrytých KZVS je 17 zamestnávateľov v skupine 41.2; v divízii 42 je 11 zamestnávateľov, v skupine 42.1 je 7 zamestnávateľov, skupine 42.2 sú 3 zamestnávatelia a skupine 42.9 je 1 zamestnávateľ.
APZD	<p>Čl. II § 7 K Čl. II novelizačný bod 4 § 7 Požadujeme upraviť reprezentatívnosť KZVS tak, aby zodpovedala faktickej reprezentatívnosti v odvetví – požadujeme stanoviť, že rozširovaná KZVS pokrýva viac ako 50 % z celkového počtu zamestnancov v príslušnom odvetví. Odôvodnenie: Ak je na Slovensku v príslušnej sekcii SK-NACE napríklad 10 zamestnávateľov a len traja z nich sú členmi združenia zamestnávateľov tak postačuje, aby iba u jedného z</p>	Z	N	V tejto súvislosti uvádzame, že ani pre úroveň HSR SR sa nevyžaduje, aby na strane zamestnávateľov mohli pôsobiť len združenia, ktoré reprezentujú najmenej 50 % skupiny zamestnávateľov (napr. počítaného z počtu zamestnancov). Domnievane sa, že pojem „reprezentatívne“

	<p>týchto zamestnávateľov pôsobili zástupcovia zamestnancov. Pritom nehrá rolu, či títo traja združení zamestnávateľa zamestnávajú spoločne 150 zamestnancov a zvyšných 7 zamestnávateľov by ich zamestnávalo 5 000. Uzavretá KZVS sa aj tak stane reprezentatívna vo vzťahu k ostatným nezdroženým zamestnávateľom v SK – NACE resp. odvetví alebo časti odvetvia. Toto nie je možné nazývať reprezentatívnosťou, keďže významne minoritná časť (pod 10 %) ovplyvní podnikateľské prostredie majority (viac ako 90 %).</p>			<p>automaticky neznamená 50%+. Aj v bežných situáciách – napr. voľby prezidenta je základom participácia a reprezentatívny je ten, kto získa najviac % nie, kto získa 50% zo všetkých potenciálnych voličov. Ani odporúčanie MOP v tejto súvislosti nevyžaduje kvantifikáciu cez príslušné %. Reprezentatívnosť musí byť splnená tak na strane zamestnávateľov, ako aj na strane odborov, preto neoverujú sa len zamestnávateľa, ale aj reprezentatívnosť odborov.</p>
APZD	<p>Čl. II § 7 ods. 3 Požadujeme ustanoviť dobu, po uplynutí ktorej dôjde k záväznosti reprezentatívnej KZVS na ostatných zamestnávateľov, na kvartálnu bázu nie na mesačnú. V § 7 ods. 3 budú body a) a b) znieť nasledovne: „a) od prvého dňa kalendárneho štvrt'roku nasledujúceho po kalendárnom štvrt'roku, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b), ak bolo toto oznámenie zverejnené do pätnásteho dňa posledného mesiaca príslušného kalendárneho štvrt'roku, b) od prvého dňa druhého kalendárneho štvrt'roku nasledujúceho po kalendárnom štvrt'roku, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie</p>	Z	N	<p>Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. Väčší priestor zamestnávateľom bol ponechaný už navrhovanou právnou úpravou. Proces rozšírenia KZVS od podania návrhu na rozšírenie až po uverejnenie v Z. z. trvá približne podľa zákonom stanovených lehôt 6-8 týždňov; KZVS resp. dodatky sa uzatvárajú na 1 rok v prípade navrhovaného predĺženia</p>

	<p>podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b), ak bolo toto oznámenie zverejnené po pätnástom dni posledného mesiaca príslušného kalendárneho štvrťroku.“ Odôvodnenie: Odporúčame ponechať čo najväčší priestor zamestnávateľom na úpravu ich vnútorného prostredia na nové podmienky KZVS.</p>			<p>zverejňovania extenzii kvartálne by sa celý proces minul účinku.</p>
<p>APZD</p>	<p>Čl. I § 8 Požadujeme vypustiť novelizačný bod 2 bez náhrady. Odôvodnenie: Predkladateľ v osobitnej a dôvodovej správe uvádza dva dôvody pre novelizáciu (1) transpozícia a implementácia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 a (2) plnenie Programového vyhlásenia vlády. Je zjavné, že tieto dva dôvody sú protichodné. Cieľom EÚ smernice je, aby krajiny začali posudzovať úroveň minimálnej mzdy vo vzťahu ku kúpnej sily zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady, na všeobecnú úroveň miezd, na mieru rastu miezd a na dlhodobé národné úrovne produktivity a vývoj v tejto oblasti. Návrh zákona, ktorý obsah smernice transponuje do národnej legislatívy mení vzorec určenia minimálnej mzdy z 57 % na 60 % z priemernej mzdy bez takéhoto posúdenia. EÚ smernica v článku 4 umožňuje členským štátom použiť na posúdenie primeranosti miezd orientačnú referenčnú hodnotu. Návrh zákona v § 8a ods. 3 pracuje s hodnotou primeranosti zákonných miezd 50 % hrubej priemernej mzdy. Keďže transpozíciu smernice budú musieť vykonať všetky členské štáty, predpokladáme, že aj ich cieľ bude približovať sa / oscilovať na úrovni odporúčaných referenčných hodnôt. Vychádzame z predpokladu, že orientačné</p>	Z	N	<p>Predložený návrh je v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2023-2027 a jeho cieľom je zabezpečiť minimálnu mzdu na úrovni orientačnej referenčnej hodnoty podľa čl. 5 ods. 4 smernice 2022/2041. Navrhovaný spôsob určenia minimálnej mzdy by mal garantovať aj v budúcnosti zabezpečenie odporúčaného podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde a to aj v situácii, že v budúcnosti nebude nárast priemernej mzdy v národnom hospodárstve taký dynamický ako bol v ostatnom období z dôvodu pandémie Covid-19. Prístup iných krajín EÚ v oblasti možného nedosiahnutia orientačnej referenčnej hodnoty minimálnej mzdy nemôže byť dôvodom pre nedostatočnú transpozíciu smernice zo strany SR. Každá krajina EÚ je povinná</p>

	<p>referenčné hodnoty sú hodnotami úrovni priemernej mzdy a minimálnej mzdy v rovnakom roku. Pre posúdenie orientačnej hodnoty tak musíme vychádzať napríklad z úrovne priemernej mzdy v roku 2022 a minimálnej mzdy v roku 2022. Keďže je náš národný vzorec pre výpočet minimálnej mzdy časovo posunutý – napríklad minimálna mzda pre rok 2022 vychádzala z úrovne priemernej mzdy 2020 – urobili sme prepočet, nakoľko sa k orientačnej hodnote odporúčanej v EÚ smernici v skutočnosti približujeme (pri vzorci 57 %). Pri prepočte na roky 2025 – 2027 sme vychádzali z odhadov priemerných miezd uvedených v samotnej analýze vplyvov: V roku 2020 bol tento pomer 51,19 %, v 2021 51,45 %, v 2022 49,54 %, v 2023 48,88 %, v 2024 48,92 %, výhľadovo by bol v roku 2025 50,62 %, v 2026 51,16 % a v 2027 51,13 %. Ak by sme rovnaký prístup uplatnili vo vzťahu k nárastu minimálnej mzdy na 60 % z priemernej mzdy, pomery by sa v jednotlivých rokoch zmenili nasledovne: V 2020 by šlo o pomer 53,66 %, v 2021 54,17 %, v 2022 52,15 %, v 2023 50,77 %, v 2024 51,08%, v 2025 53,28 %, v 2026 53,85 % a v 2027 53,85 %. Pri súčasnom nastavení už dnes oscilujeme na odporúčanej úrovni EÚ smernice. Novou právnou úpravou sa od nej začneme reálne vzdďaľovať. Keďže predpokladáme, že iné členské štáty sa budú snažiť pohybovať na úrovni odporúčania, Slovenská republika bude jednoznačne posadená vyššie. Naš predpoklad, že iné krajiny sa budú snažiť dosiahnuť odporúčané orientačné hodnoty a nie ich prekračovať, vychádza z prepočtov, aký pomer tieto krajiny v skutočnosti dosahujú teraz. Napríklad v roku 2022 Nemecko dosiahlo úroveň 42 %, Česká republika 44 %, Poľsko 47 %, Maďarsko 48</p>		<p>zabezpečiť vyhovujúcu transpozíciu smernice a krajina, ktorá ju nezabezpečí, môže čeliť sankciám zo strany Európskej únie. Predložený novelizačný bod predstavuje návrat do právneho stavu, ktorý platil v minulosti.</p>
--	--	--	--

	<p>%, Luxembursko 45 % a Francúzsko 47 %. Je zjavné, že už pri súčasnom 57 % - tnom nastavení sa pohybujeme na úrovniach vyšších ako vo vyspelejších ekonomikách. Kúpyschopnosť slovenských zamestnancov je nižšia ako priemer EÚ a neustále klesá. Je však potrebné uviesť, že vychádza z cien tovarov a služieb v jednotlivých krajinách. Takže pokles životnej úrovne v skutočnosti neodzrkadľuje úroveň miezd, ale čo koľko stojí. Na rozdiel od zamestnancov podniky neboli vo vzťahu k nárastu svojich nákladov nijak kompenzované. Práve naopak, zo strany štátu prišlo k ďalšiemu odvodovému zaťaženiu ceny práce. V porovnaní so zahraničím má slovenský daňový systém negatívnejší vplyv pre zraniteľnejšiu skupinu najmenej zarábajúcich, ktorí podľa dát EOCED, zaplatili v roku 2020 na daniach a odvodoch 36,2 %, kým v EÚ je to priemerne len 31,2 %. Štát napriek tomu nevalorizuje žiadne odvodové položky, ktoré by zlepšili status nízkopríjmových skupín, ale volí politiku zvyšovania miezd a zaťaženia ceny práce s odvolaním sa na pokrytie životných nákladov. Nákladov, ktoré máme vyššie ako v zahraničí. Štát túto veličinu/hodnotu reálneho životného minima ani nepozná, pretože ho nepočíta a je zjavné, že v každom kraji by bola diametrálne odlišná. Je dôležité povedať, že v parite kúpnej sily sme ďaleko pod úrovňou EÚ na rozdiel od miery pracovnej chudoby, kde sme vysoko nad priemerom EÚ. Z tohto dôvodu požadujeme vypustiť novelizačný článok, pretože:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ide o neopodstatnený návrh, s nepreukázaným vplyvom na mieru na chudoby, • vysoko prekročí štandardy krajín EÚ a opäť zníži už aj tak nízku konkurencieschopnosť, • napojením na príplatky sa zvýšenie nákladov na zamestnávanie 			
--	---	--	--	--

	ešte zvýrazní, • paradoxne sa nezvažujú iné spôsoby zvyšovania čistých miezd nízkopříjmových skupín, ktoré sú bežne zavedené v iných krajinách – tie vnímajú napr. čiastočné oslobodenie od daní či odvodov za investíciu na pomoc ohrozeným skupinám a nie len za mínus v štátnom rozpočte – na SR im ponúkame akurát najvyšší daňový klin v EÚ.			
APZD	<p>Čl. II Požadujeme vypustiť novelizačný článok č. II bez náhrady. Požadujeme, aby štát uvažoval spôsobom pozitívnej motivácie ku kolektívnemu vyjednávaniu, nie donucovacím spôsobom (extenziou KZVS). Napríklad zvyšovať záujem o kolektívne vyjednávania a tým zvyšovať mieru jeho pokrytia znížením daňového alebo odvodového zaťaženia v prípade zamestnancov, ktorí sú ním pokrytí. K sledovanému cieľu podľa smernice EÚ tak môže dôjsť bez navýšenia nákladov zamestnávateľov a bez zníženia príjmu štátu – zostane zachovaný. V skutočnosti ale príde k navýšeniu čistej mzdy zamestnancov, čím sa zvýši ich kúpna sila a teda aj výber DPH. Odôvodnenie: Smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ neupravuje povinnosť členských štátov zaviesť reprezentatívnu KZVS. Naopak, smernicou „nie je dotknuté úplné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov ani ich právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy“. Navrhovanú úpravu považujeme za goldplating. Cieľom smernice je navýšenie pokrytia kolektívnym vyjednáváním, pričom účel smernice smeruje k pozitívnej motivácii uzatvárať KZ (Akčný plán). Štát si svojim návrhom naopak vynucuje pokrytie kolektívnym vyjednáváním. Návrh</p>	Z	N	<p>Predložený návrh vyplýva z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2023 – 2027 a predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. Návrhom sa realizujú ciele zvýšenia pokrytia kolektívnym vyjednáváním, resp. kolektívnymi zmluvami v zmysle čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041. Pre zvýšenie miery pokrytia zamestnancov KZ v kontexte smernice (EÚ) 2022/2041 jedným z riešení je aj mechanizmus reprezentatívnych KZVS, ktorý je v súlade s odporúčaním MOP č. 91 ako aj v súlade s nálezom Ústavného súdu SR č. 186/2016 Z. z. Uvádzané nízke pokrytie KZVS v stavebníctve práve pomohlo cez tento mechanizmus v stavebníctve pokryť ďalších</p>

	<p>zákona neprinesie výrazné priblíženie sa k sledovanému cieľu pokryť 80 % zamestnancov kolektívnym vyjednávaním. Podľa analýzy KOZ SR je práve priemysel lídrom v pokrytí kolektívnym vyjednávaním, naopak nízke pokrytie je v stavebníctve a službách, na ktoré sa spravidla bude vzťahovať výnimka z reprezentatívnych KZVS o počte zamestnancov. Štát neprimerane zasahuje do zmluvných vzťahov nahrádzaním prejavu vôle zamestnávateľa, ktorý nie je zmluvnou stranou, čím núti zamestnávateľa podrobiť sa obsahu zmluvy, ktorú neuzatvoril alebo ktorá nebola uzatvorená v jeho mene. Návrh predstavuje zásah do práva na podnikanie, znižuje predvídateľnosť (vrátane predvídateľnosti vyhlásenia KZVS za reprezentatívnu), môže priniesť nekalú súťaž v podnikateľskom prostredí, prináša slabú právnu istotu, čím znižuje konkurencieschopnosť. Aktuálne existuje dostatok nástrojov na pokrytie kolektívnym vyjednávaním – „podnikové“ kolektívne zmluvy, kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a prístupenie ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa. Predkladateľ nezhodnotil dopady rozširovania KZVS v minulosti – pri znovuzavedení absentuje odborná diskusia o podobe rozširovania. Je zrejmé, že (a) rozširovanie nemá vplyv na rast priemernej mzdy – priemerná mzda sa skokovo nezvyšovala ani neznižovala zmenou legislatívy pri zavedení rozšírenia v roku 2013 a zrušení v roku 2021, (b) obsah KZVS je v niektorých prípadoch v rozpore so zákonom – niektoré KZVS nerešpektujú v tom čase platnú výšku minimálnej mzdy, (c) rozširované KZVS nemusia byť fakticky reprezentatívne – v minulosti</p>		<p>zamestnávateľov, na ktorých sa nevzťahovala žiadna KZ; išlo o divízie 41-výstavba budov, 42 inžinierske stavby a 43-špecializované stavebné práce.</p>
--	--	--	---

	dochádzalo k návrhom na rozšírenie KZVS s nízkou reprezentatívnosťou.			
APZD	<p>K Čl. I nový novelizačný bod k § 3a ods. 5 V § 3a ods. 5 sa na konci dopĺňa nová veta, ktorá znie: „Doklad vydaný rozhodcom platí neurčito najviac do doby, kým sa odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa nedohodnú postupovať spoločne a v zhode alebo ak rozhodca nevydá nový doklad podľa prvej vety.“ Odôvodnenie: Žiadame v zákone jednoznačne precizovať platnosť rozhodnutia o určení odborovej organizácie oprávnenej na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy /pri pluralite odborových organizácií na pracovisku/. Je vhodné v zákone definovať, že ak rozhodca v spore o určení odborovej organizácie oprávnenej na uzavretie kolektívnej zmluvy rozhodol, jeho rozhodnutie platí do doby, kým sa odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa nedohodnú postupovať spoločne a v zhode alebo ak nie je rozhodcom rozhodnuté inak.</p>	Z	N	Vzhľadom na to, že ide o spor, ktorý sa týka konkrétnej kolektívnej zmluvy (rokovania o nej) a takáto kolektívna zmluva je uzatváraná v zmysle zákona na dobu určitú, musí sa rozhodnutie rozhodcu týkať len tejto kolektívnej zmluvy (prípadne dodatku, ak ide o jej zmenu bez predĺženia účinnosti), a teda musí byť na dobu určitú.
APZD	<p>K Čl. I nový novelizačný bod k § 3a ods. 5 V § 3a ods. 5 sa na konci dopĺňa nová veta, ktorá znie: „Rozhodca môže v doklade určiť, že určení odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa sa vzťahuje aj na ustanovenie § 232 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.“ Súbežne je potrebné vykonať úpravy aj v § 232 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v ktorom sa doplní nový ods. 4, ktorý znie: „Určení odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa možno nahradiť dokladom vydaným rozhodcom v spore o určení odborovej</p>	Z	N	Účelom § 3a zákona je to, aby rozhodca rozhodol, s akou odborovou organizáciou môže zamestnávateľ podpísať kolektívnu zmluvu, ak je spor medzi odborovými organizáciami. Ide aj o ustanovenie, ktoré odblokuje kolektívne vyjednávanie (napr. motivácia blokovat' ho môže byť rôzna), ktorého výsledkom je kolektívna zmluva.

	<p>organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy; z dokladu musí byť zrejmé, že ide o rozšírenie na účely tohto ustanovenia.“ Odôvodnenie: Žiadame zosúladiť zákon s praxou. V praxi existujú rozhodnutia rozhodcov v sporoch o určení odborovej organizácie oprávnenej uzatvárať kolektívnu zmluvu, že určená odborová organizácia je väčšinou aj pre individuálne pracovnoprávne vzťahy. Prispieje to k lepšej efektívnosti na podnikovej úrovni a očakávame, že sa zníži počet prípadov riešených rozhodcami.</p>			<p>Ustanovenie § 232 ZP sa netýka len kolektívnych zmlúv, a teda rozhodnutie podľa § 3a nemôže byť automaticky podkladom pre iné účely a pre celkové blokovanie inej odborovej organizácie v iných veciach (je len indikáciou, ktorá odborová organizácia je väčšia). Zároveň, kým v prípade § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní rozhodca určí subjekt na základe veľkosti, avšak ak ostatné odborové organizácie majú väčší počet členov, sú oprávnené na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (a nie najväčšia odborová organizácia), v prípade § 232 ZP ide o stanovisko najväčšej odborovej organizácie, hoci ostatné odborové organizácie majú v súčte viac členov. V tomto ohľade teda výrok rozhodcu podľa § 3a nie je použiteľný ako výrok rozhodcu pre účely § 232 ZP.</p>
<p>APZD</p>	<p>Čl. II § 7a písm. a) V § 7a písm. a) sa za slová “kolektívna zmluva vyššieho stupňa” dopĺňajú slová “alebo má uzatvorenú kolektívnu zmluvu podľa § 2”. Odôvodnenie: Požadujeme, aby reprezentatívna KZVS nebola záväzná pre zamestnávateľov, ktorí majú uzatvorenú</p>	Z	N	<p>Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. Väčší priestor zamestnávateľom bol ponechaný už</p>

	<p>„podnikovú“ kolektívnu zmluvu. Prax je taká, že skutočnou garanciou na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov dnes aj v minulosti sú výlučne podnikové kolektívne zmluvy. KZVS v skutočnosti obsahovali podmienky, ktoré nezodpovedali ani minimálnym zákonom stanoveným pracovným podmienkam. Je cieľom mať zavedený systém, ktorý v skutočnosti prispieva k zlepšeniu pracovných podmienok alebo je vytvorený umelo „len aby bolo pokrytie“? Rozširovať KZVS na podniky, ktoré majú omnoho efektívnejšie podnikové zmluvy nemá absolútne žiaden význam a absentuje v tom akýkoľvek zmysel.</p>			<p>navrhovanou právnou úpravou. Skutočnosť, aby sa zamestnávateľ cez podnikovú kolektívnu zmluvu vyhol aplikácii KZVS, bola odmietnutá už v minulosti. Ak totiž zamestnanec má skutočnú kolektívnu zmluvu, táto je vo väčšine prípadov výhodnejšia ako KZVS, a teda KZVS ho nijako neohrozuje.</p>
<p>APZD</p>	<p>Čl. II § 7a písm. e) V § 7a písm. e) sa slová “20 zamestnancov” nahrádzajú slovami “150 zamestnancov”. Odôvodnenie: Reprezentatívne KZVS sa v zmysle návrhu zákona nebudú vzťahovať na zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú menej ako 20 zamestnancov. Navrhujeme tento počet zvýšiť na 150.</p>	Z	N	<p>Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V minulosti MPSVR odmietlo zvýšenie tejto hodnoty na 50 zamestnancov zo strany zamestnávateľských zväzov. Zvýšenie hodnoty až na 150 zamestnancov, čo je de facto vylúčenie väčšiny zamestnávateľov, by bolo popretím podstaty právnej úpravy. Zároveň § 7a vymedzuje aj ďalšie výnimky. Nie je ani jasné, prečo sa táto hodnota zmenila z 50 na 150.</p>

<p>APZD</p>	<p>Čl. II § 7a písm. h) V § 7a písm. h) sa slová “24 mesiacov” nahrádzajú slovami „36 mesiacov“. Odôvodnenie: Navrhuje sa, že reprezentatívne KZVS nebudú záväzné pre tzv. mladé podniky – mladšie ako 24 mesiacov. Vzhľadom na náročnosť štartu podnikania navrhujeme toto obdobie predĺžiť až na 36 mesiacov.</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V ňom sa ustálila časová jednotka 24 mesiacov. Ak by zákonodarca v minulosti ustanovil časovú jednotku 36 mesiacov, je nepochybné, že pripomienka by smerovala k časovej jednotke 48 mesiacov, apod. Predkladateľ sa domnieva, že navrhovaná časová jednotka dostatočne rozlišuje nových a ostatných zamestnávateľov.</p>
<p>APZD</p>	<p>Čl. II § 7a nové písm. h) V § 7a sa dopĺňa nové písmeno h), ktoré znie: “h) ktorý je poberateľom podpory v čase skrátenej práce(x) alebo ju poberal v období posledných dvoch rokov pred zverejnením oznámenia podľa § 7a ods. 3”. Poznámka pod čiarou k odkazu xy znie: „xy) Zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov“ Písmeno h) sa označuje ako písmeno i). Odôvodnenie: Poskytovanie podpory v čase skrátenej práce je jasným indikátorom, že zamestnávateľ je alebo bol vystavený takému vonkajšiemu faktoru, ktorý mu neumožňoval pridelovať zamestnancom prácu. Zamestnávateľ pred, počas aj po skončení poberania podpory v čase skrátenej práce utrpel značnú hospodársku škodu, z ktorej sa musí zostaviť. Nie je vhodné, aby bol na takéhoto zamestnávateľa</p>	<p>Z</p>	<p>ČA</p>	<p>§7a doplnený o nové písmeno h): „h) ktorý je poberateľom podpory v čase skrátenej práce^{4ag}) najmenej tri mesiace ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),“. ^{4ag}) Zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.“.</p>

	vyvíjaný tlak formou extenzie KZVS, ktorý by znamenal nepredvídateľný nárast jeho nákladov. Takýto zamestnávateľ by sám nebol schopný riešiť kolektívne vyjednávanie a nie je správne ho do neho vziať bez jeho vedomia či pričinenia.			
APZD	<p>Čl. II § 9a ods. 3 písm. a) V § 9a ods. 3 písm. a) sa slová „do piatich pracovných dní“ nahrádzajú slovami „do 30 pracovných dní“. Odôvodnenie: Navrhovaná lehota do piatich pracovných dní, do kedy môže zamestnávateľ predložiť ministerstvu stanovisko k oznámeniu, sa nám zdá neprimerane krátka.</p>	Z	N	Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V ňom sa ustálila časová jednotka 5 pracovných dní, aby celková fáza od oznámenia po aplikáciu reprezentatívnej KZVS nezmarila cieľ právnej úpravy. Ak by celkový proces trval niekoľko mesiacov, čo vyplýva aj z rôznych kumulatívnych návrhov časových jednotiek ale aj z nevyhnutých krokov/fáz, znamenalo by to, že de facto by k žiadnej aplikácii reprezentatívnych KZVS nedochádzalo.
APZD	<p>Čl. II § 9a ods. 4 V § 9a ods. 4 v druhej vete sa slová „do troch pracovných dní“ nahrádzajú slovami „do 15 pracovných dní“. Odôvodnenie: Navrhovaná lehota sa nám zdá byť na predloženie počtu svojich zamestnancov ministerstvu neprimerane krátka.</p>	Z	N	Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V ňom sa ustálila časová jednotka troch pracovných dní, aby celková fáza od oznámenia po aplikáciu reprezentatívnej KZVS

				<p>nezmarila cieľ právnej úpravy. Ak by celkový proces trval niekoľko mesiacov, čo vyplýva aj z rôznych kumulatívnych návrhov časových jednotiek, ale aj z nevyhnutých krokov/fáz, znamenalo by to, že de facto by k žiadnej aplikácii reprezentatívnych KZVS nedochádzalo. Z pohľadu praxe uvedená časová jednotka nemohla znamenať (a ani neznamenala) pre zamestnávateľa problém, pretože zamestnávateľ vie koľko zamestnáva zamestnancov a komunikácia prebiehala v elektronickej forme.</p>
APZD	<p>Čl. II § 9a ods. 4 V § 9a ods. 4 žiadame posilniť mieru informovanosti zamestnávateľov o reprezentatívnosti KZVS na webe MPSVR SR v rozsahu: o jej vyhlásení, o jej nevyhlásení, o rozhodnutiach súdu o priznaní reprezentatívnosti KZVS a o zrušení oznámenia o reprezentatívnosti KZVS. Odôvodnenie: Mnoho zamestnávateľov nemá povedomie o KZVS. Je vhodné a zrejme aj v záujme MPSVR SR, aby zamestnávatelia našli všetky potrebné informácie o platných, neplatných, zrušených oznámeniach o reprezentatívnosti KZVS na jednom mieste a boli informovaní o výsledku žalôb. Odporúčame, aby web MPSVR SR bol akýsi informačný portál pre KZVS.</p>	Z	N	<p>MPSVR SR na svojich stránkach zverejňuje všetky oznámené KZVS a člení ich podľa odvetví. MPSVR SR v minulosti zverejňovalo informácie o reprezentatívnych KZVS aj na webovom sídle + oznam sa zverejňuje aj v Zbierke zákonov. Vzhľadom na to, že právna úprava bola zrušená, MPSVR SR takéto skutočnosti v súčasnosti nezverejňuje. MPSVR tak postupovalo na základe právnej úpravy, ktorá sa navrhuje opätovne</p>

				prijat'. V tomto ohľade nie je potrebné meniť zákon.
APZD	<p>Čl. II § 9b ods. 6</p> <p>V § 9b ods. 6 sa v poslednej vete sa slová „Ustanovenia § 185 až 189“ nahrádzajú slovami „Ustanovenia 186 až 189“</p> <p>Odôvodnenie: Požadujeme priznať žalobe o preskúmanie oznámenia, ktorým sa KZVS vyhlasuje za reprezentatívnu, odkladný účinok. Máme za to, že ak sa KZVS stane pre zamestnávateľa účinnou a následný súd rozhodne, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je reprezentatívna, spôsobí to v prostredí dotknutých zamestnávateľov nezvratné škody.</p>	Z	N	Priznanie odkladného účinku by mohlo zmať podstatu záväznosti KZVS na ostatných zamestnávateľov v odvetví, čo by malo vplyv na priznanie práv, ktoré z nej príslušným zamestnancom vyplývajú.
APZD	<p>Celému materiálu</p> <p>Žiadame doplniť nový novelizačný článok č. V Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ktorého obsahom bude odpojenie mzdových zvýhodnení od minimálnej mzdy; alternatívne požadujeme zníženie percentuálneho podielu mzdového zvýhodnenia na minimálnej mzde, odstránenie súbehu poskytovania mzdových zvýhodnení, umožniť namiesto mzdového zvýhodnenia poskytnúť náhradné voľno, mzdové zvýhodnenia oslobodiť od daní a odvodov a zrušiť stupne náročnosti práce. Odôvodnenie: Hlavným cieľom minimálnej mzdy je udržať životnú úroveň nízko platených zamestnancov. Okrem sociálneho rozmeru má aj ekonomický charakter – dokáže motivovať alebo demotivovať k zamestnávaniu nízko príjmových skupín. Tým, že je minimálna mzda ako referenčná hodnota napojená ako na mzdové zvýhodnenia/príplatky a odvíjajú sa od nej ďalšie úrovne miezd</p>	Z	N	Nad rámec vecného zamerania návrhu zákona.

	<p>(stupne náročnosti práce) jej zmena zakaždým ovplyvní prakticky celý podnikateľský sektor Slovenska. Návrhom zákona vzrastú v roku 2026 náklady všetkých firiem o takmer dvojnásobok oproti súčasným predpokladom. Napojenie príplatkov na minimálnu mzdu pritom zreteľne komplikujú a sťažujú diskusie o určení jej výšky – tento bod sa stal neprekonateľnou bariérou vo vedení sociálneho dialógu. Aj z tohto dôvodu dnes pravdepodobne nie sú mnohé spoločnosti naklonené kolektívne vyjednávať, keďže sú ich náklady v skutočnosti riadené politickou a zákonnou normou. Zrušenie napojenia príplatkov na minimálnu mzdu by mohlo prispieť k zvyšovaniu pokrytia kolektívnym vyjednávaním a teda k cieľu smernice EÚ. Pre úplnosť dopĺňame, že v iných krajinách EÚ (vrátane Českej republiky) sa mzdové zvýhodnenia odvíjajú od iných veličín nie od minimálnej mzdy, neprichádza u nich k ich súbežnému poskytovaniu, je možné dohodnúť za výkon práce v neštandardnom čase náhradné voľno alebo sú spojené s odvodovými a daňovými úľavami. V zásade ani v jednej nami sledovaných krajín (Česko, Rakúsko, Nemecko, Poľsko) sa príplatky neodvíjajú od minimálnej mzdy.</p>			
AZZZ SR	<p>čl. II. bod 4, § 7a) písm. e) Navrhujeme: V § 7a písm. e), požadujeme v texte: „ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov ...“ číslom 20 zamestnancov nahradiť číslom „50“. Odôvodnenie: Európska komisia vo svojom Odporúčaní 2023/361 zo 6. mája 2003 definuje mikropodniky, malé a stredné podnik (ďalej len „MSP“). V</p>	Z	N	<p>Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V minulosti MPSVR odmietlo zvýšenie tejto hodnoty na 50 zamestnancov zo strany zamestnávateľských zväzov z</p>

	<p>rámci kategórie MSP sa malý podnik definuje ako podnik, ktorý zamestnáva menej ako 50 osôb a ktorého ročný obrat a/alebo celková ročná súvaha nepresahuje 10 miliónov EUR, sme preto názoru, že takéto rozlíšenie by malo byť použité aj pri extenziách kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“). KZVS sa uzatvárajú na úrovni veľkých a stredných podnikov, prispôsobené sú im aj ustanovenia podľa ich ekonomických možností a tieto záväzky preniesť na podniky zamestnávajúce najmenej 20 zamestnancov sa nám javí ekonomicky neakceptovateľné, v niektorých prípadoch možno aj likvidačné.</p>			<p>odôvodnením, že by došlo k vylúčeniu väčšiny zamestnávateľov (na úrovni cca 85%). Okrem toho sa v zákone upravujú ďalšie výnimky.</p>
AZZZ SR	<p>čl. I. bod 2 (§8 zákona) a k čl. I. bod 4 (nový § 9d zákona) Navrhujeme: V čl. I. zrušiť novelizačný bod 2, ktorým je navrhnuté: „V § 8 sa slová „57 %“ nahrádzajú slovami „60 %“.“. Požadujeme teda ponechať podiel minimálnej mzdy na súčasnej úrovni 57% 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. Nadväzne na požiadavku zrušiť v čl. I. novelizačný bod 2 požadujeme zrušiť v novelizačnom bode 4 text: „ § 9d Prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 1. januára 2025 Ustanovenie § 8 v znení účinnom od 1. januára 2025 sa prvýkrát uplatní na určenie sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2026.“ Ak by vyššie uvedené požiadavky neboli prijaté, požadujeme zrušiť v Zákonníku práce, konkrétne v § 122a ZP Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, § 122b ZP</p>	Z	N	<p>Predložený návrh je v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2023-2027 a jeho cieľom je zabezpečiť minimálnu mzdu na úrovni orientačnej referenčnej hodnoty podľa čl. 5 ods. 4 smernice 2022/2041. Navrhovaný spôsob určenia minimálnej mzdy by mal garantovať aj v budúcnosti zabezpečenie odporúčaného podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde a to aj v situácii, že v budúcnosti nebude nárast priemernej mzdy v národnom hospodárstve taký dynamický ako bol v ostatnom období z dôvodu pandémie Covid-19. Prístup iných</p>

	<p>Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, § 123 ZP Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, § 124 ZP Kompenzácia za sťažený výkon práce a v § 96 ZP Neaktívna pracovná pohotovosť, väzbu mzdových zvýhodnení, kompenzácie za sťažený výkon práce a náhradu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na hodinovú sadzbu minimálnej mzdy. Požadujeme aby sadzby boli stanovené pevnými sumami na úrovni ich aktuálnych výšok. Alternatívne teda navrhujeme, v prípade, ak by bola prijatá navrhovaná zmena ohľadom zvýšenia percenta pre určenie sumy minimálnej mzdy z 57% na 60%, aby bol súčasne novelizovaný aj Zákonník práce a aby boli zmenené podmienky poskytovania základnej zložky mzdy za pracovnú pohotovosť a povinného mzdového zvýhodnenia za prácu v noci, sobotu, nedeľu a za sťažený výkon práce tak, aby tieto zvýhodnenia neboli závislé od minimálnej mzdy, ale boli stanovené pevnými sumami na úrovni ich aktuálnych výšok. Odôvodnenie: Zámerom zmeny zákona 663/2007 Z. z. je zvýšiť podiel minimálnej mzdy zo súčasných 57% na 60%. Toto dnes upravuje § 8 zákona 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde nasledovne: „§ 8 Určenie sumy mesačnej minimálnej mzdy na základe zákona „Ak sa nedosiahla dohoda podľa § 7, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 57 % 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. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor.“. Dôvodom navrhovanej zmeny zákona o minimálnej mzde je</p>		<p>krajín EÚ v oblasti možného nedosiahnutia orientačnej referenčnej hodnoty minimálnej mzdy nemôže byť dôvodom pre nedostatočnú transpozíciu smernice zo strany SR. Každá krajina EÚ je povinná zabezpečiť vyhovujúcu transpozíciu smernice a krajina, ktorá ju nezabezpečí, môže čeliť sankciám zo strany Európskej únie. Predložený novelizačný bod predstavuje návrat do právneho stavu, ktorý platil v minulosti. Úprava mzdových zvýhodnení a minimálnych mzdových nárokov je nad rámec vecného zamerania návrhu zákona.</p>
--	--	--	--

	<p>implementovanie smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (ďalej len „Smernica“). Zo znenia smernice nevyplýva povinnosť, aby členský štát mal minimálnu mzdu určenú na úrovni 60% hrubej priemernej mzdy. Ide len o orientačné referenčné hodnoty, ktoré majú slúžiť členskému štátu na to, aby mohol posúdiť primeranosť minimálnych zákonných miezd. V zmysle čl. 5 ods. 4 Smernice, použijú členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd orientačné referenčné hodnoty. Na uvedený účel môžu použiť orientačné referenčné hodnoty, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy, a/alebo orientačné referenčné hodnoty používané na vnútroštátnej úrovni. S ohľadom na uvedené si dovoľujeme poukázať na to, že referenčná hodnota 60% sa vzťahuje na hrubý medián a nie na priemernú mzdu. Smernica pri hrubej priemernej mzde odkazuje na referenčnú hodnotu v rozsahu 50%. Na základe uvedeného sme názoru, že predkladaný návrh ide nad rámec Smernice, pričom v súčasnosti zavedený systém určovania minimálnej mzdy je dostatočný na to, aby splnil požiadavky Smernice. V Slovenskej republike bola opätovne zavedená právna úprava, podľa ktorej sa sumy povinných mzdových zvýhodnení podľa Zákonníka práce určujú od minimálnej mzdy. Rastom minimálnej mzdy rastie aj povinne poskytované mzdové zvýhodnenie. Náklady na strane zamestnávateľov sú zvyšované nielen rastom minimálnej mzdy a súvisiacim rastom povinného mzdového zvýhodnenia, ale aj existenciou tzv. minimálnych</p>			
--	---	--	--	--

	<p>mzdových nárokov. Zvýšenie minimálnej mzdy má teda výrazný vplyv aj na rast mzdových zvýhodnení, kompenzácie za sťažený výkon práce a náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Možný vývoj mzdových zvýhodnení je možné v súčasnosti odhadnúť len variantne. Dôvodom je skutočnosť, že údajové základne pre roky 2026-2027 (do roku 2025 vrátane podľa návrhu zákona k zmene nedôjde) sú priemerné nominálne mzda v hospodárstve SR za v rok 2024-2025 a tie sú aktuálne len predikované. A predikcie dvoch oprávnených predikčných autorít SR - NBS a Výboru pre makroekonomické informácie pri Ministerstve financií - sa odlišujú, sú rozdielne. NBS predikuje výrazne vyššiu priemernú mzdu ako Výbor pri Ministerstve financií (v tom sú združené všetky veľké banky SR). Ako alternatívne riešenie navrhujeme, aby všetky mzdové zvýhodnenia, ktoré sú v súčasnosti naviazané na minimálnu mzdu, a teda s jej rastom rastú aj tieto mzdové zvýhodnenia, boli od nej odpojené tak, ako to bolo do prijatia zákona č. 1/2023 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Naviazanie povinného mzdového zvýhodnenia na minimálnu mzdu nadmerne zaťažuje zamestnávateľov, ktorých výrobný proces nedovoľuje rozvrhnutie pracovného času tak, aby práca nebola vykonávaná v sobotu, nedeľu a v noci (najmä nepretržité prevádzky). Týka sa to aj tých zamestnávateľov, ktorí využívajú energeticky náročné procesy, kde je potrebná kontinuita a je nemožné takýto proces prerušiť (napríklad sklársky alebo chemický priemysel)</p> <p>Navrhované zvýšenie sumy minimálnej mzdy z 57% na 60% priemerného zárobku bude v podmienkach mnohých</p>			
--	--	--	--	--

	<p>zamestnávateľov predstavovať značný nárast mzdových výdavkov len v oblasti mzdových zvýhodnení, ktoré sú ňu naviazané. Pri súčasnej situácii na trhu, kde sa viaceré odvetvia snažia vyrovnať s neľahkou situáciou (klesajúci dopyt, nenaplnené výrobné kapacity, tlak na zníženie ceny), ako aj s ohľadom na stále relatívne vysoké ceny energií v porovnaní s obdobím pred rokom 2018 a súvisiaci nárast vstupných surovín a nákladov na dopravu (u ktorých je predpoklad, že budú rásť aj v nadväznosti na implementovanie opatrení na zníženie emisií skleníkových plynov), je ďalšie zvýšenie mzdových nákladov z dôvodu zvýšenia minimálnej mzdy a povinných mzdových zvýhodnení naviazaných na minimálnu mzdu nežiadúce, a to aj v záujme zachovania konkurencie schopnosti slovenského priemyslu najmä v rámci Európskej únie. Údaje uvedené v doložke vplyvov nepovažujeme za relevantné vo vzťahu k zamestnávateľom so špecifickým predmetom výroby, resp. špecifickými výrobnými podmienkami, ktoré vyžadujú také rozvrhovanie pracovného času, kedy zamestnávateľovi vzniká povinnosť poskytovať povinné mzdové zvýhodnenia podľa Zákonníka práce, keďže tieto dopady budú vyššie ako bolo vypočítané predkladateľom návrhu novely zákona. Neúmerne zvyšovanie minimálnej mzdy podľa nášho názoru nezvýši životnú úroveň zamestnancov. Naopak, v konečnom dôsledku to môže viesť k prepúšťaniu zamestnancov, nakoľko si veľa zamestnávateľov nebude môcť dovoliť navýšenú cenu práce zamestnancov, a to najmä v zaostávajúcich regiónoch.</p>			
--	--	--	--	--

<p>ČESMAD</p>	<p>Čl. I. § Bod 2. Združenie cestných dopravcov ČESMAD Slovakia ako kľúčová asociácia reprezentujúca podnikateľské subjekty v sektore cestnej dopravy, predkladá nasledovné doplňujúce zásadné pripomienky: K Čl. I bod 2.: Slovenská republika je najviac daňovo-odvodovo zaťažaná krajina spomedzi krajín V4. Zvýšením minimálnej mzdy dôjde aj k zvýšeniu príplatkov na ňu naviazaných a teda k výraznému zvýšeniu mzdových nákladov pre zamestnávateľov. Navrhované percentuálne navýšenie minimálnej mzdy môže spôsobiť prepúšťanie zamestnancov a teda aj tlak na financie Slovenskej republiky, či už vo forme dávok v nezamestnanosti alebo znížením objemu vybraných daní z príjmov právnických osôb. Preto združenie navrhuje ponechať súčasné percentuálne stanovenie výšky minimálnej mzdy. Udržanie stabilných nákladov na pracovnú silu je kľúčové pre zachovanie konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov na Slovensku. Navyše, slovenské hospodárstvo stále čelí dopadom pandémie ako aj krízy spôsobenej konfliktom na Ukrajine.</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Predložený návrh je v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2023-2027.</p>
<p>ČESMAD</p>	<p>Čl. II Združenie podáva nasledovnú zásadnú pripomienku: K Čl. II bodu 4. Zavedenie inštitútu reprezentatívnych kolektívnych zmlúv nepovažujeme za optimálne riešenie, nakoľko ide o právnu úpravu, ktorá sa dotkne nie len osôb, ktoré sa zúčastnili na kolektívnom vyjednávaní, a ktoré na základe svojho rozhodnutia pristúpili k danej kolektívnej zmluve, ale aj tých,</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Predložený návrh vyplýva z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2023 – 2027 a predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. Návrhom sa realizujú ciele zvýšenia pokrytia kolektívnym vyjednávaním, resp.</p>

	ktorí o uzatváraní danej zmluvy nevedia a teda nemali možnosť vyjadriť sa k jej zneniu.			kolektívnymi zmluvami v zmysle čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041. Pre zvýšenie miery pokrytia zamestnancov KZ v kontexte smernice (EÚ) 2022/2041 jedným z riešení je aj mechanizmus reprezentatívnych KZVS, ktorý je v súlade s odporúčaním MOP č. 91 ako aj v súlade s nálezom Ústavného súdu SR č. 186/2016 Z. z.
ČESMAD	Čl. II. Združenie podáva nasledovnú zásadnú pripomienku: V Čl. II navrhujeme vypustenie novelizačného bodu č. 1. Združenie ČESMAD Slovakia nesúhlasí s rozšírením subjektov oprávnených uzatvárať kolektívne zmluvy ako sa navrhuje v predmetnej novele zákona. Najmä podmienku združenia vo zväze zamestnávateľov nepovažujeme za určujúci faktor na oprávnenosť na uzatváranie kolektívnej zmluvy (najmä vyššieho stupňa). Inštitút kolektívnych zmlúv je nepochybne pozitívnou podporou zamestnanosti, avšak je potrebné hľadanie kompromisu, a preto stanovenie tejto zákonnej povinnosti kolektívne vyjednávať z nášho pohľadu nepredstavuje krok správnym smerom k dosiahnutiu stanovených cieľov. Malo by ísť o princíp dobrovoľnosti a štát by mal vytvárať podmienky na rozšírenie kolektívneho vyjednávania do viacerých sektorov.	O	N	Navrhované znenie reaguje na skutočnosť duplicitných statusov, t. j. organizácia vo vzťahu k zamestnancom vystupuje ako záujmové združenie právnických osôb, ale vo vzťahu k tripartite vystupuje ako združenie zamestnávateľov.
GPSR	1. K čl. I bodu 3 (§ 8b ods. 1) – O: Slová „Ministerstvo na účel plnenia úloh podľa § 8a“	O	A	

	odporúčame uviesť v poradí: „Na účel plnenia úloh podľa § 8a ministerstvo“ (jazyková úprava textu).			
GPSR	3. K čl. IV bodu 2 (§ 3 ods. 6) – O: V navrhovanom odseku 6 odporúčame doplniť subjekt, ktorému rozhodca vydá doklad o reprezentatívnosti. Odporúčanú úpravu navrhujeme z dôvodu zosúladenia uvedeného ustanovenia s dôvodovou správou, podľa ktorej je týmto subjektom sociálny partner, ktorého sa týka posudzovanie reprezentatívnosti (legislatívno-technická pripomienka).	O	A	
GPSR	2. K čl. II bodu 3 (§ 3a ods. 6) – O: V prvej vete odporúčame za slová „uzatvorenie kolektívnej zmluvy“ vložiť slová „podľa odsekov 1 a 2“ (legislatívno-technická pripomienka).	O	N	Považujeme za nadbytočné. Z kontextu právnej úpravy vyplýva, odmenu za aké konanie dotknuté ustanovenie upravuje.
Klub 500	Celému materiálu Klub 500 zásadne nesúhlasí s navrhovaným zvýšením percentuálneho podielu minimálnej mzdy na príslušný rok ak nedôjde k dohode medzi sociálnymi partnermi. Upozorňujeme na skutočnosť, že štát zo „svojich zdrojov“ žiadnym spôsobom neparticipuje na zvyšovaní čistých príjmov nízko príjmovým osobám. Uvedenú skutočnosť je možné pozorovať na mechanizme odvodov, ktorým štát získava viac ako 40% príjmu. Klub 500 upozorňuje, že do roku 2013 minimálna mzda rámcovo kopírovala nezdaniiteľnú časť dane pričom bola zavedená aj neodpočítateľná položka. Klub 500 má za to, že pre efektívne zvyšovanie príjmov osôb s minimálnou mzdou je potrebné zvýšiť nezdaniiteľný základ dane. Zároveň	Z	N	Úprava automatu na úroveň 60 % priemernej mzdy je obnovením pôvodného znenia zákona pred pandemiou, vyplýva aj z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2023-2027 a jej cieľom je zabezpečiť minimálnu mzdu na úrovni orientačnej referenčnej hodnoty podľa čl. 5 ods. 4 smernice 2022/2041 (v súčasnosti je pod jej úrovňou). Nakoľko sumy minimálnej mzdy sa navrhuje určiť ako 60 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy

	<p>upozorňujeme na to, že celkové daňovo odvodové zaťaženie zamestnancov na Slovensku je jedno z najvyšších naprieč krajinami EÚ. Zároveň predkladateľ upozorňujeme, že v navrhovanom znení Čl. I bod 2 identifikujeme goldplating, nakoľko transpozíciou sa ide nad rámec požiadaviek smernice a to konkrétne Čl. 5 ods. 4 „Členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd použijú orientačné referenčné hodnoty. Na uvedený účel môžu použiť orientačné referenčné hodnoty, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy, a/alebo orientačné referenčné hodnoty používané na vnútroštátnej úrovni.“. Zatiaľ čo návrhom zákona sa navrhuje zvýšiť určenie sumy mesačnej minimálnej mzdy na základe zákona na 60% priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve. Na základe uvedených dôvodov máme za to, že takáto transpozičné opatrenie predstavuje goldplating.</p>			<p>zamestnanca v národnom hospodárstve pred dvoch rokov, potom pri prepočte údajov na aktuálny kalendárny rok, predpokladané podiely minimálnej mzdy na priemernej mzde by sa mali pohybovať okolo úrovne 50 % z priemernej mzdy v aktuálnom roku, čo predstavuje smernicou odporúčanú referenčnú hodnotu. Zastávame názor, že nejde o goldplating.</p>
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – k § 130 ods. 8 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce § 130 ods. 8 – navrhované znenie: „Ak o to zamestnanec požiada, zamestnávateľ je povinný časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava vychádza z povinnosti zamestnávateľa vyhovieť zamestnancom (ak o to požiadajú) posielat' mzdu na viac účtov. Momentálne v § 130 ods. 8 platí obdobné ustanovenie, ktoré však nezavádza povinnosť zamestnávateľa takémuto oznámeniu vyhovieť, dáva</p>	Z	N	<p>Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>

	mu len možnosť: „Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.“			
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – § 240 ods. 3 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce</p> <p>§ 240 ods. 3 – pracovné voľno s náhradou mzdy – súčasná právna úprava priznáva zástupcom zamestnancov nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu osobitnej dohody alebo v rozsahu 15 minút na každého zamestnanca. V prípade, že u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, títo majú nárok na predmetného pracovné voľno iba, ak sa medzi sebou dohodnú na jeho rozdelení a toto svoje rozhodnutie oznámia zamestnávateľovi. V praxi to však spôsobuje viacero problémov. Ak napr. vznikne ďalšia odborová organizácia z podnetu zamestnávateľa a účelovo blokuje nielen kolektívne vyjednávanie, ale aj využívanie spomínaného pracovného voľna s náhradou mzdy, alebo ide medzi zástupcami zamestnancov o neprekonateľné rozpory, ktoré vylučujú akúkoľvek ich dohodu. Navrhované znenie: „... Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia zo zoznamu rozhodcov vedeného na ministerstve. Ak sa zástupcovia zamestnancov na osobe rozhodcu nedohodnú, určí ho na žiadosť ktoréhokoľvek z nich ministerstvo zo zoznamu rozhodcov vedeného na ministerstve...“ Zároveň platí nasledovné ustanovenie – „v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.

	<p>sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno.“ Vyššie uvedené znenie vyvoláva v aplikačnej praxi zmätok a rozdielne právne názory o podmienkach, za ktorých patrí odborom peňažná náhrada za nevyčerpané voľno. Z ustanovenia nie je jasné, či je automaticky na náhradu nárok alebo nie.</p> <p>Zamestnávateľa si to vykladajú tak, že na náhradu nárok nie je, ak sa podmienky nedohodnú. Je potrebné toto precizovať a stanoviť nárok na peňažnú náhradu a výšku tohto nároku.</p> <p>Zároveň by sa peňažná náhrada mala zdefinovať nasledovným spôsobom: „V prípade, že nedôjde k dohode o peňažnej náhrade za nevyčerpané voľno na odborovú činnosť, zamestnávateľ preplatí nevyčerpané hodiny v sume priemernej hodinovej mzdy u zamestnávateľa za predchádzajúci kalendárny rok vrátane odvodov platených zamestnávateľom.“</p>			
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – k § 79 ods. 2 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce</p> <p>§ 79 ods. 2 – navrhované znenie: „ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 36 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 36 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 36 mesiacov vôbec nepriznať. Súd pri svojom rozhodovaní nemôže prihliadať na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil, prípadne, či jeho príjem pochádzal z inej činnosti.“ Odôvodnenie:</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.

	<p>Vzhľadom ku skutočnosti, že v súčasnej dobe rozhodovacia činnosť súdov vo veci neplatnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa trvá niekoľko rokov navrhujeme vyššie uvedenú právnu úpravu. Zároveň navrhujeme vetu „Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.“ pôvodného textu vypustiť bez náhrady. Súdny vo svojej rozhodovacej praxi často prihliadajú na to, či bol zamestnanec zamestnaný u iného zamestnávateľa alebo či mal zárobok z inej činnosti, napr. SZČO, čo je vzhľadom na charakter náhrady mzdy ako sankcie pre zamestnávateľa považujeme za irelevantné.</p>			
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – k § 43 ods. 3 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce</p> <p>Ak sa vyjedná kolektívna zmluva (najčastejšie tá prvá), zamestnávateľ neuvedie odkaz prostredníctvom dodatku k pracovnej zmluve na túto kolektívnu zmluvu, keďže nároky z kolektívnej zmluvy patria zamestnancovi aj bez tohto dodatku. Potom neexistuje v pracovnej zmluve odkaz na odmeňovanie podľa kolektívnej zmluvy a uplatnenie ustanovenia § 43 ods. 3 ZP môže byť problematické. Pri vyjednávaní ďalšej kolektívnej zmluvy, ktoré presiahne dobu platnosti predchádzajúcej kolektívnej zmluvy, ak neexistuje odkaz na odmeňovanie podľa kolektívnej zmluvy v pracovnej zmluve, je problematické uplatňovanie § 43 ods. 3 Zákonníka práce. Požadujeme nahradiť slová "na ktoré pracovná zmluva odkazuje," slovami, "podľa ktorej je zamestnanec odmeňovaný".</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.

<p>KOZSR</p>	<p>Čl. II - nový bod – k § 5 ods. 2 Kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa závisí od subjektívneho posúdenia zamestnávateľa, pričom sa tento kód nemusí zhodovať s ekonomickými činnosťami zamestnávateľa, ktoré skutočne vykonáva. Ako riešenie navrhujeme objektivizovať pridelovanie kódov štatistickej kvalifikácie ekonomických činností zamestnávateľa.</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona. Otázka označovania subjektov kódmi SK NACE nespadá do pôsobnosti MPSVR SR. Pridelovanie SK NACE je záležitosťou ŠÚ SR. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>
<p>KOZSR</p>	<p>Čl. I KOZ SR súhlasí s navrhovaným znením Čl. I, ktorý reflektuje záväzky smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022) a primerane implementuje jej ustanovenia. Žiadame prerokovať prípadné zmeny v Čl. I, ktoré vyplynú z legislatívneho procesu. Žiadame, aby bol štatút komisie podľa § 8b ods. 4 prerokovaný so sociálnymi partnermi.</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Ak bude komisia spadať pod ASR alebo HSR pôjde o štatút, ktorý sa bude riešiť na tripartitnom základe. Jedine v prípade, ak nedôjde k dohode na tripartitnom princípe, MPSVR SR musí s cieľom zabezpečiť vykonávanie smernice vytvoriť komisiu na inom ako tripartitnom princípe a teda vydá štatút komisie ako interný akt MPSVR SR, a teda nie je dôvodné, aby sa interné právne akty MPSVR SR prerokovali so zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>

<p>KOZSR</p>	<p>Nad rámec zákona – k § 119 ods. 1 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce Navrhujeme, aby minimálna mzda zodpovedala základnej zložke mzdy (tzv. tarifnej mzde) a nie dosiahnutej mzde zamestnanca. Uvedený návrh si však bude vyžadovať úpravu ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce nasledovne: „Základná zložka mzdy nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.“</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>
<p>KOZSR</p>	<p>Čl. II Nechávame na zváženie novú právnu úpravu týkajúcu sa upresnenia kvalifikačnej a odbornej spôsobilosti na výkon činnosti sprostredkovateľa alebo rozhodcu napr.: a. vymedzený druh kvalifikácie – právnického alebo ekonomického zamerania a doplniť spôsob a postup preverovanie schopností nevyhnutných na vykonávanie týchto činností, b. minimálna prax v oblasti kolektívneho vyjednávania c. zaviesť pravidelné školenia sprostredkovateľov a rozhodcov Odôvodnenie: Máme za to, že uvedená problematika si bude vyžadovať rozsiahlu odbornú diskusiu. Vychádzame z predpokladu profesionalizácie a skvalitnenia kolektívneho vyjednávania so zabezpečením poskytovania odborného servisu zo strany sprostredkovateľov a rozhodcov pri riešení kolektívnych sporov. Bohužiaľ, v minulosti sme zaznamenali prípady, kedy návrh na riešenie sporu zo strany sprostredkovateľa bol v rozpore so zákonom, keďže napriek jasnej definícii predmetu sporu, sprostredkovateľ konal nad rámec svojich právomocí. Rovnako sa vyskytol prípad, kedy rozhodca rozhodol a jeho rozhodnutie bolo v praxi</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>MPSVR SR uvedené zváži, keď bude komplexne riešiť a vyhodnocovať systém pôsobenia sprostredkovateľov a rozhodcov v SR.</p>

	<p>nevykonateľné, čím sa zamestnávateľ i odborová organizácia dostali do zložitej situácie. Podľa nášho názoru je potrebné zvážiť návrat k pôvodnej právnej úprave, kedy sa vyžadoval vymedzený druh kvalifikácie – právnického alebo ekonomického zamerania a doplniť postup preverovania schopností nevyhnutných na vykonanie týchto činností. Rovnako by sa mala zaviesť podmienka minimálnej praxe v oblasti kolektívneho vyjednávania a pravidelné školenia týchto osôb.</p>			
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – k § 240 ods. 3 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce</p> <p>Niektoré odborové organizácie alebo zamestnanecké rady sú umelo zakladané za účelom znemožnenia pôsobenia riadnych odborových organizácií. Tieto účelovo založené odborové organizácie alebo zamestnanecké rady sa potom odmietajú dohodnúť na rozdelení voľna medzi zástupcov zamestnancov podľa § 240 ods. 3 a blokujú tak čerpanie pracovného voľna na odborovú činnosť. Navrhujeme nahradiť časť vety „za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno.“ nasledovným textom „za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi patrí pracovné voľno v rovnakom podiele každému zo zástupcov zamestnancov z celkového zákonného nároku.“</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	<p>Čl. II - nový bod – k § 3a</p> <p>Niektorí rozhodcovia požadujú odmenu za rozhodovanie v spore podľa § 3a zákona o KV od iniciátora sporu. V § 3a absentuje norma o tom, kto uhrádza odmenu rozhodcu pri rozhodovaní</p>	Z	N	Pripomienku rieši predložený návrh zákona tak, že odmenu uhrádza každá zo zúčastnených strán rovným dielom, a ak rozhodcu určí ministerstvo,

	v spore podľa § 3a zákona o KV. Navrhujeme doplniť ustanovenie kde bude uvedené, že odmenu za rozhodovanie v spore podľa § 3a hradí MPSVaR SR.			odmenu uhradza zúčastnená strana, ktorá o určenie rozhodcu požiadala. Vzhľadom na to, že ide o interný spor medzi odborovými organizáciami (napr. v podniku), nie je opodstatnené, aby odmenu rozhodcu uhradzovalo MPSVR SR. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	Nad rámec zákona – k § 120 ods. 3 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce Niektorí zamestnávateľia zaraďujú svojich zamestnancov zjavne a zámerne do nižších stupňov náročnosti práce za účelom nižšieho minimálneho mzdového nároku. Aj napriek relatívne jasnej formulácii tohto ustanovenia nie je účinný prostriedok na obranu proti takémuto konaniu zamestnávateľa. Navrhujeme prehodnotiť formuláciu tohto ustanovenia tak, aby zamestnávateľ zaraďoval zamestnancov do reálneho a zodpovedajúceho stupňa náročnosti práce.	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	Čl. III - bod 4., § 8 Predkladateľ (aj podľa dôvodovej správy) navrhuje v § 8 zmeny určenia súm stravného a súm základnej náhrady, ktoré majú technický charakter, najmä pri postupe zverejnenia. Okrem doplnenia ustanovení o automatické zverejňovanie v Zbierke zákonov a určenia časového rozhrania, kedy dochádza k zverejneniu, sa upravil aj výpočet percenta, o ktoré sa upravujú sumy stravného. Z textu nevyplýva, že ide o rovnakú úpravu, ktorá sa uplatňuje v súčasnosti podľa § 8 Zvyšovanie súm	Z	N	Spôsob výpočtu zvýšenej sumy náhrad sa nezmenil, iba sa z dôvodu zjednodušenia spresnil a je zrozumiteľnejší; zvýšené sumy náhrad podľa navrhovaného spôsobu výpočtu sú tie isté, ako podľa doterajšieho spôsobu výpočtu. Z výpočtu sa odstránil jeden zbytočný medzi krok, a to porovnanie kumulatívneho indexu

	<p>stravného a súm základnej náhrady. Žiadame vysvetliť postup výpočtu percenta zvýšenia, dopracovať dôvodovú správu, prípadne použiť pôvodný text § 8, ktorý vysvetľuje postup výpočtu. V ods. 1 v prvej vete sa uvádza, že sa sumy (v prípade stravného, ale rovnaké znenie sa uplatňuje aj pri základnej náhrade) „zvyšujú o percento rastu kumulatívneho indexu cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní zverejneného štatistickým úradom za príslušný kalendárny mesiac v porovnaní s kumulatívnym indexom cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní zverejneným štatistickým úradom za kalendárny mesiac, na základe ktorého sa sumy stravného naposledy zvýšili, ak tento rast je najmenej 5 %“. Formuláciu považujeme za nejasnú, keďže nie je vysvetlené čo je kumulatívny index za príslušný kalendárny mesiac, teda za aké obdobie sa vypočítava. Platné znenie zákona jasne určuje ako sa kumulatívny index a hodnota základne vypočítavajú: „Zvýšenie súm sa vykoná, ak rozdiel kumulatívneho indexu cien za príslušný kalendárny mesiac a hodnoty základne je najmenej 5 %; sumy náhrad sa zvýšia o percento príslušného rozdielu. Kumulatívny index cien za príslušný kalendárny mesiac sa vypočíta ako súčin koeficientov medzimesačných indexov a hodnoty základne. Hodnota základne, za ktorú sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého bola naposledy opatrením podľa § 5 ods. 2 a § 7 ods. 2 zvýšená suma náhrad, je 100 %. Zvýšené sumy náhrad podľa prvej vety patria zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli zverejnené.“ Z navrhovaného znenia, ale podľa</p>		<p>cien za príslušný kalendárny mesiac ku kumulatívne indexu cien za predchádzajúci kalendárny mesiac, t. j. výpočet medzimesačnej zmeny, o ktorú sa následne potom zvyšoval kumulatívny index cien počítaný k základni. Podľa navrhovaného znenia sa hneď porovnáva kumulovaný index cien za príslušný kalendárny mesiac s kumulovaným indexom cien za kalendárny mesiac, na základe ktorého boli naposledy zvyšované sumy náhrad. Mesačné kumulatívne indexy cien zverejňuje na účely úpravy súm náhrad Štatistický úrad Slovenskej republiky (znenie prvej vety § 8 ods. 1 a 2). Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>
--	--	--	---

	<p>nášho názoru nie je možné vyčísliť percento rastu. Dôvodová správa nijako nevysvetľuje navrhovaný výpočet. Odvoláva sa na predchádzajúce znenie a automatickú indexáciu a návrhom by sa teda podľa dôvodovej správy mal meniť (zjednodušiť) len postup zverejnenia, nie samotný výpočet. Uvedený príklad v dôvodovej správe nepovažujeme za dostatočný pre objasnenie výpočtu. S ostatnými časťami ustanovenia, ktoré určujú zaokrúhľovanie a uplatnenie od prvého dňa tretieho kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola splnená podmienka súhlasíme.</p>			
KOZSR	<p>Čl. II - nový bod – k § 3a Pri spore podľa § 3a o určenie odborovej organizácie oprávnenej vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu alebo dodatok ku kolektívnej zmluve, v prípade vyjednávania celej kolektívnej zmluvy, sa v rozhodnutiach rozhodcov v tomto spore objavuje klauzula, že rozhodnutie rozhodcu o odborovej organizácii alebo odborových organizáciách oprávnených vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu platí aj pre prípady vyjednávania dodatkov pre túto kolektívnu zmluvu. Počas platnosti kolektívnej zmluvy (ktorá môže byť uzatvorená napríklad na 10 rokov) sa môže stať, že reprezentatívnejšou sa stane iná odborová organizácia alebo organizácie a potom v dôsledku rozhodnutia rozhodcu bude pre túto už väčšinovú odborovú organizáciu právo na kolektívne vyjednávanie odňaté. Navyiac, pri vyjednávaní dodatku ku kolektívnej zmluve sa má podľa ZoKV postupovať ako pri novom kolektívnom vyjednávaní s možnosťou vyvolania nového sporu podľa § 3a. Preto navrhujeme v zákone precizovať, že</p>	Z	N	<p>Domnievame sa, že rozhodnutie podľa § 3a môže kryť aj dodatky ku kolektívnej zmluve, napr. ak by MPSVR SR zmenilo právnu úpravu od 1.6. a kolektívna zmluva je uzatvorená na rok 2024, nie je dôvodné, aby aktualizáciu kolektívnej zmluvy nevykonala odborová organizácia určená podľa § 3a. Alebo napr. ak by sa v kolektívnej zmluve menila len pasáž z dôvodu valorizácie stravného. Na druhej strane, ak by táto kolektívna zmluva mala byť doplnená dodatkom s predĺžením jej účinnosti, resp. v kombinácii zmien s predĺžením jej účinnosti na rok 2025, ide o inú situáciu. Nemožno teda</p>

	rozhodnutie rozhodcu v spore podľa § 3a je rozhodnutím iba pre účely toho konkrétneho kolektívneho vyjednávania.			plošne povedať, že § 3a by sa nemal vzťahovať aj na dodatok, vždy sa musí posúdiť, o aký dodatok ide. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	<p>Čl. II - nový bod – k § 3a</p> <p>Rozhodca v spore podľa § 3a zákona o KV nemá žiadnu lehotu na vyriešenie sporu. Tento fakt spôsobuje, že niektoré subjekty toto konanie rôznymi obštrukciami predlžujú na neprimeranú dĺžku. Je v záujme serióznym sociálnych partnerov, aby bolo toto konanie a spor podľa § 3a zákona o KV vyriešené čo možno najskôr. Prispieva to ku kontinuálnosti a efektívnosti kolektívneho vyjednávania tak na podnikovej ako aj na odvetvovej úrovni. Požadujeme doplniť textáciu § o lehotu na konanie rozhodcu pri riešení sporu podľa § 3a zákona o KV a doplniť § o ustanovenie podľa ktorého pri neposkytnutí súčinnosti sociálneho partnera rozhodcovi bude neposkytnutie súčinnosti na škodu tohto sociálneho partnera.</p>	Z	A	Pripomienka akceptovaná v tomto znení: „Odborová organizácia je povinná poskytnúť rozhodcovi požadovanú súčinnosť do 30 dní odo dňa požiadania. Neposkytnutie súčinnosti ide na ťarchu požiadanej odborovej organizácie.“
KOZSR	<p>Čl. II - nový bod – k § 3a</p> <p>Rozhodnutie rozhodcu je zatiaľ, aj podľa rozhodnutí súdov, nepreskúmateľné čo spôsobuje, že pri zjavne nesprávnom rozhodnutí alebo rozhodnutí, ktoré je v rozpore so zákonom neexistuje účinná súdne ochrana proti tomuto rozhodnutiu. Z uvedeného dôvodu navrhujeme zaviesť a jednoznačne upraviť preskúmateľnosť rozhodnutí rozhodcu v spore podľa § 3a zákona o KV, a to aj s poukazom na článok 13 Európskeho dohovoru o ľudských právach. „Každý, koho práva a slobody</p>	Z	N	Ak KOZ navrhuje preskúmanie rozhodnutia rozhodcu, potom by toto preskúmanie muselo byť doplnené do všetkých časti zákona o kolektívnom vyjednávaní a zákona o tripartite. Filozofia, že preskúmanie je možné len v niektorých prípadoch, súvisí s tým, že mechanizmus rozhodcov vychádza z odporúčaní MOP ako

	priznané týmto dohovorom boli porušené, má právo na účinný opravný prostriedok pred vnútroštátnym orgánom.“ Ten v súčasnosti pri rozhodovaní podľa § 3a zákona o KV v súčasnosti neexistuje.			podporný nástroj pri riešení kolektívnych sporov v súkromnoprávnej oblasti, a teda že nejde o rozhodovanie orgánu verejnej moci. Ani samotný rozhodca nemá nástroje takéhoto orgánu. To sú aj závery NS SR. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	Čl. II - nový bod – k § 17 Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. Ak nemá odborová organizácia informáciu od zamestnávateľa o počte zamestnancov, nevie objektívne vyhodnotiť, či požadované podmienky hlasovania o štrajku sú splnené. Požadujeme zaviesť povinnosť zamestnávateľa poskytnúť odborovej organizácii na jej požiadanie informáciu o počte zamestnancov.	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	Nad rámec zákona – k § 120 ods. 1 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce V § 120 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce žiadame vypustiť slová „u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve,“. Odôvodnenie: V praxi dlhodobo dochádza k výkladovému problému uvedeného	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.

	<p>ustanovenia. Formulácia odseku 1 v praxi spôsobuje, že sa v kolektívnych zmluvách dohadujú tarifné stupne, ktoré sú nižšie ako minimálne mzdové nároky. Za účelom jednoznačného výkladu navrhujeme vypustiť z odseku vetu, ktorá akoby nabáda k „podliezaniu“ minimálnych mzdových nárokov. Uvedenú zmenu považujeme len za technické upresnenie, keďže vzhľadom na náročnosť práce, nesmie byť ani odmeňovanie dohodnuté kolektívnou zmluvou nižšie ako minimálne mzdové nároky určené zákonom. Praktiky uzatvárania kolektívnych zmlúv s nastaveným odmeňovaním pod úrovňou minimálnych mzdových nárokov považujeme za rozporné s § 231 ods. 1 Zákonníka práce: „Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“</p>			
KOZSR	<p>Čl. III - nový bod – § 13 V § 13 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách požadujeme obdobný postup zvyšovania sadzieb stravného v eurách alebo v cudzej mene tak, ako je to v prípade § 8 Zvyšovanie súm stravného a súm základnej náhrady (resp. podľa návrhu zákona § 8 Určenie súm stravného a súm základnej</p>	Z	N	<p>Pripomienka je nad rámec návrhu zákona. Zároveň mechanizmus, ktorý upravuje § 8 zákona nie je možné preniesť na mechanizmus určovania zahraničných cestovných náhrad vzhľadom na to, že nejde o jednu</p>

	<p>náhrady). Žiadame ustanoviť (obdobne ako v § 8), aby bolo zrejmé, že Ministerstvo financií SR má povinnosť nie možnosť, v tomto prípade každoročne, keďže proces indexácie základných sadzieb stravného v eurách alebo v cudzej mene je závislý na návrhu Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky vypracovaného podľa podkladov zastupiteľských úradov o cenách jedál a nealkoholických nápojov vo verejných stravovacích zariadeniach v jednotlivých krajinách alebo s využitím štatistických údajov Medzinárodného menového fondu, Organizácie Spojených národov alebo iných medzinárodných finančných štatistických údajov a je náročnejší, aktualizovať zoznam krajín, pre ktoré sa ustanovujú sadzby stravného a rovnako ich na základe rastu cien aj zvyšovať.</p> <p>Odôvodnenie: Od roku 2014 kontinuálne žiadame Ministerstvo financií SR o aktualizovanie opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách. V roku 2012 bolo vydané opatrenie č. 401/2012, ktoré upravovalo výšku sadzieb na rok 2013 (účinnosť od 1.1.2013). Údaje zo zastupiteľských úradov nie sú voľne k dispozícii, preto KOZ SR, na základe zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií), požiadala v roku 2014 Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR (ďalej len MZVaEZ SR) o sprístupnenie týchto podkladov za roky 2012 a 2013. MZVaEZ SR žiadosti KOZ vyhovel a zaslalo informácie Finančného odboru MZVaEZ SR. Išlo len o podklady na rok 2013, keďže v</p>		<p>krajinu, ale všetky krajiny s rozdielnym vývojom cien, vzhľadom na to, že v mnohých prípadoch univerzálna mena (dolár, euro) „brzdí“ dopady inflácie (napr. krajina vzhľadom na vysokú infláciu môže aj zlacnieť, keďže lokálna mena stráca svoju hodnotu a cena tovarov v prepočítaní na dolár/euro sa znižuje). Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>
--	---	--	--

	<p>ďalších rokoch nebola zo strany Ministerstva financií SR znesená požiadavka na poskytnutie podkladov. Z tohto dôvodu neboli ceny jedál v reštauračných zariadeniach preverované. Výška stravného v zahraničí zostala od posledného opatrenia z roku 2012 nezmenená. Hlavné zmeny medzi danými opatreniami boli: - na rok 2013 pribudlo 12 krajín: Južný Sudán, Kiribati, Marshallove ostrovy, Mikronézia, Nauru, Palau, Svätý Vincent a Grenadiny, Šalamúnové ostrovy, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Východný Timor; - na rok 2013 vypadlo 12 krajín: Anguilla, Aruba, Bermudy, Curaçao, Francúzska Polynézia, Gibraltár, Guadeloupe, Honkong, Macao, Martinik, Portoriko, Taiwan; - nezmenená sadzba zostala 173 krajinám; - sadzba vzrástla dvom krajinám – Etiópia a Vietnam; - sadzba sa znížila šiestim krajinám – Arménsko, Azerbajdžan, Gruzínsko, Komory, Konžská demokratická republika, Konžská republika. Z poskytnutých údajov ďalej vyplynulo, že zvýšenie sadzieb stravného na rok 2013 oproti roku 2012 navrhli zastupiteľské úrady SR (ďalej ZÚ SR) v 118 krajinách a MZVaEZ SR v 106 krajinách. Z nich MF SR zvýšilo sadzby len v dvoch krajinách Etiópii a Vietname a iba o 1 €. Stanovené sadzby stravného pritom nezodpovedajú ani návrhom ZÚ SR, či MZVaEZ SR ani reálnemu vývoju inflácie v daných krajinách. Napríklad pre Etiópiu sa zvýšilo stravné z 39 € na 40 €. Návrh ZÚ SR pritom určil sumu 55 € a MZVaEZ SR 45 €. Zníženie sadzieb stravného na rok 2013 oproti roku 2012 navrhli ZÚ SR v 2 krajinách (Konžská demokratická republika a Konžská republika) a MZVaEZ SR v 4 krajinách (Azerbajdžan, Gruzínsko, Konžská demokratická republika a Konžská republika). MF SR znížilo</p>			
--	---	--	--	--

	<p>sadzby v šiestich krajinách, pritom v 4 prípadoch išli významne pod návrh ZÚ SR a MZVaEZ SR. Najnižšie návrhy vo výške 35 € boli pre Arménsko – MF SR stanovilo zníženie z 35 € na 27 €, pre Azerbajdžan – MF SR stanovilo zníženie z 36 € na 28 € a pre Gruzínsko – MF SR stanovilo zníženie z 37 € na 29 €. Pre Komory bol najnižší návrh 40 € a MF SR znížilo stravné z 35 € na 27 €. Z dostupných údajov, ktoré máme k dispozícii za jednotlivé krajiny, nie je teda možné zistiť, akým mechanizmom postupuje MF SR pri stanovovaní (resp. zmene) sadzieb. V ostatnom opatrení upravilo MF SR sadzby len ôsmim krajinám a ostatné zostali nezmenené, aj keď ZÚ SR aj MZVaEZ SR odporúčali zvýšenie sadzieb vo viacerých krajinách. Na rok 2014 MF SR neplánovalo prehodnotiť sadzby stravného, keďže nepožiadalo MZVaEZ SR o podklady. Uvedené len ilustruje, že napriek tomu, že dochádza k reálnemu nárastu cien MZVaEZ SR, či ZÚ SR nemajú možnosť upovedomiť MF SR, keďže to ich najprv musí vyzvať k poskytnutiu údajov. V zákone takisto nie je exaktne uvedené, že je nutné zdvíhať sadzby pri zvýšených nákladoch na stravovanie v daných krajinách, respektíve pravidelne na ročnej báze indexovať sadzby minimálne o mieru inflácie (prípadne o rast cien potravín). Od roku 2013 nebola vykonaná žiadna zmena v sumách stravného, teda nie je vydané žiadne nové opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách. Sumy stravného, teda zostávajú nezmenené od roku 2013, napriek tomu, že ceny medziročne rastú. V roku 2018 KOZ SR opätovne požiadala MF SR o prehodnotenie</p>			
--	--	--	--	--

	<p>sadzieb stravného, keďže z analýzy KOZ SR a z dostupných štatistických údajov vyplynulo, že vo väčšine krajín sveta ceny (vrátane cien potravín, reštaurácií a hotelov) rástli. V roku 2023 KOZ SR pristúpila k osloveniu MF SR so žiadosťou o zvýšenie základných sadzieb stravného v eurách alebo v cudzej mene, ktoré ustanovuje všeobecne záväzný právny predpis z dôvodu, že od účinnosti opatrenie MF SR č. 401/2012 Z. z. z 12. decembra 2012, ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách, nedošlo k jeho aktualizácií a z dôvodu, že za uvedené obdobie sa vo významnej miere zmenili ceny v jednotlivých krajinách. Naším požiadavkám v tomto smere nebolo zo strany MF SR vyhovené, keďže v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, podľa § 13 ods. 2 a ods. 3, nevyplýva MF SR zákonná povinnosť pristúpiť k zmenám základných sadzieb stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách a to napriek nárastu cien v jednotlivých krajinách. Zatiaľ poslednú žiadosť KOZ SR smerovala na MF SR začiatkom roka 2024, pričom z odpovede MF SR vyplynulo, že v súčasnosti sa opätovne nepristúpi k zvýšeniu sadzieb stravného z dôvodu vysokého odhadovaného nákladu pre rozpočet verejnej správy a podnikateľský sektor. KOZ SR je presvedčená, že za obdobie viac ako desiatich rokov došlo vo väčšine krajín k významnému nárastu v cenách, a to vrátane nárastu cien potravín a cien jedál a nealkoholických nápojov vo verejných stravovacích zariadeniach. Aktuálna situácia v súvislosti s vývojom vojenského konfliktu na Ukrajine, či energetickou krízou spôsobili významný nárast cien</p>			
--	--	--	--	--

	<p>nielen u nás, ale aj v ostatných krajinách sveta. Po odznení krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 sa vo vyššej miere uskutočňujú prezenčné zahraničné pracovné cesty zamestnancov. Zároveň sme už od začiatku roka 2022 konfrontovaní s extrémnym rastom cien a to tak potravín, rovnako aj cien energií, čo vytvára tlak aj na nárast cien jedál a nealkoholických nápojov vo verejných stravovacích zariadeniach. Takto vysoký rast cien spôsobuje, že platné základné sadzby stravného nenapĺňajú základný účel zabezpečenia stravovania zamestnancovi počas trvania zahraničnej pracovnej cesty, ktorým je stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Odsúvanie aktualizácie sadzieb stravného má tak negatívny dopad na zamestnancov, aj na ich vôľu absolvovať zahraničné pracovné cesty, ale najmä z roka na rok zvyšuje odhadované negatívne dopady na rozpočet verejnej správy aj podnikateľský sektor.</p>			
<p>KOZSR</p>	<p>Čl. II - bod 1., § 2 V § 2 žiadame doplniť ustanovenie tak, aby boli pokryté aj „zväzy“, ktoré sú iba „občianskymi združeniami“. Navrhovaná právna úprava nepokryje akože zväzy, ktoré pôsobia ako občianske združenia: „Na účely tohto zákona sa za organizáciu zamestnávateľov považuje aj záujmové združenie právnických osôb, 2aa) ak je združené vo zväze zamestnávateľov podľa osobitného predpisu. 2a), ako aj občianske združenie podľa osobitného predpisu 2a), ktoré združuje fyzické alebo právnické osoby, ktoré majú postavenie zamestnávateľa podľa osobitného predpisu 2c)“</p>	<p>Z</p>	<p>A</p>	<p>Pripomienka akceptovaná v tomto znení: „Na účely tohto zákona sa za organizáciu zamestnávateľov považuje aj záujmové združenie právnických osôb(2aa) a občianske združenie,(2ab) ak sú združené vo zväze zamestnávateľov podľa osobitného predpisu.(2a)“. 2aa) § 20f až 20i Občianskeho zákonníka. 2ab) § 6 zákona č. 83/1990 Zb.</p>

<p>KOZSR</p>	<p>Nad rámec zákona – k § 240 ods. 9 až 12 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce</p> <p>V § 240 ods. 9 (9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. V § 240 ods. 10 (10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné a pracovný pomer zamestnanca sa nekončí a trvá k zamestnávateľovi naďalej. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci najdlhšie však do právoplatného rozhodnutia súdu podľa odseku 12. V § 240 ods. 11 (11) Zamestnávateľ môže uplatniť na súde v lehote najneskôr dvoch mesiacov odo dňa neudelenia súhlasu zástupcov zamestnancov podľa odseku 10, návrh na určenie, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je platné. Zamestnávateľ je povinný v spore podľa predchádzajúcej vety preukázať, že sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>
---------------------	--	----------	----------	---

	<p>skončenia pracovného pomeru splnené a že od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V § 240 ods. 12 (12) Ak súd v spore podľa odseku 11 zistí, že sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené, a že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, rozhodnutím určí, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je platné; účinky platnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru nastávajú dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu o tomto určení. Odôvodnenie: Navrhujeme zaviesť v Zákonníku práce zvýšenú ochranu zástupcov zamestnancov pred prepustením zo zamestnania. Podľa súčasnej právnej úpravy, ak zamestnávateľ prepustí zástupcu zamestnancov bez súhlasu napr. príslušného odborového orgánu, je síce táto výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, ale ich neplatnosti sa musí dotknutý zamestnanec domáhať na súde, čo v značnej miere obmedzuje činnosť a pôsobenie zástupcov zamestnancov u zamestnávateľov. Zamestnanci sa boja (nechcú riskovať prepustenie z práce a zdĺhavé súdne spory) aj z tohto dôvodu zakladať odborové organizácie a už vôbec vykonávať funkcie členov príslušného odborového orgánu. Za posledné roky zaznamenali členské organizácie KOZ SR niekoľko takýchto prípadov. Navrhovaná právna úprava § 240 ods. 10 Zákonníka práce môže znieť aj: „V prípade, že zamestnávateľ prepustí člena odborového orgánu bez predchádzajúceho súhlasu, pracovný pomer, vrátane povinnosti vyplácať mzdu bude trvať až do doby, kým rozhodne súd o platnosti či neplatnosti takto danej</p>			
--	---	--	--	--

	<p>výpovede.“ V tomto prípade navrhujeme upraviť Zákonník práce v § 240 tak, aby zamestnávateľovi musel schváliť výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru súd. Dovtedy bude zástupca zamestnancov naďalej zamestnaný. Čiže nie tak, že zástupca zamestnancov stratí prácu a potom sa musí roky súdiť, ale opačne: zamestnávateľ musí dokázať súdu, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je oprávnené a až následne môže byť doručená zamestnancovi – zástupcovi zamestnancov. Je to logické už aj z dikcie dnešnej právnej úpravy, ktorá hovorí, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané zástupcovi zamestnancov je automaticky neplatné. Preto sa má dožadovať určenia platnosti zamestnávateľ a nie neplatnosti zamestnanec. Podobnú úpravu majú aj v Slovinsku. Tam platí, že súd do rozhodnutia o platnosti či neplatnosti výpovede pozastaví účinnosť výpovede. Zároveň počas pozastavenia účinnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu výpovede až do vykonateľného rozhodnutia súdu môže zamestnávateľ zástupcovi zamestnancovi zakázať výkon práce, ktorá nesúvisí s výkonom funkcie zástupcu zamestnancov, ale počas tejto doby mu musí poskytnúť náhradu mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku.</p>			
KOZSR	<p>Čl. II - bod 4. § 7a písm. f) V § 7a požadujeme vypustiť text písmena f) bez náhrady. Odôvodnenie: Podľa vyššie uvedeného ustanovenia navrhovaného znenia § 7a písm. f) sa „ustanovenie § 7 ods. 3 nevzťahuje na zamestnávateľa a zamestnancov zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným</p>	Z	N	<p>Predložený návrh vychádza a obnovuje právny stav účinný do 28.2.2021. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>

	postihnutým z priemerného evidenčného počtu zamestnancov.“ Podľa nášho názoru nie je objektívny dôvod, prečo by sa na túto skupinu zamestnancov nemala vzťahovať kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Zároveň máme za to, že voči tejto skupine zamestnancov sa nám javí predmetné ustanovenie ako diskriminačné.			
KOZSR	Čl. II - nový bod – k § 20 V čase pandémie COVID sa vyskytol problém pri identifikácii, či v danom zamestnávateľskom subjekte môže alebo nemôže príslušná odborová organizácia vyhlásiť a realizovať štrajk v súvislosti s prijatými mimoriadnymi opatreniami, konkrétne počas platnosti príkazu na hospodársku mobilizáciu, teda ak zamestnávateľský subjekt je subjektom hospodárskej mobilizácie. Navrhujeme precizovanie zákona pre tieto prípady.	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	Čl. II - nový bod – k § 3 V praxi býva problémom vyjednávať jednu kolektívnu zmluvu platnú pre viacerých zamestnávateľov. Norma, ktorá definuje v zákone o kolektívnom vyjednávaní subjekty oprávnené kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu neupravuje takýto prípad, resp. ho nepripúšťa. V praxi sa potreba vyjednávania takejto kolektívnej zmluvy objavuje najmä u zamestnávateľov, ktorí sú majetkovo alebo personálne prepojené osoby. Preto navrhujeme prehodnotiť definíciu subjektov oprávnených vyjednávať kolektívnu zmluvu, resp. upraviť možnosť vyjednávať a uzavrieť jednu kolektívnu zmluvu platnú pre viacerých zamestnávateľov.	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.

<p>KOZSR</p>	<p>Čl. II - nový bod – k § 3a V praxi sa objavujú prípady, kedy odborové organizácie jednostranne (bez predchádzajúcej dohody) iniciujú spor podľa § 3a pred predložením návrhu KZ, t. j. ešte pred začiatkom procesu KV v čase kedy im to najviac vyhovuje vo vzťahu k počtu členov, aby boli/zostali reprezentatívnejšie. Pri akceptovaní tohto postupu by OO mohli iniciovať spor v dobe, kedy si myslia, že sú reprezentatívne bez ohľadu na to, že do uplynutia platnosti KZ zostáva napr. rok alebo dva a nie je vôbec zrejmé, akých ustanovení novej KZ by sa spor mal týkať, či vôbec vzniká v obsahovej časti KZ medzi odborovými organizáciami nezhoda a je nutné iniciovať spor podľa § 3a zákona o KV. Navrhujeme precizovanie § 3a tak, aby bolo zrejmé, že spor podľa tohto § môže vzniknúť až po predložení návrhu kolektívne zmluvy, t. j. po formálnom a zákonnom začatí procesu kolektívneho vyjednávania.</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Spor nemôže vzniknúť pred samotnou diskusiou o návrhu kolektívnej zmluvy, keďže ide o spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>
<p>KOZSR</p>	<p>Čl. II - nový bod – k § 32 ods. 3 V rámci súdneho sporu bol vyslovený názor, že návrh kolektívnej zmluvy môže vziať strana, ktorá ho predložila späť, pričom bolo argumentované subsidiárnou pôsobnosťou Občianskeho zákonníka, prostredníctvom subsidiarity Zákonníka práce na zákon o KV. Ak by kolektívnu zmluvu predložil zamestnávateľ a v čase sporu alebo už realizácie nátlakových aktivít by tento návrh vzal späť, mohlo by byť kolektívne vyjednávanie považované za skončené – keďže návrh, o ktorom sa vyjednávalo vzal predkladateľ späť, v dôsledku čoho by boli ďalšie kroky v tomto vyjednávaní zmarené. Navrhujeme</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>

	prehodnotiť subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k zákonu o KV.			
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – k § 230a ods. 2 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce</p> <p>V spore o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa, keď rozhodca oznámi, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, sa táto odborová organizácia nepovažuje za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u tohto zamestnávateľa po dobu 12 mesiacov. Táto 12 mesačná lehota generuje zbytočne znova a znova po 12 mesiacoch spory podľa § 230a ZP, a to najmä v prípadoch, kedy u zamestnávateľa pôsobí niektorá odborová organizácia iba formálne – nemá medzi zamestnancami členov, nekomunikuje, nie je činná... Navrhujeme uvedenú 12 mesačnú lehotu predĺžiť alebo ju nahradiť ustanovením, podľa ktorého bude toto rozhodnutie platiť na dobu neurčitú, alebo do nového rozhodnutia rozhodcu.</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	<p>Čl. II - nový bod – k § 3</p> <p>Zamestnávateľské zväzy účelovo menia svoju právnu formu alebo upravujú svoje vnútorné predpisy tak, aby nepredstavovali subjekt oprávnený uzatvárať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Pre účely kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni tvrdia, že nie sú subjektom oprávneným vyjednávať a uzatvárať KZVS, ale fakticky stále ide o zamestnávateľský zväz. Preto navrhujeme prehodnotiť definíciu subjektov oprávnených vyjednávať kolektívnu zmluvu. Alebo upraviť, že ak zamestnávateľský zväz nie je oprávnený kolektívne vyjednávať,</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.

	nie je oprávnený ani na iné aktivity a aktíva naviazané na zástupcov zamestnávateľov.			
KOZSR	<p>Čl. II - nový bod – k § 8 ods. 2 Zaviesť sankciu (represiu) za nedodržanie postupu podľa § 8 ods. 2 zákona o KV. Navrhujeme zaviesť fikciu uzatvorenia kolektívnej zmluvy bez výhrad v prípade ak ktorákoľvek zo zmluvných strán nedodrží zákonom stanovenú lehotu. Odôvodnenie: V praxi spôsobuje problém, ak odborová organizácia predloží zamestnávateľovi návrh kolektívnej zmluvy resp. návrh na jej zmenu (dodatok) a zamestnávateľ, napriek lehote 30 dní (ak nie je dohodnuté inak), na návrh neodpovie, a teda blokuje proces kolektívneho vyjednávania, a to potom trvá neúmerne dlho. Rokovanie sociálnych partnerov je úplne zablokované. V prípade, ak by zákon riešil určitú formu sankcie (represie) za nedodržanie postupu podľa § 8 ods. 2 zákona o KV, prinútilo by to zmluvné strany konať (poskytovať súčinnosť včas) a kolektívne vyjednanie by bolo už v prvotnej fáze efektívne bez potreby vstupovania tretej osoby (sprostredkovateľa) do tohto počiatočného procesu a bez zbytočného „naťahovania“ kolektívneho vyjednávania. Cieľom je, aby sa po predložení návrhu KZ konalo a nedochádzalo k zbytočným prieťahom len preto, že jeden zo sociálnych partnerov odmieta reagovať na predložený návrh KZ.</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
KOZSR	<p>Čl. II - nový bod – k § 5 ods. 2 Zoznam zamestnávateľov priložený ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, pre ktorých je platná a účinná kolektívna zmluva vyššieho stupňa nemusí/nemusel vždy zodpovedať</p>	Z	N	Navrhované znenie vychádza zo znenia účinného do 28.2.2021. Toto znenie reflektovalo v danom čase aj návrhy KOZ. Domnievame sa, že

	<p>kompletnému zoznamu zamestnávateľov zamestnávateľského zväzu. Týmto spôsobom by mohlo byť pokrytie kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa znižované. Preto navrhujeme zaviesť účinný mechanizmus informovania o všetkých členoch zamestnávateľského zväzu, pre účely subjektov na ktorých platí kolektívna zmluva vyššieho stupňa, napríklad v podobe povinného verejného zoznamu členov zamestnávateľských zväzov.</p>			<p>navrhované znenie - napr. povinne verejný zoznam členov zamestnávateľských zväzov, nesúvisí so zákonom o kolektívnom vyjednávaní, keďže ten neupravuje združovanie sa v zamestnávateľských zväzoch a môže zasahovať aj do oblasti autonómie zamestnávateľských zväzov. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – k § 230b ods. 2 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce Žiadame § 230b ods. 2 upraviť takým spôsobom, aby z ustanovenia vyplývala povinnosť zamestnávateľa umožniť zástupcom zamestnancov – odborovým organizáciám využiť elektronickú poštu zriadenú u zamestnávateľa, interný elektronický informačný systém a ďalšie prostriedky hromadnej komunikácie používanej na pracovisku zamestnávateľa – tlačoviny, audiovizuálne nahrávky za účelom aktívneho informovania všetkých zamestnancov o prítomnosti a pôsobení odborej organizácie u zamestnávateľa bez predošlej dohody so zamestnávateľom, pri čom obsah takéhoto informovania nesmie byť difamačný, zavádzajúci a musí z neho vyplývať, že cieľom informácie je zlepšenie pracovného prostredia v prospech zamestnancov. Navrhované znenie zákona 311/2001 Z. z., 230b ods. 2: „Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa,</p>	Z	N	<p>Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>

	<p>má právo informovať zamestnancov o jej činnosti. Odborová organizácia využije na takéto informovanie o svojej činnosti interný elektronický informačný systém, elektronickú poštu a ďalšie prostriedky hromadnej komunikácie používanej na pracovisku zamestnávateľa – tlačoviny a audiovizuálne nahrávky za účelom aktívneho informovania všetkých zamestnancov o prítomnosti a pôsobení odborovej organizácie u zamestnávateľa bez predošlej dohody so zamestnávateľom a zamestnávateľ je povinný byť súčinný pri nahrávaní, šírení takéhoto obsahu na existujúce médiá a prostriedky hromadnej komunikácie na pracovisku, pri čom obsah takéhoto informovania nesmie byť difamačný, zavádzajúci a musí z neho vyplývať, že cieľom informovania je zlepšenie pracovného prostredia a mzdových nárokov v prospech zamestnancov.“</p> <p>Odôvodnenie: Dnes prijímame väčšinu informácií v elektronickej podobe, cez mail, krátke video príbehy, či podcasty. Často sa rozhodujeme na základe formy podanej informácie. Zamestnávateľa už dávno tieto vymoženosti používajú, v digitálnom svete robia pracovné pohovory, školenia či poskytujú PR vyjadrenia pri rôznych udalostiach, majú už vybudovanú štruktúru a postupy na takúto komunikáciu a teda nepredstavuje to nárast nákladov na strane zamestnávateľa, posuňme teda aj povinnosť zamestnávateľov do 21. storočia. Tam, kde je zloženie zamestnancov prispôbené na príjem digitálnych informácií, informujme zamestnancov aj moderným a atraktívnym spôsobom, ktorý je im blízky. Informácia je to najdôležitejšie, čo rozhoduje o odborovej organizovanosti, a preto nečakajme na dohodu so zamestnávateľom ani na voľný</p>			
--	--	--	--	--

	<p>výklad spojenia „primeraným spôsobom“ a „na mieste prístupnom zamestnancom“ – Takéto neurčitky a demonštratívne pomenovania často vedú v praxi k nástenkám na konci tmavej chodby a uprednostňovanie odborových organizácií chrániacich záujmy zamestnávateľa – žltých odborov, ktorým poskytne zamestnávateľ v súčasnom znení zákona prístup do internej elektronickej pošty, či propagačný priestor pri vstupe na pracovisko či prevádzku.</p>			
KOZSR	<p>Čl. IV - nové body – k § 3 ods. 2 až 4, § 7 ods. 6 a ods. 7, § 8 ods. 5 písm. d), § 11 Žiadame nahradiť § 3 ods. 2, ods. 3 a ods. 4 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení zákona č. 76/2021 Z. z. nasledujúcim znením: „(2) Zástupcami zamestnávateľov na účely tohto zákona sú zástupcovia vymenovaní reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov.1) Reprezentatívne združenie zamestnávateľov je združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, ktorí spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu. (3) Zástupcami zamestnancov na účely tohto zákona sú reprezentatívne združenia odborových zväzov.1) Reprezentatívne združenie odborových zväzov je združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú</p>	Z	N	<p>Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024 v časti týkajúcej sa § 7 ods. 6 a 7, § 8 ods. 5 písm. d) a § 11.</p>

	<p>členmi odborov. (4) Zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov preukazujú svoju reprezentatívnosť podľa odsekov 2 a 3 na žiadosť zástupcov vlády alebo sociálneho partnera, ktorý vyslovil pochybnosť o ich reprezentatívnosti; o takto preukázanej reprezentatívnosti môže zástupca vlády alebo sociálny partner vysloviť pochybnosť až po uplynutí 12 mesiacov od uznania reprezentatívnosti. Zástupcovia zamestnávateľov preukazujú reprezentatívnosť predložením zoznamu združených zamestnávateľov, ktorý obsahuje obchodné meno (meno a priezvisko), identifikačné číslo, sídlo (bydlisko) a počet zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov preukazujú reprezentatívnosť predložením zoznamu odborových organizácií, ktorý obsahuje počet zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.“ Žiadame nahradiť § 7 ods. 6 a ods. 7 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení zákona č. 76/2021 Z. z. nasledujúcim znením:</p> <p>„(6) Plenárne zasadnutie je schopné rokovať a prijímať závery, ak sú na jeho zasadnutí prítomní najmenej štyria členovia rady, ktorí sú členmi vlády, najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnávateľov a najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnancov. (7) Závermi rokovania plenárneho zasadnutia sú dohody, stanoviská a odporúčania, ktoré sú súčasťou materiálu predkladaného na rokovanie orgánu, ktorý materiál ďalej prerokúva alebo o ňom rozhoduje. Ak sú stanoviská k predloženému materiálu zhodné, je záverom z rokovania plenárneho zasadnutia spoločné stanovisko. Ak sú stanoviská k predloženému materiálu rozporné, je súčasťou záverov z</p>			
--	---	--	--	--

	<p>rokovania plenárneho zasadnutia stanovisko vlády a každého sociálneho partnera.“ Žiadame nahradiť § 8 ods. 5 písm. d) zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení zákona č. 76/2021 Z. z. nasledujúcim znením: „d) informuje vládu o záveroch orgánov rady.“ Žiadame nahradiť § 11 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení zákona č. 76/2021 Z. z. nasledujúcim znením: „§ 11 Sekretariát Činnosť rady vecne, organizačne a administratívne zabezpečuje sekretariát. Sekretariát riadi tajomník, ktorého vymenúva a odvoláva predseda rady na návrh predsedníctva.“ Požadujeme teda vrátiť znenie zákona, ktoré bolo platné do účinnosti novely č. 76/2021 Z. z. zo 4. februára 2021 s účinnosťou od 1. marca 2021. Odôvodnenie: KOZ SR zásadne nesúhlasila s prijatím zákona č. 76/2021 Z. z., ktorým sa v Čl. VIII novelizoval zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) s účinnosťou od 1. marca 2021. Kvôli zmenám ustanoveným v zákone č. 76/2021 Z. z. sa KOZ SR v tom čase obrátila aj na prezidentku SR, a rovnako aj na medzinárodné inštitúcie (Európsku odborovú organizáciu, Medzinárodnú organizáciu práce). Vláda SR schválila navrhované zmeny v zákone, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (následne schválený ako zákon č. 76/2021 Z. z.), ktoré predložil na rokovanie vlády SR 4.11.2020</p>			
--	---	--	--	--

	<p>minister práce, sociálnych vecí a rodiny. Zmeny v návrhu zákona vyplynuli z uznesenia vlády SR č. 400/2020, ktoré bolo prijaté 24.6.2020 k návrhu zákona, ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti so zlepšovaním podnikateľského prostredia zasiahnutým opatreniami na zamedzenie šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19, teda k tzv. kilečku. Úpravy v zákone č. 76/2021 Z. z. kopírovali záväzky z uznesenia vlády SR, a tým nedali veľkú možnosť na zásadné zmeny, ktoré vyplynuli z medzirezortného pripomienkového konania. Upozorňovali sme, že pri prijímaní týchto zmien bol legislatívny proces len čiastočne dodržaný, keďže zákon bol predmetom medzirezortného pripomienkového konania, ale z dôvodu platného uznesenia sa neakceptovali takmer žiadne pripomienky. Zásadne požadujeme vrátiť ustanovenia § 3 ods. 2 až 4, § 7 ods. 6 a ods. 7, § 8 ods. 5 písm. d), § 11 do pôvodného znenia účinného pred prijatím úpravy účinnej od 1. marca 2021. K § 3 ods. 2 až 4 Pôvodné znenie zákona (spred marca 2021) zabezpečuje rovnaké podmienky na členstvo v tripartite pre všetkých sociálnych partnerov, a to podmienkou zamestnávania najmenej 100 000 zamestnancov v prípade zamestnávateľov a združovania najmenej 100 000 zamestnancov v prípade odborovej organizácie. Úpravy prijaté od 1. marca 2021 považujeme za účelové s cieľom oslabiť postavenie Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky ako najreprezentatívneho zástupcu zamestnancov v tripartite a umožniť, aby sa do tripartity dostali absolútne nereprezentatívne združenia zástupcov zamestnancov. V súčasnosti platné znenie považujeme za diskriminačné, resp. zakotvujúce nerovnaké</p>			
--	---	--	--	--

	<p>zaobchádzanie s tými združeniami, ktoré spĺňajú podmienku združovania najmenej 100 000 zamestnancov, ktorí sú členmi odborov v porovnaní s tými, ktoré podmienku 100 000 združených zamestnancov nespĺňajú a nemusia spĺňať. Zmenou zákona sa ustanovila dvojaká podmienka na členstvo v tripartite a to tým, že zatiaľ čo jedno združenie splnilo podmienku (100 000 zamestnancov), ďalšiemu združeniu už len stačí, že sa o členstvo bude uchádzať (až do celkového počtu troch subjektov), pričom počet zamestnancov, ktorých združuje alebo zamestnáva už slúži len na určenie poradia pre získanie členstva. Teoreticky môžu byť členmi tripartity združenia, ktoré reálne reprezentujú minimálny počet zamestnancov len z niektorých odvetví hospodárstva. Je diskriminačné a ide o nerovnaké zaobchádzanie, ak jedno združenie bolo kvalifikované za reprezentatívne, a spĺňajúce prísne stanovenú podmienku 100 000 združených zamestnancov v pracovnom pomere (ak ide o združenie odborov) alebo 100 000 zamestnaných zamestnancov v pracovnom pomere (ak ide o združenie zamestnávateľov) a iné združenie odborov alebo zamestnávateľov sa stáva tiež reprezentatívnym, ale podmienku 100 000 združených alebo zamestnaných osôb nespĺňa. Ide o účelovú právnu úpravu s cieľom zvýhodňovať jedno združenie pred druhým, a to bez ohľadu na to, či pôjde o združenie zamestnávateľov alebo odborov. Je tiež v rozpore s povahou a účelom reprezentatívnosti, aby v tripartite boli zastúpené združenia, ktoré fakticky nie sú reprezentatívne (tzn. nespĺňajú podmienku 100 000 zamestnaných alebo organizovaných osôb). Platnú úpravu naďalej považujeme za nesúladnú s Dohovorom MOP č.</p>			
--	---	--	--	--

	<p>144/1976 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania pracovných noriem. Pojem reprezentatívne definuje Dohovor MOP č. 144/1976, podľa ktorého reprezentatívne znamenajú najreprezentatívnejšie, tzn. najväčšie a nie nereprezentatívne, tzn. tie ktoré sú menšie, resp. ktoré sa formálne stali reprezentatívne na základe tejto novely. Predkladateľ zmien naopak odôvodňoval, že navrhnutá úprava je v zmysle Dohovoru MOP č. 144/1976 v znení, že: „V zmysle dohovoru MOP sa teda nehovorí o tom, že by si štát nemohol určiť kritéria reprezentatívni ani to, že by v rámci HSR SR na jednej zo strán mal sedieť len jeden subjekt. Cieľom je zabezpečiť rozmanitosť názorov.“ V tomto kontexte zdôrazňujeme, že pôvodná úprava z pred marca 2021 určovala kritéria reprezentatívni a umožňovala zastúpenie viacerých (dokonca neobmedzený počet) subjektov na strane zamestnávateľov aj zamestnancov. Už pred novelou zákona na strane zamestnávateľov pôsobili 4 subjekty (RÚZ, APZD, AZZZ SR a ZMOS), ale na základe splnenia rovnakých zákonných podmienok, a to 100 000 zamestnaných osôb, teda na základe nediskriminačného rovnakého prístupu k jednotlivým subjektom. Prax z fungovania HSR SR dokazuje, že čím viac je zúčastnených subjektov na jednotlivých stranách, tým je viac možných protichodných názorov a náročnejšia je aj dohoda, a to dokonca aj na vlastnej strane zástupcov zamestnávateľov alebo zamestnancov. Od účinnosti novely sa významnejšie nezlepšil ani nekultivoval sociálny dialóg a nepotvrdilo sa ani zabezpečenie rozmanitosti názorov. Do tripartity na strane zamestnancov doposiaľ vstúpilo len jedno združenie. Navyše aj</p>			
--	---	--	--	--

	<p>„nereprezentatívni“ zástupcovia zamestnancov majú možnosť vyjadrovať svoj názor napr. v MPK a zapájať sa do tvorby legislatívy rovnako ako občianska spoločnosť. K § 7 ods. 6 a ods. 7, § 8 ods. 5 písm. d) Spolu s prijatím zmien v reprezentatívnosti sa upravili náležitosti plenárneho zasadnutia a to tak, že sa umožnilo realizovať na pôde tripartity dvojstranné rokovania. Toto oslabuje až spochybňuje samotný význam tripartity. Možnosť dvojstranných rokovaní mimo tripartity nie je obmedzená, ale je hrubé porušenie princípov tripartitného dialógu, pokračovať v individuálnom rokovaní tak, ako to umožňuje súčasné znenie. Ustanovenie považujeme za účelové, keďže pred prijatím zmien v zákone, KOZ SR opustila rokovanie HSR SR a prerušila sociálny dialóg, práve z dôvodu porušenia princípov tripartitizmu. Platným ustanovením sa umožňuje prakticky permanentná činnosť HSR SR, bez ohľadu na nesúhlas ktoréhokoľvek zo sociálnych partnerov, keďže aj keď rada nebude schopná prijímať závery, stanovisko člena rady, ktorý sa na zvolané plenárne zasadnutie dostaví bude prerokované a vyhotoví sa záznam, ktorý je postúpený na ďalšie legislatívne konanie (rokovanie vlády). HSR SR tak môže byť miestom, kde sa síce môže vypočúť stanovisko sociálnych partnerov, ale prakticky je úplne jedno aký názor majú sociálni partneri navzájom a v zásade nemusí ísť ani o tripartitné rokovanie. K § 11 HSR SR je tripartitný orgán, kde majú rovnaké postavenie zástupcovia zamestnávateľov, zamestnancov a vlády. Sekretariát rady vecne, organizačne a administratívne zabezpečuje činnosť rady a sekretariát riadi tajomník. Keďže rada je tripartitný orgán považujeme za logické, že tajomníka</p>			
--	---	--	--	--

	vymenúva a odvoláva predseda rady a to na základe návrhu predsedníctva. Nevidíme dôvod na to, aby predseda rady svojvoľne odvolával a vymenovával tajomníka a len na žiadosť túto skutočnosť nanajvýš prerokoval. Funkciu tajomníka považujeme za čisto odbornú a organizačnú a nevidíme dôvod na to, aby dochádzalo k zmenám v obsadení naprieč politickými cyklami.			
KOZSR	<p>Nad rámec zákona – k § 120 ods. 4 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce</p> <p>Žiadame nahradiť text v § 120 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce nasledujúcim znením: „(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy.“</p> <p>Odôvodnenie: Požadujeme uplatňovať znenie § 120 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré bolo platné do roku 2021. Podľa Zákonníka práce je mzda peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu (§ 118 ods. 2 ZP) a zároveň je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta (§ 120 ods. 1 ZP). Ak sa teda budeme držať ustanovení uvedených v ZP, tak mzda za prácu a jej náročnosť by mala rásť koeficientom a nie rovnakou sumou, keďže mzda v danom prípade vyjadruje náročnosť práce príslušného povolania, ktoré</p>	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.

	<p>zamestnanec vykonáva. Výška mzdy by mala odzrkadľovať náročnosť pracovného miesta podľa miery zložitosti práce a tiež zodpovednosti a namáhavosti zamestnanca. Zmena výpočtu minimálnych mzdových nárokov spôsobila postupné znižovanie percentuálnych rozdielov medzi jednotlivými stupňami náročnosti práce (Príloha č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z.). Z charakteristík stupňov náročnosti pracovných miest vyplýva, že so zvyšujúcim sa stupňom náročnosti práce stúpa nielen samotná náročnosť práce, ale aj kvalifikačné predpoklady na výkon takejto práce. Tieto nároky na náročnosť práce a kvalifikáciu stúpajú, každým vyšším stupňom, geometrickým radom a súčasné nastavenie rastu minimálnych mzdových nárokov o rovnakú pevnú čiastku medzi stupňami neodzrkadľuje tieto rozdiely. Toto je v rozpore s logikou obsahu a zmyslu stupňov náročnosti práce, keďže takáto tvorba stupňov náročnosti práce nereflektuje na náročnosť a požiadavky potrebné pre výkon jednotlivých pracovných pozícií. Napríklad: zamestnanec v 6. stupni náročnosti práce (napr. generálny riaditeľ, alebo vedúci vedecký pracovník) by podľa pôvodného znenia zákona mal dnes nárok na minimálne 1 500 € mzdu (2x 750 €), reálne má dnes nárok len na mzdu vo výške 1 330 €. Podľa aktuálne platných minimálnych mzdových nárokov má takýto vysokokvalifikovaný a výkonný zamestnanec, v tomto stupni náročnosti práce, nárok na mzdu, ktorá sa nachádza pod úrovňou priemernej mzdy v národnom hospodárstve za minulý rok. Previazanie minimálnej mzdy a priemernej mzdy cez zákonný automat na určenie minimálnej mzdy a vplyv minimálnej mzdy na priemernú mzdu prostredníctvom</p>			
--	---	--	--	--

	<p>minimálnych mzdových nárokov spôsobuje ich vzájomné ovplyvňovanie a spomaľovanie ich rastu. Nižšie minimálne mzdové nároky ovplyvňujú priemernú mzdu a spôsobili jej pomalší rast v období ich platnosti. Táto priemerná mzda sa následne premieta v nižšej minimálnej mzde, pokiaľ je určená automatom z priemernej mzdy v prípade nedohody sociálnych partnerov. V neposlednom rade minimálne mzdové nároky ovplyvňujú aj proces kolektívneho vyjednávania, keďže nastavenie odmeňovania v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, ale aj v podnikových kolektívnych zmluvách sa odvíjajú od minimálnych mzdových nárokov (zamestnávateľia žiadajú zachovať výšku minimálnych mzdových nárokov v kolektívnych zmluvách, odbory požadujú vyššie sumy). Ak by boli dnes minimálne mzdové nároky určované podľa indexov a nie odstupňované o pevnú sumu, tak vyššie minimálne mzdové nároky by pomáhali odborom v procese kolektívneho vyjednávania dosahovať lepšie mzdové ohodnotenie. Negatívne dopady zmeny výpočtu o minimálnych mzdových nárokov spôsobili a stále spôsobujú brzdenie možného rastu priemernej mzdy a aj minimálnej mzdy, čo zase spôsobuje nižšiu kúpyschopnosť, nespokojnosť obyvateľov so životnými podmienkami na Slovensku a masový odchod mozgov a rúk zo Slovenska. Ponechanie výpočtu minimálnych mzdových nárokov v aktuálnom stave bude aj naďalej spôsobovať nivelizáciu stupňov náročnosti práce, brzdenie možného rastu priemernej mzdy, brzdenie snáh odborov v kolektívnych zmluvách dosahovať vyššie mzdové ohodnotenie a hlavne bude</p>			
--	--	--	--	--

	mať za následok neochotu vysokokvalifikovaných zamestnancov vykonávať prácu vo vyšších stupňoch náročnosti práce.			
KOZSR	Nad rámec zákona – k § 240 ods. 2 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce Žiadame vypustiť ako dôvod neposkytnutia pracovného voľna na odborovú činnosť „dôležité prevádzkové dôvody“. Vzhľadom na skutočnosť, že pojem dôležité prevádzkové dôvody nie je v Zákonníku práce definovaný, je tento dôvod neposkytnutia pracovného voľna na výkon odborovej činnosti zneužívaný. Zamestnávateľ oznámi, že neposkytuje pracovné voľno na výkon odborovej činnosti, pretože tomu bránia dôležité prevádzkové dôvody.	Z	N	Nad rámec návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
MDSR	K Čl. I bode 3 § 8a ods. 2 V Čl. I bode 3 § 8a ods. 2 slová „musia byť zohľadnené aspoň“ nahradiť slovami „sa zohľadňujú najmä“.	O	N	Predkladateľ vychádza z textu smernice, pričom pripomienka sa javí, že by mohla meniť význam ustanovenia.
MDSR	K Čl. I bodu 3 § 8b V Čl. I bode 3 § 8b nadpise vypustiť slová „a zapojenie zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov“ z dôvodu nadbytočnosti.	O	N	Cieľom nadpisu je zdôrazniť transpozíciu čl. 5 a čl. 7 smernice (EÚ) 2022/2041 do zákona.
MDSR	K Čl. I bodu 3 § 8b ods. 5 V Čl. I bode 3 § 8b odporúčame odsek 5 formulovať takto: „(5) Ústredné orgány štátnej správy poskytujú súčinnosť komisii pri plnení úloh podľa tohto zákona.“.	O	N	Pre chýbajúce odôvodnenie nie je možné posúdiť opodstatnenosť zmeny textu.

MDSR	<p>K Čl. I bodu 3 V Čl. I bode 3 odporúčame dopracovať úpravu kritérií pre určenie sumy minimálnej mzdy (ďalej len „kritériá“), ktorá v navrhovanom znení absentuje. § 8a ods. 1 upravuje iba čo majú kritériá zabezpečovať a akým spôsobom sa vyhodnocujú, avšak základná úprava toho, čo sú kritériá, na základe čoho sa určujú alebo ich priame určenie v návrhu zákona nie sú. Zároveň v § 8b ods. 1 upozorňujeme na vnútorný nesúlad slov „na účel plnenia úloh podľa § 8a“ a § 8b ods. 2. Podľa predmetného ustanovenia Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zriadi komisiu pre minimálnu mzdu na účel plnenia úloh podľa § 8a, teda iba vyhodnocovanie kritérií, avšak v pôsobnosti komisie podľa § 8b ods. 2 písm. b) je aj vypracovanie návrhu kritérií. Rovnako podľa § 8b ods. 2 písm. c) komisia vypracúva návrh kritérií pre určenie sumy minimálnej mzdy „na základe vyhodnotenia podľa § 8a“, pričom kritériá majú byť vyhodnocované podľa § 8a, nie tvorené.</p>	O	N	Úprava kritérií bude vychádzať z návrhu komisie pre minimálnu mzdu so zapojením sociálnych partnerov. Samotné „dopracovanie úpravy kritérií“ v návrhu zákona nie je potrebné.
MDSR	<p>K Čl. II bodu 12 § 32ac a Čl. III bodu 4 V Čl. II bode 12 § 32ac a čl. III bode 4 odporúčame slová „nebolo skončené“ nahradiť slovami „sa neskončilo“.</p>	O	A	
MDSR	<p>K Čl. II bodu 13 V Čl. II bode 13 odporúčame pod § 32c vložiť nadpis „Zrušovacie ustanovenie účinné od 1. januára 2025“.</p>	O	A	

MDSR	K Čl. II bodu 6 § 9b ods. 6 V Čl. II bode 6 § 9b ods. 6 odporúčame slová „prvá hlava tretej časti“ nahradiť slovami „tretia časť prvá hlava“.	O	N	Pripomienka irelevantná. Úprava § 9b bola presunutá do Správneho súdneho poriadku.
MDSR	K Čl. II bodu 8 V Čl. II bode 8 odporúčame zjednotiť slovné spojenie „jednou polovicou“ s návrhom zákona a nahradiť ho slovami „rovným dielom“.	O	N	Vzhľadom na vylúčenie pochybností, ktoré by za istých okolností mohli nastať (napr. taká interpretácia zákona, že kolektívna zmluva má viac zmluvných strán), sa navrhuje ponechanie zaužívaného znenia „jedna polovica“.
MDSR	K Čl. III bodu 3 V Čl. III bode 3 dávame na zváženie doplnenie § 13 ods. 7, ktorý rovnako, ako § 5 ods. 3, ods. 4 písm. b), ods. 5 a 6, hovorí o „ustanovenej sume stravného“.	O	N	Podľa § 8 zákona o cestovných náhradách sa sumy stravného určujú iba pre „tuzemské“ pracovné cesty. Pri zahraničných pracovných cestách sa sumy základnej sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene podľa § 13 ods. 2 stále ustanovujú všeobecne záväzným právnym predpisom (opatrením), ktoré vydáva Ministerstvo financií Slovenskej republiky.
MDSR	K Čl. III bodu 6 V Čl. III bode 6 vypustiť slová „celom texte“ a slovo „slovo“ nahradiť slovom „slovom“.	O	ČA	Text novelizačného bodu preformulovaný.

<p>MDSR</p>	<p>K Čl. V V Čl. V odporúčame slová „štvrtého bodu § 9d, čl. II bodov 1 až 10, bodu 12 § 32ac“ nahradit' slovami „§ 9d v štvrtom bode, čl. II bodov 1 až 10, § 32ac v bode 12“, v súlade s bodom 64.2. Legislatívnotechnických pokynov.</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>V súlade s bodom 64.1. prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády SR.</p>
<p>MDSR</p>	<p>Celému materiálu Žiadame dopracovať doložku vplyvov a analýzu vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu – identifikovať subjekty verejnej správy a vyčíslit' prípadný vplyv navrhnutého zvýšenia minimálnej mzdy na rozpočet subjektov verejnej správy. Túto pripomienku považujeme za zásadnú. Odôvodnenie: V bode 2.1.1. Financovanie návrhu v analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu sa uvádza, že „vykrytie prípadných zvýšených výdavkov z dôvodu navrhnutého zvýšenia minimálnej mzdy bude zabezpečené v rámci schválených limitov dotknutých subjektov verejnej správy, bez dodatočných požiadaviek na rozpočet“. Na výdavky organizácií a spoločností, ktoré sú zaradené medzi subjekty verejnej správy (napr. Národná diaľničná spoločnosť, a.s., Železnice SR, Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.) a spoločnosti, ktoré nepatria medzi subjekty verejnej správy (napr. Slovenská pošta, a.s., Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a.s.) bude mať vplyv zvýšenie príplatkov, ktoré sa počítajú z minimálnej mzdy na osobné výdavky (mzdy a poistné) ako aj zvýšenie minimálnej mzdy a príplatkov za služby, ktoré sú zabezpečené dodávateľsky (napr. strážna služba, upratovacia</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>Takáto požiadavka zo strany ministerstiev nikdy doposiaľ nebola vznesená, je to bezprecedentná požiadavka. Na základe údajov dostupných pre MPSVR SR nie je možné takýto údaj ani vypočítať, resp. odhadnúť dopady na takejto úrovni granularity. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.</p>

	<p>služba). Vzhľadom na to, že v doložke vplyvov ani analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu nie je vyčíslený prípadný vplyv navrhnutého zvýšenia minimálnej mzdy na rozpočet subjektov verejnej správy v pôsobnosti Ministerstva dopravy Slovenskej republiky, chýba identifikácia týchto subjektov verejnej správy, nie je možné posúdiť zabezpečenie vykrytia zvýšených výdavkov v rámci schválených limitov subjektov verejnej správy kapitoly Ministerstva dopravy Slovenskej republiky, bez dodatočných požiadaviek na rozpočet.</p>			
MFSR	<p>Celému materiálu Návrh je potrebné zosúladiť s prílohou č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády SR (napríklad v čl. I bode 3 v poznámke pod čiarou k odkazu 4 uviesť skrátenú citáciu zákona o tripartite, v § 8b ods. 5 slovo „poskytnú“ nahradiť slovom „poskytujú“ a za slovo „správy“ vložiť slovo „komisii“, v bode 4 § 9c slovo „kritéria“ nahradiť slovom „kritériá“, doplniť nadpis § 9e v tomto znení: „Transpozičné ustanovenie“, v čl. II bode 6 § 9a ods. 4 druhej vete za slovo „dní“ vložiť slová „odo dňa doručenia tejto žiadosti“, v § 9b ods. 2 prvej vete za slovo „konania“ vložiť slová „o preskúmaní oznámenia ministerstva podľa § 9a ods. 6“, v čl. III bode 4 § 7 ods. 6 písm. c) slovo „kombinácii“ nahradiť slovom „kombinácia“ a slovo „kombinácií“ nahradiť slovom „kombinácii“, v čl. IV bode 3 poznámke pod čiarou k odkazu 3 slová „neskorších predpisov“ nahradiť slovami „zákona č. .../2024 Z. z“, v čl. V slová „čl. III a čl. IV“ nahradiť slovami „čl. III a IV“).</p>	O	ČA	

<p>MFSR</p>	<p>Celému materiálu Navrhovaná úprava valorizačného mechanizmu minimálnej mzdy má od roku 2026 obnoviť automatické ustanovenie mesačnej minimálnej mzdy na úrovni 60 % z priemernej mesačnej mzdy, ktorá bola v čase pandémie znížená o 3 %. To znamená, že ak sa sociálni partneri nedohodnú na jej výške, určí sa výška minimálnej mzdy na úrovni 60 % priemernej mzdy v hospodárstve spred dvoch rokov. Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu (ďalej len „analýza vplyvov“) identifikovala pozitívny vplyv na rozpočet verejnej správy, kde zvýšené príjmy prevažujú zvýšené výdavky, ktoré sú rozpočtovo kryté. Návrh zákona by však v roku 2026 viedol k medziročnému zvýšeniu minimálnej mzdy o 12 % oproti aktuálnemu scenáru, ktorý by bol založený na raste o 7 %. Tento nárast predstavuje výrazne vyšší nárast ako očakávaný rast produktivity práce a inflácie pre rok 2026 (5,2 % a 3,1 %, Výbor pre makroekonomické prognózy január 2024). Táto skutočnosť by tak mohla brzdiť pozitívne vplyvy na rozpočet verejnej správy tým, že by cez zvýšené náklady podnikateľského prostredia tlmila tvorbu pracovných miest. Tieto zvýšené náklady by predstavovali na základe priloženej Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie zhruba 110 miliónov eur, čo predstavuje statický scenár a nezohľadňuje zmeny správania podnikateľov v dôsledku zvýšených nákladov.</p>	<p>O</p>	<p>A</p>	<p>Potvrdzujeme, že náš odhad dopadov na rozpočet verejnej správy je statický. Takýto prístup je zdôvodnený v analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy.</p>
<p>MFSR</p>	<p>Celému materiálu V analýze vplyvov v časti 2.2.4. Výpočty vplyvov na verejné</p>	<p>O</p>	<p>A</p>	<p>Pripomienku berieme na vedomie.</p>

	<p>financie na str. 8 v časti „Možné vplyvy z dôvodu väzby plnenia na sumu minimálnej mzdy“ je uvedené, že vo viacerých prípadoch je minimálna mzda použitá ako referenčná veličina pre určenie nárokového plnenia. Ako príklad je uvedené jednorazové odškodnenie prokurátora, zvýšenie pracovnej odmeny obvineným a odsúdeným a iné. Upozorňujeme, že aj tieto vplyvy bude potrebné zabezpečiť v rámci schválených limitov dotknutých subjektov, bez dodatočných požiadaviek na rozpočet verejnej správy.</p>			
MFSR	<p>Celému materiálu V analýze vplyvov v tabuľke č. 1/A v časti „Vplyv na mzdové výdavky“ žiadame zosúladiť kvantifikáciu s tabuľkou č. 4/A s časťou „Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610), z toho:“. Zároveň upozorňujeme, že je potrebné zosúladiť v tabuľke č. 1/A a tabuľke č. 4/A vplyv na výdavky verejnej správy celkom v roku 2027.</p>	O	A	<p>Analýzu vplyvov v tabuľke č. 1/A sme zosúladiť s kvantifikáciou v tabuľke č. 4/A. Taktiež sme v týchto tabuľkách zosúladiť vplyv na výdavky verejnej správy celkom v roku 2027.</p>
MFSR	<p>Celému materiálu V čl. I bode 3 § 8b sa ustanovuje vznik komisie pre minimálnu mzdu, pričom podrobnosti o jej činnosti a zložení upraví štatút komisie, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Upozorňujeme, že všetky vplyvy v súvislosti so vznikom a činnosťou komisie bude potrebné zabezpečiť v rámci schválených limitov dotknutého subjektu verejnej správy, bez dodatočných požiadaviek na rozpočet verejnej správy.</p>	O	A	<p>Pripomienku berieme na vedomie.</p>
MHSR	<p>Analýza vplyvov na PP Odporúčame predkladateľovi v Analýze vplyvov na</p>	O	N	<p>Vplyv zmien v minimálnej mzde na produktivitu je komplexná tematika.</p>

	podnikateľské prostredie v časti 3.3. Vplyvy na konkurencieschopnosť a produktivitu vyznačiť zníženie produktivity. Odôvodnenie: Predkladateľ odhaduje, že navrhovaným materiálom sa zvýšia náklady na mzdy približne o 110 mil. €. Takéto zásadné zvýšenie nákladov a naviazanie minimálnej mzdy na 60 % priemernej mzdy môže negatívne ovplyvniť produktivitu práce v dôsledku zníženia disponibilných zdrojov podnikov, napr. na investície do modernizácie alebo inovácií.			Kanál tohto vplyvu, ktorý navrhuje pripomenka, je iba jeden z možných – pričom existujú iné kanály, cez ktoré vyššia minimálna mzda môže produktivitu zvýšiť (napr. väčšou motiváciou zamestnancov, ich menej častejšími odchodmi, a pod). A priori teda nie je zaručené, že vyššia minimálna mzda by mala negatívny dopad na produktivitu.
MINCRS	Čl. II V čl. II bode 6 poznámke pod čiarou k odkazu 4ah odporúčame slová „§ 30, § 30a a 31“ nahradiť slovami „§ 30 až 31“.	O	N	Pôvodné znenie považujeme za vhodnejšie.
MINCRS	K doložke vybraných vplyvov V doložke vybraných vplyvov odporúčame zaviesť použitú skratku „MPSVR SR“ a názov jednotlivých všeobecne záväzných právnych predpisov jednotne používať, prípadne zaviesť skratku.	O	A	
MINCRS	K doložke zlučiteľnosti V doložke zlučiteľnosti treťom bode odporúčame skratku „SR“ nahradiť slovami „Slovenskej republiky“ a v štvrtom bode za slovami „v Európskej únii“ vložiť slová „(Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022)“.	O	A	
MKSR	K doložke vplyvov Návrh zákona súčasne zakladá aj zvýšenie výdavkov v súvislosti	Z	N	Takáto požiadavka zo strany ministerstiev nikdy doposiaľ nebola

	s dohodami mimopracovného pomeru, ktoré nie sú v rozpočte kapitoly Ministerstva kultúry Slovenskej republiky na príslušné rozpočtové roky zabezpečené. Na rok 2026 očakávame nevykrytý vplyv celkom na úrovni 213 434 eur. Túto pripomienku považujeme za zásadnú.			vznesená, je to bezprecedentná požiadavka. Na základe údajov dostupných pre MPSVR SR nie je možné takýto údaj ani vypočítať, resp. odhadnúť dopady na takejto úrovni granularity. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
MKSR	K doložke vplyvov Nie je vyčíslený vplyv návrhu zákona na výdavky na mzdy a k nim prislúchajúce odvody v kapitole Ministerstva kultúry Slovenskej republiky, ktoré nie sú na príslušné rozpočtové roky zabezpečené v rozpočte kapitoly. Na rok 2026 očakávame nevykrytý vplyv na úrovni 688 968 eur v kat. 610 a 247 684 eur v kat. 620. Túto pripomienku považujeme za zásadnú.	Z	N	Takáto požiadavka zo strany ministerstiev nikdy doposiaľ nebola vznesená, je to bezprecedentná požiadavka. Na základe údajov dostupných pre MPSVR SR nie je možné takýto údaj ani vypočítať, resp. odhadnúť dopady na takejto úrovni granularity. Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 24.4.2024.
MKSR	K doložke vplyvov Po náraste minimálnej mzdy na úroveň 920 eur v roku 2026 bude časť miezd stupnice platových taríf podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pod úrovňou stanovenej minimálnej mzdy (najnižšia tarifa je aktuálne pre VS 694,50 eura a pre ŠS je 705 eur), čo tiež bude mať vplyv na doplatok na úroveň stanovenej minimálnej mzdy a z toho vyplývajúcich odvodov. Súčasne upozorňujeme, že v prípade valorizácie platov zamestnancov vo verejnom záujme by	O	N	Metodika odhadu vplyvov zmeny minimálnej mzdy na rozpočet verejnej správy nevychádza zo zmien tarifných sadzieb, ale spolieha sa na vhodnejšie odhady vývoja miezd vo verejnom sektore z makroekonomických prognóz MF SR. Pripomienka ohľadom taríf preto nie je relevantná.

	<p>uvedené malo vplyv aj na výpočet príspevku pre cirkvi a následne aj vplyv na limit verejných výdavkov kapitoly Ministerstva kultúry Slovenskej republiky, prostredníctvom ktorej sú financované registrované cirkvi na Slovensku. Pri 3% valorizácii očakávame nárast príspevku o 1 447 372 eur v roku 2026 a 2 934 981 eur v roku 2027.</p>			
MSSR	<p>K čl. II bod 4 (§ 9b – preskúmane súdom) V prvom rade si dovoľujeme uviesť, že sa stotožňujeme s prijatím úpravy extenzie kolektívnych zmlúv (ktorej hlavným účelom je najmä zaručiť jednotný štandard pracovnoprávných a ďalších, napr. mzdových nárokov zamestnancov), avšak nestotožňujeme sa s navrhovaným spôsobom „preskúmania“ aktu ministerstva (vydávaného vo forme oznámenia podľa návrhu zákona; pôvodne vo forme vykonávacieho predpisu) o tejto extenzii a navráteniu sa k legislatívnej úprave (v totožnom znení), ktorá bola účinná do 28. februára 2021. Ústavný súd Slovenskej republiky v náleze zo dňa 16. marca 2016, sp, zn. PL. ÚS 31/2015 k pôvodnej právnej úprave extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (právna úprava účinná do 31.8.2017) uvádza nasledovné: kombinácia zákonodarcom zvolenej právnej formy všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu ako formálno-právneho nástroja extenzie platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na iné ako zmluvné subjekty a založenie všeobecnej záväznosti tejto extenzie spôsobom vymykajúcim sa zo štandardnej normotvorby (pozri str. 74 – konštrukcia prijatia všeobecne záväzného právneho predpisu nepripúšťajúceho súdnu ochranu) sa premieta</p>	Z	A	

	<p>aj do obmedzenia možnosti domáhať sa ochrany takto vzniknutých práv a vymáhania plnenia povinností štandardným spôsobom, ktorá v konečnom dôsledku „likviduje“ možnosť uplatnenia individuálnej ochrany práv dotknutých subjektov. Ďalej Ústavný súd Slovenskej republiky uviedol k povahe „prisúdenia“ extenzie nasledovné: v zásade svojou povahou sú individuálnymi rozhodnutiami orgánu verejnej moci sui generis. Vzhľadom na citované závery Ústavného súdu Slovenskej republiky sa javí, že spôsob extenzie (pôvodný, avšak vzhľadom na navrhovanú formu to platí aj v tomto prípade) je individuálnym aktom/rozhodnutím orgánu verejnej moci sui generis, a teda musí byť zachovaná garancia súdnej ochrany práv v správnom súdnictve v zmysle čl. 46 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky v spojitosti s čl. 142 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, pretože ide o ústavné články, ktoré rámcujú základnú charakteristiku toho, čo zákonná úprava charakterizuje ako správne súdnictvo. Navrhovaná úprava priznania súdnej ochrany však predstavuje nepriamu novelizáciu Správneho súdneho poriadku, pričom podľa nášho názoru, ak má byť takéto konanie súčasťou správneho súdnictva, je nevyhnutná úprava priamo v Správnom súdnom poriadku (napr. vo forme osobitného konania). Na uvedené nepriamo poukazuje aj samotný Ústavný súd Slovenskej republiky (str. 65). Ak sa má v osobitnom zákone normovať právo na súdny prieskum v správnom súdnictve, treba poukázať na to, že z dôvodu dikcie čl. 46 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, nie je potrebné v zákone ukotviť právo, ktoré je dané Ústavou Slovenskej republiky. Zákomom podľa ústavného zmocnenia možno len z tohto práva</p>			
--	--	--	--	--

	<p>„ukrajsovať“. Preto nie je potrebné v osobitných zákonoch garantovať právo na súdny prieskum. Čo je však dôležité, je vhodne nastaviť „hmotnoprávnu“ úpravu tým, že zákonodarca označí na účely Správneho súdneho poriadku oznámenie Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky tak, aby ho bolo možné jednoznačne subsumovať pod pojmy „rozhodnutie orgánu verejnej správy“, „opatrenie orgánu verejnej správy“ alebo „iný zásah orgánu verejnej správy“, ak z povahy dotknutého individuálneho právneho aktu táto skutočnosť jednoznačne nevyplýva. Pri vhodnom nastavení hmotnoprávnej úpravy odpadá potreba upravovať procesné otázky, pretože tieto sú riešené univerzálnym spôsobom pre konkrétny typy konania správnych súdov. Preto nemožno vysloviť súhlas s právnou úpravou, ktorá odkazuje na použitie všeobecnej správnej žaloby za súčasného výrazného modifikovania povahy tohto konania v osobitnom predpise. Odporuje základnej logike, ak sa volí to najvšeobecnejšie konanie v správnom súdnictve ako to vzorové pre riešenie sporu medzi ministerstvom a zamestnávateľom a súčasne sa v tomto konaní robia odklony. Preto je potrebné zvoliť namiesto zvoleného riešenia priamu novelizáciu Správneho súdneho poriadku a normovať osobitný typ konania v správnom súdnictve za vyriešenia nasledujúcich otázok: vymedzenie žalobného návrhu, účastníkov konania, lehoty na podanie žaloby, náležitosti žaloby a rozhodnutia o žalobe. Zároveň je potrebné mať na pamäti, že správne súdnictvo sa zameriava na postupy orgánov verejnej správy pri vydávaní individuálnych právnych aktov a normatívnych správnych aktov, ale aj na</p>			
--	--	--	--	--

	<p>faktický postup týchto orgánov (iný zásah). Vyriešenie otázky, či oznámenie ministerstva je individuálny právny akt alebo normatívny správny akt je dôležité pre voľbu vhodného typu konania pre zabezpečenie súdneho prieskumu. Domnievame sa, že voľba všeobecnej správnej žaloby nie je vhodná, čoho dôkazom je aj to, že predkladateľ toto konanie vo vysokej miere nepriamo mení. Z uvedeného dôvodu sa javí ako vhodnejšie zavedenie osobitného konania v správnom súdnictve. V súvislosti s osobitnou právnou úpravou upozorňujeme aj na § 24 Civilného sporového poriadku a na otázku kauzálnej príslušnosti v oblasti pracovného práva, a to najmä tú skutočnosť, že spory z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sa majú riešiť v civilnom sporovom konaní. Ak spor o to, či je kolektívna zmluva vyššieho stupňa zmluvou reprezentatívnou je sporom z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, tak potom predkladaný návrh prestáva dávať zmysel úplne, pretože už existuje procesná infraštruktúra pre riešenie tohto typu sporu, ktorého výsledkom je zrejme určovací výrok. S uvedeným súvisí aj ustálenie si predmetu konania pred súdom, t. j. či v tomto prípade nejde o typické civilné sporové konanie - spor o to, či reprezentatívna kolektívna zmluva dopadá na konkrétneho zamestnávateľa, a či teda v tomto prípade nemá prevládať skôr súkromnoprávna povaha hmotnoprávných nárokov a prevládnuť doktrinálny prístup vnímajúci pracovné právo ako odvetvie súkromného práva. V neposlednom rade upozorňujeme na skutočnosť, že nie je zrejme, z akého dôvodu sa upravujú špecifické pravidlá, najmä vo vzťahu k odkladnému účinku žaloby aj kasačnej sťažnosti bez relevantného odôvodnenia.</p>			
--	---	--	--	--

	<p>Rovnako tak nesúhlasíme s úpravou odlišných lehôt pre podanie žaloby a ustanovením lehoty pre súd na rozhodnutie vo veci, a to najmä v prípade, ak má ísť o všeobecnú správnu žalobu.</p> <p>Osobitná úprava odlišností a osobitostí s relevantným odôvodnením má svoje opodstatnenie v rámci osobitných konaní v správnom súdnictve, avšak nie je vhodné modifikovať „všeobecnú správnu žalobu“ a tým nepriamo zasahovať do správneho súdnictva z dôvodov uvedených vyššie. Vzhľadom na uvedené požadujeme prehodnotenie navrhovanej právnej úpravy po posúdení podstaty veci (či daná kategória vzťahov vôbec patrí do správneho súdnictva a nejde o civilnoprávnu vec a teda vec, ktorú má prejedávať všeobecný civilný súd). V prípade záveru o tom, že má ísť o vec spadajúcu pod správne súdnictvo, je potrebné prijať príslušnú právnu úpravu priamou novelou v Správnom súdnom poriadku vrátane jej osobitostí (zaviesť nové osobitné konanie s prípadnými odchýlkami). Táto pripomienka je zásadná.</p>			
MVSR	<p>analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu</p> <p>V analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu navrhujeme na strane 7 zmeniť názov tabuľky z „Výška transferu príspevku z MV SR obciam na údržbu vojnových hrobov“ na „Odhad zvýšenia transferu príspevku z MV SR obciam na údržbu vojnových hrobov“ a súčasne navrhujeme v rovnakej tabuľke zmeniť text „Výška transferu“ na „Rozdiel vo výške transferu“.</p> <p>Odôvodnenie: Súčasný názov tabuľky evokuje, že suma v</p>	O	A	

	<p>tabuľke predstavuje výslednú výšku transferu príspevku, ktorú MV SR poskytuje obciam na údržbu vojnových hrobov. Z názvu tabuľky nevyplýva, že ide iba o samotné navýšenie, s ktorým bude potrebné počítať pri zvýšení minimálnej mzdy a navyše z textu nie je zrejmé, že ide len o odhad, nie definitívne sumy. Navrhovanou zmenou názvu tabuľky na str. 7 sa má zdôrazniť, že ide len o odhad, ktorý predstavuje rozdiel, o ktorý sa navýši finálny transfer príspevku obciam zo strany MV SR v závislosti od zvýšenia príspevku na jeden hrob v nadväznosti na zvýšenie minimálnej mzdy. Zmena textu „Výška transferu“ na „Rozdiel vo výške transferu“ predstavuje jednoznačné určenie, že ide o navýšenie transferu príspevku a nie o celkovú výšku príspevku obciam a navyše uvedenou zmenou sa zosúladí predmetná kolónka tabuľky s jednotlivými kolónkami tejto, ako aj ostatných tabuliek v texte.</p>			
MZSR	<p>K vlastnému materiálu Upozorňujeme, že v doložke „Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu“ je uvedené: „Vykrytie prípadných zvýšených výdavkov z dôvodu navrhnutého zvýšenia minimálnej mzdy bude zabezpečené v rámci schválených limitov dotknutých subjektov verejnej správy, bez dodatočných požiadaviek na rozpočet.“ (napr. pre rok 2025 ide o zvýšenie minimálnej mzdy podľa stanoveného prepočtu z 817 na 860 eur, t. j. o 43 eur). Upozorňujeme tiež, že v doložke „Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie“ MPSVR SR uvádza všeobecne predpoklad počtu zamestnávateľov, ktorí budú</p>	O	N	<p>Vyčíslenie odhadu dopadov špecificky na nemocnice vo verejnej správe ide ďaleko za rámec zaužívaného postupu pri analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy. Dostupné dáta, ktoré sa pri odhade používajú, navyše neumožňujú uskutočniť spoľahlivý odhad na takejto úrovni granularity.</p>

	<p>dotknutí zmenou vo výpočte minimálnej mzdy v roku 2026 (konkrétne zmenou zvýšenia 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%): - čo sa týka doplatkov do výšky MM, plus sociálne a zdravotné odvody: 34 301 zamestnávateľov (vplyv na jedného podnikateľa vo výške 2 892 eur, celkovo cca 99 miliónov eur), - čo sa týka navýšenia mzdových zvýhodnení naviazaných na minimálnu mzdu: 21 474 zamestnávateľov (vplyv na jedného podnikateľa vo výške 528 eur, celkovo cca 11 miliónov eur). V uvedených počtoch sú podľa nášho názoru zahrnutí aj poskytovatelia zdravotnej starostlivosti, avšak chýba vyčíslenie pre nemocnice vo verejnej správe.</p>			
<p>MZVEZ SR</p>	<p>K čl. III bod 4 (§ 8) Do spôsobu stanovovania súm stravného a súm základnej náhrady navrhujeme doplniť spôsob zohľadnenia významného poklesu kumulovaných indexov cien. Odôvodnenie: V návrhu novely sa sumy stravného (podľa odseku 1) a sumy základnej náhrady (podľa odseku 2) upravujú v priebehu času iba smerom nahor, čo spôsobuje umelú kumuláciu rastových trendov bez zohľadnenia deflácie.</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>S účinnosťou od 1. januára 2009 sa zmenila v § 8 „úprava súm sadzieb“ na „zvyšovanie súm sadzieb“ s cieľom zachovať zamestnancovi už raz ustanovenú sumu stravného a sumy základnej náhrady bez ohľadu na znižovanie cien položiek, ktoré sa sledujú na tento účel. Napr. pri častom znižovaní súm základnej náhrady vždy minimálne o 5 % by dochádzalo k výraznému znižovaniu tejto náhrady, čo by pri platných sumách</p>

			<p>smerovalo za krátke obdobie až k nule. Nie je prípustné, aby sa zamestnancovi neposkytovali pri pracovnej ceste žiadne náhrady (stravné, suma základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel). Ak bude dlhodobý pokles cien v danej oblasti, (indexy budú klesať) zamestnancovi sa bude stále poskytovať aktuálne platná suma náhrad a keď začnú indexy cien rásť, bude trvať dlhé obdobie, kým rast indexu bude min. 5 %. V tejto súvislosti upozorňujeme aj na to, že z vecnej stránky sa určením súm náhrad až ex-post zabezpečuje prispôbenie ich výšky vývoju cien v danej oblasti; zamestnanci sú už aj tak ukrátení o rozdiel medzi určenou sumou náhrad a reálnou cenou sledovaných cenových položiek (napr. sumy stravného účinné od 1.10.2023 sú zvýšené na základe indexov cien za mesiac jún 2023, tieto sumy stále platia aj v roku 2024, aj keď ceny rastú).</p>
--	--	--	---

MZVEZ SR	<p>K čl. III bod 4 (§ 7) Navrhujeme na účely tohto zákona zaviesť pojem „cestné motorové vozidlo“. Odôvodnenie: Na účely jednoznačnej aplikácie zákona v praxi odporúčame definovať pojem „cestné motorové vozidlo“, ktorý sa používa v § 7 návrhu novely zákona o cestovných náhradách. Poukazujeme na skutočnosť, že zákon č. 106/2018 Z.z. o prevádzke vozidiel v cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov definuje v § 2 ods. 2 písm. b) pojem „motorové vozidlo“ a v § 3 ods. 2 a 4 pojem „cestné vozidlo“, avšak pojem „cestné motorové vozidlo“ v tomto zákone nie je definovaný.</p>	O	N	Pri posudzovaní cestného motorového vozidla sa vychádza z kumulácie dvoch parametrov, a to motorové vozidlo a cestné vozidlo. Na účely zákona ide o tie cestné motorové vozidlá, pre ktoré sa určuje suma základnej náhrady a traktor (§ 7 ods. 2 a 3 zákona).
MZVEZ SR	<p>K čl. III bod 5 (§ 15 ods. 1 a 2) V § 15 zákona č. 283/2002 Z. z. odporúčame v odseku 1 prvej vete za slová „náhrada za spotrebované pohonné látky v eurách za kilometre“ a v odseku 2 prvej vete za slová „náhrada za spotrebované pohonné látky v cudzej mene za kilometre“ vložiť slová „alebo ich časť“. Odôvodnenie: Navrhujeme zjednotiť náhradu za spotrebované pohonné látky za kilometre prejazdené v zahraničí s úpravou náhrady za spotrebované pohonné látky za kilometre prejazdené na území Slovenskej republiky.</p>	O	A	
MZVEZ SR	<p>K čl. III bod 4 (§ 7 ods. 5) V § 7 ods. 5 navrhujeme nasledovné nové znenie druhej vety: „Ak je pohonnou látkou elektrická energia, za doklad o kúpe sa považuje aj doklad,x) z ktorého možno odvodiť jednotkovú sadzbu za elektrickú energiu pre odberné miesto, z ktorého došlo k spotrebe elektrickej energie na účely nabíjania súkromného vozidla v čase pred nástupom na pracovnú cestu alebo počas</p>	O	N	Na účely výpočtu náhrady za spotrebovanú elektrickú energiu zamestnanec jednotkovú cenu/sadzbu môže preukázať dvoma spôsobmi, a to dokladom z nabíjacej stanice (komerčné nabíjanie), alebo dokladom z ktorého sa dá odvodiť jednotková

	<p>pracovnej cesty.“. Poznámka pod čiarou k odkazu X znie: „X) § 10 ods. 1 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.“. Odôvodnenie: Návrh zákona odporúčame zosúladiť s požiadavkami preukazovania výdavkov na obstaranie iných pohonných látok, kde doklad o kúpe je účtovným dokladom podľa zákona o účtovníctve a nemal by byť zamieňaný s inými formami „dokladov“ a potvrdení od poskytovateľov elektrickej energie. Zároveň navrhujeme upraviť označenie miesta odberu z domácnosti na všeobecný pojem „odberné miesto“, keďže môže byť pre účely nabíjania využité aj iné miesto, resp. s inou sadzbou za kWh než je stanovené pre domácnosť, pričom nejde o miesta (nabíjacie stanice) komerčného charakteru. Zároveň si dovoľujeme dať do pozornosti, že súčasný návrh novely zákona vo vzťahu k elektrovozidlám a plugin hybridom nezohľadňuje špecifiká týchto vozidiel najmä vo vzťahu k „samovybíjaniu“ akumulátora elektrovozidla, k znižovaniu kapacity opakovaného nabíjania ako aj k dojazdu vozidiel vplyvom počasia.</p>			<p>sadzba za elektrickú energiu pre domácnosť, v ktorej zamestnanec vozidlo dobíjal. Druhým spôsobom sa dokladuje/preukazuje cena elektrickej energie aj na iné pracovnoprávne účely, napr. preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce (§ 52 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce), náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom (§ 145 ods. 2 Zákonníka práce).</p>
<p>MZVEZ SR</p>	<p>K čl. III bod 4 (§ 7 ods. 5) V § 7 ods. 5 poslednej vete odporúčame doplniť, ktoré priemerné ceny pohonných látok zverejňované Štatistickým úradom Slovenskej republiky majú byť použité na určenie jednotkovej ceny pohonnej látky, a teda či ide o týždenné, mesačné alebo ročné priemerné ceny. Odôvodnenie: V osobitnej časti dôvodovej správy sa uvádza ako príklad využitie týždenných priemerných cien pohonných látok v Slovenskej republike, avšak z navrhovaného ustanovenia § 7 ods. 5</p>	<p>O</p>	<p>N</p>	<p>Vo väčšine prípadoch vzhľadom na znenie § 7 ods. 5 zákona „...jednotková cena pohonnej látky, ktorá platila v čase nástupu na pracovnú cestu, zistená Štatistickým úradom Slovenskej republiky, ako aj na ustanovené lehoty na vyúčtovanie náhrad podľa § 36 ods. 7 a 8 zákona ide o týždenné jednotkové ceny</p>

	nevyplýva, ktoré priemerné ceny Štatistického úradu Slovenskej republiky by na tento účel mali byť použité.			pohonných látok. Vždy je ale potrebné vychádzať z podmienok pracovnej cesty; napr. zamestnanec má určené podmienky pracovnej cesty obdobie kalendárneho mesiaca (§ 3 ods. 3 písm. b)), k vyúčtovaniu dochádza podľa § 36 ods. 7 zákona až po skončení kalendárneho mesiaca – v tomto prípade by sa mohla použiť na všetky pracovné cesty vykonané v rámci mesiaca cena pohonnej látky mesačná.
MZVEZ SR	K čl. III bod 4 (§ 7 ods. 4) V navrhovanom § 7 ods. 4 odporúčame slová „jednotkovej cene pohonnej látky podľa odseku 5 prepočítanej podľa spotreby pohonných látok“ nahradiť slovami „násobku jednotkovej ceny pohonnej látky podľa odseku 5 a spotreby pohonných látok“. Odôvodnenie: Formulačná úprava z dôvodu, že údaje uvedené v cenových jednotkách nie je možné prepočítavať objemovými jednotkami.	O	A	
NBS	Čl. I bodu 2 Žiadame, aby výška percentuálneho podielu, ktorý je rozhodujúci pri ustanovení minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok, nebola navýšená na 60 % od roku 2026, ale aby toto navýšenie bolo rozložené v dlhšom časovom horizonte. Odôvodnenie: V prípade, ak by nedošlo k dohode sociálnych partnerov podľa § 7 zákona, navrhovaná úprava by viedla k	Z	N	Predložený návrh je v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2023-2027. V pripomienke navrhované opatrenia v oblasti daňovo-odvodového systému, prípadne ciele sociálne transfery sú

	<p>medziročnému nárastu minimálnej mzdy o približne 13 % v roku 2026. Po očistení od predpokladaného nárastu cenovej úrovne o 3,7 % (zdroj: predikcia NBS PIQ-2024) by tak nárast reálnej mzdy predstavoval približne 9 % pre osoby s najnižšími zárobkami. Navrhovaná úprava tak môže priamo alebo nepriamo viesť k prudkému zvýšeniu minimálnej mzdy a tým predstavovať negatívny zásah do finančnej kondície firiem a dodatočný nárast ich nákladov môže následne nepriaznivo vplývať na zamestnanosť. V prípade nárastu minimálnej mzdy až o 13 % v roku 2026 by náklady práce (bez efektu na príplatky za prácu cez víkendy, vo sviatok a v noci) dodatočne vzrástli približne o 300 mil. eur (dodatočných 0,5 % k objemu kompenzácií). To by mohlo viesť, v závislosti od aktuálnych podmienok na trhu práce, k riziku zániku, prípadne nevytvoreniu 6 000 až 10 000 pracovných miest (bez zohľadnenia iných efektov). Firmy by sa síce mohli čiastočne vyhnúť prepúšťaniu tak, že zvyšovanie nákladov by preliali do svojich predajných cien, čo však môže viesť k rýchlejšej ako v súčasnosti očakávanej inflácii a/alebo strate konkurencieschopnosti. Historické skúsenosti naznačujú, že razantný nárast minimálnej mzdy (ako aj mzdových nákladov súvisiacich so zákonnými príplatkami) sa negatívne premietajú do konkurencieschopnosti ekonomiky. V prostredí spoločnej meny sa prípadná strata konkurencieschopnosti dobieha len pomaly a nákladne, preto k rastu mzdových nákladov nekrytých nárastom produktivity práce treba pristupovať obozretne. Postupnejšie zvyšovanie percentuálneho podielu relevantného pre ustanovenie minimálnej mzdy zákonom by poskytlo firmám väčší priestor</p>		<p>nad rámec predloženého návrhu zákona.</p>
--	---	--	--

	vyrovnať sa so zvýšenými nákladmi a zmiernili by sa tak prípadné negatívne efekty na fungovanie ekonomiky. Zároveň k cieľu zlepšenia životnej úrovne nízkopříjmových domácností v prechodnom období môžu v rámci možností verejných financií prispieť opatrenia v oblasti daňovo-odvodového systému, prípadne ciele sociálne transfery.			
OAPSVLÚVSR	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2022/2041: 1. Pri preukazovaní transpozície čl. 3 ods. 3 smernice v tabuľke zhody, žiadame predkladateľa v 5. stĺpci upraviť relevantné označenie ustanovení v súlade so Zákonníkom práce a síce „Čl. 10“ na „Časť 10“.	O	ČA	Do tabuľky zhody doplnené, že ide o čl. 10 základných zásad Zákonníka práce (nie o desiatu časť Zákonníka práce).
OAPSVLÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 1. Žiadame predkladateľa, aby bod 3 doložky zlučiteľnosti upravil v súlade s prílohou č. 2 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky a v bode 3 písm. a) uvádzal relevantné ustanovenia primárneho práva Európskej únie, v bode 3 písm. b) relevantné ustanovenia sekundárneho práva Európskej únie a v bode 3 písm. c) relevantnú judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.	O	A	
OAPSVLÚVSR	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2022/2041: 2. Preukazovanie transpozície čl. 4 ods. 1 písm. a) smernice prostredníctvom § 35b ods. 1,2 a 5 zákona 5/2004 Z. z. považujeme za nedostatočné, resp. irelevantné, vzhľadom na to, že v čl. 4 ods. 1 smernice ide o podporu kolektívneho	O	N	Nesúhlasíme s tvrdením, že to nespadá do rozsahu činnosti ASR. V tejto súvislosti poukazujeme aj na interné predpisy ASR. Zároveň zástupcovia MPSVR SR sa zúčastnili pracovnej skupiny organizovanej EK

	<p>vyjednávania o stanovení miezd, čo v § 35b ods. 1,2 a 5 zákona 5/2004 Z. z. nie je uvedené. Aj keď Aliancia sektorových rád vykonáva široké spektrum činností a má mnoho funkcií, podpora kolektívneho vyjednávania o stanovení miezd nie je jednou z nich. Žiadame adekvátne doplniť.</p>		<p>k transpozícií smernice, kde zo strany EK jasne zazneli usmernenia a odpovede na otázky, ako má členský štát pristúpiť k čl. 4 ods. 1 smernice. Zo znenia smernice nevyplýva, že členský štát má mať opatrenia len v zákone, ale ide o vykonávanie rôznych aktivít v tejto oblasti. Napr. ASR je nástrojom na budovanie kapacít sociálnych partnerov a pod jeho gesciu sa presunuli aktivity v minulosti označované ako centrum pre sociálny dialóg. V rámci neho sú vynakladané aj prostriedky na podporu kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu. Predkladateľ teda nemôže identifikovať iné nástroje, ak je na to určený nástroj cez ASR. Cítujeme zo stránky ASR: Názov: Rozvoj odborných kapacít sociálnych partnerov Prijímateľ: Aliancia sektorových rád Termín realizácie: 10/2023 – 01/2029 Cieľ politiky súdržnosti: 4 Sociálnejšia a inkluzívnejšia Európa implementujúca Európsky pilier sociálnych práv Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov Európskej únie v rámci</p>
--	---	--	--

			<p>Programu Slovensko. Cieľ projektu: Posilnenie úlohy sociálneho dialógu na pôde všetkých členských štátov EÚ. Zvýšenie úrovne expertných kapacít sociálnych partnerov za účelom zvýšenia kvality sociálneho dialógu na najvyššej úrovni – medzi zástupcami zamestnancov, zamestnávateľov a štátom, ktorý bude založený na kvalitných odborných podkladoch a vysoko kvalifikovaných predstaviteľoch kolektívneho vyjednávania. Zároveň posilniť budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov ako aj posilnenie pozície sociálnych partnerov voči vláde ako dominantnému hráčovi na báze skutočnej akceptácie a rešpektu k sociálnym partnerom.</p> <p>Prostredníctvom aktivít národného projektu budú sociálni partneri riešiť rozvoj sociálneho dialógu formou skvalitňovania procesu prijímania politik, kontinuálne budovanie expertných a analytických kapacít a v neposlednom rade klásť dôraz na propagovanie výsledkov ako aj samotnej činnosti sociálnych</p>
--	--	--	--

			<p>partnerov. Prioritné odborné oblasti, ktoré bude sociálny dialóg riešiť, sú pracovno-právne štandardy, podnikateľské prostredie, ľudské zdroje, smerovanie národného hospodárstva. Parciálne ciele: • silnejší dôraz na budovanie kapacít vnútroštátnych sociálnych partnerov, • proaktívne zapojenie sociálnych partnerov do politik EÚ a tvorby právnych predpisov na národnej úrovni, • zvyšovanie reprezentatívnosti strešných organizácii sociálnych partnerov • kvalitatívne a kvantitatívne sledovanie miery úrovne sociálneho dialógu, ako aj kvality legislatívneho procesu v SR • podpora regionálneho sociálneho dialógu V tejto súvislosti uvádzame, že úlohou SR je nielen komunikovať právnu úpravu, ale aj prax. V tomto kontexte upozorňujeme na predvetie čl. 4 ods. 1 smernice - „v súlade s vnútroštátnym právom a praxou“. EK v tejto súvislosti teda neočakáva, že opatrenia budú len vo forme hard law</p>
--	--	--	---

				(tabuľka zhody), ale štát bude komunikovať aj svoju prax.
OAPSVLÚVSR	<p>K doložke zlučiteľnosti:</p> <p>2. Zároveň žiadame predkladateľa, aby z bodu 3 písm. a) doložky zlučiteľnosti vypustil čl. 79 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, alebo vysvetlil súvislosť medzi daným článkom a predmetom návrhu zákona.</p>	O	A	
OAPSVLÚVSR	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2022/2041:</p> <p>3. Preukazovanie transpozície čl. 4 ods. 1 písm. d) smernice považujeme za nedostatočné, keďže ani jedno z uvedených transpozičných ustanovení neobsahuje ochranu pred akýmkoľvek vzájomným zasahovaním do zriaďovania, fungovania alebo správy druhej (zmluvnej) strany.</p>	O	N	<p>V tejto súvislosti MPSVR SR uvádza, že úprava zriaďovania odborov, zamestnávateľských združení a pod. nespadá do gescie MPSVR SR. Právo SR už od roku 1990 vytvára zjavný rámec pre nezávislosť odborov a zamestnávateľských zväzov vytvorením princípu evidencie (nie registrácie) združení a ustanovením, kto takéto združenie môže zriadiť a čo združenie môže robiť. Tento princíp je jednoznačne upravený v zákone o združovaní občanov. MPSVR SR v tomto prípade vybralo najreprezentatívnejšie ustanovenia právneho poriadku SR, ktoré upravujú filozofiu nezávislosti a nezasahovania. MPSVR SR sa domnieva, že nie je potrebné tento zoznam nijako doplniť. V tejto súvislosti ide o všeobecné</p>

				ustanovenia smernice zdôrazňujúce tento princíp a nie je potrebné prijímať novú právnu úpravu a detailne rozpisovať do tabuľky zhody všetky rôzne ustanovenia právnych predpisov a poskytovať doplňujúce vysvetlenia. Tie sa poskytujú v rámci komunikácie transpozície smernice, ktorú netvorí len hard law, ale aj v prípade tejto smernice vo veľkom rozsahu soft law. V tomto kontexte upozorňujeme na predvetie čl. 4 ods. 1 smernice - „v súlade s vnútroštátnym právom a praxou“.
OAPSVLÚVSR	<p>K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2022/2041:</p> <p>4. Preukazovanie transpozície čl. 7 smernice prostredníctvom § 8b ods. 2 až 4 pokladáme za nedostatočné, vzhľadom na to, že podrobnosti o zapojení zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov do stanovovania a aktualizácie minimálnej mzdy nie sú špecifikované, najmä ich účasť na diskusiách v súvislosti s výberom a uplatňovaním kritérií na určenie úrovne zákonnej minimálnej mzdy, s výberom a uplatňovaním orientačných referenčných hodnôt, s aktualizáciou zákonných minimálnych miezd ako aj s rozhodnutiami o získavaní údajov a realizácii štúdií a analýz s cieľom poskytnúť informácie orgánom a iným príslušným stranám zapojeným do stanovovania zákonnej</p>	O	N	Čl. 7 smernice začína slovami, že členské štáty prijmu potrebné opatrenia. Z čl. 7 teda nevyplýva automaticky potreba novelizovať znenia zákonov a natvrdo do nich detailne napísať všetky procesné aspekty komunikácie, ale je potrebné zabezpečiť ciele smernice a zapojenie sociálnych partnerov. Všetky tieto aspekty nemusí upraviť len štatút komisie v gescii MPSVR SR, ale napr. to, že komisia bude pôsobiť pod HSR alebo ASR – čo sú samé o sebe

	<p>minimálnej mzdy. Ak všetky uvedené oblasti bude upravovať štatút komisie, ktorý vydá ministerstvo, je to potrebné do 8. stĺpca tabuľky zhody konkrétne uviesť.</p>		<p>tripartitné subjekty. Napr. ASR má v rámci projektov vyčlenené dostatočné prostriedky (v rádoch miliónov eur) na podporu sociálneho dialógu a tvorbu stratégie v rôznych oblastiach. Štát teda sociálnym partnerom dáva prostriedky, ktoré môžu využiť napr. na spracovanie svojich komplexných analýz, prostredníctvom nimi vybraných expertov na tému primeraných miezd. Vzhľadom na to, že tieto aktivity sa dejú na základe iných mechanizmov, predkladateľ ich neuvádzal do tabuľky zhody, ale bude ich odpočítavať ako opatrenie soft law. Citujeme zo stránky ASR: Názov: Rozvoj odborných kapacít sociálnych partnerov Prijímateľ: Aliancia sektorových rád Termín realizácie: 10/2023 – 01/2029 Cieľ politiky súdržnosti: 4 Sociálnejšia a inkluzívnejšia Európa implementujúca Európsky pilier sociálnych práv Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov Európskej únie v rámci Programu Slovensko. Cieľ projektu: Posilnenie úlohy sociálneho dialógu na pôde všetkých členských štátov</p>
--	---	--	--

			<p>EÚ. Zvýšenie úrovne expertných kapacít sociálnych partnerov za účelom zvýšenia kvality sociálneho dialógu na najvyššej úrovni – medzi zástupcami zamestnancov, zamestnávateľov a štátom, ktorý bude založený na kvalitných odborných podkladoch a vysoko kvalifikovaných predstaviteľoch kolektívneho vyjednávania. Zároveň posilniť budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov ako aj posilnenie pozície sociálnych partnerov voči vláde ako dominantnému hráčovi na báze skutočnej akceptácie a rešpektu k sociálnym partnerom.</p> <p>Prostredníctvom aktivít národného projektu budú sociálni partneri riešiť rozvoj sociálneho dialógu formou skvalitňovania procesu prijímania politik, kontinuálne budovanie expertných a analytických kapacít a v neposlednom rade klásť dôraz na propagovanie výsledkov ako aj samotnej činnosti sociálnych partnerov. Prioritné odborné oblasti, ktoré bude sociálny dialóg riešiť, sú pracovno-právne štandardy,</p>
--	--	--	--

				<p>podnikateľské prostredie, ľudské zdroje, smerovanie národného hospodárstva. Parciálne ciele: • silnejší dôraz na budovanie kapacít vnútroštátnych sociálnych partnerov, • proaktívne zapojenie sociálnych partnerov do politík EÚ a tvorby právnych predpisov na národnej úrovni, • zvyšovanie reprezentatívnosti strešných organizácii sociálnych partnerov • kvalitatívne a kvantitatívne sledovanie miery úrovne sociálneho dialógu, ako aj kvality legislatívneho procesu v SR • podpora regionálneho sociálneho dialógu Zapojenie sociálnych partnerov, a teda napr. námietka ohľadom nezohľadnenia čl. 7 písm. e) je teda bezpredmetná, keďže štát vybudoval osobitný mechanizmus pre sociálnych partnerov.</p>
OAPSVLÚVSR	<p>K návrhu zákona K Čl. III bodu 9 návrhu zákona: Žiadame predkladateľa preformulovať navrhované znenie § 38h ods. 1 a 2, resp. doplniť o zrušujúce ustanovenia, ktorými sa jednoznačne zrušia opatrenia ministerstva ustanovujúce sumy stravného pre časové pásma a sumy základnej náhrady, vydané na základe § 5 ods. 2 a</p>	O	N	<p>Presný termín zrušenia opatrení sa nedá vo väzbe na mechanizmus zvyšovania súm náhrad v § 8 zákona určiť.</p>

	§ 7 ods. 2 v spojení s § 8 ods. 1 v znení účinnom do 31. decembra 2024. Prechodné ustanovenia, z ktorých iba implicitne na základe argumentum e contrario vyplýva zrušenie daných opatrení – aj to v ešte nezadefinovanom momente - považujeme za zmätočné a pre právnu istotu neprospešné.			
OAPSVLÚVSR	K predkladacej správe a všeobecnej časti dôvodovej správy: Publikačný zdroj smernice (EÚ) 2022/2041 žiadame uvádzať v súlade s bodom 62.2. prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky a to nasledovne: (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022).	O	A	
RÚZSR	Čl. II. vloženie nového novelizačného bodu RÚZ navrhuje upraviť znenie §4 odsek 3, v §5 odsek 2 a v navrhovanom znení §7 tak aby sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvárala maximálne na úrovni skupiny a nie na úrovni divízie ako je tomu doteraz. Odôvodnenie: Vzhľadom k negatívnym dopadom jednostranného rozširovania KZVS navrhujeme ustanoviť, že vyjednávanie o KZVS prebieha na úrovni skupiny. Pripomienku predkladáme s cieľom eliminovať negatívne dopady jednostranného rozširovania KZVS uzavretej odborovými organizáciami a zamestnávateľskými zväzmi s neadekvátnou reprezentatívnosťou.	Z	N	Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V pôvodnom znení zákona sa vychádzalo z úrovni divízie. Úroveň skupiny považujeme v tomto ohľade za veľmi úzku časť príslušného odvetvia.
RÚZSR	Čl. II. novelizačný bod 4 RÚZ navrhuje uvedený bod a nasledovné na neho nadväzujúce body vypustiť. Odôvodnenie: RÚZ vníma nútené rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa negatívne bez ohľadu na podmienky a procesný postup upravujúci rozširovanie a	Z	N	Predkladateľ sa nestotožňuje so záverom, že prioritou má byť podnikové vyjednávanie, a teda, že sektorové vyjednávanie nie je dôležité. Možno sa domnievať, že aj

	<p>odporúča vypustiť z návrhu novely možnosť jednostranného návrhu na rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Prioritnou úrovňou kolektívneho vyjednávania má byť podľa názoru RÚZ podniková úroveň a v tomto zmysle považujeme právny stav za vyhovujúci. Zavedenie inštitútu reprezentatívnych kolektívnych zmlúv nepovažujeme za optimálne riešenie, nakoľko ide o právnu úpravu, ktorá sa dotkne nie len osôb, ktoré sa zúčastnili na kolektívnom vyjednaní, a ktoré na základe svojho rozhodnutia pristúpili k danej kolektívnej zmluve, ale aj tých, ktorí o uzatváraní danej zmluvy nevedia a teda nemali možnosť vyjadriť sa k jej zneniu. Nie sú žiadne dôvody automaticky predpokladať, že práve model uvedený v rozširovanej KZVS je nejakým spôsobom lepší, alebo výhodnejší pre zamestnanca ako model jeho zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytovať výhody, ktoré KZVS vôbec neupravuje. Na druhej strane môže KZVS ukladať zamestnávateľovi podmienky a povinnosti, so splnením ktorých môže mať konkrétna firma problémy. Návrh pritom predstavuje zásah do práva na podnikanie, znižuje predvídateľnosť (vrátane predvídateľnosti vyhlásenia KZVS za reprezentatívnu), môže priniesť nekalú súťaž v podnikateľskom prostredí, prináša slabú právnu istotu, čím znižuje konkurencieschopnosť. Nesúhlasíme s tvrdením predkladateľa tak ako ich prezentuje v niektorých sprievodných dokumentoch k návrhu o minimálnych negatívnych dopadoch. KZVS má potenciál zásadným spôsobom zasiahnuť napr. do mzdových a pracovných podmienok a jej dopad môže byť preto značný. Súčasne analýza vplyvov absolútne opomína, že pre zamestnávateľov vyplývajú z</p>		<p>určitá jednotnosť pracovných podmienok v odvetví má svoj význam a je práve potrebné posilňovať sektorové kolektívne vyjednanie. Predkladateľ vychádza zo zrušeného znenia účinného do 28.2. 2021, a teda sa pridržiaval textácie (podmienok), ktoré upravovalo už potrebné prediskutované znenie zákona.</p>
--	--	--	---

	<p>uzavretej KZVS interné náklady na prispôsobenie sa novým podmienkam (náklady na preštudovanie znenia KZVS, úpravy interných dokumentov, úpravy postupov mzdových a personálnych oddelení a pod.). Upozorňujeme na fakt, že smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ neupravuje povinnosť členských štátov zaviesť reprezentatívnu KZVS. Naopak, smernicou „nie je dotknuté úplné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov ani ich právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy“. Navrhovanú úpravu s argumentom, že ide o požiadavku vyplývajúcu z práva EÚ považujeme za goldplating. Cieľom smernice o minimálnych mzdách je navýšenie pokrytia kolektívnym vyjednávaním, pričom účel smernice smeruje k pozitívnej motivácii uzatvárať KZ (Akčný plán). Štát si svojim návrhom naopak vynucuje pokrytie kolektívnym vyjednávaním. Návrh zákona určite neprinesie výrazné priblíženie sa k sledovanému cieľu pokryť 80 % zamestnancov kolektívnym vyjednávaním. Konštatujeme, že predkladateľ nezhodnotil dopady rozširovania KZVS v minulosti – pri znovuzavedení absentuje odborná diskusia o podobe rozširovania. Je zrejmé, že (a) rozširovanie nemá vplyv na rast priemernej mzdy – priemerná mzda sa skokovo nezvyšovala ani neznižovala zmenou legislatívy pri zavedení rozšírenia v roku 2013 a zrušení v roku 2021, (b) obsah KZVS je v niektorých prípadoch v rozpore so zákonom – niektoré KZVS nerešpektujú v tom čase platnú výšku minimálnej mzdy, (c) rozširované KZVS nemusia byť fakticky reprezentatívne – v minulosti</p>			
--	---	--	--	--

	dochádzalo k návrhom na rozšírenie KZVS s nízkou reprezentatívnosťou.			
RÚZSR	<p>Čl. II. novelizačný bod 1</p> <p>RÚZ navrhuje uvedený bod vypustiť Odôvodnenie: S rozšírením subjektov oprávnených uzatvárať kolektívne zmluvy ako sa navrhuje v predmetnej novele zákona nesúhlasíme. Najmä podmienku združenia vo zväze zamestnávateľov nepovažujeme za určujúci faktor na oprávnenosť na uzatváranie kolektívnej zmluvy (najmä vyššieho stupňa). Považujeme za potrebné hľadanie kompromisu, a preto stanovenie tejto zákonnej povinnosti kolektívne vyjednávať z nášho pohľadu nepredstavuje krok správnym smerom k dosiahnutiu stanovených cieľov.</p>	Z	N	Navrhované znenie reaguje na skutočnosť duplicitných statusov, t. j. organizácia vo vzťahu k zamestnancom vystupuje ako záujmové združenie právnických osôb, ale vo vzťahu k tripartite vystupuje ako združenie zamestnávateľov.
RÚZSR	<p>Čl. II. novelizačný bod 4, v časti §7a, písmeno e)</p> <p>RÚZ navrhuje v §7a písmeno e) nahradiť číslo „20“ číslom „50“</p> <p>Odôvodnenie: V prípade zavedenia mechanizmu „automatického“ rozšírenia záväznosti KZVS navrhujeme rozšíriť výnimku zo záväznosti KZVS na zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov. Uvedené číslo je stanovené na základe definície malého podniku obsiahnutej v odporúčaní Európskej komisie (2003/361/EC), ktoré definuje pojem mikro, malé a stredné podniky. Dôvodom preto túto úpravu je, že malé podniky do 50 zamestnancov sú v menšej miere zastúpené v zamestnávateľských organizáciách (t.j. majú len malú možnosť ovplyvniť znenie KZVS), pričom ich náklady na plnenie požiadaviek vyplývajúcich z rozširovaných KZVS sú oproti väčším firmám relatívne vyššie. Navrhovaná zmena tiež</p>	Z	N	Predložený návrh predstavuje obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1.3.2021 poslaneckým návrhom v II. čítaní. V minulosti MPSVR SR odmietlo zvýšenie tejto hodnoty na 50 zamestnancov zo strany zamestnávateľských zväzov z odôvodnením, že by došlo k vylúčeniu väčšiny zamestnávateľov (cca 85%). Okrem toho § 7a upravuje ďalšie výnimky.

	prispeje k lepšej aplikovateľnosti zákona, nakoľko takto definovaný malý podnik je zaužívanou štatistickou kategóriou.			
RÚZSR	<p>Čl. I. novelizačný bod 2</p> <p>RÚZ nesúhlasí s navrhovaným zvýšením a navrhuje uvedený novelizačný bod vypustiť. V prípade prijatie návrhu v súčasnej podobe t.j. nastavenie automatu určovania mesačnej minimálnej mzdy na úrovni 60 % z priemernej mesačnej mzdy navrhujeme, aby sa príplatky za prácu počas víkendov a sviatkov odpojili od minimálnej mzdy vzhľadom na široké negatívne dopady takéhoto opatrenia aj v sektoroch, kde nie je možné prácu počas týchto dní obmedziť. Slovenská republika je najviac daňovo-odvodovo zatťažaná krajina spomedzi krajín V4. Zvýšením minimálnej mzdy dôjde aj k zvýšeniu príplatkov na ňu naviazaných a teda k výraznému zvýšeniu mzdových nákladov pre zamestnávateľov. Navrhované percentuálne navýšenie minimálnej mzdy môže spôsobiť prepúšťanie zamestnancov a teda aj tlak na financie Slovenskej republiky, či už vo forme dávok v nezamestnanosti alebo znížením objemu vybraných daní z príjmov fyzických a právnických osôb. Tým, že je minimálna mzda ako referenčná hodnota napojená ako na mzdové zvýhodnenia/príplatky a odvíjajú sa od nej ďalšie úrovne miezd (stupne náročnosti práce) jej zmena zakaždým ovplyvní prakticky celý podnikateľský sektor Slovenska. Návrhom zákona vzrastú v roku 2026 náklady všetkých firiem o takmer dvojnásobok oproti súčasným predpokladom. Napojenie príplatkov na minimálnu mzdu pritom zreteľne komplikujú a sťažujú diskusie o určení jej výšky – tento bod sa stal</p>	Z	N	<p>Predložený návrh je v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2023-2027 a jeho cieľom je zabezpečiť minimálnu mzdu na úrovni orientačnej referenčnej hodnoty podľa čl. 5 ods. 4 smernice 2022/2041. Navrhovaný spôsob určenia minimálnej mzdy by mal garantovať aj v budúcnosti zabezpečenie odporúčaného podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde a to aj v situácii, že v budúcnosti nebude nárast priemernej mzdy v národnom hospodárstve taký dynamický ako bol v ostatnom období z dôvodu pandémie Covid-19. Prístup iných krajín EÚ v oblasti možného nedosiahnutia orientačnej referenčnej hodnoty minimálnej mzdy nemôže byť dôvodom pre nedostatočnú transpozíciu smernice zo strany SR. Každá krajina EÚ je povinná zabezpečiť vyhovujúcu transpozíciu smernice a krajina, ktorá ju nezabezpečí, môže čeliť sankciám zo</p>

	<p>neprekonateľnou bariérou vo vedení sociálneho dialógu. Aj z tohto dôvodu dnes pravdepodobne nie sú mnohé spoločnosti naklonené kolektívne vyjednávať, keďže sú ich náklady v skutočnosti riadené politickou a zákonnou normou. Zrušenie napojenia príplatkov na minimálnu mzdu by mohlo prispieť k zvyšovaniu pokrytia kolektívnym vyjednávaním a teda k cieľu smernice EÚ. Pre úplnosť doplníme, že v iných krajinách EÚ (vrátane Českej republiky) sa mzdové zvýhodnenia odvíjajú od iných veličín nie od minimálnej mzdy, neprichádza u nich k ich súbežnému poskytovaniu, je možné dohodnúť za výkon práce v neštandardnom čase náhradné voľno alebo sú spojené s odvodovými a daňovými úľavami. V zásade ani v jednej nami sledovaných krajín (Česko, Rakúsko, Nemecko, Poľsko) sa príplatky neodvíjajú od minimálnej mzdy. Odôvodnenie: RÚZ dlhodobo a konzistentne upozorňuje na negatívne dopady navyšovania minimálnej mzdy a to hlavne na malé a stredné podniky, a na zamestnanosť najmä v najmenej rozvinutých regiónoch SR. Štrukturálne dôvody, ktoré spochybňujú návrhy na zvyšovanie minimálnej mzdy totiž v ekonomike naďalej pretrvávajú (https://www.finance.gov.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/12-lesk-bieda-firiem-slovensku-jun-2018.html). RÚZ považuje návrh za škodlivý a znižujúci konkurencieschopnosť slovenských podnikov. Upozorňujeme pritom na fakt, že prichádza v obzvlášť nevhodnom čase keď sú hlavní obchodní partneri SR v recesii, alebo do nej smerujú (Nemecko 4Q prepad HDP -0,3% kvartály predtým 0 a ČR 4Q rast 0,4%, predtým prepad -0,8%, pričom trend zrejme v oboch prípadoch zostane negatívny).</p>		<p>strany Európskej únie. Predložený novelizačný bod predstavuje návrat do právneho stavu, ktorý platil v minulosti. Návrhy v oblasti daňového a odvodového zaťaženia idú nad rámec návrhu zákona.</p>
--	---	--	--

	<p>Tento trend už pritom reflektujú aj dáta zo slovenskej ekonomiky napr. v oblasti priemyselnej produkcie. Súčasne vzhľadom na stav verejných financií je možné predpokladať negatívne dopady konsolidácie verejných financií, ktorá s vysokou pravdepodobnosťou prinesie ďalší rast daňového a odvodového zaťaženia. Návrh tak bude ďalšou a v tomto prípade úplne zbytočnou ranou pre konkurencieschopnosť slovenských podnikov. Nesúhlasíme s tvrdením, že návrat na sumu minimálnej mzdy ako 60% priemernej mzdy je potrebný nakoľko už netrvá mimoriadna situácia v súvislosti s pandémiou. Suma 60% bola zavedená zákonom č. 375/2019 Z.z. ako poslancovým návrhom, ktorý neprešiel riadnym pripomienkovaním a sociálnym dialógom a preto sumu 60% nepovažujeme za konsenzus sociálnych partnerov, ku ktorému by bolo potrebné sa vracieť bez ďalšej diskusie. Predkladateľ v osobitnej a dôvodovej správe uvádza dva dôvody pre novelizáciu (1) transpozícia a implementácia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 a (2) plnenie Programového vyhlásenia vlády. Je zjavné, že tieto dva dôvody sú protichodné. Cieľom EÚ smernice je, aby krajiny začali posudzovať úroveň minimálnej mzdy vo vzťahu ku kúpnej sily zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady, na všeobecnú úroveň miezd, na mieru rastu miezd a na dlhodobé národné úrovne produktivity a vývoj v tejto oblasti. Návrh zákona, ktorý obsah smernice transponuje do národnej legislatívy mení vzorec určenia minimálnej mzdy z 57 % na 60 % z priemernej mzdy bez takéhoto posúdenia. EÚ smernica v článku 4 umožňuje členským štátom použiť na posúdenie</p>			
--	---	--	--	--

	<p>primeranosti miezd orientačné referenčného hodnoty. Návrh zákona v § 8a ods. 3 pracuje s hodnotou primeranosti zákonných miezd 50 % hrubej priemernej mzdy. Keďže transpozíciu smernice budú musieť vykonať všetky členské štáty, predpokladáme, že aj ich cieľ bude približovať sa / oscilovať na úrovni odporúčaných referenčných hodnôt. Upozorňujeme tiež na fakt, že štát nevalorizuje žiadne odvodového položky, ktoré by zlepšili status nízkopříjmových skupín, ale volí politiku zvyšovania miezd a zaťaženia ceny práce s odvolaním sa na pokrytie životných nákladov. Nákladov, ktoré máme vyššie ako v zahraničí. Štát túto veličinu/hodnotu reálneho životného minima ani nepozná, pretože ho nepočíta a je zjavné, že v každom kraji by bola diametrálne odlišná. Z týchto dôvodov požadujeme vypustiť novelizačný článok, pretože: • ide o neopodstatnený návrh, s nepreukázaným vplyvom na mieru na chudoby, • vysoko prekročí štandardy krajín EÚ a opäť zníži už aj tak nízku konkurencieschopnosť, • napojením na príplatky sa zvýšenie nákladov na zamestnávanie ešte zvýrazní, • paradoxne sa nezvažujú iné spôsoby zvyšovania čistých miezd nízkopříjmových skupín, ktoré sú bežne zavedené v iných krajinách – tie vnímajú napr. čiastočné oslobodenie od daní či odvodov za investíciu na pomoc ohrozeným skupinám a nie len za mínus v štátnom rozpočte – na SR im ponúkame akurát najvyšší daňový klin v EÚ.</p>			
<p>RÚZSR</p>	<p>Čl. II. § 7 ods. 1 novelizačný bod 4 RÚZ požaduje v návrhu definovať materiálne požiadavky na reprezentatívnosť rozširovanej kolektívnej zmluvy vyššieho</p>	<p>Z</p>	<p>N</p>	<p>V tejto súvislosti uvádzame, že ani pre úroveň HSR SR sa nevyžaduje, aby na strane zamestnávateľov mohli pôsobiť</p>

	<p>stupňa (KZVS). V prípade ak má dôjsť k „automatickému“ rozširovaniu je nutné stanoviť, že rozširovaná KZVS pokrýva viac ako 50% z celkového počtu zamestnancov v danom odvetví. Nami predložený návrh je pritom štandardom vo viacerých európskych štátoch. Je pritom potrebné poznamenať, že ani dosiahnutie hranice 50% nemožno považovať za absolútne – stále sa jedná len o prevažujúci, ale nie o dominantný štandard v odvetví. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že historicky významná väčšina návrhov na rozširovanie KZVS podaná zo strany odborových organizácií nespĺňala ani základné požiadavky reprezentatívnosti v rámci daného odvetvia SK NACE (pričom návrhy na rozšírenie s reprezentatívnosťou v jednotkách percent vôbec neboli zriedkavé).</p>			<p>len združenia, ktoré reprezentujú najmenej 50 % skupiny zamestnávateľov (napr. počítaného z počtu zamestnancov). Domnievane sa, že pojem „reprezentatívne“ automaticky neznamená 50%+. Aj v bežných situáciách – napr. voľby prezidenta je základom participácia a reprezentatívny je ten, kto získa najviac percent, nie, kto získa 50 % zo všetkých potenciálnych voličov. Ani odporúčanie MOP v tejto súvislosti nevyžaduje kvantifikáciu cez príslušné percento.</p>
<p>RÚZSR</p>	<p>Pripomienka k doložke vplyvov Tiež považujeme za potrebné poukázať na skutočnosť, že analýza dopadov je nedostatočne spracovaná a v mnohých dáta (počty dotknutých subjektov, náklady), ktoré obsahuje, považujeme za podhodnotené. Materiál popisuje priame finančné náklady v rozsahu cca. 110 mil. eur. Najmä pri systémoch tarifného odmeňovania však rast nižších taríf vyvoláva tlak na nárast vyšších taríf, čo materiál žiadnym spôsobom nodeluje. Považujeme za potrebné poukázať na skutočnosť, že napriek tomu, že podnikateľské subjekty sú dlhodobo enormne zaťažované rôznymi štatistickými vykazovaniami, predkladateľ neuvádza kalkuláciu nákladov a počty dotknutých subjektov v jednotlivých stupňoch minimálnej</p>	<p>O</p>	<p>ČA</p>	<p>Dostupné dáta, ktoré sa pri odhade používajú, neumožňujú uskutočniť spoľahlivý odhad na úrovni jednotlivých taríf. Dostupné dáta taktiež neumožňujú uskutočniť spoľahlivý odhad pre „dohodárov“. Akceptovali sme pripomienku o veľkosti vplyvu zmeny na dohodárov a odstránili zmienku o zanedbateľnom vplyve. Dopady zmeny v automatickej valorizácii minimálnej mzdy na rozpočty samospráv sú v analýze</p>

	<p>mzdy a rovnako neuvádza počty "dohodárov", ktorých sa navrhovaná zmena dotkne. Na jednej strane predkladateľ konštatuje, že nie je možné odhadnúť vplyv tejto zmeny na dohodárov, no zároveň na druhej strane uvádza, že ho možno považovať za zanedbateľný. Na základe akých dát k tomuto záveru dospel, už neuvádza. Preto považujeme za potrebné doplniť vyčíslenie dopadov predkladaného materiálu o kalkuláciu nákladov a počtov dotknutých subjektov v jednotlivých stupňoch náročnosti práce (vrátane počtov ich zamestnancov) a rovnako doplniť tieto kalkulácie dopadov pri dohodároch. Zároveň pokladáme za vyčísliť negatívne dopady zvyšovania minimálnej mzdy nielen na zamestnávateľov v súkromnom sektore, ale aj na rozpočty samospráv, ktoré rovnako takáto zmena významným spôsobom negatívne zasiahne.</p>			<p>vplyvov na rozpočet verejnej správy už uvedené.</p>
RÚZSR	<p>Čl. II. novelizačný bod 4, v časti §7a – vloženie nového písmena V § 7a sa dopĺňa nové písmeno h), ktoré znie: “h) ktorý je poberateľom podpory v čase skrátenej práce xy) alebo ju poberal v období posledných dvoch rokov pred zverejnením oznámenia podľa § 7a ods. 3”. Poznámka pod čiarou k odkazu xy) znie: „xy) Zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov“ Písmeno h) sa označuje ako písmeno i). Odôvodnenie: Poskytovanie podpory v čase skrátenej práce je jasným indikátorom, že zamestnávateľ je alebo bol vystavený takému vonkajšiemu faktoru, ktorý mu neumožňoval prideľovať zamestnancom prácu. Zamestnávateľ</p>	Z	ČA	<p>§7a doplnený o nové písmeno h): „h) ktorý je poberateľom podpory v čase skrátenej práce^{4ag}) najmenej tri mesiace ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),“.</p>

	pred, počas aj po skončení poberania podpory v čase skrátenej práce utrpel značnú hospodársku škodu, z ktorej sa musí zostaviť. Nie je vhodné, aby bol na takéhoto zamestnávateľa vyvíjaný tlak formou extenzie KZVS, ktorý by znamenal nepredvídateľný nárast jeho nákladov. Takýto zamestnávateľ by sám nebol schopný riešiť kolektívne vyjednávanie a nie je správne ho do neho vziať bez jeho vedomia či príčinenia.			
RÚZSR	Čl. II. novelizačný bod 4 § 9b ods. 6 a v podobných ustanoveniach V § 9b ods. 6 sa v poslednej vete sa slová „Ustanovenia § 185 až 189“ nahrádzajú slovami „Ustanovenia 186 až 189“ Odôvodnenie: Požadujeme priznať žalobe o preskúmanie oznámenia, ktorým sa KZVS vyhlasuje za reprezentatívnu, odkladný účinok. Máme za to, že ak sa KZVS stane pre zamestnávateľa účinnou a následný súd rozhodne, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je reprezentatívna, spôsobí to v prostredí dotknutých zamestnávateľov nezvratné škody.	Z	N	Priznanie odkladného účinku by mohlo zmariť podstatu záväznosti KZVS na ostatných zamestnávateľov v odvetví, čo by malo vplyv na priznanie práv, ktoré z nej príslušným zamestnancom vyplývajú.
ŠÚSR	čl. I bodu 3 (§ 8a ods. 3) a čl. II bodu 10 (§ 15 ods. 1 a 2) Navrhujeme v uvedených ustanoveniach slová "mesačnej nominálnej" nahradiť slovami "nominálnej mesačnej". Odôvodnenie: Cieľom pripomienky je terminologicky spresniť oficiálne pomenovanie ukazovateľa, ktorý sa má pri výpočte použiť. Navrhovaná dikcia sa používa aj v ďalších právnych predpisoch.	O	A	
ZPSR	k analýze dopadov Navrhujeme dopracovať analýzu dopadov a kvantifikovať	O	ČA	Dostupné dáta, ktoré sa pri odhade používajú, neumožňujú uskutočniť

	<p>dopady navrhovaných zmien. Predkladateľ neuvádza kalkuláciu nákladov a počty dotknutých subjektov v jednotlivých stupňoch minimálnej mzdy a rovnako neuvádza počty "dohodárov", ktorých sa navrhovaná zmena dotkne. Na jednej strane predkladateľ konštatuje, že nie je možné odhadnúť vplyv tejto zmeny na dohodárov, no zároveň na druhej strane uvádza, že ho možno považovať za zanedbateľný. Na základe akých dát k tomuto záveru dospel, už neuvádza. Preto považujeme za potrebné doplnenie dopadov predkladaného materiálu o kalkuláciu nákladov a počtov dotknutých subjektov v jednotlivých stupňoch náročnosti práce (vrátane počtov ich zamestnancov) a rovnako doplniť tieto kalkulácie dopadov pri dohodároch.</p>			<p>spoľahlivý odhad na úrovni jednotlivých taríf. Dostupné dáta taktiež neumožňujú uskutočniť spoľahlivý odhad pre „dohodárov“. Akceptovali sme pripomienku o veľkosti vplyvu zmeny na dohodárov a odstránili zmienku o zanedbateľnom vplyve.</p>
ZPSR	<p>Čl. I. a II. Navrhujeme v čl. I vypustiť novelizačný bod 2, tak aby výška percentuálneho podielu, ktorý je rozhodujúci pri ustanovení minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok zostala zachovaná na úrovni 57 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy pred dvoch rokov. Rovnako navrhujeme vypustiť v čl. II bod 4, ktorým sa pristupuje k rozširovaniu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Odôvodnenie: Stanovenie minimálnej mzdy na úrovni 60 % priemernej mzdy pred dvoch rokov bude mať výrazný dopad na rast nákladov pre podniky, a to najmä pre tie najmenšie v ekonomicky zaostalejších okresoch zároveň predložený návrh na úpravu automatu určovania mesačnej minimálnej mzdy na úrovni 60 % z priemernej mesačnej mzdy má v dôsledku previazanosti na príplatky za prácu počas</p>	O	N	<p>Predložený návrh je v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2023-2027.</p>

	<p>víkendov a sviatkov široké negatívne dopady aj v sektoroch, kde nie je možné prácu počas týchto dní obmedziť, napríklad sektor súkromnej bezpečnosti, poľnohospodárstvo, pekárstvo a ďalšie. Ak je cieľom úpravy mechanizmus zvýšenia čistej mzdy nízkopříjmových zamestnancov, je potrebné otvoriť tému daňovo-odvodového zaťaženia, nakoľko výška daňovo odvodovej záťaže práce v SR patrí k jednej z najvyšších v rámci EÚ a zároveň zo zvýšenia minimálnej mzdy profituje najmä štátny rozpočet a nie samotní zamestnanci. Smernica Európskeho parlamentu a rady EÚ 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (ďalej len „smernica“) uvádza len nezáväznú odporúčania a nepredpisuje žiadnej krajine EÚ presnú výšku ani zvýšenie minimálnej mzdy. V zmysle čl. 5 ods. 4 Smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách v EÚ sa stanovuje, že „členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd použijú orientačné referenčné hodnoty. Na uvedený účel môžu použiť orientačné referenčné hodnoty, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy, a/alebo orientačné referenčné hodnoty používané na vnútroštátnej úrovni.“ Slovenská republika má pritom už v súčasnosti jeden z najvyšších podielov minimálnej mzdy na priemernej mzde v rámci krajín EÚ. Na základe makroekonomických odhadov Ministerstva financií SR z tohto roku, zvýšením percentuálneho podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde o tri percentuálne body dosiahne minimálna mzda v roku 2028 úroveň 55,4 % priemernej mzdy, čo ide nad</p>			
--	---	--	--	--

	<p>rámec odporúčaní Európskej únie a Slovensko sa tak dostane medzi krajiny EÚ s najvyššou minimálnou mzdou vzhľadom na mzdovú úroveň. Čl. 5 ods. 1 smernice zdieľuje okrem iného, že kritéria stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd si členské štáty môžu určiť tak, aby zohľadňovali sociálno-ekonomické podmienky konkrétnej krajiny. Vzhľadom k tomu, že Slovensko sa radí medzi krajiny s najvyšším daňovo-odvodových zaťažením v EÚ nepovažujeme stanovovanie minimálnej mzdy na úrovni 60 % za správne riešenie. Uvedené plošné navýšenie minimálnej mzdy môže spôsobiť najmä v zaostalejších okresoch prepúšťanie a znižovanie konkurencieschopnosti podnikov. Vyššia cena práce sa môže rovnako pretaviť nielen do ceny finálnych produktov pre spotrebiteľov, ale napríklad aj nižšími odmenami/benefitmi v práci pre zamestnancov. Už schváleným konsolidačným balíčkom vznikli a v priebehu nasledujúcich rokov vzniknú podnikom výraznejšie výdavky (napr. zavedenie minimálnej dane pre právnické osoby, navýšenie sadzby zdravotného poistenia pre zamestnávateľov, zvýšenie sadzby dane pri výplate podielov na zisku). Smernica taktiež nevyžaduje, aby krajiny začali rozširovať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Podľa čl. 1 ods. 4 smernice „žiadne ustanovenie tejto smernice sa nesmie vykladať v tom zmysle, že sa ním ukladá ktorémukoľvek členskému štátu, v ktorom sa tvorba miezd zabezpečuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, povinnosť vyhlásiť všeobecnú uplatniteľnosť akýchkoľvek kolektívnych zmlúv.“ Z uvedených dôvodov nepovažujeme za opodstatnené pristupovať</p>			
--	--	--	--	--

	k zmenám v mechanizme výpočtu minimálnej mzdy a k rozširovaniu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.			
--	--	--	--	--