



Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR

Materiál na rokovanie HSR SR
Dňa 20. mája 2024

č. 3)

Stanovisko k Návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Všeobecne k návrhu:

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“) predkladá minister práce, sociálnych vecí a rodiny s cieľom vykonať transpozíciu a implementáciu 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) (ďalej len „smernica“), ako aj s cieľom zvýšiť mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním, kvalitu sociálneho dialógu a upraviť niektoré aktuálne pracovnoprávne otázky, ktoré sú predmetom záujmu zamestnávateľov, zamestnancov a štátu. V návrh zákona sa navrhuje:

- obnoviť pôvodne stanovenú výšku automatu určovania mesačnej minimálnej mzdy na úrovni 60 % z priemernej mesačnej mzdy, ktorá bola v čase pandémie znížená o 3 percentuálne body,
- ustanoviť pravidlá pre posúdenie kritérií pre ustanovenie minimálnej mzdy z hľadiska požiadavky na primeranosť ustanovenej minimálnej mzdy.

S cieľom transponovať a implementovať smernicu sa navrhuje novelizovať zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a upraviť proces vytvorenia a aktualizácie akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania, ak miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je menej ako 80 %, s cieľom zvýšenia jeho pokrytia.

S cieľom zvýšenia miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami sa navrhuje opätovne zaviesť právnu úpravu záväznosti reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, ktorá bola účinná do 28. februára 2021 a bola zrušená novelou Zákonníka práce č. 76/2021 Z. z. Návrh zákona vychádza z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 91 o kolektívnych zmluvách a rešpektuje nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 31/2015 zo 16. marca 2016 publikovaný v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pod číslom 186/2016 Z. z. V tejto súvislosti sa navrhuje novelizovať aj zákon č. 162/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov a zákon Slovenskej národnej rady č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov.

S cieľom zvýšiť záujem o činnosť sprostredkovateľov a rozhodcov, ako aj kvalitu tejto činnosti, a tým aj podporiť kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv, navrhuje sa v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v zákone č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení neskorších predpisov spresniť pravidlá o ich odmeňovaní, valorizovať odmeny a nastaviť mechanizmus ich automatickej valorizácie vo väzbe na rast priemernej mzdy.

S cieľom zvýšiť predvídateľnosť podnikateľského prostredia a vzhľadom na automatický vzorec pre určenie súm stravného a súm základných náhrad za používanie cestného motorového vozidla upravený v zákone č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších 1 predpisov, navrhuje sa podobne ako pri sume minimálnej mzdy informovať zamestnávateľov a zamestnancov o zvýšení predmetných súm uverejnením oznamu v Zbierke zákonov Slovenskej republiky v dostatočnom časovom predstihu.

Z dôvodu opakujúcich sa požiadaviek z praxe a s cieľom spresnenia práv zamestnanca a povinností zamestnávateľa sa navrhuje v zákone č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov spresniť právnu úpravu používania cestného motorového vozidla zamestnanca na pracovnej ceste, pokiaľ ide o

preukázanie a úhradu výdavkov, ktoré sa týkajú pohonných látok, a zaviesť tam, kde je to potrebné, osobitné pravidlá pre elektrovozidlá a plugin hybridné vozidlá.

Účinnosť zákona sa navrhuje od 1. novembra 2024 okrem čl. I druhého bodu a piateho bodu § 9d, čl. II, čl. III bodov 1 až 11, bodu 13 § 32ac a bodu 14, čl. IV, čl. V bodov 1 až 8 a bodu 9 § 38i a 38j a čl. VI, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2025.

Stanovisko AZZZ SR :

AZZZ SR uplatnila v medzirezortnom pripomienkovom konaní k predmetnému návrhu zákona zásadné pripomienky, ktoré neboli akceptované a rozpor sa nepodarilo odstrániť ani na rozporovom konaní. K návrhu uplatňujeme nasledovné zásadné pripomienky :

k čl. I. bod 2 (§8 zákona) a k čl. I. bod 5 (nový § 9d zákona)

Navrhujeme:

V čl. I. zrušiť novelizačný bod 2, ktorým je navrhnuté: „V § 8 sa slová „57 %“ nahrádzajú slovami „60 %“. Požadujeme 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 5 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.“

Súčasne navrhujeme zrušiť v Zákonníku práce, konkrétne v § 122a ZP Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, § 122b ZP 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.

Ide o novelizáciu Zákonník práce spočívajúcu v zmene podmienok 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 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 mzdových nárokov. Tým, že je minimálna mzda ako referenčná hodnota napojená na mzdové zvýhodnenia a odvíjajú sa od nej ďalšie úrovne miezd (stupne náročnosti práce), každá jej zmena ovplyvní celý podnikateľský sektor.

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 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).

Preto 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) Navrhované zvýšenie sumy minimálnej mzdy z 57% na 60% priemerného zárobku bude v podmienkach mnohých 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 vyrovnáť 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.

Neúmerné zvyšovanie minimálnej mzdy podľa nášho názoru nezvyší 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.

S ohľadom na uvedené požadujeme vyvolať diskusiu nielen k odpojeniu mzdových zvýhodnení od minimálnej mzdy, ale aj k zrušeniu § 120 Zákonníka práce (stupne náročnosti práce).

k čl. III.

Novelizačný článok III. požadujem e zrušiť bez náhrady s ohľadom na skúsenosti s aplikačnou praxou.

Záver :

AZZZ SR neodporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie. Súčasne žiadame vyvolať diskusiu k odpojeniu mzdových zvýhodnení od minimálnej mzdy ako aj k zrušeniu § 120 Zákonníka práce (stupňov náročnosti práce).