

Príloha k stanovisku 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

- 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**
- **od 2026 sa mení výpočet minimálnej mzdy z 57 % na 60 % priemernej mzdy 2 roky spätne**
- pri posúdení, či Slovensko plní požiadavky EÚ smernice musíme brať do úvahy rozdielne základy pre výpočet:
 - EÚ smernica uvádza odporúčanú referenčnú hodnotu 50 % priemernej mzdy a ide o podiel minimálnej mzdy za 2026 a priemernej mzdy za 2026
 - Slovensko nastavilo výpočet tak, že minimálna mzda za 2026 vychádza priemernej mzdy za 2024, čo musíme pri posúdení plnenia smernice zohľadniť
- v 2026 sa odhaduje priemerná mzda na úrovni približne 1708 eur a výška minimálnej mzdy bude 915 eur, t.j. **Slovensko dosiahne pomer 53,5 %**

Slovensko vs Česko

- Česko si na základe odborných analýz stanovilo, že chce do roku 2029 dosiahnuť pomer minimálnej mzdy **47 %** a na tomto čísle sa zastaviť
- nárast minimálnej mzdy realizuje postupne a pre rok 2026 si stanovili pomer na 43,4 % - teda o 10 % menej ako Slovensko
- ich vzorec MM vychádza z predikcie priemernej mzdy za 2026 (nie 2 roky spätne ako my)
- česká minimálna mzda bude v 2026 cca 22 600 CZK (924 eur) – podobná úroveň ako Slovensko
- česká vláda sa zameriava na podporu ekonomickej aktivity, uvedomuje si, že mzdy sú výsledkom kvality trhu práce nie politiky a za účelom progresu krajiny je ochotná prijímať aj nepopulárne zmeny
- odhady rastu HDP Slovenska a Česka v rokoch 2025 – 2027 (z údajov národných bánk z leta 2025):

	2025	2026	2027
Slovenská republika	1,2	1,6	2,1
Česká republika	2,6	2,6	2,7

- súbežne so zmenou minimálnej mzdy česká vláda vypočula požiadavky zamestnávateľov a zrušila stupne náročnosti práce pre súkromnú sféru
- považujú ju za administratívnu záťaž a aplikačne problematickú
- analýzou 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

2. Príplatky napojené na minimálnu mzdu

A. Východiská

- kameňom úrazu v sociálnom dialógu je napojenie príplatkov na minimálnu mzdu
- dlhodobou požiadavkou zamestnávateľov je ich odpojenie
- za účelom rozvoja kolektívneho vyjednávania navrhujeme ich buď stanoviť zákonom alebo ich ponechať na kolektívne vyjednanie, čím naplníme očakávanie EÚ posilniť kolektívne vyjednanie v krajinách s nízkym pokrytím
- 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 čiastočne 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 ČR sú rozdielne výšky príplatkov pre verejný a súkromný sektor (verejný ich má vyššie)

	SLOVENSKO	NEMECKO	RAKÚSKO	ČESKO	POLSKO
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
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	Polsko umožňuje v prvom rade čerpanie náhradného voľna až potom prichádzajú na rad príplatky
SÚBEH VYPLÁCANIA 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 oceliarnach či zlievarňach (OFZ, U. S. Steel a i.)

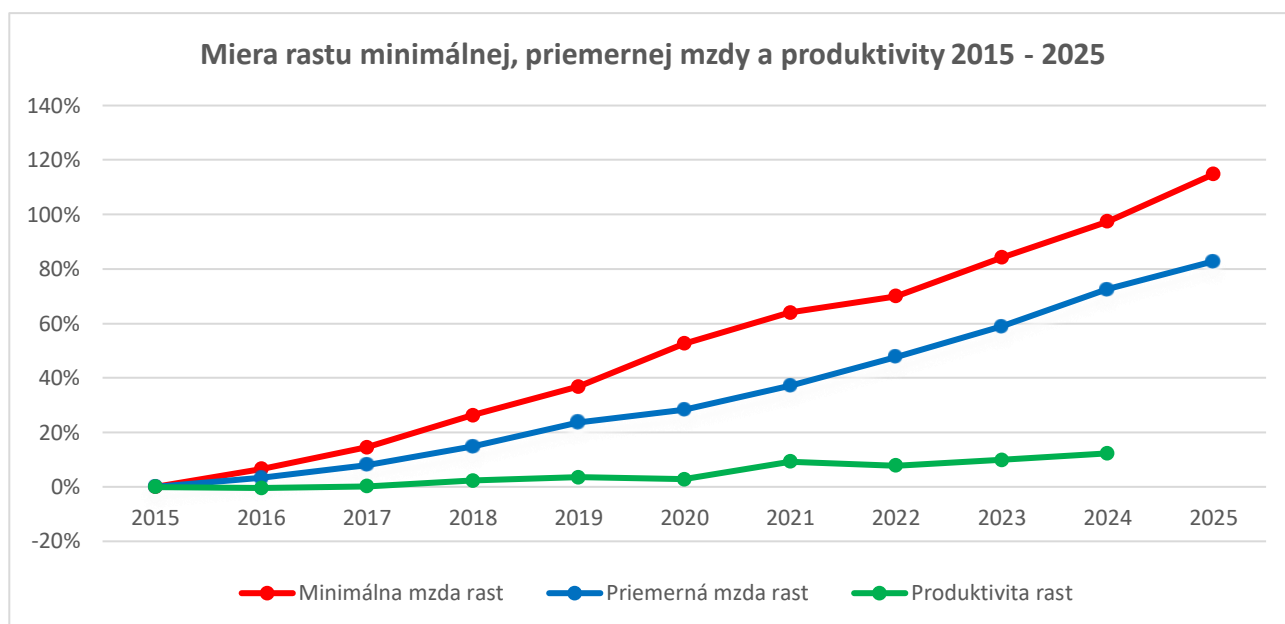
3. Parita kúpnej sily a chudoba

- ekonomický vývoj SR je oproti iným krajinám nižší a naše HDP na obyvateľa (parita kúpnej sily) **dosahuje len 75 % z priemeru EÚ a je najnižšia v rámci V4**
- zaujímavosťou je, že napríklad Maďarsko dosahuje nižšiu priemernú mzdu ako my, ale ich parita kúpnej sily je vyššia
- **mzdové hladiny máme porovnateľné s Českom, ktoré dosahuje paritu kúpnej sily 92 %!**
- **ukazovatele príjmovej chudoby sa u nás mierne zhoršili** – Česi majú najnižšie riziko chudoby v EÚ a opäť pri porovnateľných mzdách so Slovenskom
- **nízka parita kúpnej sily a chudoba nie sú dôsledkom nízkych miezd, ale výsledkom politiky štátu**, ktorá vedie k vysokým životným nákladom a vysokému zdaneniu práce, preto sa našim zamestnancov darí menej

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**
- spomalenie ekonomiky Slovenska umocňujú aj obchodné vojny a mix konsolidačných opatrení, ktoré zvyšujú neistotu v podnikateľskom prostredí
- **produktivita nebude schopná rásť bez dodatočných reformných krokov zameraných na podporu podnikateľov, 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 – paušalizáciou nákladov sa superodpočet zvýši zo 100 % na cca 150 %
- 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



- **Slovensko čelí vysokému daňovému a odvodovému zaťaženiu**, v 2024 sa zvýšili zdravotné odvody o ďalšie 1 % – zníženie konkurenčnej investičnej schopnosti
- stále **nemáme zavedené podporné opatrenia pre nízkopríjmové skupiny** ako napríklad zníženie daní a odvodov
- predikcie hovoria, že **mzdy by mali rásť približne 4,5 % tempom** (t.j. pomalšie) a lepšie na tom budú ľudia vo verejnom sektore vďaka dohodnutým valorizáciám

- predpokladá sa, že firmy vzhľadom na slabšiu výkonnosť v tomto aj budúcom roku **budú pridávať zamestnancom menej** – súčasná dynamika rastu je na úrovni 9 %
- **rast miezd by mal byť v priemere vyšší ako inflácia**, takže pracujúcim sa bude kúpna sila zvyšovať, ale predpokladá, že spotreba domácnosti bude o niečo slabšia

Zamestnanosť

- situácia na **trhu práce sa viditeľne zhoršila a v najbližšom čase nebude priestor na zlepšenie**
- **zamestnanosť klesá** už päť štvrtrokov v rade, navyše slabá ekonomika a pretrvávajúca neistota odrážajú od tvorby pracovných miest
- firmy **menej inzerujú voľné pracovné miesta**
- k horšej ekonomickej situácii sa v ďalších rokoch **pridajú tlaky negatívnej demografie**
- na udržanie terajšieho počtu zamestnaných **nebudú stačiť ani prísuny cudzincov na trh**