

Stanovisko Asociácie priemyselných zväzov a dopravy
na rokovanie HSR SR dňa 20.5.2024

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

1. Postoj APZD k návrhu zákona

APZD **nesúhlasí** s predloženým materiálom a neodporúča ho na ďalšie legislatívne konanie.

2. Zdôvodnenie postoja APZD

APZD uplatnila v medzirezortnom pripomienkovom konaní **18 zásadných pripomienok**. 1 pripomienka bola čiastočne akceptovaná.

V rámci rozporového konania nebolo možné odborne diskutovať o jednotlivých pripomienkach.

V prílohe č. 1 k tomuto stanovisku uvádzame odborné argumenty, analýzy a dopady zmeny zákona.

V prílohe č. 2 prikladáme znenia predložených pripomienok.

Príloha č. 1 k Stanovisku APZD k bodu 3 na rokovanie HSR SR dňa 20.5.2024

MINIMÁLNA MZDA – v číslach 2025

- Výška MM pre 2025 zostáva ako 57 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy spred 2 rokov.
- Výška MM pre rok 2025 stúpne zo 750 € na **816 €** zo zákona.
- Schválenie zmeny vzorca z 57 % na 60 % bude platné až od roku 2026.

	Rok 2023	Rok 2024	Rok 2025 vzorec 57 %	Rok 2026 vzorec 60 %
Mesačná minimálna	700 €	750 €	816 €	920 €
Hodinová minimálna	4,023 €	4,310 €	4,690 €	5,287 €

STUPNE NÁROČNOSTI PRÁCE

Stupeň	Rok 2024	Rok 2025
1	750 €	816 €
2	866 €	932 €
3	982 €	1 048 €
4	1 098 €	1 164 €
5	1 214 €	1 280 €
6	1 330 €	1 396 €

PRÍPLATKY

Príplatok za 1 hodinu práce	Rok 2024	Rok 2025
Sobota (50 % z MM)	2,155 €	2,345 €
Nedeľa (100 % z MM)	4,310 €	4,690 €
Nočná (40 % z MM)	1,724 €	1,876 €
Sťažený výkon (20 % z MM)	0,862 €	0,938 €
Pracovná pohotovosť (20 % z MM)	0,862 €	0,938 €
Sviatok (100 % z priemernej mzdy)	100 % z priemernej mzdy	100 % z priemernej mzdy
Sviatok pri dohodách (100 % z MM)	4,310 €	4,690 €

Stanovisko Asociácie priemyselných zväzov a dopravy k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde

1. Zmeny minimálnej mzdy

A. Východiská

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii hovorí, že posúdenie primeranosti minimálnej mzdy by mohlo vychádzať z referenčných hodnôt **60 % mediánovej mzdy alebo 50 % priemernej mzdy**
- na Slovensku už dnes referenčnú hodnotu EÚ 50 % z priemernej mzdy dosahujeme až presahujeme
- náš vzorec 57 % z priemernej mzdy vychádza z priemernej mzdy spred dvoch rokov
- ak však posúdime výšku priemernej mzdy platnú v danom roku s výškou minimálnej mzdy platnou v danom roku vyzeral by v skutočnosti pomer takto:

	2020	2021	2022	2023	2024 odhad	2025 odhad	2026 odhad	2027 odhad
Priemerná mzda	1 133 €	1 211 €	1 304 €	1 432 €	1 533 €	1 614 €	1 708 €	1 799 €
Minimálna mzda 57 %	580 €	623 €	646 €	700 €	750 €	817 €	874 €	920 €
Pomer	51,19%	51,45%	49,54%	48,88%	48,92%	50,62%	51,16%	51,13%

- Slovensko napĺňa požiadavku EÚ smernice – 50 % priemernej mzdy
- ak príde k zmene vzorca z 57 % na 60 % pomer by už vyzeral takto:

	2020	2021	2022	2023	2024 odhad	2025 odhad	2026 odhad	2027 odhad
Priemerná mzda	1 133 €	1 211 €	1 304 €	1 432 €	1 533 €	1 614 €	1 708 €	1 799 €
Minimálna mzda 60 %	608 €	656 €	680 €	727 €	783 €	860 €	920 €	969 €
Pomer	53,66%	54,17%	52,15%	50,77%	51,08%	53,28%	53,85%	53,85%

- v porovnaní s inými krajinami je náš pomer už dnes vysoký a po zmene bude ešte vyšší:

	Rok 2022			Rok 2023		
	Priemerná mzda	Minimálna mzda	Pomer %	Priemerná mzda	Minimálna mzda	Pomer %
Slovensko	1 304 €	646 €	49,54%	1 432 €	700 €	48,88%
Nemecko	4 168 €	1 739 €	41,72%	4 235 €	1 997 €	47,15%
Rakúsko	4 540 €	nezavedená	N/A	4 124 €	nezavedená	N/A
Česko	1 591 €	655 €	41,17%	1 747 €	728 €	41,67%
Poľsko	1 368 €	654 €	47,81%	1 667 €	811 €	48,65%
Maďarsko	1 350 €	504 €	37,33%	1 480 €	624 €	42,16%
Luxembursko	5 143 €	2 313 €	44,97%	5 355 €	2 508 €	46,83%
Francúzsko	3 470 €	1 646 €	47,44%	3 630 €	1 747 €	48,13%

Zdroj: údaje získané z Eurostat alebo z verejne dostupných zdrojov

B. Dopady

Návrh zákona je politickým rozhodnutím, s formálne dodržaným sociálnym dialógom so zamestnávateľmi a ako súčasť politickej kampane.

Návrh zákona obsahuje aj časti, ktoré sú nad rámec smernice EÚ:

- **dopady návrhu zvýšiť automat z 57 % na 60 %**
 - vysoko prekročí štandardy krajín EÚ a opäť zníži už aj tak nízku konkurencieschopnosť
 - zmena vzorca bude mať dopad na podnikateľské prostredie vo výške 110 mil. eur
 - cez príplatky bude zmenou MM zasiahnutá väčšina podnikateľského sektora, napr. doprava, stavebníctvo alebo zdravotníctvo
 - vláda odmieta zmierniť nárast nákladov a neponúka žiadne kompenzačné opatrenia ako napr. v Českej republike, kde zrušili stupne náročnosti práce
- **dopady návrhu opätovného zavedenia reprezentatívnych KZVS**
 - ide o automatickú extenziu zmlúv na zamestnávateľov, ktoré neboli súčasťou rokovaní, nepodpísali a ani nemusia mať o jej existencii žiadnu vedomosť
 - na modelových príkladoch je vidno, že stačí, aby KZVS pokrývajúca menej ako 10 % trhu sa stala záväzná pre zvyšných 90 % - toto nemožno nazývať reprezentatívnosťou
 - tento nástroj považuje MPSVR ako príslub zlepšenia miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním a to tým, že ho proste prikáže

C. Prístup Českej republiky

- **Vláda ČR schválila v marci 2024 zákon** – transpozícia Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii o minimálnej zaručenej mzde a aktuálne sa nachádza v poslaneckej snemovne

Minimálna mzda

- dnes má ČR pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde 41 % (Slovensko 49 %)
- toto percento sa bude každé dva roky zvyšovať, až by malo v roku 2029 **dosiahnuť hodnotu 47 % z priemernej mzdy** (Slovensko bude schválením súčasného návrhu zákona dosahovať 54 %, čo zodpovedá po prepočítaní 60 % z priemernej mzdy spreď dvoch rokov na daný rok)
- **vzorec bude vychádzať z predikcie priemernej mzdy na nasledujúci rok** – tú určí MF SR k 31.8. (Slovensko vychádza z údajov 2 roky späť)
- česká vláda otvorene hovorí, že pôjde o nárast nákladov podnikov a preto v návrhu **pristúpila k zrušeniu stupňov zaručenej mzdy** (u nás stupne náročnosti práce) pre súkromný sektor
- **Česko na rozdiel od Slovenska má napojené príplatky na priemernú mzdu** až na jeden – príplatok za prácu v sťaženom prostredí napojený na minimálnu mzdu
- **stupne zaručenej mzdy zostanú záväzné pre verejný sektor**, ktorý podľa slov ministerstva odmeňuje pod ich úrovňou a tam ich zachovanie zmysel má (ich počet znižujú z 8 na 4)

Dôvody MPSV ČR pre zrušenie stupňov zaručených miezd

- vypočuli požiadavky zamestnávateľov, sami ich považujú za administratívnu záťaž a aplikačne problematické
- urobili si analýzu a zistili, že 90 % zamestnancov nepokrytých kolektívnym vyjednávaním zarábajú vyššiu mzdu ako príslušné stupne a až 50 % z nich sa pohybuje nad najvyšším stupňom
- **sú názoru, že stupne bránia rozvoju a širšiemu pokrytiu kolektívnymi zmluvami**
- **zrušenie podporuje princíp zmluvnej voľnosti** zamestnanca a zamestnávateľa pri odmeňovaní

Zmeny v kolektívnom vyjednávaní

- doplňuje sa postupu pri pluralite odborových organizácií na pracovisku
- menia sa niektoré výnimky zo záväznosti rozšírenej KZVS
- príspevok štátu na celoštátne rokovania sociálnych partnerov sa mení na odvetvové rokovania

Súbežne s novelou prebiehajú rokovania aj o možnosti výpovede zo strany zamestnávateľa bez uvedenia dôvodu v rovine jej dĺžky – 1, 2 alebo 3- mesačná výpovedná lehota.

Pozn._V ČR reprezentatívne KZVS stále existujú, ale **stanú reprezentatívne, ak o to požiadajú spoločne obe strany – u nás bude na to stačiť len jedna strana.**

2. Príplatky napojené na minimálnu mzdu

A. Východiská

- kameňom úrazu v sociálnom dialógu je napojenie príplatkov na minimálnu mzdu
- dlhodobou požiadavkou zamestnávateľov je práve ich odpojenie
- v iných krajinách EÚ nie je napojenie na minimálnu mzdu obvyklé
- zahraničie ich neposkytuje v takom počte (napr. príplatky za sobotu) ani sa neposkytujú súbežne alebo sú v určitej miere oslobodené od daní alebo sa neposkytujú vedúcim pracovníkom
- mnohé krajiny umožňujú za prácu v neštandardnom čase poskytnúť najprv náhradné voľno a až potom poskytnúť príplatok
- v Českej republike sú rozdielne výšky príplatkov pre verejný a súkromný sektor (verejný ich má vyššie)

	SLOVENSKO	NEMECKO	RAKÚSKO	ČESKO	POĽSKO
PRÍPLATOK ZA NADČAS	25 % z priemernej hodinovej mzdy; pri rizikovej práci 35 %	nepovažuje sa za príplatok, ale za mzdu za bežne odpracovaný čas (dosiahnutá mzda môže byť prevedená do tzv. doživotného konta) alebo sa poskytne náhradné voľno	ak je dohodnutý obvykle 10 – 25 % zo základnej hodinovej mzdy, no nárok existuje len ak je dohoda v pracovnej či v kolektívnej zmluve	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno; až keď nie je možné poskytnúť voľno platí príplatok 100 % zo základnej hodinovej odmeny (v noci, nedeľu či vo sviatok) a 50 % v iný deň
PRÍPLATOK ZA SOBOTU	50 % z minimálnej hodinovej mzdy	nie je	nie je	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno; nad 8 hod. práce príplatok 50 % zo základnej hodinovej mzdy
PRÍPLATOK ZA NEDEĽU	100 % z minimálnej hodinovej mzdy	náhradné voľno alebo 50 % z priemernej hodinovej mzdy	obvykle 100 % zo základnej hodinovej mzdy	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno alebo príplatok 100 % zo základnej hodinovej mzdy
PRÍPLATOK ZA NOČNÚ	40 % z minimálnej hodinovej mzdy	náhradné voľno alebo 25 % - 40 % z priemernej hodinovej mzdy	obvykle stanovený fixný príplatok v závislosti od sektora a pravidelnosti od 7 % do 80 %	20 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	20 % z minimálnej hodinovej mzdy, možno aj paušalizovať
PRÍPLATOK ZA NEAKTÍVNU POHOTOVOŠŤ	20 % z minimálnej hodinovej mzdy	nie je považované za odpracovaný čas, ale je potrebné dohodnúť nejakú kompenzáciu (neurčená zákonom)	nie je považované za odpracovaný čas, ale je potrebné dohodnúť nejakú kompenzáciu (neurčená zákonom)	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	nie je uvedené

	SLOVENSKO	NEMECKO	RAKÚSKO	ČESKO	POLSKO
PRÍPLATOK ZA SVIATOK	100 % z priemernej hodinovej mzdy	náhradné voľno alebo 125 % - 150 % z priemernej hodinovej mzdy	obvykle 100 % zo základnej hodinovej mzdy	primárne náhradné voľno alebo príplatok vo výške 100 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno alebo príplatok 100 % zo základnej hodinovej mzdy
OSLOBODENIE OD DANÍ	nie je	od 25 % do 150 % hodinovej v závislosti od príplatku (okrem nadčasov)	do sumy najviac 360 eur (v niektorých prípadoch až do 540 eur)	nie je	nie je
OSLOBODENIE OD SOCIÁLNYCH ODVODOV	nie je	do výšky mzdy 25 eur za hodinu	nie je	nie je	nie je
INÉ VÝNIMKY	nie je	výnimky z povinnosti príplatkov pre vedúcich zamestnancov, vedúcich lekárov a pod.	výška príplatkov je určená sektorovými kolektívnymi zmluvami a sú teda v rôznych výškach, nie definované zákonom	príplatky sú pre súkromný sektor a verejný sektor rôzne, verejný sektor ich poskytuje vyššie	Poľsko umožňuje v prvom rade čerpanie náhradného voľna až potom prichádzajú na rad príplatky
SÚBEH VYPŁÁCANIA PRÍPLATKOV	áno, príplatky sa kumulujú	nie okrem nočného príplatku	nie okrem nočného príplatku a sviatku	áno, príplatky sa kumulujú	áno, ak nie je poskytnuté náhradné voľno, príplatky sa kumulujú

- na Slovensku sa príplatky kumulujú – uvádzame príklad:
 - zamestnanec pracuje v nočnej zmene v nedeľu, ktorá je sviatkom
 - zamestnancovi vznikne nárok na základnú mzdu + príplatok za nedeľu (100 % z minimálnej mzdy) + príplatok za nočnú (40 % z minimálnej mzdy) + príplatok za sviatok (100 % z priemernej mzdy)
 - zjednodušene: zamestnanec za 1 hodinu práce **zarobí asi 3 – násobok** svojej bežnej hodinovej mzdy

B. Dopady

- napojenie príplatkov na minimálnu mzdu **má dopad prakticky na celé podnikateľské prostredie**
- **nie všetky činnosti je možné či vhodné vykonávať iba v štandardných časoch** napríklad v stavebníctve, doprave, energetike
 - budovanie diaľnic, opravy mostov a ciest II. triedy sa v zahraničí vykonáva zväčša počas noci, aby neobmedzovali ľudí na ceste do práce či škôl – u nás sa stavia cez deň, niektoré stavby kvôli príplatkom nestavajú počas víkendov, čo významne predlžuje dobu celkovej realizácie stavby
 - vo vlakovej a autobusovej doprave pri verejných zákazkách nie je kompenzovaný nárast mzdových nákladov
 - niektoré typy energetických a technologických zariadení nemožno dočasne vypnúť, napríklad v oceliarniach či zlievarňach (OFZ, U. S. Steel a i.)

3. Parita kúpnej sily a chudoba

- ekonomický vývoj SR je oproti iným krajinám nižší a naše HDP na obyvateľa (parita kúpnej sily) dosahuje len 73 % z priemeru EÚ (v roku 2022 to bolo 71 %)
- zaujímavosťou je, že napríklad Maďarsko dosahuje nižšiu minimálnu nominálnu mzdu ako my, ale ich parita kúpnej sily je zásadne vyššia
- aj z pohľadu Českej republiky, kde sú úrovne minimálnej mzdy podobné, má ČR výraznejšie lepšiu paritu ako my
- to nehovoríme len my, ale aj Inštitút pre stratégie a analýzy Úradu vlády SR¹
- to znamená, že **mzdové hladiny neznižujú blahobyt našich zamestnancov, ale iné faktory ako napríklad cenová hladina spotrebných tovarov a bývania**
- ide o politiky štátu mimo sféru zamestnávateľov a **odmietame za to znášať dôsledky**
- zároveň sme krajinou s najnižším rizikom príjmovej chudoby v celej EÚ²

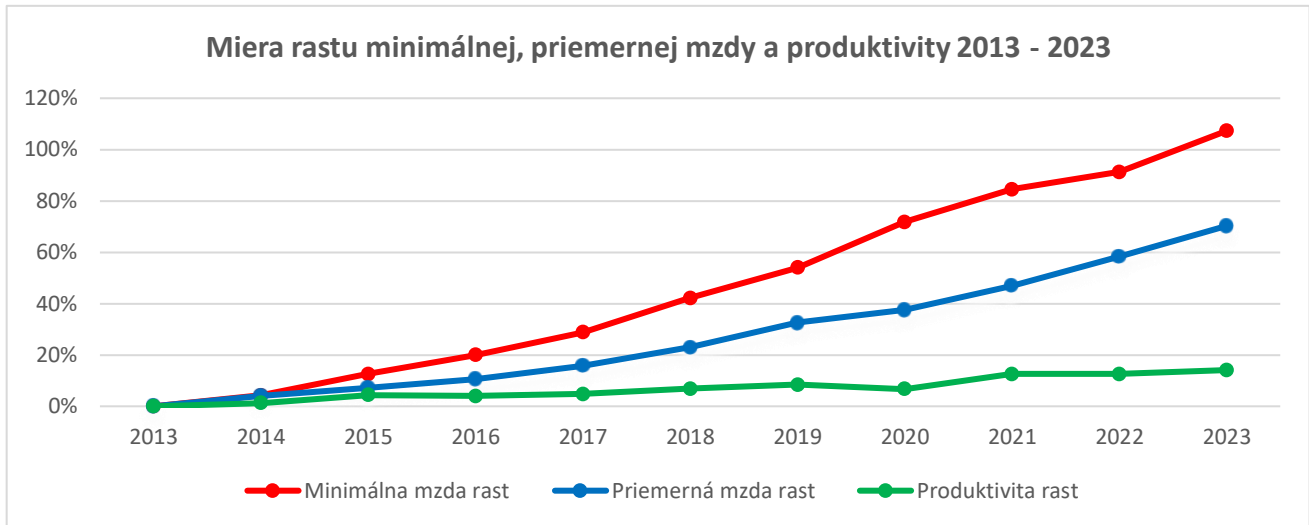
4. Mzdy, produktivita a zamestnanosť

Mzdy a produktivita

- **strata ekonomického výkonu je spôsobená charakterom hospodárstva a výkonom menej produktívnych činností o čom hovorí aj spomalenie rastu produktivity v poslednej dekáde**
- produktivita nebude schopná rásť bez dodatočných reformných krokov, podpory produktívnych investícií, vedy, výskumu a inovácií
- automatizácia je na Slovensku na vysokej úrovni, ale chýba nám pridaná hodnota súvisiaca s vymyslením produktu
- je dôležité investovať do vedy, výskumu a inovácií – musíme zvýšiť superodpočet zo 100 % na 200 %
- v kvalite školstva sme na chvoste EÚ – netvoríme si budúce generácie, s ktorými dokážeme našu produktivitu zvyšovať
- **miera rastu minimálnej mzdy je v priemere rýchlejšia ako rast priemernej mzdy, produktivity a paradoxne aj reálnych miezd** – zvyšovanie MM nemá efekt na kvalitu života

¹ <https://isa.gov.sk/data/mzdy/>

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230614-1>



- Slovensko čelí vysokému daňovému a odvodovému zaťaženiu, v 2024 sa zvýšili zdravotné odvody o ďalšie 1 % – zníženie konkurenčnej investičnej schopnosti
- naproti tomu **nemáme zavedené podporné opatrenia pre nízkopríjmové skupiny ako napríklad zníženie daní a odvodov, ktoré sú bežne využívané vo vyspelých krajinách, ktoré ich považujú za investíciu do podpory zamestnania a nie ako stratu príjmu rozpočtu**
- **reálne mzdy vďaka znižovaniu inflácie vzrástli o viac ako 10 %**
- dynamika rastu reálnych miezd v súkromnom sektore je už dlhšiu dobu cca 9 %
- nedostatok pracovníkov bude samostatne tlačiť na dynamický rast miezd – vládne kroky sú nadbytočné

Zamestnanosť

- pretrvával príchod neaktívnych osôb na trh práce a **zamestnanosť historicky prekročila 77 %** - sme blízko k naplneniu cieľu Európskeho piliera sociálnych práv (do 2030 dosiahnuť 78 %)
- ľudské zdroje na Slovensku sú vyčerpané a rastie konkurenčný boj o pracovníkov (nové investície ako Volvo ho ešte vyostria)
- za posledný rok **vzrástol počet voľných miest o 13 %** (10 tisíc) a zamestnávateľia hľadajú 86 tisíc pracovníkov – ide aj o vplyv predčasných dôchodkov po 40 odpracovaných rokoch
- **rastie počet cudzincov** na trhu práce, pripravované zmeny v migračnej politike by ich prílev mali podporiť

ODPORÚČANIA APZD PRE ROK 2025

1. Zrušiť napojenie príplatkov na minimálnu mzdu a určiť ich pevnou sumou:

- opätovným napojením prišlo k **porušeniu dohôd sociálnych partnerov z roku 2022**
- zdôrazňujeme, že oproti iným krajinám dnes **poskytujeme viaceré príplatky vo vyšších percentách** (príplatok za nadčas) a **poskytujeme ich viac typov** (napríklad za sobotu).

Alternatívny návrh: Príplatky alebo ich časť oslobodiť od daní a odvodov – zamestnancom sa zvýši príjem a tlak na rast nákladov sa zníži.

2. Minimálnu mzdu zachovať ako 57 % z priemernej mzdy s cieľom priblížiť sa k pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde k ostatným krajinám EÚ:

- SR už dnes **dosahuje hornú hranicu v pomere MM k priemernej mzde**, akú odporúča EÚ
- pri porovnaní s inými krajinami EÚ však máme pomer vyšší
- zmenou vzorca na 60 % budeme náš pomer najvyšší v regióne
- nižšia parita kúpnej sily je výsledkom vysokých cenových hladín tovarov, služieb a nákladov na bývanie
- v príjmovej chudobe máme naopak jedny z najlepších výsledkov v celej EÚ

3. Stupne náročnosti práce podľa § 120 ZP zrušiť pre súkromný sektor, ale ponechať ich vo verejnom sektore:

- sú **ojedinelým právnym predpisom v rámci celej EÚ**
- okrem nás je zavedená aj v Českej republike, kde ju pre súkromný sektor pre neopodstatnenosť rušia
- zasahujú do práva zamestnávateľa určiť si odmeňovací systém v závislosti od regiónu, dopytu a ponuky na pracovnom trhu
- je zbytočným a zťažujúcim elementom podnikateľského prostredia
- **spôsobuje zjavnú aplikačnú nejasnosť** zaradenia pozícií do jednotlivých stupňov
- **Medzinárodná organizácia práce (MOP) ich už viackrát zhodnotila ako neštandardné**, nad rámec funkcie minimálnej mzdy ako takej a rovnaký postoj k nemu zastáva dodnes
- **štandardom krajín s vyššou mierou flexibility je ponechať ďalšie stupne odmeňovania na kolektívne vyjednávanie** – tým podporujú rozvoj sociálny dialóg, zatiaľ čo na Slovensku nastáva opak

4. Upustiť od zámeru zaviesť reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa

- Na Slovensku **nevidujeme žiaden významný sociálny nezmier** na úrovni podniku
- ide o **goldplating** vo vzťahu k smernici EÚ

- štát si fakticky vynucuje pokrytie kolektívnym vyjednávaním zásahom do voľnosti zmluvných vzťahov nahrádzaním prejavu vôle a núti zamestnávateľov podrobiť sa obsahu
- **efektívnym a overeným nástrojom sú a budú podnikové kolektívne zmluvy**
- z minulých skúsenosti s KZVS vieme, že:
 - **rozširovanie KZVS nemalo vplyv na rast priemernej mzdy**
 - obsahy KZVS boli uzatvárané s rozporom so zákonom (pod úrovňou MM)
 - KZVS v skutočnosti nemusia byť a neboli reprezentatívne
- nie je jasné, aký bude prínos reprezentatívnych KZVS

Alternatívny návrh: upraviť reprezentatívnosť KZVS tak, aby pokrývala viac ako 50 % z celkového počtu zamestnancov v rámci skupiny, rozširovanie nastaviť na úroveň skupiny nie divízie, umožniť rozširovanie na základe dohody zmluvných strán (zamestnávateľa a odbory), nebola záväzná pre zamestnávateľov s podnikovou kolektívnou zmluvou.

Príloha č. 2 k Stanovisku APZD k bodu 3 na rokovanie HSR SR dňa 20.5.2024

Pripomienky Asociácie priemyselných zväzov a dopravy 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

LP/2024/130

Pripomienka č. 1 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. I novelizačný bod 2 § 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 orientačné referenčné 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.

Vychádzame z predpokladu, že orientačné 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 %, 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.

Náš 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 %, 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:

- 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 nízkopríjmových 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.

Pripomienka č. 2 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

Všeobecne k materiálu

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 nízkopříjmových skupín.

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 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.

Pripomienka č. 3 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K 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 vyjednávanie 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 vyjednávaním, pričom účel smernice smeruje k pozitívnej motivácii uzatvárať KZ (Akčný plán). Štát si svojim návrhom naopak vynucuje pokrytie kolektívnym vyjednávaním.

Návrh 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 pristúpenie 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 dochádzalo k návrhom na rozšírenie KZVS s nízkou reprezentatívnosťou.

Pripomienka č. 4 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

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 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 %).

Pripomienka č. 5 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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.

Pripomienka č. 6 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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 pristúpiť k reprezentatívnej KZVS preto považujeme za jediný transparentný spôsob rozširovania pôsobnosti KZVS.

Pripomienka č. 7 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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 štvrtroku nasledujúceho po kalendárnom štvrtroku, 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 štvrtroku,

b) od prvého dňa druhého kalendárneho štvrtroku nasledujúceho po kalendárnom štvrtroku, 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 po pätnástom dni posledného mesiaca príslušného kalendárneho štvrtroku.“

Odôvodnenie:

Odporúčame ponechať čo najväčší priestor zamestnávateľom na úpravu ich vnútorného prostredia na nové podmienky KZVS.

Pripomienka č. 8 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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 pristúpením 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.

Pripomienka č. 9 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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.

Pripomienka č. 10 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 7a písm. a)

V § 7a písm. a) sa za slová “kolektívna zmluva vyššieho stupňa” dopĺňajú slová “alebo má uzavretú kolektívnu zmluvu podľa § 2”.

Odôvodnenie:

Požadujeme, aby reprezentatívna KZVS nebola záväzná pre zamestnávateľov, ktorí majú uzavretú „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.

Pripomienka č. 11 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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.

Pripomienka č. 12 – zásadná – ČIASTOČNE AKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačná bod 4 § 7a

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 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 vyvíjaný tlak formou extenzie KZVS, ktorý by znamenal nepredvídateľný nárast jeho nákladov. Takýto zamestnávateľ by sám nebol schopný riešiť kolektívne vyjednanie a nie je správne ho do neho vtiahnuť bez jeho vedomia či pričinenia.

Pripomienka č. 13 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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.

Pripomienka č. 14 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II novelizačný bod 4 § 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.

Pripomienka č. 15 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K Čl. II. novelizačný bod 4 § 9a ods. 6

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.

Pripomienka č. 16 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

K 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.

Pripomienka č. 17 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

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 určenie 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.

Pripomienka č. 18 – zásadná - NEAKCEPTOVANÁ

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 určenie 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:

„Určenie odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa možno nahradiť dokladom vydaným rozhodcom v spore o určenie odborovej 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. Prispeje to k lepšej efektívnosti na podnikovej úrovni a očakávame, že sa zníži počet prípadov riešených rozhodcami.