

Materiál na rokovanie HSR SR
Dňa 19. augusta 2024

č. 1)

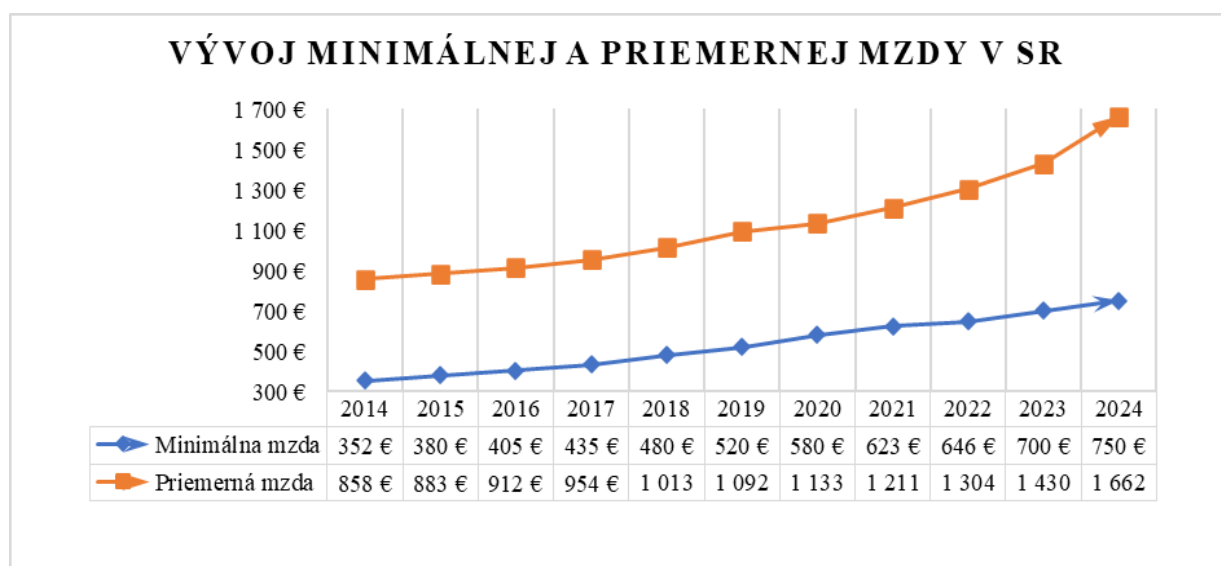
Stanovisko k prerokovaniu sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2025

Stanovisko AZZZ SR

Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (AZZZ SR) spolu s ostatnými sociálnymi partnermi rokovala v súlade s ustanovením § 7 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o minimálnej mzde“) o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2025.

Podľa § 8 Zákona o minimálnej mzde ak sa nedosiahne 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.

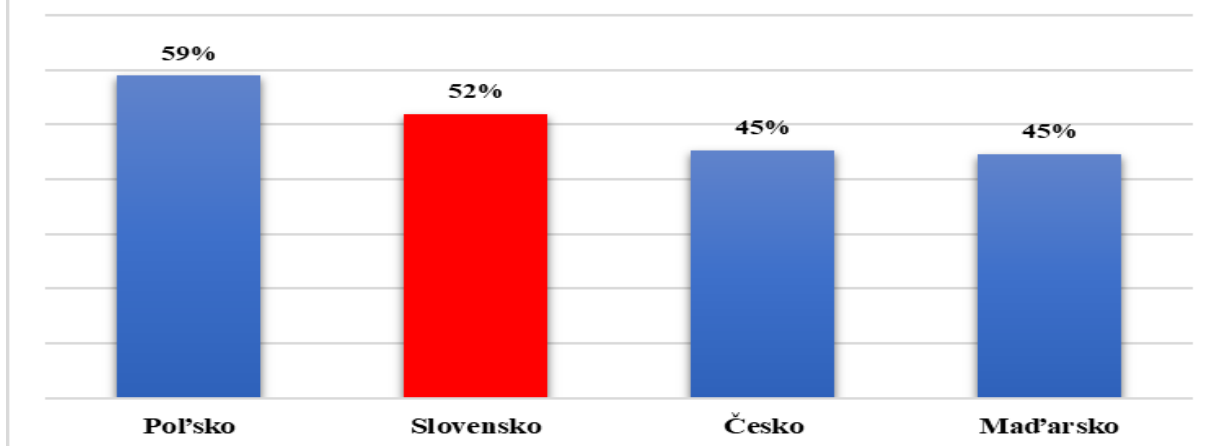
Podľa údajov zverejnených Štatistickým úradom SR, priemerná mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR za rok 2023 dosiahla sumu **1 430 €**. V zmysle vyššie uvedeného vzorca tak v prípade ak nedôjde k dohode zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov, **mesačná minimálna mzda v roku 2025 bude predstavovať sumu 816 €** (1430 x 0,57), zaokrúhľuje sa na celé eurá nahor. Minimálna mzda teda v takom prípade stúpne od 1. januára budúceho roka o **66 €**.



Ako možno vidieť na priloženom grafe, minimálna mzda rástla na Slovensku od roku 2014 až o 50% rýchlejšie ako priemerná mzda. Taktiež zo sociálneho pohľadu dosiahla minimálna mzda výrazné nárasty. V roku 2010 bola minimálna mzda len o 66 % vyššia ako životné minimum¹. Dnes predstavuje minimálna mzda až trojnásobok sumy životného minima.

¹ Zdroj: <https://iness.sk/sk/zvysovanie-minimalnej-mzdy-je-podla-iness-nespravne-navrhujou-ine-riesenie>

Podiel minimalnej mzdy (2024) na priemernej mzde (2023) v krajinách V4

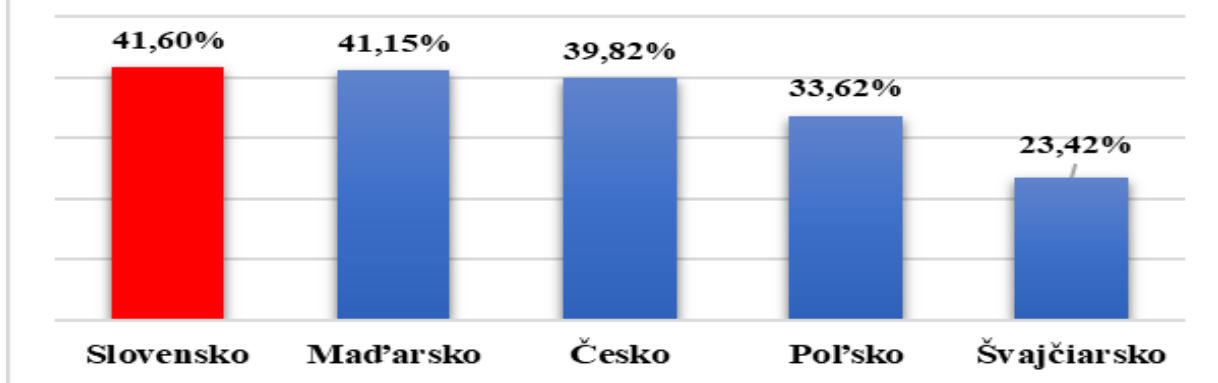


Zdroj: vlastné spracovanie, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table, jednotlivé štatistické úrady, prepočítané kurzom zo začiatku marca 2024

Podľa nášho názoru by malo na zlepšenie čistého príjmu osôb s minimálnou mzdou najväčší vplyv **zvýšenie nezdaniteľnej časti základu dane**. Týmto spôsobom by sme takisto dokázali znížiť celkové daňovo-odvodové zaťaženie zamestnancov na Slovensku², ktoré patrí medzi najvyššie z krajín EÚ.

Daňovo-odvodové zaťaženie práce v EÚ za rok 2022

*bezdetný zamestnanec



3

K veci ďalej uvádzame, že 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.

² Zdroj: <https://taxfoundation.org/data/all/eu/tax-burden-labor-europe-2023/>

³ Zdroj: <https://taxfoundation.org/data/all/eu/tax-burden-labor-europe-2023/>

Zvýšenie minimálnej mzdy má teda výrazný vplyv aj na rast mzdových zvýhodnení, kompenzácie za sťažený výkon práce a náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti.

Preto sme opakovane navrhovali, 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. Navrhovali sme novelizáciu Zákonníka 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 napríklad na úrovni ich aktuálnych výšok s tým, že táto sa môže v určitých časových intervaloch prehodnocovať v závislosti od dohodnutých kritérií.

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) Každé zvýšenie sumy minimálnej mzdy predstavuje v podmienkach mnohých zamestnávateľov 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.

Súčasný stav, kedy sú príplatky naviazané na minimálnu mzdu, sťažuje podmienky nie len zamestnávateľom, ale zároveň brzdí efektivitu toho, čo by mal zamestnanec za tú prácu dostať. Sú tam rôzne povolania, mimo priemyslu, ako sú hasiči, lekári, zdravotné sestry, policajti s rôznou potrebou fyzickej aktivity a teda s rôznou potrebou pozornosti. Na základe toho, navrhujeme toto rozhodnutie ponechať na **kolektívnom vyjednávaní** a finálnu sumu upraviť v kolektívnych zmluvách. Navrhujeme aj alternatívne riešenie spočívajúce v tom, že právna úprava ohľadom nadviazania mzdových zvýhodnení na minimálnu mzdu zostane zachovaná tak ako je doteraz, ale do príslušných ustanovení Zákonníka práce sa doplní spojenie: „**Pokiaľ sa v kolektívnej zmluve nedohodne inak**“. To by podľa nášho názoru zrealizovalo celú situáciu ohľadom stanovovania výšky príplatkov.

Opakovane takisto hovoríme o potrebe vyvolania diskusie k možnosti zrušenia § 120 Zákonníka práce (stupne náročnosti práce). Pre budúcnosť by sme navrhli úplné zrušenie minimálnych mzdových nárokov, respektíve stupňov náročnosti práce a zachovanie minimálnej mzdy ako jedinej a najnižšej úrovne mzdového ohodnotenia na Slovensku. Stupne náročnosti práce v kontexte miezd navrhujeme ponechať výlučne na kolektívnom vyjednávaní, čím by sa posilnilo postavenie podnikových kolektívnych zmlúv. Z toho bude prameniť väčšia sloboda pre zamestnávateľov, ktorí budú môcť ovplyvňovať výšku mzdy v závislosti od stavu ekonomiky a trhu práce.

Rovnako navrhujeme namiesto antisystémového zvyšovania minimálnej mzdy zavedenie **odpočítateľnej položky** a jej naviazanie na rast minimálnej mzdy. To by znamenalo, že ľuďom sa zvýšia čisté príjmy, ale zároveň nevzrastú náklady práce pre zamestnávateľov. Neúmerné 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.

Na rokovaníach sme opakovane zdôrazňovali, že v súčasnom veľmi zložitom ekonomickom prostredí je pre zamestnávateľov akékoľvek navýšenie nad hranicu 816 € nesmierne problematické. Už teraz sme svedkami obrovských tlakov na naše podniky, a to nielen z dôvodu rastúcich nákladov, ale aj v dôsledku opätovného naviazania viacerých príplatkov na výšku minimálnej mzdy od 1.6.2023. Obávame sa, že takéto kroky môžu mať vážne a potenciálne likvidačné účinky na naše hospodárstvo, ktoré už teraz čelí značným výzvam.

Na rokovaníach k minimálnej mzde na rok 2025 sociálni partneri prezentovali svoje stanoviská a predložili viacero návrhov s cieľom dohodnúť sa, bohužiaľ ani napriek konštruktívnemu priebehu týchto rokovaní a snahe o kompromisné riešenie k dohode zatiaľ nedošlo, čo sme aj spoločne oznámili ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a predsedovi Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky s tým, že v súlade s ustanovením § 7 ods. 3 Zákona o minimálnej mzde sa pokúsime dospieť k dohode na plenárnom zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky.

Záver

S ohľadom na uvedené AZZZ SR definitívne stanovisko v predmetnej veci zaujme priamo na plenárnom zasadnutí HSR SR.