



SLOVAK | BUSINESS | AGENCY

Analýza vybraných zmien v pracovno- právnej legislatíve a ich dopadov na MSP



Bratislava, marec 2020

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2020

Všetky práva vyhradené.

Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Manažérske zhrnutie	5
Úvod	10
1. Právna úprava zamestnávania v Slovenskej republike	11
1.1 Prehľad a stručná charakteristika zákonov upravujúcich zamestnávanie, ktorých novely budú predmetom analýzy	14
1.2 Novelizácia zákonov upravujúcich zamestnávanie v SR v rokoch 2015 – 2019	17
2. Vybrané významné zmeny v pracovnoprávnej oblasti – popis, legislatívny proces a sankcie	21
3. Analýza dopadov vybraných zmien na MSP	75
3.1 Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	78
3.2 Analýza dopadov vybraných zmien na MSP na modelových príkladoch	85
4. Návrh odporúčaní pri úpravách pracovno-právnej legislatívy s ohľadom na MSP	104
4.1 Kvalitatívny prieskum v MSP	104
4.2 Návrh odporúčaní na zmeny v pracovno-právnej legislatíve	110
Záver	125
Zoznam použitých zdrojov	127

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Zoznam celkovo analyzovaných zákonov pre účely výberu významných zmien v pracovno-právnej legislatíve	13
Tabuľka 2: Zoznam predpisov v pracovno-právnej legislatíve, ktorých novely budú predmetom analýzy	14
Tabuľka 3: Počet novelizácií zákonov upravujúcich zamestnávanie v SR v rokoch 2015 – 2019	19
Tabuľka 4: Prehľad maximálnych vymeriavacích základov pre zdravotné poistenie v rokoch 2011 až 2020....	32
Tabuľka 5: Zvýšenie mzdového zvýhodnenia od 1. mája 2018 a 1. mája 2019.....	46
Tabuľka 6: Oslobodenie trinásteho a štrnásteho platu od dane z príjmov, zdravotného poistenia a sociálneho poistenia (zjednodušené).....	50
Tabuľka 7: Prehľad zmien v pracovnoprávnej oblasti a základných ukazovateľov ich prijatia	71
Tabuľka 8: Vybrané pracovno-právne zmeny a ich atribúty z hľadiska vykonania analýzy vplyvov a charakteru zmien.....	75
Tabuľka 9: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zvýšenie minimálnej mzdy v roku 2020 a 2019.....	79
Tabuľka 10: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov	81
Tabuľka 11: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zmeny týkajúce sa GDPR.....	82
Tabuľka 12: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zjednodušenie systému duálneho vzdelávania	83
Tabuľka 13: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zrušenie povinnosti predkladania výpisov	83
Tabuľka 14: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie pre rok 2021 – ročné zúčtovanie sociálneho poistenia a zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky	85
Tabuľka 15: Nárast mesačnej minimálnej mzdy v rokoch 2016 – 2020 a vplyv na odvody platené zamestnávateľom.....	85
Tabuľka 16: Cena práce s tvorbou sociálneho fondu a percentuálny nárast nákladov zamestnávateľa v rokoch 2016 – 2020.....	86
Tabuľka 17: Minimálna mesačná mzda podľa stupňov náročnosti v rokoch 2016 - 2020.....	87
Tabuľka 18: Vývoj minimálnej mzdy senior účtovníka zaradeného do 4. stupňa náročnosti práce v rokoch 2016 - 2020	87
Tabuľka 19: Zvyšovanie súm stravného v rokoch 2014 - 2019	88
Tabuľka 20: Stravovacie poukážky v podnikateľskej sfére v roku 2018	89
Tabuľka 21: Vývoj mesačných maximálnych vymeriavacích základov na sociálne a zdravotné poistenie v rokoch 2016 - 2020	89
Tabuľka 22: Sumy odvodov zamestnávateľa pri hrubej mzde 5000 € (príklad)	90
Tabuľka 23: Sumy odvodov zamestnávateľa pri hrubej mzde 7000 € (príklad)	90
Tabuľka 24: Vplyv odpočítateľnej položky na zmeny z pohľadu zamestnanca, zamestnávateľa, resp. na zvýšenie platieb do štátneho rozpočtu v 2017 - 2018	91
Tabuľka 25: Zvýšenie príplatkov za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok (pracovná zmluva)	93
Tabuľka 26: Zvýšenie príplatkov za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok (dohoda).....	94
Tabuľka 27: Zvýšenie nákladov pre zamestnávateľa vplyvom príplatkov - príklad (pomocná tabuľka - počet zamestnancov).....	95
Tabuľka 28: Údaje o počte odpracovaných hodín, hodinovej mzde, resp. príplatkoch za hodinu a celkovej mzde od 1.1.2020 v porovnaní so stavom do 30.4.2018 (príklad).....	96
Tabuľka 29: Porovnanie ceny práce - hrubá mzda plus odvody zamestnávateľa (príklad).....	97
Tabuľka 30: Porovnanie mzdových veličín za odpracovanú nočnú zmenu v nedeľu, ktorá je sviatkom s nedeľou, ktorá nie je sviatkom a s bežným odpracovaným dňom v týždni v nočnej a dennej zmene (príklad)	98
Tabuľka 31: Úhrada zamestnávateľa za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska	101
Tabuľka 32: Stručný prehľad respondentov a ich charakteristika	104
Tabuľka 33: Prehľad platenia dane z príjmov a odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne	111

Zoznam grafov

Graf 1: Počet zamestnaných osôb v MSP a podiel MSP na zamestnanosti v podnikovej ekonomike	11
Graf 2: Zamestnanosť v podnikovej ekonomike podľa veľkostných kategórií podnikov v roku 2018.....	12
Graf 3: Minimálna mzda pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou v rokoch 2016 až 2020 (v eurách) 25	
Graf 4: Sumy stravného pre jednotlivé časové pásma (v eurách)	30
Graf 5: Maximálny mesačný vymeriavací základ pre platenie sociálneho poistenia a maximálne mesačné sociálne poistenie zamestnávateľa bez úrazového poistenia (v eurách).....	35
Graf 6: Sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách (v eurách)	60

Manažérske zhrnutie

Pracovno-právna legislatíva na Slovensku je veľmi rozsiahla a tvorí ju niekoľko desiatok všeobecne záväzných právnych predpisov, v ktorých dochádza neustále k zmenám, pričom mnohé z nich majú za následok zvýšenie priamych či nepriamych finančných nákladov, prípadne administratívnych nákladov zamestnávateľov. Samotné sledovanie a implementácia týchto zmien v legislatíve predstavuje pre malé a stredné podniky (MSP) zvýšenú záťaž, ktorej sa musia venovať na úkor svojich podnikateľských aktivít, čo je **v rozpore s uplatňovaním zásady „najskôr myslieť v malom“**. MSP sú pritom významnou zložkou v zamestnávaní na Slovensku. V roku 2018 sa MSP podieľali 73,2 % na zamestnanosti v podnikovej ekonomike a na celkovej zamestnanosti v hospodárstve SR predstavoval 58,8 %. V priemere bol mesačne v roku 2019 počet zamestnávateľov 186 228 a bolo uzatvorených 2 430 787 pracovnoprávných vzťahov.

Časté zmeny v legislatíve sa pravidelne objavujú v prieskumoch týkajúcich sa kvality podnikateľského prostredia na popredných priečkach ako významná bariéra v podnikaní na Slovensku. O zamestnávaní to platí rozhodne tiež. Ak sa totiž podnikateľ rozhodne stať zamestnávateľom a zamestnať prvého zamestnanca, týmto momentom sa ho začína týkať približne dvadsať zákonov a ďalších niekoľko desiatok nižších právnych noriem, ktoré mu ukládajú rôzne povinnosti. Kvantifikácia noviel v predmetných zákonoch ukázala, že **zákony upravujúce zamestnávanie sa za posledných päť rokov v priemere menili 36-krát za kalendárny rok**. To v prepočte na dni znamená, že približne každých 10 dní sa zmení niektorý zo zákonov upravujúcich zamestnávanie zamestnancov.

Prekladaná analýza vybraných zmien v pracovno-právnej legislatíve a ich dopadov na MSP je **zameraná na 25 významných zmien týkajúcich sa oblasti pracovného práva, ktoré boli prijaté a/alebo nadobudli účinnosť v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020**. Ide o nasledovné zmeny:

1. zvyšovanie minimálnej mzdy,
2. zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania,
3. zvyšovanie súm stravného,
4. zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
5. zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
6. jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín,
7. obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie,
8. zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci,
9. predĺženie lehôt v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávného vzťahu,
10. zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov,
11. oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania,
12. zvýšenie mzdového zvýhodnenia (príplatkov) za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok,
13. možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „trinásty a štrnásty plat“,
14. zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov,
15. zmeny v zdravotnom a sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu,
16. zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov,
17. zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty,

18. oznamovanie voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
19. zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách,
20. zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov,
21. zmeny v povinnostiach zamestnávateľa v súvislosti so záťažou teplom a záťažou chladom pri práci zamestnancov,
22. zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa,
23. elektronické doručovanie dokladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súvislosti s daňou z príjmov zo závislej činnosti,
24. zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia,
25. úhrada za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska – nejednotný výklad zákona.

Cieľom tohto dokumentu je komplexná analýza vybraných významných pracovno-právnych zmien s akcentom na legislatívny proces ich prijatia a na analýzu dopadov týchto zmien na MSP.

Z analýzy jednotlivých noviel predmetných zákonov vyplynulo, že **v prípade 40 % signifikantných zmien v pracovno-právnej legislatíve neprebehol štandardný legislatívny proces a neboli vyčíslené vplyvy na podnikateľské prostredie**. Vo väčšine prípadov išlo o negatívne zmeny prinášajúce zvýšenie nákladov zamestnávateľa, napríklad:

- zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
- zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
- zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov,
- zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok,
- zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov,
- zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa,
- zmena spôsobu určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy v prípade, ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú (ako 60 % z priemernej mzdy pred dvoch rokov).

Analyzovaná bola aj **legisvakačná lehota** (t. j. lehota, ktorá uplynie odo dňa schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti príslušného právneho predpisu), ktorej priemerná dĺžka bola 122 dní. Pri mnohých zmenách však bola lehota od schválenia zmeny do jej účinnosti veľmi krátka, čo môže spôsobovať zamestnávateľom v praxi problémy. Príklady **krátkej legisvakačnej lehoty v sledovanom období rokov 2016 – 2020** sú:

- **zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie** pre zamestnávateľov – od schválenia do účinnosti zákona uplynulo **len 10 dní**, pričom zmena nebola v pôvodne navrhovanej novele zákona, ale doplnená až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo;
- **zrušenie maximálnych vymeriavacích základov** na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov – od schválenia do účinnosti zákona uplynulo

32 dní, pričom táto zmena v pôvodnom návrhu zákona absentovala a bola navrhnutá až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo;

- **zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov** – od schválenia do účinnosti zákona uplynulo **35 dní**. Išlo o návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, takže zmena nebola známa vopred. Zároveň bola novela vrátená prezidentom SR na opätované prerokovanie do parlamentu, ktorý ju napriek tomu schválil.

Naopak, **najdlhší časový úsek od schválenia do účinnosti zákona** v sledovanom období sa týka zmien súvisiacich so zavedením odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia – ide o **1 531 dní**, t. j. vyše 4 roky. Je nesporné, že tak významná zmena, akou je zavedenie ročného zúčtovania sociálneho poistenia, ktoré bude vykonávať Sociálna poisťovňa, si vyžaduje dlhšiu prípravu, aby spustenie prebehlo bez problémov. Rovnako zavedenie nových procesov týkajúcich sa uplatňovania odvodovej odpočítateľnej položky. Kriticky hodnotíme, že táto novela v sebe obsahuje aj **zmenu týkajúcu sa ukladania pokút a úrokov z omeškania za nepravdivé čestné vyhlásenie študenta** (príp. dôchodcu), ktorý si neoprávnene uplatní odvodovú výnimku z dôchodkového poistenia u zamestnávateľa. S prihliadnutím na skutočnosť, že Sociálna poisťovňa aj v súčasnosti tieto informácie má a zamestnávateľ dopláca na to, že dôveruje čestnému vyhláseniu svojho zamestnanca, by lehota na zavedenie informačnej povinnosti zo strany Sociálnej poisťovne mala byť uvedená do praxe okamžite.

Z analýzy vybraných legislatívnych zmien tiež vyplynulo, že novely zákonov boli **schvaľované v menej ako 50 % prípadov s účinnosťou od 1. januára** (konkrétne ide o 18 noviel zo 40). Častejšia bola teda účinnosť kedykoľvek počas roka. Napríklad, niektoré zmeny súvisiace s nelegálnym zamestnávaním boli účinné od 18. 6. 2016, zmeny v zdravotnom poistení účinné od 15. 6. 2018, obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie od 1. 5. 2017, či zvyšovanie príplatkov od 1. 5. 2018 a od 1. 5. 2019. Aj dátumy účinnosti zmien majú vplyv na administratívnu záťaž zamestnávateľa, ktorý ich musí permanentne sledovať a kedykoľvek v priebehu roka zapracúvať do svojich procesov, plánovania, príp. softvérov.

V samotnej analýze dopadov vybraných zmien v MSP sme sa zamerali jednak na dôslednosť predkladateľmi vyčíslených vplyvov na podnikateľské prostredie pri jednotlivých návrhoch zákonov, ak tieto boli k dispozícii, v druhej časti sme **kvantifikovali dopady na MSP na modelových príkladoch**. Záťaž je potrebné posudzovať u každého zamestnávateľa individuálne podľa toho, ktoré oblasti zamestnávania sa ho týkajú (napríklad, či zamestnáva osoby na pracovný pomer alebo aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v akých rizikových skupinách sú títo zamestnanci, či pracujú vo víkendy, sviatky, či v noci atď.).

Je však nesporné, že náklady zamestnávateľa sa každoročne zvyšujú. Okrem iného sa totiž každoročne **zvyšuje minimálna mzda**, ktorá má vplyv na náklady zamestnávateľa. Zvyšovanie minimálnej mzdy v sledovanom období rokov 2016 – 2020 prinieslo medziročné zvyšovanie ceny práce od 7,41 % do 11,54 % (**medzi rokmi 2020 a 2016 ide o nárast o 52 %**). Medzi rokmi 2017 a 2018, kedy došlo ku kumulovaným zmenám – k zvýšeniu minimálnej mzdy zo 435 eur na 480 eur a zároveň k **zrušeniu možnosti odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie** na odvody zamestnávateľa, došlo medziročne k **nárastu až o 15,63 %**. Zmena sa týkala zamestnávateľov, ktorých zamestnanci si uplatňovali odvodovú odpočítateľnú položku a ich mzda bola na úrovni minimálnej mzdy pre 1. stupeň náročnosti práce (pričom minimálna mzda sa zvyšuje podľa stupňov náročnosti práce). Ide o najvyšší nárast v analyzovanom období, avšak potrebné je upozorniť na časový rámec, v akom sa

zamestnávateľ o zmenách dozvedel. Zvýšenie minimálnej mzdy bolo schválené 82 dní pred účinnosťou, avšak **zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľa sa schválilo len 10 dní pred 1. januárom 2018.**

Zamestnávateľ tiež musí prispievať na **stravovanie** svojim zamestnancom, v roku 2020 oproti roku 2016 nastal **nárast minimálneho príspevku** (z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky) **o 22 %.**

Ďalšou významnou zmenou medzi rokmi 2016 a 2017 bolo **zrušenie maximálnych vymeriavacích základov** v zdravotnom poistení a **zvýšenie maximálnych vymeriavacích základov** v sociálnom poistení. Ak mal napríklad zamestnanec hrubú mzdu v oboch týchto rokoch 7000 eur, **medziročne došlo ku zvýšeniu nákladov o 49,50 %.**

Významné zvýšenie nákladov prinieslo aj zvyšovanie príplatkov za prácu cez víkend, vo sviatok či v noci. Z modelového príkladu gastronomickej prevádzky v oblasti cestovného ruchu vyplynulo, že nárast k 1.1. 2020 je na úrovni **18,73 % v porovnaní so stavom, ktorý platil do 30.4.2018. Cena práce týkajúca sa príplatkov** (práca cez víkend, v noci a sviatok) sa v modelovom prípade **zvýšila až šesťnásobne.** Mzdové, resp. osobné náklady sa v gastronomických prevádzkach po zavedení príplatkov pohybujú približne na úrovni 40 % z celkových nákladov firmy. Podnikatelia v oblasti gastronómie či cestovného ruchu v nadväznosti na uvedené zvýšenie nákladov reagovali spravidla zvýšením cien pre zákazníkov. Druhá skupina podnikateľov obmedzila prevádzku vo víkendy a sviatky, mnohí z dôvodu nedosahovania zisku zvažujú aj úplné zatvorenie prevádzok.

Súčasťou analýzy je **kvalitatívny prieskum zameraný na zistenie dopadov vybraných zmien v pracovno-právnej regulácii na MSP podnikajúcich v rôznych sektoroch** na vzorke desiatich podnikov. Výsledky prieskumu ukázali, že za najväčší problém zamestnávateľov z radov MSP respondenti označili legislatívne zvyšovanie nárokov zamestnancov a vysoké daňovo-odvodové zaťaženie zamestnávania. Z rozhovorov ďalej vyplynulo, že problémom sú aj administratívne náklady vyplývajúce zo zmien zákonov, pribúdajúce povinnosti a časté zmeny v legislatíve.

Na základe vykonaných analýz, súčasne so zohľadnením výsledkov kvalitatívneho prieskumu z pohľadu MSP, sú v záverečnej kapitole **formulované odporúčania na zmeny v pracovno-právnej legislatíve v Slovenskej republike.** Najväčší priestor bol venovaný samotnému procesu prijímania zmien, v ktorom je potrebná omnoho väčšia disciplína. V tomto smere sú odporúčaniami najmä zredukovať počet zmien, snaha o ich trvácnosť a schvaľovanie k jednotnému dátumu, dlhšia premyslená príprava, dôsledná analýza vplyvov, zavádzanie novej úpravy tak, aby boli vyriešené aj aplikačné problémy, ktoré zmena so sebou priniesie či uplatňovanie minimálnej zásady „one-in, one-out“ s ohľadom na vyčíslenie regulačnej záťaže, ktorú nová zmena zavedie, nie s ohľadom na počet regulácií.

Okrem toho sú navrhnuté ďalšie konkrétne opatrenia, ktoré by síce priniesli opätovnú zmenu zákonov, avšak z pohľadu zamestnávateľov by priniesli znižovanie regulačnej záťaže, či zníženie nákladov na zamestnávanie, tak finančných, ako aj administratívnych. **Zmeny sú navrhnuté takmer v každej oblasti zamestnávania, ktoré boli predmetom tejto analýzy.** Ide napríklad o tieto odporúčania:

- úprava mechanizmu pre určovanie minimálnej mzdy v prípade, ak nedôjde k zhode medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov a zrušenie minimálnej mzdy pre osoby pracujúce na dohody;
- naviazanie rastu odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie na rast minimálnej mzdy;
- rozšírenie výnimiek, pri ktorých nedochádza k nelegálnemu zamestnávaniu;

- vytvorenie alternatívy k stravovacím poukážkam vo forme finančného príspevku;
- úprava rozsahu a periodicity povinností týkajúcich sa ochrany zdravia pri práci vo vzťahu k zamestnancom zaradeným do prvej a druhej kategórie prác;
- predĺženie, príp. zjednotenie lehôt týkajúcich sa zamestnávania;
- úpravy v inštitúte trinásteho a štrnásteho platu tak, aby bolo možné jeho širšie využitie s prihliadnutím na riešenie súčasných aplikačných problémov;
- zmena príspevku na rekreáciu na dobrovoľný, daňovo a odvodovo zvýhodnený benefit;
- možnosti rozšírenia elektronizácie a ďalšie.

Úvod

Významnou zložkou v zamestnávaní na Slovensku sú malé a stredné podniky (MSP), ktoré sa v roku 2018 na zamestnanosti v podnikovej ekonomike podieľali takmer tromi štvrtinami. Pri zamestnávaní v Slovenskej republike je potrebné rešpektovať niekoľko desiatok všeobecne záväzných právnych predpisov. V oblasti pracovno-právnej regulácie došlo v ostatných rokoch k významným zmenám, ktoré zamestnávateľom priniesli nemalé finančné či administratívne náklady. Pravidelné novelizácie zákonov, ktoré majú za následok zvyšovanie regulačnej záťaže zamestnávania pre MSP, sú v rozpore s uplatňovaním zásady „najskôr myslieť v malom“. Cieľom uvedenej zásady je tvorba takej národnej legislatívy, ktorá MSP obmedzí vo výkone ich podnikateľskej činnosti len v najnižšej možnej miere, čo vo výsledku prospeje tiež národnému hospodárstvu ako celku. Úlohou zákonodarcu by v tejto súvislosti malo byť prijímanie pravidiel s minimálnym negatívnym vplyvom na MSP.

V analýze vybraných zmien v pracovno-právnej legislatíve a ich dopadov na MSP sa zameriame na 25 významných zmien týkajúcich sa oblasti pracovného práva, ktoré boli prijaté a/alebo nadobudli účinnosť v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020.

Cieľom tohto dokumentu je komplexná analýza vybraných významných pracovno-právnych zmien s akcentom na podstatu týchto zmien a legislatívny proces ich prijatia, ako aj na analýzu dopadov týchto zmien na MSP.

Prvá kapitola sa venuje regulácii zamestnávania v SR vo všeobecnosti, pričom súčasťou je aj kvantifikácia noviel zákonov upravujúcich zamestnávanie za uplynulých päť rokov. Druhá kapitola obsahuje vybrané signifikantné zmeny, pričom pri každej zmene sa uvádza, čo je z vecného hľadiska predmetom tejto zmeny, aký všeobecne záväzný právny predpis túto zmenu uviedol do praxe a od akého dátumu táto zmena nadobudla účinnosť. Osobitná pozornosť je sústredená na to, akým legislatívnym procesom sa predmetná zmena týkajúca sa pracovnoprávnej oblasti prijala, napríklad či bola vykonaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie a pre úplnosť uvádzame aj pokutu za nedodržanie povinnosti, ktorá zamestnávateľovi v súvislosti s prijatím zmeny vznikla. V tretej kapitole sa zameriame na samotnú analýzu dopadov vybraných zmien na MSP. V prípade, kde je to možné, je uvedená kvantifikácia týchto dopadov, buď z makroekonomického hľadiska alebo na modelových príkladoch. Súčasťou analýzy je kvalitatívny prieskum zameraný na zistenie dopadov vybraných zmien v pracovno-právnej regulácii na MSP podnikajúcich v rôznych sektoroch. V druhej časti záverečnej kapitoly analýzy uvádzame návrhy odporúčaní na zmeny v pracovno-právnej legislatíve formulované na základe teoretických východísk súčasne so zohľadnením výsledkov kvalitatívneho prieskumu z pohľadu MSP.

Predkladaná analýza vychádza z právneho stavu účinného k 1. 1. 2020.

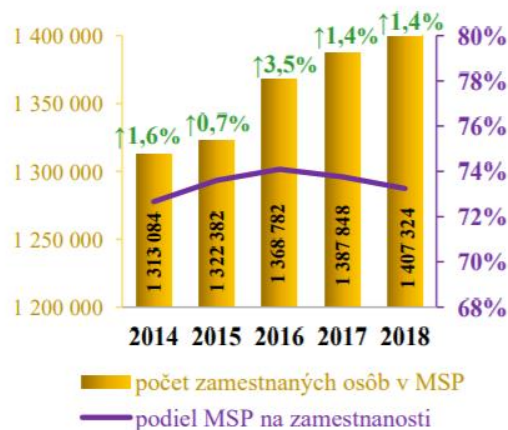
1. Právna úprava zamestnávania v Slovenskej republike

Posledná správa Slovak Business Agency o stave malého a stredného podnikania na Slovensku v roku 2018¹ zostavená v roku 2019 uvádza, že malé a stredné podniky (ďalej aj „MSP“) tvoria až 99,9 % z celkového počtu podnikateľských subjektov v slovenskom hospodárstve. Z celkového počtu 560 521 aktívnych podnikateľských subjektov bolo až 559 841 malých a stredných podnikov. **MSP sa podieľali 73,2 % na zamestnanosti v podnikovej ekonomike a na celkovej zamestnanosti v hospodárstve SR predstavoval 58,8 %** (ako znázorňujú grafy nižšie). Zároveň MSP viac ako polovicou (54,6 %) prispeli k celkovej pridanej hodnote. V porovnaní s rokom 2017 vzrástla zamestnanosť v sektore malých a stredných podnikoch o 1,4 %, pridaná hodnota o 11 %, pričom dosiahnutý medziročný rast bol najvýznamnejší za posledných 8 rokov.

V tejto súvislosti je vhodné poukázať na konkrétny počet zamestnávateľov a počet zamestnancov v Slovenskej republike. Z dostupných údajov vyžiadanych zo Sociálnej poisťovne uvádzame počty zamestnávateľov a zamestnancov v rokoch 2017 až 2019, ktoré majú rastúci trend. V Slovenskej republike bolo:

- v roku 2017 mesačne v priemere 177 707 zamestnávateľov a 2 381 387 pracovnoprávných vzťahov,
- v roku 2018 mesačne v priemere 181 348 zamestnávateľov a 2 419 643 pracovnoprávných vzťahov a
- v roku 2019 mesačne v priemere 186 228 zamestnávateľov a 2 430 787 pracovnoprávných vzťahov.

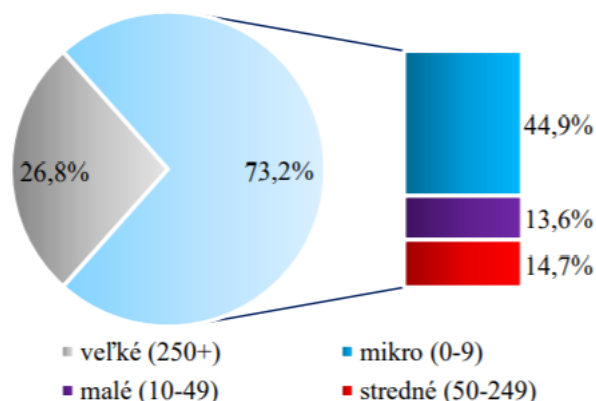
Graf 1: Počet zamestnaných osôb v MSP a podiel MSP na zamestnanosti v podnikovej ekonomike



Zdroj: Slovak Business Agency. Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2018. Sbagency.sk. [online]. [04.11.2019]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_o_stave_msp_2018_aktualizovane.pdf.

¹ Slovak Business Agency. Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2018. Sbagency.sk. [online]. [04.11.2019]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_o_stave_msp_2018_aktualizovane.pdf.

Graf 2: Zamestnanosť v podnikovej ekonomike podľa veľkostných kategórií podnikov v roku 2018



Zdroj: Slovak Business Agency. Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2018. Sbagency.sk. [online]. [04.11.2019]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_o_stave_msp_2018_aktualizovane.pdf.

Vychádzajúc z týchto štatistík je nesporné, že malé a stredné podniky (s počtom zamestnancov do 249) zohrávajú významnú rolu v národnej ekonomike, čo potvrdzuje tiež iniciatíva Európskej únie s názvom „*Small Business Act*“. Členské štáty Európskej únie sa touto iniciatívou neformálne zaviazali vytvárať pravidlá podľa zásady „*Think Small First*“, v preklade „*Najskôr myslieť v malom*“. Praktickým zmyslom tejto zásady je tvorba takej národnej legislatívy, ktorá MSP obmedzí vo výkone ich podnikateľskej činnosti len v najnižšej možnej miere a nebude pre dotknuté subjekty predstavovať neprimeranú finančnú, časovú, administratívnu alebo inú záťaž. Keďže MSP sú významnou zložkou zamestnávania na Slovensku, zásada „*Think Small First*“ by mala byť aplikovaná aj na túto oblasť.

Zamestnávanie je v Slovenskej republike upravené mnohými právnymi predpismi, ako aj ďalšími podzákonnými právnymi normami, akými sú vyhlášky, nariadenia či opatrenia. Predpisy regulujúce zamestnávanie zamestnancov vytvárajú jednak právny rámec pre vznik pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, zároveň ukládajú obom zúčastneným stranám množstvo povinností. Povinnosti zamestnávateľa sa týkajú veľkého množstva rôznorodých oblastí zamestnávania, napríklad zabezpečenia vhodných pracovných podmienok, minimálnych mzdových a rôznych iných nárokov zamestnancov, oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, dane z príjmov, zdravotného poistenia, sociálneho poistenia, rozsiahlej administratívy súvisiacej s existenciou pracovnoprávneho vzťahu a mnohých iných oblastí.

V tejto kapitole sa zameriame na reguláciu **zamestnávania v SR právnymi predpismi s akcentom na tie zákony, ktorých novely budú predmetom analýzy**, t. j. právne predpisy upravujúce tie oblasti, ktoré budú analyzované ako vybrané zmeny v pracovno-právnej legislatíve pre účely tejto štúdie. V tejto časti sa zameriame aj na kvantifikáciu noviel zákonov upravujúcich oblasť zamestnávania na Slovensku, v období od roku 2015 do roku 2019. Pri výbere významných zmien v pracovno-právnej legislatíve bolo celkovo analyzovaných 23 zákonov, ktorých prehľad uvádzame v tabuľke 1 a 28 podzákonných právnych predpisov.

Tabuľka 1: **Zoznam celkovo analyzovaných zákonov pre účely výberu významných zmien v pracovno-právnej legislatíve**

Názov právneho predpisu (zákona)	
1.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
2.	Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov
3.	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov
4.	Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov
5.	Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
6.	Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov
7.	Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov
8.	Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov
9.	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
10.	Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
11.	Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
12.	Zákon č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii) v znení neskorších predpisov
13.	Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
14.	Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
15.	Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
16.	Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov
17.	Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov
18.	Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) v znení neskorších predpisov
19.	Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov
20.	Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach v znení neskorších predpisov
21.	Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov
22.	Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov
23.	Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zdroj: Vlastné spracovanie

1.1 Prehľad a stručná charakteristika zákonov upravujúcich zamestnávanie, ktorých novelty budú predmetom analýzy

V tabuľke 2 je uvedený **zoznam všeobecne záväzných právnych predpisov (zákonov) z oblasti pracovného práva**, ktoré budú podstatné pri analýze vybraných zmien tejto štúdie. Z noviel predmetných zákonov bolo vybraných **25 významných zmien** týkajúcich sa oblasti pracovného práva, ktoré boli prijaté a/alebo nadobudli účinnosť **v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020**. Tieto zmeny sú upravené v zákonoch, resp. v podzákonných právnych normách, ktoré sú uvedené v tabuľke 2. Následne uvádzame stručnú charakteristiku týchto právnych noriem.

Tabuľka 2: **Zoznam predpisov v pracovno-právnej legislatíve, ktorých novelty budú predmetom analýzy**

Názov právneho predpisu	
Zákony	
1.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
2.	Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov
3.	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov
4.	Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov
5.	Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
6.	Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov
7.	Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov
8.	Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov
9.	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
10.	Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
11.	Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
12.	Zákon č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokrácii) v znení neskorších predpisov
13.	Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
14.	Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
Ostatné právne predpisy²	
15.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov
16.	Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného
17.	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020
18.	Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 143/2019 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákonník práce“) je základným právnym predpisom komplexne upravujúcim individuálne

² V prípade ostatných právnych predpisov uvádzame len najnovšie predpisy, pričom v analyzovanom období mohlo ísť o viacero predpisov, napríklad nariadenie vlády, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy, sa mení každoročne. Uvádzame ich ďalej pri analýze jednotlivých zmien v kapitole č. 2.

pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce zamestnancov pre zamestnávateľov a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Zákonník práce upravuje široké spektrum práv a povinností zamestnancov a zamestnávateľov, základné zásady zamestnávania, ustanovenia týkajúce sa pracovných pomerov aj dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na Zákonník práce nadväzuje množstvo ďalších zákonov, preto mnohé zmeny nie sú priamo obsiahnuté v tomto zákone, ale prvotná povinnosť je upravená v Zákonníku práce. Napríklad, zmeny týkajúce sa dovolenky zamestnancov či príspevkov na rekreáciu rieši Zákonník práce priamo, avšak napríklad oblasť minimálnej mzdy upravuje Zákonník práce ustanovením, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom. Týmto osobitným predpisom je zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov, resp. nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorými sa každoročne ustanovuje suma minimálnej mzdy pre príslušný rok. Ďalšie zmeny sa týkajú napríklad oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, právo na odpočinok a zotavenie po práci; zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa Zákonníka práce za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania), pričom je potrebné rešpektovať predovšetkým zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov a s nimi súvisiace predpisy. Zákonník práce tiež rámcovo upravuje napríklad oblasť ochrany osobných údajov zamestnanca, stravovanie zamestnancov, možnosť vyslania zamestnanca na pracovnú cestu, ktoré sú detailne upravené samostatnými zákonmi, či podzákonnými právnymi predpismi (napr. opatreniami).

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní“) vymedzuje nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie, ustanovuje zákaz vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, výkon kontroly, povinnosti kontrolného orgánu a postih za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia“) upravuje povinnosti zamestnávateľa pri ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia zamestnancov. Na tento zákon nadväzuje množstvo podzákonných právnych noriem, napríklad vyhláška o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov, vyhláška o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci v znení neskorších predpisov, vyhláška o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci v znení neskorších predpisov a mnohé ďalšie.

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o zdravotnom poistení“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje povinnosti zamestnávateľa ako platiteľa poistného na zdravotné poistenie, najmä oznamovacie povinnosti a povinnosti týkajúce sa výpočtu, platenia a odvádzania poistného za zamestnávateľa aj za zamestnanca.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o sociálnom poistení“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s výpočtom, platením a odvádzaním poistného za zamestnávateľa aj za zamestnanca, registračné, oznamovacie, evidenčné ďalšie povinnosti.

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o dani z príjmov“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje predovšetkým povinnosti

zamestnávateľa v súvislosti s výpočtom, vyberaním a odvádzaním preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti zamestnancov.

Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o ochrane osobných údajov“) v oblasti zamestnávania upravuje práva, povinnosti a zodpovednosť pri spracúvaní osobných údajov zamestnancov, ako aj ochranu práv zamestnancov pred neoprávneným spracúvaním ich osobných údajov.

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o minimálnej mzde“) upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu. Tento zákon určuje spôsob výpočtu minimálnej mzdy a všeobecné ustanovenia týkajúce sa minimálnej mzdy. Sumu minimálnej mzdy pre konkrétny rok ustanovuje každoročne vláda Slovenskej republiky nariadením vlády.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o službách zamestnanosti“) upravuje podmienky zamestnávania občanov členských štátov Európskej únie, podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, vzdelávanie a prípravu pre trh práce vykonávanú zamestnávateľom pre svojho zamestnanca, povinnosti zamestnávateľa oznámiť voľné pracovné miesto úradu práce, sociálnych vecí a rodiny či oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania a ďalšie.

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o pobyte cudzincov“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, predovšetkým podmienky vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na územie Slovenskej republiky.

Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje overenie spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania a úpravu vzájomných práv a povinností žiaka, strednej odbornej školy a zamestnávateľa pri praktickom vyučovaní.

Zákon č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii) v znení neskorších predpisov upravuje, že orgány verejnej moci pri svojej úradnej činnosti povinné a oprávnené získavať a používať údaje evidované v informačných systémoch verejnej správy a vyhotovovať si z nich výpisy a tieto údaje a výpisy si v nevyhnutnom rozsahu navzájom bezodplatne poskytovať. Vo vzťahu k zamestnávaniu ide o administratívne zjednodušenie týkajúce sa predkladania niektorých výpisov orgánom verejnej moci, napríklad Sociálnej poisťovni.

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o cestovných náhradách“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje predovšetkým poskytovanie náhrad výdavkov a iných plnení pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, pri vyslaní do členského štátu Európskej únie, pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu, pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť. Tento zákon upravuje aj časové pásma trvania pracovnej cesty, pričom konkrétne sumy stravného pre jednotlivé časové pásma ustanovujú opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

(ďalej aj „zákon o úhrade za služby verejnosti poskytované RTVS“) upravuje platenie, vyberanie a vymáhanie úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska v oblasti rozhlasového vysielania a televízneho vysielania, pričom platiteľom úhrad je aj zamestnávateľ, ktorý v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu zamestnáva aspoň troch zamestnancov.

→ **Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „vyhláška o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci“) vo vzťahu k zamestnávaniu ustanovuje únosnú záťaž teplom a chladom pri práci a ochranné a preventívne opatrenia pri záťaži teplom a chladom pri práci.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného (ďalej aj „opatrenie o sumách stravného“) upravuje sumy stravného pri tuzemských pracovných cestách, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytovať podľa zákona o cestovných náhradách zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu. Suma stravného v prvom časovom pásme v trvaní 5 – 12 hodín má vplyv nielen na cestovné náhrady, ale ovplyvňuje aj ďalšie veličiny pre zamestnávateľa, napríklad minimálnu hodnotu stravovacej poukážky.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020 vo vzťahu k zamestnávaniu ustanovuje sumu minimálnej mzdy na kalendárny rok 2020 pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a sumu minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 143/2019 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách vo vzťahu k zamestnávaniu ustanovuje sumu základnej náhrady za každý kilometer jazdy poskytovanú zamestnávateľom v prospech zamestnanca, ak sa zamestnanec písomne dohodne so zamestnávateľom, že pri pracovnej ceste použije cestné motorové vozidlo okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom.

1.2 Novelizácia zákonov upravujúcich zamestnávanie v SR v rokoch 2015 – 2019

Hoci predmetom analýzy sú konkrétne vybrané zmeny v pracovno-právnej legislatíve, zamerali sme sa aj na početnosť noviel zákonov upravujúcich zamestnávanie v Slovenskej republike, nakoľko nielen obsah zmien, ale aj ich frekvencia zvyšuje náklady zamestnávateľa, nakoľko je potrebné tieto zmeny sledovať a implementovať do podnikových procesov. Ako vyplýva napríklad z prieskumu prekážok v podnikaní mladých na Slovensku³, po vysokom daňovo-odvodovom zaťažení podnikania, administratívnych a registračných povinnostiach, sú tretou najväčšou prekážkou v podnikaní práve časté zmeny v legislatíve. Tento prieskum bol realizovaný s odstupom troch rokov, pričom poradie sa na prvých troch priečkach nezmenilo. Aj v prieskumoch realizovaných Slovak Business Agency⁴ (Názory MSP na kvalitu podnikateľského prostredia na Slovensku z roku 2019 a 2020) zástupcovia MSP označili nestabilitu a nejednoznačnosť zákonov za najvýznamnejšiu prekážku pre podnikanie.

³ Národné podnikateľské centrum. Prieskum prekážok v podnikaní mladých na Slovensku. *Npc.sk*. [online]. [11.11.2019]. Dostupné na: https://www.npc.sk/media/uploads/files/Prieskum_prek%C3%A1%C5%BEok_v_podnikani%C3%AD_mlad%C3%BDch_na_Slovensku_sprava_2019_SnnlFz5.pdf.

⁴ Dostupné na: <http://www.sbagency.sk/prieskumy-podnikatelskeho-prostredia#.XpF7iMjG2Uk> [9.3.2020].

Pri kvantifikácii noviel sme sa zamerali na tie **zákony, ktoré sa vzťahujú takmer na všetkých zamestnávateľov**, ktorí začnú zamestnávať aspoň jedného zamestnanca. Znamená to, že ide o menší rozsah právnych predpisov, ako celkovo analyzované zákony, z ktorých boli vyberané zmeny pre účely tejto analýzy. Zákonov, ktoré sa vzťahujú na všetkých zamestnávateľov, je v súčasnosti dvadsať. Legislatívne upravujú tieto zákony predovšetkým základné predpoklady vzniku a trvania pracovnoprávných vzťahov, pracovné podmienky zamestnancov, minimálne mzdové nároky zamestnancov, bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, ochranu pred požiarimi, ochranu osobných údajov zamestnancov, daň z príjmov zo závislej činnosti, oblasť zdravotného a sociálneho poistenia a ďalšie.

Pri počte novelizácií zákona je východiskom počet dátumov v časovom intervale od začiatku roka 2015 do konca roka 2019, od ktorých nadobudol novelizujúci predpis alebo súčasne niekoľko novelizujúcich predpisov účinnosť, pričom účinnosť mohli nadobudnúť od 1.1. príslušného roka vrátane do 31.12. príslušného roka vrátane. Pri tejto kvantifikácii sú zohľadnené všetky novely uvedených zákonov, nielen tie, ktoré súvisia so zamestnávaním. Napríklad, v prípade novely Zákonníka práce ide v každom prípade o zmenu súvisiacu so zamestnávaním, v prípade novely zákona o dani z príjmov nemuselo ísť v každom prípade o zmenu, ktorá by ovplyvnila zamestnávateľov, nakoľko tento zákon upravuje okrem dane z príjmov zo závislej činnosti zamestnancov aj iné oblasti dane z príjmov fyzických a právnických osôb. Je však dôležité tento ukazovateľ sledovať komplexne, pretože každá zmena predmetného zákona, hoci sa nemusí týkať oblasti zamestnávania, spôsobuje časové náklady u zamestnávateľa pri zisťovaní, či sa ho uvedená zmena dotýka alebo nie.

V tabuľke 3 uvádzame počty novelizácií zákonov v jednotlivých rokoch a v súčtoch.

Tabuľka 3: Počet novelizácií zákonov upravujúcich zamestnávanie v SR v rokoch 2015 – 2019

Predpis	Počet novelizácií v jednotlivých rokoch					Počet novelizácií 2015 - 2019
	2015	2016	2017	2018	2019	
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov	4	3	3	1	2	13
Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov	1	1	0	0	0	2
Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov	2	2	1	0	1	6
Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov	0	1	0	1	0	2
Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov	2	1	0	0	0	3
Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov	1	2	4	3	0	10
Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov	5	7	5	4	5	26
Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov	7	6	7	10	5	35
Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov	5	3	3	5	8	24
Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) v znení neskorších predpisov	4	4	1	2	3	14
Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov	0	0	0	0	1	1
Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov	0	0	0	1	1	2
Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov	0	0	0	1	0	1
Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach v znení neskorších predpisov	1	1	0	1	0	3
Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarom v znení neskorších predpisov	1	1	0	1	0	3
Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov	4	3	3	5	4	19
Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov	1	0	0	1	0	2
Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov	0	0	1	0	1	2
Zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov	2	1	0	1	0	4
Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov	2	3	0	3	2	10
Spolu	42	39	28	40	33	182

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z uvedenej analýzy početnosti noviel vyplýva, že **zákony upravujúce zamestnávanie sa za posledných 5 rokov v priemere menili 36-krát za kalendárny rok**. To v prepočte na dni znamená, že približne každých 10 dní sa zmení niektorý zo zákonov upravujúcich zamestnávanie zamestnancov, čo predstavuje neprimeranú záťaž pre zamestnávateľa súvisiacu so sledovaním a implementáciou týchto zmien do podnikových procesov, napríklad prostredníctvom vypracovania nových interných smerníc a pod.

2. Vybrané významné zmeny v pracovnoprávnej oblasti – popis, legislatívny proces a sankcie

V tejto časti budú analyzované významné zmeny týkajúce sa oblasti pracovného práva, ktoré boli prijaté a/alebo nadobudli účinnosť v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020. Pri každej analyzovanej zmene, ktorá sa týkala oblasti zamestnávania, bude uvedené to, čo je z vecného hľadiska predmetom tejto zmeny, aký všeobecne záväzný právny predpis túto zmenu uviedol do praxe a od akého dátumu táto zmena nadobudla účinnosť. Osobitná pozornosť bude sústredená na to, akým legislatívnym procesom sa predmetná zmena týkajúca sa pracovnoprávnej oblasti prijala, a tam, kde je to relevantné, bude popísaný aj predchádzajúci stav pred prijatím tejto zmeny a pokuta za nedodržanie povinnosti, ktorá zamestnávateľovi v súvislosti s prijatím zmeny vznikla.⁵

Prehľad vybraných významných zmien v pracovnoprávnej oblasti

Predmetom tejto analýzy budú nasledujúce zmeny v pracovnoprávnej legislatíve, ktoré sa uskutočnili v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020:

1. zvyšovanie minimálnej mzdy,
2. zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania,
3. zvyšovanie súm stravného,
4. zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
5. zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
6. jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín,
7. obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie,
8. zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci,
9. predĺženie lehôt v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávneho vzťahu,
10. zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov,
11. oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania,
12. zvýšenie mzdového zvýhodnenia (príplatkov) za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok,
13. možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „trinásty a štrnásty plat“,
14. zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov,
15. zmeny v zdravotnom a sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu,
16. zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov,
17. zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty,
18. oznamovanie voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
19. zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách,
20. zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov,

⁵ Pokuta za nedodržanie povinnosti, ktorá zamestnávateľovi v súvislosti s prijatím zmeny vznikla, bude predmetom analýzy len pri tých zmenách, ktoré mali pre zamestnávateľov negatívny vplyv.

21. zmeny v povinnostiach zamestnávateľa v súvislosti so záťažou teplom a záťažou chladom pri práci zamestnancov,
22. zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa,
23. elektronické doručovanie dokladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súvislosti s daňou z príjmov zo závislej činnosti,
24. zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia,
25. úhrada za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska – nejednotný výklad zákona.

1. Zvyšovanie minimálnej mzdy

Poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu upravuje zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. Sumu minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a sumu minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom ustanovuje na príslušný kalendárny rok vláda Slovenskej republiky nariadením.

Minimálna mzda neovplyvňuje len príjmy zamestnancov a výdavky zamestnávateľov, ale z dôvodu, že je dôležitou referenčnou hodnotou aj pre iné osobitné predpisy, priamo závisí od minimálnej mzdy aj mnoho iných veličín, napríklad:

- zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,⁶
- zamestnancovi patrí za sťažený výkon práce popri dosiahnutej mzde za každú hodinu sťaženého výkonu práce mzdová kompenzácia najmenej v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,⁷
- zamestnancovi patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska náhrada najmenej v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,⁸
- daňový bonus si môže uplatniť daňovník, ktorý v zdaňovacom období dosiahol zdaniteľné príjmy aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy,⁹
- jednou z podmienok, kedy exekútor po predchádzajúcej žiadosti povinného, splnenie vymáhaného nároku na peňažné plnenie v splátkach povolí vždy, je, že vymáhaný nárok presahuje sumu minimálnej mzdy a nepresahuje 2 000 eur,¹⁰

⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 122a ods. 1, § 122b ods. 1 a § 123 ods. 1.

⁷ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 124 ods. 3.

⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 96 ods. 5.

⁹ Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, § 33 ods. 1.

¹⁰ Zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, § 61g ods. 2 písm. d).

- sudcovi, ktorý v dôsledku úrazu, ku ktorému došlo v dôsledku trestného činu spáchaného inou osobou pre výkon funkcie sudcu alebo v dôsledku konania, ktoré smerovalo proti výkonu funkcie sudcu, stratil schopnosť vykonávať funkciu sudcu, patrí odškodnenie vo výške stonásobku minimálnej mzdy,¹¹
- jednou z podmienok, kedy sú banka a pobočka zahraničnej banky povinné poskytnúť klientovi, ktorý je spotrebiteľom, bankové služby v rozsahu základného bankového produktu, je, že spotrebiteľ nemá ku dňu podania žiadosti o poskytnutie základného bankového produktu čistý mesačný príjem vyšší ako 1,1-násobok minimálnej mzdy,¹²
- politická strana a politické hnutie je povinné každoročne do 31. marca zverejniť na svojom webovom sídle zoznam osôb, ktoré prispeli na jej činnosť v predchádzajúcom kalendárnom roku peňažným darom, členským príspevkom, nepeňažným darom alebo iným bezodplatným plnením, ktorých hodnota je vyššia ako dvojnásobok minimálnej mzdy platnej v čase ich prijatia,¹³
- jednou z pomoci v hmotnej núdzi je aktivačný príspevok, ktorý patrí členovi domácnosti v hmotnej núdzi, ktorý má príjem zo závislej činnosti najmenej vo výške mesačnej minimálnej mzdy,¹⁴
- ak prokurátor v konaní pred súdom preukáže existenciu rozdielu vo výške minimálne 1500-násobku minimálnej mzdy medzi preukázateľnými príjmami odporcu, ktoré mohol dosiahnuť, a jeho skutočným majetkom, súd rozhodnutím vysloví, že tento majetkový rozdiel odporca nadobudol z nelegálnych príjmov a tento majetkový rozdiel prepadá v prospech štátu,¹⁵
- ak bola trestným činom spôsobená smrť, poškodený (manžel po zomretom a dieťa po zomretom, a ak ich niet, rodič po zomretom, a ak ho niet, osoba, ku ktorej mal zomretý vyživovaciu povinnosť) má nárok na vyplatenie odškodnenia v sume päťdesiatnásobku minimálnej mzdy,¹⁶
- žiakovi, ktorý na praktickom vyučovaní vykonáva produktívnu prácu, sa poskytuje odmena za produktívnu prácu, a to za každú hodinu vykonanej produktívnej práce vo výške najmenej 50 % z hodinovej minimálnej mzdy.¹⁷

Popis zmeny

V období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020 vrátane, v ktorom uskutočnené zmeny v pracovnoprávnej legislatíve sú predmetom tejto analýzy, došlo k zvýšeniu minimálnej mzdy vydaním nového nariadenia vlády Slovenskej republiky päťkrát, a to:

- a) S účinnosťou od 1. januára 2016 do 31. decembra 2016 bola minimálna mzda:

¹¹ Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 112.

¹² Zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 27c ods. 1 písm. d).

¹³ Zákon č. 85/2005 Z. z. o politických stranách a politických hnutiach v znení neskorších predpisov, § 22 ods. 5.

¹⁴ Zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 12 ods. 3 písm. a).

¹⁵ Zákon č. 101/2010 Z. z. o preukazovaní pôvodu majetku v znení neskorších predpisov, § 9 ods. 1.

¹⁶ Zákon č. 215/2006 Z. z. o odškodňovaní osôb poškodených násilnými trestnými činmi v znení neskorších predpisov, § 5 ods. 1.

¹⁷ Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 27 ods. 1.

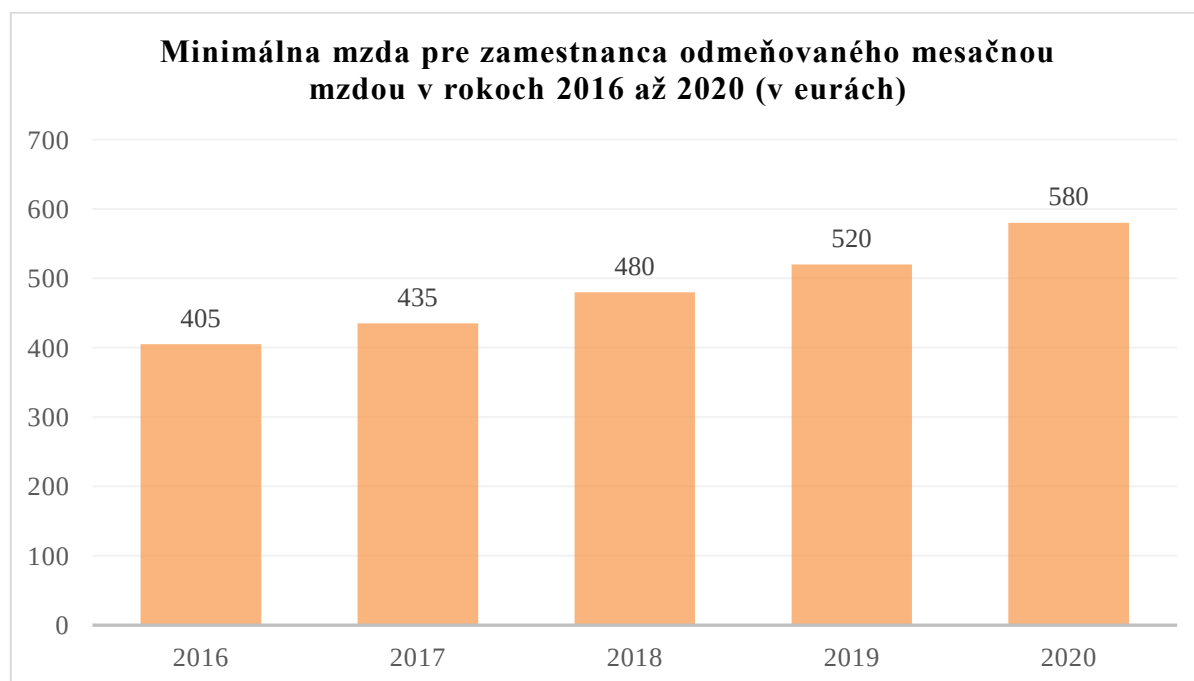
- 405 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
 - 2,328 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.
- b) S účinnosťou od 1. januára 2017 do 31. decembra 2017 bola minimálna mzda:
- 435 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
 - 2,500 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.
- c) S účinnosťou od 1. januára 2018 do 31. decembra 2018 bola minimálna mzda:
- 480 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
 - 2,759 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.
- d) S účinnosťou od 1. januára 2019 do 31. decembra 2019 bola minimálna mzda:
- 520 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
 - 2,989 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.
- e) S účinnosťou od 1. januára 2020 do 31. decembra 2020 je minimálna mzda:
- 580 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
 - 3,333 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

S účinnosťou do 31. decembra 2019 platilo, že ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodli na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, bezodkladne predložili Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky svoje návrhy na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky predložilo návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky¹⁸ do 31. júla. Ak sa na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky nedohodla úprava sumy mesačnej minimálnej mzdy navrhnutej Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 31. augusta, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 30. septembra predložilo na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky návrh nariadenia vlády, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok, a následne ho predložilo na rokovanie vlády.

Od 1. januára 2020 (s vplyvom na určovanie sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2021 a neskôr) nadobudla účinnosť novela zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. V zmysle nej, ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky do 31. augusta. Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok bude 60 % 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.

¹⁸ Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky sa skladá zo siedmich zástupcov vymenovaných vládou, zo siedmich zástupcov vymenovaných reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a zo siedmich zástupcov vymenovaných reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov.

Graf 3: Minimálna mzda pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou v rokoch 2016 až 2020 (v eurách)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Legislatívny proces prijatia zmeny

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 279/2015 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2016, ktoré bolo účinné počas kalendárneho roka 2016, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 7. októbra 2015. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2016 uplynulo 86 dní.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 280/2016 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2017, ktoré bolo účinné počas kalendárneho roka 2017, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 12. októbra 2016. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2017 uplynulo 81 dní.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 278/2017 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2018, ktoré bolo účinné počas kalendárneho roka 2018, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 11. októbra 2017. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2018 uplynulo 82 dní.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 300/2018 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2019, ktoré bolo účinné počas kalendárneho roka 2019, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 10. októbra 2018. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2019 uplynulo 83 dní.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020, ktoré bolo účinné počas kalendárneho roka 2020, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 2. októbra 2019. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2020 uplynulo 91 dní.

Návrh každého z uvedených nariadení vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na príslušný rok, bol predmetom pripomienkového konania, preto

obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).¹⁹

Zmena spôsobu určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy v prípade, ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy, sa uskutočnila schválením zákona č. 375/2019 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, preto neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 375/2019 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 16. októbra 2019. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2020 uplynulo 77 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta²⁰ alebo poskytnúť zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi sumou minimálnej mzdy ustanovenou na príslušný kalendárny rok a dosiahnutou mzdou, môže mu byť uložená pokuta až do výšky 100 000 eur.²¹

2. Zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania

Nelegálne zamestnávanie a nelegálnu prácu upravuje zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020 sa tento predpis viackrát zmenil a tieto zmeny mali zásadný vplyv na nelegálne zamestnávanie pre zamestnávateľov.

Popis zmeny

- S účinnosťou od 18. júna 2016 bol do zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pre právnickú osobu a fyzickú osobu – podnikateľa zavedený zákaz prijívať prácu alebo službu, ktorú jej na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje právnická osoba alebo fyzická osoba prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne

¹⁹ Najskôr o úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy na obdobie nasledujúceho kalendárneho roka rokujú zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov, a to najneskôr od 1. apríla. Ak sa dohodnú na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, tak o nej rokuje Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky a následne vláda Slovenskej republiky. K dohode na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov, pokiaľ ide o minimálnu mzdu na kalendárny rok 2016, 2017, 2018, 2019 a 2020, nedošlo. V prípade, ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 31. júla predloží na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady svoj návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy. Ak sa na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady dohodne suma mesačnej minimálnej mzdy, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 30. septembra predloží na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady a následne na rokovanie vlády Slovenskej republiky návrh nariadenia vlády, ktorým sa navrhne ustanoviť sumu minimálnej mzdy v dohodnutej výške. K dohode na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady, pokiaľ ide o minimálnu mzdu na kalendárny rok 2016, 2017, 2018, 2019 a 2020, nedošlo. Preto o minimálnej mzde na tieto kalendárne roky rozhodovala vláda Slovenskej republiky na základe návrhu predloženého Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

²⁰ Suma minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce 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, a koeficienta minimálnej mzdy.

²¹ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, § 19 ods. 1 písm. a).

zamestnáva, ak ide o cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby alebo o vnútroštátnu dodávku práce alebo cezhraničnú dodávku práce²². Na účely zamedzenia neobjektívneho pokutovania prijímateľov prác alebo služieb je poskytovateľ prác alebo služieb povinný na požiadanie prijímateľovi prác alebo služieb bezodkladne poskytnúť v nevyhnutnom rozsahu doklady a osobné údaje fyzických osôb, prostredníctvom ktorých im dodáva prácu alebo poskytuje službu, ktoré sú potrebné na to, aby si mohol skontrolovať, či poskytovateľ prác alebo služieb neporušuje zákaz nelegálneho zamestnávania.

- S účinnosťou od 1. januára 2018 sa právnická osoba alebo fyzická osoba dopúšťa nelegálneho zamestnávania aj vtedy, ak využíva závislú prácu fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne do siedmich dní od uplynutia lehoty na prihlásenie do tohto registra²³, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia na prihlásenie do tohto registra. Do 31. decembra 2017 v uvedenom prípade o nelegálne zamestnávanie išlo vždy, ak zamestnávateľ neprihlásil zamestnanca včas do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne, a to bez ohľadu na to, kedy sa začala kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.
- S účinnosťou od 1. januára 2020 nelegálne zamestnávanie nie je ani to, ak pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou, vykonáva prácu príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku. Do 31. decembra 2019 nelegálne zamestnávanie nebolo v obdobnom prípade len to, ak pre fyzickú osobu – podnikateľa, vykonával prácu jeho príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý bol dôchodkovo poistený, bol poberateľom dôchodku alebo bol žiakom alebo študentom do 26 rokov veku.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Popísané zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania sa v nami sledovanom období uskutočnili nasledujúcim spôsobom:

- S účinnosťou od 18. júna 2016 schválením zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 351/2015 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom

²² Novelou zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1. januára 2018 bola v tomto predpise vymedzená aj dodávka práce. Dodávkou práce je: a) vnútroštátna dodávka práce, ktorou je dočasné pridelenie fyzickej osoby zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi alebo b) cezhraničná dodávka práce, ktorou je: 1. dočasné pridelenie fyzickej osoby z iného štátu ako Slovenskej republiky na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky, 2. vyslanie fyzickej osoby z iného štátu ako Slovenskej republiky na územie Slovenskej republiky uskutočnené medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami.

²³ Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov je lehota na prihlásenie zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia stanovená ako „najneskôr pred začatím výkonu práce“.

čítaní dňa 11. novembra 2015. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 18. júna 2016 uplynulo 220 dní.

- S účinnosťou od 1. januára 2018 schválením zákona č. 294/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 294/2017 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 19. októbra 2017. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2018 uplynulo 74 dní.
- S účinnosťou od 1. januára 2020 schválením zákona č. 320/2019 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, preto neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 320/2019 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 17. septembra 2019. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2020 uplynulo 106 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že právnická osoba alebo fyzická osoba – podnikateľ poruší zákaz prijať prácu alebo službu, ktoré jej na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje právnická osoba alebo fyzická osoba prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva, bude jej ako objednávateľovi prác alebo služieb udelená pokuta od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o dve a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur.²⁴

V prípade, že právnická osoba alebo fyzická osoba poruší zákaz nelegálneho zamestnávania, bude jej uložená pokuta od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur.²⁵

3. Zvyšovanie súm stravného

Sumy stravného pre jednotlivé časové pásma v závislosti od času trvania pracovnej cesty ustanovuje opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného. Mechanizmus na zvyšovanie súm stravného je uvedený v § 8 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Sumy stravného sa zvyšujú na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní. Zvýšenie súm stravného sa vykoná, ak rozdiel kumulatívneho indexu cien za príslušný kalendárny mesiac a hodnoty základne je najmenej 5 % (sumy stravného sa zvýšia o percento príslušného rozdielu).²⁶

Sumy stravného v pracovnoprávných vzťahoch ovplyvňujú viacero skutočností:

- sumy stravného ako súčasti cestovných náhrad pri tuzemských pracovných cestách zamestnancov,

²⁴ Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 7b ods. 8.

²⁵ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, § 19 ods. 2 písm. a) bod 1.

²⁶ 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 zvýšená suma stravného, je 100 %.

- maximálny príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov²⁷,
- minimálnu hodnotu stravovacej poukážky, ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov prostredníctvom stravovacích poukážok²⁸.

Popis zmeny

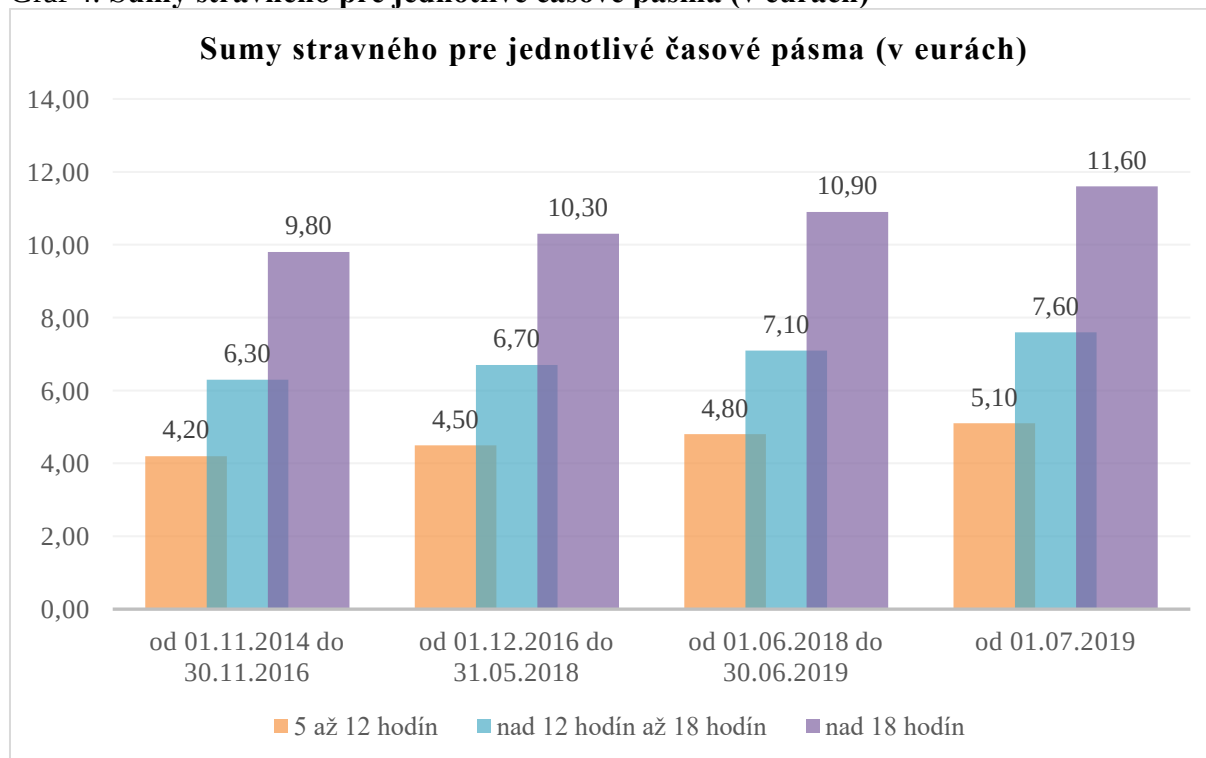
V nami analyzovanom období došlo k zvýšeniu súm stravného pri tuzemských pracovných cestách vydaním nového opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného celkovo trikrát, a to:

- a) S účinnosťou od 1. decembra 2016 do 31. mája 2018 boli sumy stravného:
 - 4,50 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
 - 6,70 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
 - 10,30 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.
- b) S účinnosťou od 1. júna 2018 do 30. júna 2019 boli sumy stravného:
 - 4,80 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
 - 7,10 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
 - 10,90 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.
- c) S účinnosťou od 1. júla 2019 sú sumy stravného:
 - 5,10 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
 - 7,60 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
 - 11,60 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

²⁷ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

²⁸ Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Graf 4: Sumy stravného pre jednotlivé časové pásma (v eurách)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Legislatívny proces prijatia zmeny

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného, ktoré bolo účinné od 1. decembra 2016 do 31. mája 2018, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 9. novembra 2016. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. decembra 2016 uplynulo 22 dní.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného, ktoré bolo účinné od 1. júna 2018 do 30. júna 2019, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 16. mája 2018. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. júna 2018 uplynulo 16 dní.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného, ktoré je účinné od 1. júla 2019, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 4. júna 2019. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. júla 2019 uplynulo 27 dní.

Návrh každého z uvedených opatrení Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného bol predmetom pripomienkového konania, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľ

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zamestnancovi stravné pri pracovnej ceste v správnej výške alebo stravovacie poukážky v správnej hodnote, ak zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov prostredníctvom stravovacích poukážok, môže mu byť uložená pokuta až do výšky 100 000 eur.²⁹

²⁹ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, § 19 ods. 1 písm. a).

4. Zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov

Vymeriavacie základy pre platenie preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie sú upravené v § 13 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. K zrušeniu maximálnych vymeriavacích základov pre platenie preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie zamestnancov a zamestnávateľov došlo s účinnosťou od 1. januára 2017.

Popis zmeny

Vymeriavací základ pre platenie zdravotného poistenia je suma, z ktorej sa vo výške určenej percentuálnou sadzbou poistného vypočítava suma preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie. Vymeriavacím základom zamestnanca je jeho príjem zo závislej činnosti.³⁰ Vymeriavacím základom zamestnávateľa je vymeriavací základ jeho zamestnanca.

V zákone č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom k 1. januáru 2005 až k 31. decembru 2012 (teda v období od roku 2005 do roku 2012 vrátane) bol vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa najviac 36-násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí zdravotné poistenie (ďalej len „priemerná mesačná mzda“ v príslušnom tvare). Mesačný vymeriavací základ v období od roku 2005 do roku 2012 vrátane bol vychádzajúc z toho najviac trojnásobok priemernej mesačnej mzdy.

V zákone č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom k 1. januáru 2013 až k 31. decembru 2016 (teda v období od roku 2013 do roku 2016 vrátane) bol vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa najviac 60-násobok priemernej mesačnej mzdy. Mesačný vymeriavací základ v období od roku 2013 do roku 2016 vrátane bol vychádzajúc z toho najviac päťnásobok priemernej mesačnej mzdy.

V zákone č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1. januára 2017 bol maximálny vymeriavací základ pre platenie preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov zrušený.³¹ Znamená to, že od roku 2017 zamestnanci a zamestnávatelia platia preddavky na poistné na verejné zdravotné poistenie vypočítavané z dosiahnutého vymeriavacieho základu (z príjmu zo závislej činnosti zamestnanca), bez obmedzenia maximálnej výšky mesačného, resp. ročného preddavku na zdravotné poistenie.

³⁰ Preddavky na zdravotné poistenie sa neplatia zo všetkých príjmov zo závislej činnosti, napríklad z príjmov z dohody o brigádnickej práci študentov, dohody o vykonaní práce poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu, poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľov starobného dôchodku, poberateľov predčasného starobného dôchodku alebo poberateľov invalidného dôchodku, dohody o pracovnej činnosti poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu, poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľov starobného dôchodku, poberateľov predčasného starobného dôchodku alebo poberateľov invalidného dôchodku, odchodného, výsluhového príspevku alebo rekreačnej starostlivosti podľa osobitného predpisu.

³¹ Maximálny vymeriavací základ pre platenie preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie z príjmov v podobe podielu na zisku, vyrovnacieho podielu a podielu na výsledku podnikania, ktoré nie sú predmetom dane z príjmov, však zostal zachovaný (nebol zrušený), a to vo výške 60-násobku priemernej mesačnej mzdy.

Tabuľka 4: **Prehľad maximálnych vymeriavacích základov pre zdravotné poistenie v rokoch 2011 až 2020**

Prehľad maximálnych vymeriavacích základov pre zdravotné poistenie v rokoch 2011 až 2020				
Rok	Maximálny vymeriavací základ ročný		Maximálny vymeriavací základ mesačný	
	výpočet	v eurách	výpočet	v eurách
2011	36-násobok priemernej mesačnej mzdy	26 802	3-násobok priemernej mesačnej mzdy	2 233,50
2012	36-násobok priemernej mesačnej mzdy	27 684	3-násobok priemernej mesačnej mzdy	2 307
2013	60-násobok priemernej mesačnej mzdy	47 160	5-násobok priemernej mesačnej mzdy	3 930
2014	60-násobok priemernej mesačnej mzdy	48 300	5-násobok priemernej mesačnej mzdy	4 025
2015	60-násobok priemernej mesačnej mzdy	49 440	5-násobok priemernej mesačnej mzdy	4 120
2016	60-násobok priemernej mesačnej mzdy	51 480	5-násobok priemernej mesačnej mzdy	4 290
2017	0	0	0	0
2018	0	0	0	0
2019	0	0	0	0
2020	0	0	0	0

Zdroj: Vlastné spracovanie

Legislatívny proces prijatia zmeny

Zrušenie maximálnych vymeriavacích základov zamestnancov a zamestnávateľov pre platenie preddavkov na verejné zdravotné poistenie považujeme **za významnú zmenu, ktorá v pôvodne navrhovanej novele** zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony **absentovala**, preto k nej nebola vykonaná ani analýza vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Z tohto dôvodu legislatívny proces zrušenia maximálnych vymeriavacích základov pre platenie preddavkov na verejné zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov budeme analyzovať podrobne.

Zrušenie maximálnych vymeriavacích základov zamestnancov a zamestnávateľov pre platenie preddavkov na verejné zdravotné poistenie sa uskutočnilo schválením zákona č. 356/2016 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Predbežná informácia o návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, bola zverejnená na portáli právnych predpisov Slov-Lex dňa 26. júla 2016. Samotný návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení

niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, bol predložený na skrátene medzirezortné pripomienkovanie dňa 19. augusta 2016.

Zmena ustanovenia § 13 ods. 9 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorá mala za následok zrušenie maximálnych vymeriavacích základov pre zamestnancov a zamestnávateľov, však **bola navrhnutá až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh** Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo **počas jeho rokovania konajúceho sa dňa 29. novembra 2016** k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Z uvedeného dôvodu predmetný doplňujúci návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zrušenie maximálnych vymeriavacích základov pre platenie preddavkov na verejné zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov schválením zákona č. 356/2016 Z. z. Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa uskutočnilo dňa 30. novembra 2016. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2017 uplynulo 32 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade tejto zmeny, z dôvodu, že nespočíva v zavedení novej povinnosti pre zamestnávateľa, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

5. Zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov

Vymeriavací základ pre platenie jednotlivých sociálnych poistení je suma, z ktorej sa vo výške určenej percentuálnou sadzbou poistného vypočítava suma poistného na nemocenské poistenie, starobné poistenie, invalidné poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity. Vymeriavacím základom zamestnanca pre platenie sociálneho poistenia je jeho príjem plynúci zo závislej činnosti a vymeriavacím základom zamestnávateľa je vymeriavací základ jeho zamestnanca.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, konkrétne v § 138 ods. 6, ustanovuje aj maximálnu výšku mesačného vymeriavacieho základu pre platenie sociálneho poistenia zamestnancom a zamestnávateľom. Ten sa vzťahuje na všetky sociálne poistenia s výnimkou úrazového poistenia, ktoré povinnosť platiť má len zamestnávateľ.

Pokiaľ ide o obdobie od 1. januára 2016 do 1. januára 2020 vrátane, počas ktorého uskutočnené zmeny sú predmetom tejto analýzy, došlo vo vzorci určujúcom maximálnu výšku mesačného vymeriavacieho základu zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia aj k určitým negatívnym zmenám pre zamestnancov a zamestnávateľov.

Popis zmeny

S účinnosťou do 31. decembra 2016 bol vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia mesačne najviac 5-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu³², ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí sociálne poistenie.

³² Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok.

S účinnosťou od 1. januára 2017 je vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia mesačne najviac 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí sociálne poistenie. Po matematickom zjednodušení teda platí, že mesačný vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia je od 1. januára 2017 maximálne 7-násobok priemernej mesačnej mzdy za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí sociálne poistenie.³³

Okrem toho, že maximálny mesačný vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia sa každoročne automaticky zvyšuje vplyvom rastu priemernej mesačnej mzdy, od roku 2017 sa navyše zvýšil aj o 2-násobok priemernej mesačnej mzdy.

Pre porovnanie uvádzame, že s účinnosťou do 31. decembra 2010 bol v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov maximálny mesačný vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia:

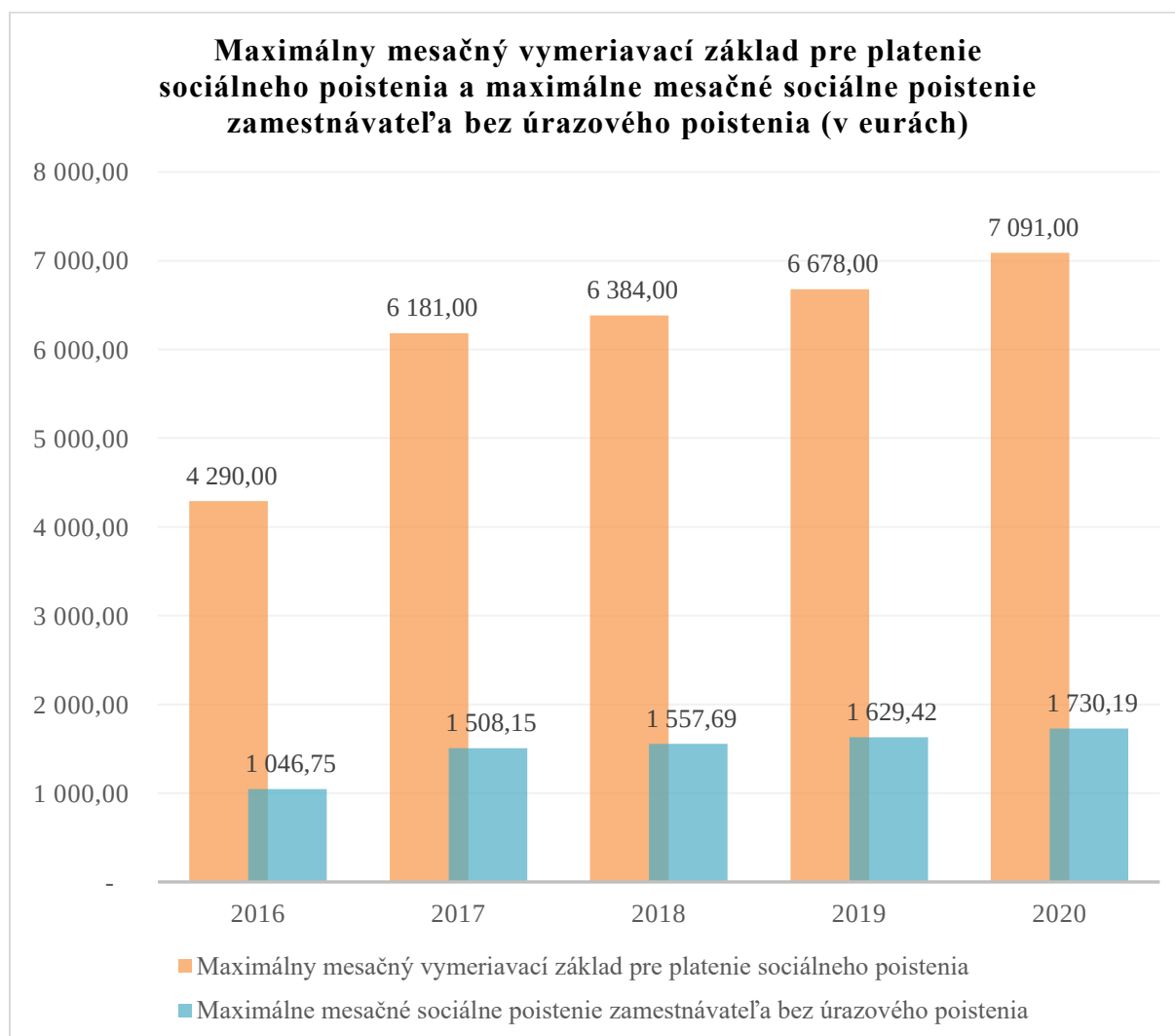
- 1,5-násobok priemernej mesačnej mzdy³⁴ pre poistné na nemocenské poistenie a poistné na garančné poistenie,
- 4-násobok priemernej mesačnej mzdy³⁵ pre poistné na dôchodkové poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity.

³³ S účinnosťou od 1. januára 2022 sa bude v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov namiesto maximálneho mesačného vymeriavacieho základu uplatňovať maximálny ročný vymeriavací základ. Maximálny ročný vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia bude 7-násobok všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné. Znamená to, že s účinnosťou od 1. januára 2022 sa výška maximálneho vymeriavacieho základu uplatniteľného za kalendárny rok nemení. Zmena nastáva v tom, že platenie sociálneho poistenia zamestnancom a zamestnávateľom sa od 1. januára 2022 zastaví po zaplatení sociálneho poistenia zo sumy maximálneho ročného vymeriavacieho základu dosiahnutého v priebehu kalendárneho roka a nie po zaplatení sociálneho poistenia zo sumy maximálneho mesačného vymeriavacieho základu dosiahnutého v priebehu kalendárneho mesiaca, ako to bude do 31. decembra 2021.

³⁴ V období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka išlo o priemernú mesačnú mzdu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, a v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka išlo o priemernú mesačnú mzdu za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné.

³⁵ V období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka išlo o priemernú mesačnú mzdu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, a v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka išlo o priemernú mesačnú mzdu za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné.

Graf 5: Maximálny mesačný vymeriavací základ pre platenie sociálneho poistenia a maximálne mesačné sociálne poistenie zamestnávateľa bez úrazového poistenia (v eurách)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Legislatívny proces prijatia zmeny

Maximálny mesačný vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia sa zvýšil z 5-násobku na 7-násobok priemernej mesačnej mzdy za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí sociálne poistenie, schválením zákona č. 285/2016 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zmena ustanovenia § 13 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorou došlo k zvýšeniu maximálnych mesačných vymeriavacích základov zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie sociálneho poistenia, však bola navrhnutá až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci počas jeho rokovania konajúceho sa dňa 6. októbra 2016 k návrhu zákona, ktorým

sa mení zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Z uvedeného dôvodu predmetný doplnujúci návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zákon č. 285/2016 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v tretom čítaní dňa 11. októbra 2016. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2017 uplynulo 82 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade tejto zmeny, z dôvodu, že nespočíva v zavedení novej povinnosti pre zamestnávateľa, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

6. Jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín

Zamestnávanie štátnych príslušníkov krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, alebo osôb bez štátnej príslušnosti (ďalej len „štátny príslušník tretej krajiny“ v príslušnom tvare) upravujú viaceré všeobecne záväzné právne predpisy. Samotné pracovnoprávne vzťahy štátnych príslušníkov tretích krajín ako zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu na území Slovenskej republiky s ich zamestnávateľmi upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Podmienky vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na územie Slovenskej republiky zase upravuje zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky upravuje piata časť zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

V oblasti podmienok zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín s miestom výkonu práce na Slovensku a s tým súvisiacimi podmienkami ich vstupu na územie Slovenskej republiky došlo v analyzovanom období k viacerým legislatívnym zmenám, ktoré mali za následok zjednodušenie podmienok zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín:

- Lehota na splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred oznámiť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku, ak má záujem prijať do vysokokvalifikovaného zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, sa s účinnosťou od 1. mája 2017 skrátila na najmenej 15 pracovných dní (do 30. apríla 2017 najmenej 30 pracovných dní) pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty;
- Lehota na splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred oznámiť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku, ak má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému má byť udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, sa s účinnosťou od 1. mája 2018 skrátila na najmenej 20 pracovných dní (do 30. apríla 2018 najmenej 30 pracovných dní) pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania;
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny s činnosťou od 1. mája 2018 vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta potrebné na udelenie prechodného pobytu na účely zamestnania bez prihliadnutia na situáciu na trhu práce aj vtedy, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily štátnym príslušníkom tretej krajiny v okrese s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou ako 5 % u zamestnávateľa, ktorý ku dňu podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel

zamestnania zamestnáva menej ako 30 % štátnych príslušníkov tretej krajiny z celkového počtu zamestnancov;³⁶

- Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá vykonáva činnosť najmenej tri roky pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, môže s účinnosťou od 1. januára 2019 dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému má byť udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v okrese s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou ako 5 % (pôvodne agentúry dočasného zamestnávania nemohli takéhoto štátneho príslušníka tretej krajiny dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi);
- K žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta potrebného na získanie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo k žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie sa od 1. januára 2019 prikladá rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní štátneho príslušníka tretej krajiny alebo úradne overený doklad o požadovanom vzdelaní len vtedy, ak ide o regulované povolanie (pôvodne bolo v každom prípade nevyhnutné prikladať rozhodnutia o uznaní dokladu o vzdelaní alebo úradne overený doklad o najvyššom dosiahnutom vzdelaní);
- Pri udeľovaní prechodného pobytu na účely zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta si od 1. januára 2019 policajný útvar od príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vyžiada potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta do siedmich dní od doručenia žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účely zamestnania (do 31. decembra 2018 policajný útvar nemal určenú lehotu na vyžiadanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta od príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny);
- O žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účely zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta od 1. januára 2019 policajný útvar rozhodne do 30 dní od doručenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý bude vykonávať zamestnanie s nedostatkom pracovnej sily v okrese s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou ako 5 % (do 31. decembra 2018 mal v tomto prípade policajný útvar 90 dní na rozhodnutie o žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účely zamestnania).

Legislatívny proces prijatia zmeny

Najvýznamnejšie a vyššie popísané zjednodušenie podmienok zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky sa v nami sledovanom období uskutočnilo v troch fázach:

- S účinnosťou od 1. mája 2017 schválením zákona č. 82/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

³⁶ Do 30. apríla 2018 mohol úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vydať potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta aj bez prihladenia na situáciu na trhu práce len vtedy, ak išlo o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý vykonával v Slovenskej republike sústavnú vzdelávaciu činnosť alebo vedeckú činnosť ako pedagogický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti, prípadne v rámci vnútropodnikového presunu vykonával odbornú prípravu (stáž) na účely profesionálneho rastu alebo získania vedomostí v oblasti manažmentu podnikania alebo funkciu vedúceho zamestnanca alebo odborníka vyžadujúcu mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti, poznatky, kvalifikáciu a skúsenosti nevyhnutné na prevádzku alebo manažment.

Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 82/2017 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 23. marca 2017. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. mája 2017 uplynulo 39 dní.

- S účinnosťou od 1. mája 2018 schválením zákona č. 64/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, preto neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 64/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 8. februára 2018. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. mája 2018 uplynulo 82 dní.
- S účinnosťou od 1. januára 2019 schválením zákona č. 376/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 376/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 7. decembra 2018. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2019 uplynulo 25 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade týchto zmien, z dôvodu, že spočívajú v zjednodušení povinností pre zamestnávateľa, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

7. Obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie

Definícia uchádzača o zamestnanie je uvedená § 6 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V § 6 ods. 2 tohto predpisu je uvedený zoznam činností, ktoré uchádzač o zamestnanie môže vykonávať bez toho, aby bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Popis zmeny

S účinnosťou do 1. mája 2017 nastali v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov nasledujúce zmeny týkajúce sa povolenej zárobkovej činnosti uchádzačov o zamestnanie:

- S účinnosťou do 30. apríla 2017 uchádzač o zamestnanie mohol vykonávať zárobkovú činnosť na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo právneho vzťahu podľa osobitného predpisu³⁷, ak mzda alebo odmena za vykonávanie týchto činností nepresiahla 75 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny. S účinnosťou od 1. mája 2017 uchádzač o zamestnanie môže byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku a ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnú k prvému dňu

³⁷ Napríklad zákon 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov alebo zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny. Takto môže byť uchádzač o zamestnanie v pracovnoprávnom vzťahu len u zamestnávateľa, u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebol v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, a ktorý ho v predchádzajúcich šiestich mesiacoch pred uzatvorením tohto pracovnoprávneho vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. V tejto súvislosti zamestnávateľ zamestnancovi po skončení mesiaca vystavuje potvrdenie o mzde/odmene za zárobkovú činnosť, ktorým zamestnanec preukazuje úradu práce, sociálnych vecí a rodiny splnenie podmienok nevyhnutných pre zotrvanie v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

- S účinnosťou od 1. mája 2017 počas vykonávania absolventskej praxe uchádzač o zamestnanie nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. S účinnosťou do 30. apríla 2017 počas vykonávania absolventskej praxe uchádzač o zamestnanie mohol vykonávať zárobkovú činnosť na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo právneho vzťahu podľa osobitného predpisu³⁸, ak mzda alebo odmena za vykonávanie týchto činností nepresiahla 75 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie spomínané zmeny súvisiace s obmedzeniami v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie sa uskutočnili schválením zákona č. 81/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 81/2017 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 22. marca 2017. Ustanovenia týkajúce sa obmedzení v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie nadobudli účinnosť od 1. mája 2017. Od ich schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti od 1. mája 2017 uplynulo 40 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade zmien týkajúcich sa obmedzení v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie, z dôvodu, že nespočívajú v zavedení novej povinnosti pre zamestnávateľa, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

8. Zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci

Požiadavky na zdravé pracovné podmienky, vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci upravuje zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. S účinnosťou od 1. decembra 2017 a od 1. júla 2018 nastali v oblasti ochrany zdravia zamestnancov pri práci viaceré zmeny.

³⁸ Napríklad zákon 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov alebo zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

Zmeny v zákone č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov:

- S účinnosťou od 1. decembra 2017 je zamestnávateľ povinný zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 18 mesiacov a pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika;³⁹
- S účinnosťou od 1. decembra 2017 je zamestnávateľ povinný viesť a uchovávať evidenciu len zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia, ktorými sú: hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie, elektromagnetické pole, ultrafialové žiarenie, infračervené žiarenie, laserové žiarenie, záťaž teplom, záťaž chladom, chemický faktor, karcinogénny a mutagénny faktor, biologický faktor, fyzická záťaž pri práci, psychická pracovná záťaž, zvýšený tlak vzduchu;⁴⁰
- S účinnosťou od 1. decembra 2017 zamestnávateľ nie je povinný bezodkladne po prehodnotení zdravotného rizika príslušnému orgánu verejného zdravotníctva oznámiť každú zmenu podmienok výkonu práce, ktorá by mohla mať vplyv na zvýšenie zdravotného rizika prác zaradených do druhej kategórie a tým na ich zaradenie do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie;
- S účinnosťou od 1. decembra 2017 je zamestnávateľ povinný poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov;
- S účinnosťou od 1. decembra 2017, ak zamestnávateľ zabezpečuje vykonávanie pracovnej zdravotnej služby zdravotníckymi pracovníkmi, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (teda vlastnými zamestnancami), nie je povinný túto skutočnosť písomne oznamovať príslušnému orgánu verejného zdravotníctva;
- S účinnosťou od 1. decembra 2017 nemôže zamestnávateľ pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie, zabezpečiť vykonávanie pracovnej zdravotnej služby prostredníctvom bezpečnostného technika alebo autorizovaného bezpečnostného technika;
- S účinnosťou od 1. decembra 2017 sa zmenšil rozsah náplne činnosti pracovnej zdravotnej služby pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie tým, že rozsah náplne činnosti pracovnej zdravotnej služby je určený osobitne pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie a druhej kategórie a osobitne pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do tretej kategórie a štvrtej kategórie;
- S účinnosťou od 1. júla 2018 je zamestnávateľ povinný oznámiť každoročne do 15. januára v elektronickej podobe príslušnému orgánu verejného zdravotníctva údaje

³⁹ Do 30. novembra 2017 bol zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie, druhej kategórie, tretej kategórie aj štvrtej kategórie hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík.

⁴⁰ Do 30. novembra 2017 mal zamestnávateľ túto povinnosť pri expozícii týmto faktorom práce a pracovného prostredia aj vo vzťahu k zamestnancom, ktorí vykonávali prácu zaradenú do prvej kategórie. Okrem toho mal zamestnávateľ do 30. novembra 2017 povinnosť viesť a uchovávať aj evidenciu všetkých zamestnancov (bez ohľadu na to, do ktorej kategórie prácu zaradenú vykonávali) podľa kategórií prác.

týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka.⁴¹

Legislatívny proces prijatia zmeny

Zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci sa uskutočnili schválením zákona č. 289/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zákon č. 289/2017 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní schválený dňa 19. októbra 2017. Odo dňa jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti niektorých jeho ustanovení 1. decembra 2017 uplynulo 43 dní a do dňa nadobudnutia účinnosti niektorých jeho ustanovení 1. júla 2018 uplynulo 255 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

Za nesplnenie povinnosti oznámiť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie, bude zamestnávateľovi uložená pokuta od 150 eur do 20 000 eur.⁴² V prípade ostatných zmien, ktoré majú pre zamestnávateľa charakter pozitívnych zmien v jeho povinnostiach alebo charakter zmien upravujúcich spôsoby plnenia jeho predtým existujúcich povinností, sa nebudeme zaoberať pokutou udeľovanou zamestnávateľovi za nesplnenie týchto povinností.

9. Predĺženie lehôt v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávneho vzťahu

Povinnosti zamestnávateľa v sociálnom poistení upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. S účinnosťou od 1. januára 2018 nastali v tomto predpise zmeny, ktoré predlžujú pre zamestnávateľov lehoty spojené s ich povinnosťami vznikajúcimi pri zániku pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancom.

Popis zmeny

Do 31. decembra 2017 bol zamestnávateľ povinný odhlásiť zamestnanca z registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne najneskôr v deň nasledujúci po skončení pracovnoprávneho vzťahu s týmto zamestnancom. V súvislosti s tým tiež platilo to, že zamestnávateľ bol povinný evidenciu na účely sociálneho poistenia (evidenčný list dôchodkového poistenia) predložiť pobočke Sociálnej poisťovne do troch dní od skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi alebo do troch dní od uplatnenia nároku na dávku.

⁴¹ V tejto súvislosti Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky začiatkom roka 2019 na svojom webovom sídle aktualizoval oznam, v ktorom uviedol, že „Vzhľadom na to, že táto povinnosť sa uplatňuje prvýkrát, úrady verejného zdravotníctva budú uvedenú povinnosť považovať za splnenú, ak bude elektronické oznámenie odoslané najneskôr 30. 06. 2019.“ Neskôr v priebehu roka 2019 bola v tomto ozname táto informácia nahradená touto: „Najbližší termín a spôsob oznamovania údajov o zamestnancoch, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do kategórie 2 zamestnávateľmi bude uvedený v § 30 novelizovaného zákona č. 355/2007 Z. z., ktorý nadobudne účinnosť 1.1.2020 a Úrad verejného zdravotníctva SR o ňom bude podrobne informovať na tomto mieste.“ Keďže navrhovaná novela zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia napokon nebola Národnou radou Slovenskej republiky schválená, aj táto informácia bola z internetovej stránky Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky neskôr odstránená.

⁴² Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 57 ods. 22 písm. i) v spojení s § 57 ods. 41 písm. a).

S účinnosťou od 1. januára 2018 je zamestnávateľ povinný odhlásiť zamestnanca z registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne do ôsmich dní od skončenia pracovnoprávneho vzťahu s týmto zamestnancom. Zmenila sa aj lehota na predloženie evidencie na účely sociálneho poistenia (evidenčného listu dôchodkového poistenia) pobočke Sociálnej poisťovne. V súčasnosti je zamestnávateľ povinný evidenčný list dôchodkového poistenia predložiť pobočke Sociálnej poisťovne až v lehote splatnosti ním odvádzaného poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za kalendárny mesiac, v ktorom zamestnanec skončil právny vzťah k zamestnávateľovi, do ôsmich dní od uplatnenia nároku na dávku zamestnanca alebo do ôsmich dní odo dňa doručenia výzvy Sociálnej poisťovne na predloženie tejto evidencie.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie spomínané predĺženie lehôt na plnenie povinností zamestnávateľa v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancom sa uskutočnilo schválením zákona č. 266/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 266/2017 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 19. októbra 2017. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2018 uplynulo 74 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade týchto zmien, z dôvodu, že majú pozitívny vplyv na zamestnávateľov, pretože spočívajú v predĺžení lehôt na splnenie si povinností zamestnávateľa pri zániku pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancom, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

10. Zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov

Vymeriavací základ zamestnanca v pracovnom pomere pre platenie preddavkov na verejné zdravotné poistenie sa znižuje o odpočítateľnú položku, ak si tento zamestnanec uplatnil u svojho zamestnávateľa nárok na odpočítateľnú položku. Základná výška odpočítateľnej položky je 380 eur mesačne. Pri príjme dosiahnutom v príslušnom kalendárnom mesiaci prevyšujúcom 380 eur sa odpočítateľná položka znižuje o dvojnásobok časti príjmu, ktorý prevyšuje 380 eur. Ak je príjem vo výške najmenej 570 eur, odpočítateľná položka je 0 eur.

Popis zmeny

Vymeriavací základ zamestnanca v pracovnom pomere pre platenie preddavkov na verejné zdravotné poistenie sa znižuje o odpočítateľnú položku, ak si tento zamestnanec uplatnil u svojho zamestnávateľa nárok na odpočítateľnú položku. Vymeriavací základ zamestnávateľa na účely platenia preddavkov na verejné zdravotné poistenie je vymeriavací základ jeho zamestnanca. To znamená, že o odpočítateľnú položku uplatňovanú zamestnancom sa znižuje aj vymeriavací základ zamestnávateľa tohto zamestnanca. Uvedené však bolo účinné len do 31. decembra 2017. Novelou zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1. januára 2018 došlo k zrušeniu odpočítateľnej položky pre zamestnávateľa. Od tohto dátumu vymeriavací základ zamestnávateľa na účely platenia preddavkov na verejné zdravotné poistenie je vymeriavací základ jeho zamestnanca neznížený o odpočítateľnú položku.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľov považujeme za významnú zmenu, ktorá nebola zahrnutá v pôvodne navrhovanej novele zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Preto k nej nebola vykonaná ani analýza vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Z tohto dôvodu legislatívny proces zrušenia odpočítateľnej položky pre zamestnávateľov budeme analyzovať podrobne.

Zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľov sa uskutočnilo schválením zákona č. 351/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Jedným z článkov tohto zákona, konkrétne článkom 5, sa menil a dopĺňal zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Predbežná informácia o návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, bola zverejnená na portáli právnych predpisov Slov-Lex dňa 13. júna 2017. Samotný návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, bola predložená na medzirezortné pripomienkovanie dňa 9. augusta 2017.

Zmena ustanovenia § 13 ods. 4 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorá mala za následok zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľov, však bola **navrhnutá až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh** Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo počas jeho rokovania konajúceho sa **dňa 28. novembra 2017** k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Z uvedeného dôvodu predmetný doplňujúci návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľov schválením predmetného návrhu zákona Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa prvýkrát uskutočnilo dňa 6. decembra 2017. Následne bol predmetný návrh zákona po jeho prvom schválení vrátený prezidentom Slovenskej republiky na opätovné prerokovanie Národnou radou Slovenskej republiky. Po vrátení prezidentom Slovenskej republiky na opätovné prerokovanie Národnou radou Slovenskej republiky bol predmetný návrh zákona opätovne schválený. Zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľov schválením zákona č. 351/2017 Z. z. Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa druhýkrát uskutočnilo dňa 22. decembra 2017. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2018 uplynulo 10 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade tejto zmeny, z dôvodu, že nespočíva v zavedení novej povinnosti pre zamestnávateľa, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

11. Oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania

Niektoré povinnosti zamestnávateľa súvisiace so získavaním zamestnancov sú upravené aj v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Jedna z povinností súvisiacich so získavaním zamestnancom pribudla zamestnávateľom aj od 1. mája 2018.

Popis zmeny

Novelou zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa s účinnosťou od 1. mája 2018 zaviedla povinnosť zamestnávateľa pri zverejňovaní ponuky zamestnania uvádzať sumu základnej zložky mzdy. V súvislosti s tým bol ustanovený aj zákaz, podľa ktorého zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Povinnosť zamestnávateľa pri zverejňovaní ponuky zamestnania uvádzať v nej sumu základnej zložky mzdy sa zaviedla schválením zákona č. 63/2018 Z. z., 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. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky. Z uvedeného dôvodu predmetný návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Ustanovenie povinnosti zamestnávateľa pri zverejňovaní ponuky zamestnania uvádzať v nej sumu základnej zložky mzdy schválením predmetného zákona č. 63/2018 Z. z. Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa uskutočnilo dňa 14. februára 2018. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. mája 2018 uplynulo 74 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť pri zverejňovaní ponuky zamestnania uviesť v tejto ponuke zamestnania sumu základnej zložky mzdy, bude mu uložená pokuta až do výšky 33 193,91 eura.⁴³

12. Zvýšenie mzdového zvýhodnenia (príplatkov) za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok

Jednotlivé mzdové zvýhodnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi v súvislosti výkonom závislej práce upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Postupne, s účinnosťou od 1. mája 2018 a od 1. mája 2019, došlo zmenou tohto predpisu k zvýšeniu mzdových zvýhodnení za nočnú prácu, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu a za prácu vo sviatok. Okrem toho sa mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu, za prácu

⁴³ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 68a ods. 1 písm. e).

v sobotu a za prácu v nedeľu každoročne zvyšujú aj v dôsledku každoročného zvyšovania minimálnej mzdy.

Popis zmeny

Novelou zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov došlo k zvýšeniu mzdových zvýhodnení za nočnú prácu a za prácu vo sviatok a zároveň k zavedeniu mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu nasledovne:

- a) Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu:
- Do 30. apríla 2018 bolo mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
 - Od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
 - Od 1. mája 2019 je mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.⁴⁴
- b) Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu:
- Do 30. apríla 2018 nebolo mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu ustanovené.
 - Od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej v sume 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
 - Od 1. mája 2019 je mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.⁴⁵
- c) Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu:
- Do 30. apríla 2018 nebolo mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu ustanovené.
 - Od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
 - Od 1. mája 2019 je mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.⁴⁶
- d) Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok:
- Do 30. apríla 2018 bolo mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok najmenej v sume 50 % priemerného zárobku zamestnanca.

⁴⁴ U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno od 1. mája 2019 dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (v období od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo možné v týchto prípadoch dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu, najmenej však 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu).

⁴⁵ U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno od 1. mája 2019 dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu, najmenej však 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (v období od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo možné v týchto prípadoch dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu, najmenej však 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu).

⁴⁶ U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno od 1. mája 2019 dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu, najmenej však 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (v období od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo možné v týchto prípadoch dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu, najmenej však 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu).

- Od 1. mája 2018 je mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok najmenej v sume 100 % priemerného zárobku zamestnanca.

Tabuľka 5: Zvýšenie mzdového zvýhodnenia od 1. mája 2018 a 1. mája 2019

Zvýšenie mzdového zvýhodnenia od 1. mája 2018 a 1. mája 2019			
Mzdové zvýhodnenie	do 30. apríla 2018	od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019	od 1. mája 2019
za nočnú prácu	20 % minimálnej mzdy (0,5518 eura za každú hodinu nočnej práce od 01.01.2018 do 30.04.2018)	30 % minimálnej mzdy (0,8277 eura za každú hodinu nočnej práce od 01.05.2018 do 31.12.2018 a 0,8967 eura za každú hodinu nočnej práce od 01.01.2019 do 30.04.2019)	40 % minimálnej mzdy (1,1956 za každú hodinu nočnej práce od 01.05.2019 do 31.12.2019)
za prácu v sobotu	žiadne	25 % minimálnej mzdy (0,68975 eura za každú hodinu práce v sobotu od 01.05.2018 do 31.12.2018 a 0,74725 eura za každú hodinu práce v sobotu od 01.01.2019 do 30.04.2019)	50 % minimálnej mzdy (1,4945 eura za každú hodinu práce v sobotu od 01.05.2019 do 31.12.2019)
za prácu v nedeľu	žiadne	50 % minimálnej mzdy (1,3795 za každú hodinu práce v nedeľu od 01.05.2018 do 31.12.2018 a 1,4945 eura za každú hodinu práce v nedeľu od 01.01.2019 do 30.04.2019)	100 % minimálnej mzdy (2,989 eura za každú hodinu práce v nedeľu od 01.05.2019 do 31.12.2019)
za prácu vo sviatok	50 % priemerného zárobku zamestnanca	100 % priemerného zárobku zamestnanca	100 % priemerného zárobku zamestnanca

Zdroj: Vlastné spracovanie

Legislatívny proces prijatia zmeny

Zvýšenie mzdových zvýhodnení za nočnú prácu a za prácu vo sviatok a zavedenie mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu sa uskutočnilo schválením zákona č. 63/2018 Z. z., 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. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky. Z uvedeného dôvodu predmetný návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zvýšenie mzdových zvýhodnení za nočnú prácu a za prácu vo sviatok a zavedenie mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu schválením predmetného zákona č. 63/2018 Z. z. Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa uskutočnilo dňa 14. februára 2018. Odo dňa jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti niektorých jeho ustanovení 1. mája 2018 uplynulo 74 dní a do dňa nadobudnutia účinnosti niektorých jeho ustanovení 1. mája 2019 uplynulo 441 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu, môže mu byť uložená pokuta až do výšky 100 000 eur.⁴⁷

13. Možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „trinásty a štrnásty plat“

Od 1. mája 2018 majú zamestnávatelia možnosť zamestnancom poskytnúť mzdu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek (ďalej len „trinásty plat“ v príslušnom tvare) a pri príležitosti vianočných sviatkov (ďalej len „štrnásty plat“ v príslušnom tvare), pričom tieto peňažné plnenia poskytnuté zamestnávateľom zamestnancovi môžu byť po splnení určitých podmienok oslobodené od dane z príjmov, sociálneho poistenia a zdravotného poistenia.

Inštitút trinásteho platu a štrnásteho platu je upravený v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a podmienky oslobodenia týchto plnení od dane z príjmov, sociálneho poistenia a zdravotného poistenia sú ustanovené v zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a v zákone č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Oslobodenie trinásteho platu a štrnásteho platu od dane z príjmov, sociálneho poistenia a zdravotného poistenia je však kvôli prechodným ustanoveniam postupné v priebehu niekoľkých rokov a podmienky pre uplatnenie týchto oslobodení boli niekoľkokrát pozmenené, čo robí celý inštitút trinásteho platu a štrnásteho platu pre zamestnávateľov aj zamestnancov značne komplikovaným a neprehľadným.

Popis zmeny

Možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi trinásty plat a štrnásty plat, ktoré následne môžu byť po splnení určitých podmienok oslobodené od dane z príjmov, sociálneho poistenia a zdravotného poistenia, je uvedená v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. V tomto predpise bolo s účinnosťou od 1. mája 2018 uvedené, že ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek alebo vianočných sviatkov. Mzda pri príležitosti obdobia letných dovoleniek (trinásty plat) musí byť vyplatená v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda pri príležitosti vianočných sviatkov (štrnásty plat) musí byť vyplatená v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Vzhľadom na to, že podmienky pre oslobodenie trinásteho platu a štrnásteho platu od dane z príjmov, sociálneho poistenia a zdravotného poistenia sa niekoľkokrát menili, uvádzame ich podľa jednotlivých období účinnosti:

a) trinásty plat (mzda za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek):

1. daň z príjmov platená z trinásteho platu v:

- roku 2018 (účinnosť od 1. mája 2018): trinásty plat nie je oslobodený od dane z príjmov;
- roku 2019 a neskorších (účinnosť od 1. mája 2018 do 28. februára 2019): od dane z príjmov je oslobodená suma trinásteho platu vyplatená v júni, najviac vo výške 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov, ak suma trinásteho platu je najmenej vo výške

⁴⁷ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, § 19 ods. 1 písm. a).

priemerného mesačného zárobku zamestnanca a pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 30. aprílu príslušného kalendárneho roka trvá nepretržite aspoň 24 mesiacov;

- roku 2019 a neskorších (účinnosť od 1. marca 2019): od dane z príjmov je oslobodená suma trinásteho platu vyplatená v júni, najviac vo výške 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov, ak suma trinásteho platu je najmenej vo výške 500 eur od jedného zamestnávateľa a pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 30. aprílu príslušného kalendárneho roka trvá nepretržite aspoň 24 mesiacov;⁴⁸

2. sociálne poistenie platené z trinásteho platu v:

- rokoch 2018, 2019, 2020 (účinnosť od 1. mája 2018): trinásty plat je v plnom rozsahu súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie bez ohľadu na to, či je alebo nie je oslobodený od dane z príjmov;
- rokoch 2021 a neskorších (účinnosť od 1. mája 2018 do 31. augusta 2019): trinásty plat, ktorý je oslobodený od dane z príjmov, nie je súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie v rozsahu, v ktorom je oslobodený od dane z príjmov;
- roku 2021 (účinnosť od 1. septembra 2019): súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie nie je suma trinásteho platu vyplatená v júni najviac v sume 500 eur, ktorá plyní zamestnancovi v roku 2021 od každého zamestnávateľa, ak suma tohto peňažného plnenia je najmenej vo výške 500 eur a pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 30. aprílu 2021 trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov;⁴⁹
- roku 2022 a neskorších (účinnosť od 1. septembra 2019): trinásty plat, ktorý je oslobodený od dane z príjmov, nie je súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie v rozsahu, v ktorom je oslobodený od dane z príjmov;

3. zdravotné poistenie platené z trinásteho platu v:

- roku 2018 (účinnosť od 1. mája 2018): vymeriavací základ pre zdravotné poistenie sa v kalendárnom roku 2018 znižuje o sumu vyplateného trinásteho platu najviac o 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov, ak suma trinásteho platu je najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca a pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 30. aprílu 2018 trval nepretržite aspoň 24 mesiacov;
- roku 2019 a neskorších (účinnosť od 1. mája 2018): trinásty plat, ktorý je oslobodený od dane z príjmov, nie je súčasťou vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie v rozsahu, v ktorom je oslobodený od dane z príjmov;

b) štrnásty plat (mzda za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov):

1. daň z príjmov platená zo štrnásteho platu v:

⁴⁸ Zmena podmienok sa uskutočnila prijatím zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁴⁹ Zmena podmienok sa uskutočnila prijatím zákona č. 225/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony.

- roku 2018 (účinnosť od 1. mája 2018): od dane z príjmov je oslobodená suma štrnásteho platu vyplatená v decembri 2018, a to najviac vo výške 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov, ak suma štrnásteho platu je najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca a pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 31. októbru 2018 trvá nepretržite aspoň 48 mesiacov a v mesiaci jún 2018 bol zamestnancovi vyplatený trinásty plat najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca;
 - roku 2019 a neskorších (účinnosť od 1. mája 2018): od dane z príjmov je oslobodená suma štrnásteho platu vyplatená v decembri, a to najviac vo výške 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov, ak suma štrnásteho platu je najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca a pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 31. októbru príslušného kalendárneho roka trvá nepretržite aspoň 48 mesiacov a za príslušné zdaňovacie obdobie bol zamestnancovi vyplatený trinásty plat;
2. sociálne poistenie platené zo štrnásteho platu v:
- roku 2018 (účinnosť od 1. mája 2018): štrnásty plat je v plnom rozsahu súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie bez ohľadu na to, či je alebo nie je oslobodený od dane z príjmov;
 - roku 2019 a neskorších (účinnosť od 1. mája 2018 do 31. augusta 2019): štrnásty plat, ktorý je oslobodený od dane z príjmov, nie je súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie v rozsahu, v ktorom je oslobodený od dane z príjmov;
 - roku 2019, 2020 a 2021 (účinnosť od 1. septembra 2019) súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie nie je suma štrnásteho platu vyplatená v decembri najviac v sume 500 eur, ktorá plyní zamestnancovi v rokoch 2019 až 2021 od každého zamestnávateľa, ak suma tohto peňažného plnenia je najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca, pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 31. októbru príslušného kalendárneho roka trvá nepretržite najmenej 48 mesiacov a v príslušnom kalendárnom roku plyní zamestnancovi trinásty plat vyplatený v júni, suma tohto peňažného plnenia je najmenej vo výške 500 eur a pracovnoprávny vzťah zamestnanca u tohto zamestnávateľa k 30. aprílu príslušného kalendárneho roka trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov;⁵⁰
 - roku 2022 a neskorších (účinnosť od 1. septembra 2019): štrnásty plat, ktorý je oslobodený od dane z príjmov, nie je súčasťou vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie v rozsahu, v ktorom je oslobodený od dane z príjmov;
3. zdravotné poistenie platené zo štrnásteho platu v:
- roku 2018 a neskorších (účinnosť od 1. mája 2018) štrnásty plat, ktorý je oslobodený od dane z príjmov, nie je súčasťou

⁵⁰ Zmena podmienok sa uskutočnila prijatím zákona č. 225/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony.

vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie v rozsahu, v ktorom je oslobodený od dane z príjmov.

Tabuľka 6: Oslobodenie trinásteho a štrnásteho platu od dane z príjmov, zdravotného poistenia a sociálneho poistenia (zjednodušené)

Oslobodenie trinásteho a štrnásteho platu od dane z príjmov, zdravotného poistenia a sociálneho poistenia (zjednodušené)						
Rok	mzda pri príležitosti obdobia letných dovolení (trinásty plat)			mzda pri príležitosti vianočných sviatkov (štrnásty plat)		
	daň z príjmov	zdravotné poistenie	sociálne poistenie	daň z príjmov	zdravotné poistenie	sociálne poistenie
2018	neuplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	neuplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	neuplatňuje sa oslobodenie
2019	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	neuplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie
2020	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	neuplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie
2021 a neskoršie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie	uplatňuje sa oslobodenie

Zdroj: Vlastné spracovanie

Legislatívny proces prijatia zmeny

Ustanovenie možnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi trinásty plat a štrnásty plat, ktoré následne môžu byť po splnení určitých podmienok oslobodené od dane z príjmov, sociálneho poistenia a zdravotného poistenia vrátane zmien v podmienkach týchto oslobodení sa v nami sledovanom období uskutočnili nasledujúcim spôsobom:

- S účinnosťou od 1. mája 2018 schválením zákona č. 63/2018 Z. z., 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. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky. Z uvedeného dôvodu predmetný návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 63/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 14. februára 2018. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. mája 2018 uplynulo 74 dní.
- S účinnosťou od 1. marca 2019 schválením zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zmeny v podmienkach oslobodenia trinásteho platu od dane z príjmov však boli navrhnuté až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky k návrhu zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Z uvedeného dôvodu predmetný doplňujúci návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 54/2019 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa

19. októbra 2017. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. marca 2019 uplynulo 30 dní.

- S účinnosťou od 1. septembra 2019 schválením zákona č. 225/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky. Z uvedeného dôvodu predmetný návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 225/2019 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 25. júna 2019. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. septembra 2019 uplynulo 68 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade tejto zmeny, z dôvodu, že poskytnutie trinásteho platu a štrnásteho platu zamestnancovi zo strany zamestnávateľa má fakultatívny a nie obligatórny charakter a ide o pozitívnu zmenu, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

14. Zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov

Od 25. mája 2018 nadobudol účinnosť zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý nahradil dovtedy účinný zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

Aj v súvislosti s pracovnoprávnymi vzťahmi priniesol zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 25. mája 2018 tieto najdôležitejšie zmeny:

- Zmenený bol rozsah informácií, ktoré je prevádzkovateľ (zamestnávateľ) povinný poskytnúť dotknutej osobe pri získavaní osobných údajov, v závislosti od toho, či osobné údaje sú alebo nie sú získané od dotknutej osoby.
- Zrušená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) oznámiť Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky informačné systémy, v ktorých sa spracúvajú osobné údaje úplne alebo čiastočne automatizovanými prostriedkami spracúvania, a to pred začatím spracúvania osobných údajov.
- Zrušená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) prihlásiť informačný systém, v ktorom prevádzkovateľ spracúva presne určené osobné údaje, na osobitnú registráciu na Úrade na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky, a to pred začatím spracúvania osobných údajov.
- Zrušená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) viesť evidenciu o informačných systémoch, ktoré nepodliehajú oznamovacej povinnosti alebo osobitnej registrácii, pričom túto evidenciu bol prevádzkovateľ povinný viesť najneskôr odo dňa začatia spracúvania údajov v týchto informačných systémoch.
- Zavedená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) oznámiť Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky porušenie ochrany osobných údajov do 72 hodín po tom, ako sa o ňom dozvedel. To neplatí, ak nie je pravdepodobné, že porušenie ochrany osobných údajov povedie k riziku pre práva fyzickej osoby. Prevádzkovateľ je povinný zdokumentovať každý takýto prípad porušenia ochrany

osobných údajov vrátane skutočností spojených s porušením ochrany osobných údajov, jeho následky a prijaté opatrenia.

- Zavedená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) bez zbytočného odkladu oznámiť dotknutej osobe porušenie ochrany osobných údajov, ak to môže viesť k vysokému riziku pre práva fyzickej osoby.
- Zavedená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) viesť záznam o spracovateľských činnostiach, za ktoré je zodpovedný. To sa nevzťahuje na zamestnávateľa s menej ako 250 zamestnancami, ak nie je pravdepodobné, že spracúvanie osobných údajov, ktoré vykonáva, povedie k riziku ochrany práv dotknutej osoby, ak je spracúvanie osobných údajov príležitostné alebo ak nezahŕňa osobitné kategórie osobných údajov alebo osobné údaje týkajúce sa uznania viny za spáchanie trestného činu alebo priestupku.
- Zavedená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) vykonať posúdenie vplyvu plánovaných spracovateľských operácií na ochranu osobných údajov, ak typ spracúvania osobných údajov, najmä s využitím nových technológií a s ohľadom na povahu, rozsah, kontext a účel spracúvania osobných údajov, môže viesť k vysokému riziku pre práva fyzických osôb.⁵¹
- Zavedená bola povinnosť prevádzkovateľa (zamestnávateľa) s Úradom na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky uskutočniť konzultáciu pred spracúvaním osobných údajov, ak je z posúdenia vplyvu plánovaných spracovateľských operácií na ochranu osobných údajov zrejmé, že spracúvanie osobných údajov povedie k vysokému riziku pre práva fyzických osôb, ak prevádzkovateľ neprijme opatrenia na zmiernenie tohto rizika.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie spomínané zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov sa uskutočnili schválením zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zmeny v právach, povinnostiach a zodpovednostiach zamestnávateľov pri spracúvaní osobných údajov zamestnancov schválením predmetného zákona č. 18/2018 Z. z. Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa uskutočnili dňa 29. novembra 2017. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 25. mája 2018 uplynulo 177 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní niektorú z povinností podľa zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, môže mu byť uložená pokuta až do 20 000 000 eur alebo do 4 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok, podľa toho, ktorá suma je vyššia.⁵²

⁵¹ Posúdenie vplyvu plánovaných spracovateľských operácií na ochranu osobných údajov sa vyžaduje najmä, ak ide o: a) systematické a rozsiahle hodnotenie osobných znakov alebo charakteristík týkajúcich sa dotknutej osoby, ktoré je založené na automatizovanom spracúvaní osobných údajov vrátane profilovania a z ktorého vychádzajú rozhodnutia s právnymi účinkami týkajúcimi sa dotknutej osoby alebo s podobne závažným vplyvom na ňu, b) spracúvanie vo veľkom rozsahu osobitných kategórií osobných údajov alebo osobných údajov týkajúcich sa uznania viny za spáchanie trestného činu alebo priestupku, alebo c) systematické monitorovanie verejne prístupných miest vo veľkom rozsahu.

⁵² Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 104 ods. 2.

15. Zmeny v zdravotnom a sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu

V nami analyzovanom období – od 1. januára 2016 do 1. januára 2020 vrátane – nadobudli účinnosť aj niektoré pozitívne zmeny v zdravotnom poistení a sociálnom poistení týkajúce sa zamestnávania poberateľov dôchodkov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Sú obsiahnuté v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a v zákone č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

- **Zmeny v zdravotnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu:**

S účinnosťou od 15. júna 2018 nie je zamestnancom na účely zdravotného poistenia ani fyzická osoba, ktorá má nárok na príjem zo závislej činnosti na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ak je poberateľom predčasného starobného dôchodku. V dôsledku tejto zmeny, ak poberateľ predčasného starobného dôchodku pracuje na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, nemusí zamestnanec a ani zamestnávateľ z tohto príjmu platiť preddavky na verejné zdravotné poistenie, zamestnávateľ nemusí za tohto zamestnanca zdravotnej poisťovni oznamovať zmenu platiteľa zdravotného poistenia (prihlasovať a odhlasovať tohto zamestnanca do zdravotnej poisťovni) a podávať za neho mesačné výkazy preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie.

- **Zmeny v sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu:**

S účinnosťou od 1. júla 2018 aj fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorá je poberateľom starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku a dovŕšila dôchodkový vek alebo invalidného výsluhového dôchodku, má právo určiť dohodu, na základe ktorej nebude mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia, ak mesačný príjem z ňou určenej dohody nepresiahne sumu 200 eur (ak jej právny vzťah zakladá právo na pravidelný mesačný príjem) alebo ak priemerný mesačný príjem z ňou určenej dohody nepresiahne sumu 200 eur (ak jej právny vzťah zakladá právo na nepravidelný príjem) (ďalej len „odvodová úľava“ v príslušnom tvare). Zamestnanec, ktorý si chce uplatniť odvodovú úľavu, je povinný určiť v jednom kalendárnom mesiaci najviac jednu dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, na ktorú si bude uplatňovať odvodovú úľavu, resp. v priebehu toho istého kalendárneho mesiaca si zamestnanec nemôže odvodovú úľavu uplatňovať u viacerých zamestnávateľov.

Okrem toho, že zamestnancovi a zamestnávateľovi sa vymeriavací základ pre platenie sociálneho poistenia vplyvom odvodovej úľavy znižuje najviac o 200 eur mesačne, uplatnením tohto inštitútu vznikajú účastníkom právneho vzťahu aj nové povinnosti. Zamestnanec je povinný písomne informovať zamestnávateľa o začatí uplatňovania odvodovej úľavy, o skončení uplatňovania odvodovej úľavy a predložiť zamestnávateľovi písomné čestné vyhlásenie, že si odvodovú úľavu súčasne neuplatňuje u iného zamestnávateľa v tom istom kalendárnom mesiaci. Zvýšená administratívna záťaž zamestnávateľa je spojená s prípadným opakovaným prihlasovaním a odhlasovaním zamestnancov uplatňujúcich si odvodovú úľavu na dôchodkové poistenie do a z registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia z titulu presiahnutia alebo nepresiahnutia príjmu z tejto dohody sumu 200 eur.⁵³

⁵³ Ak ide o zamestnanca pracujúceho na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru s právom na pravidelný mesačný príjem, na ktorú si uplatňuje odvodovú úľavu, zamestnávateľ je povinný tohto zamestnanca prihlásiť na dôchodkové poistenie najneskôr v lehote splatnosti poistného za kalendárny mesiac, v ktorom jeho

V praxi je problematickým to, že zamestnávateľ nemá možnosť si overiť, či si jeho zamestnanec v príslušnom kalendárnom mesiaci neuplatňuje odvodovú úľavu aj u iného zamestnávateľa. V prípade, že si zamestnanec uplatňuje v tom istom kalendárnom mesiaci odvodovú úľavu u viacerých zamestnávateľov, hrozí zamestnávateľovi za v nižšej sume odvedené sociálne poistenie to, že bude musieť Sociálnej poisťovni podať opravné výkazy a doplatiť sociálne poistenie, čo môže byť spojené s uložením pokuty až do 16 596,96 eura a úrokmi z omeškania vo výške 0,05 % z dlžnej sumy za každý deň omeškania. Následné vymáhanie časti neoprávnene vyplatennej mzdy od zamestnanca, ktorý u zamestnávateľa v čase zistenia nepravdivosti čestného vyhlásenia o uplatňovaní odvodovej úľavy nemusí pracovať, môže byť neúspešné.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie popísané zmeny v zdravotnom poistení a sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa uskutočnili zmenami a doplneniami viacerých predpisov:

- Zmeny v zdravotnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu: S účinnosťou od 15. júna 2018 schválením zákona č. 156/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 362/2011 Z. z. o liekoch a zdravotníckych pomôckach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Vyňatie poberateľov predčasného starobného dôchodku pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti z definície zamestnancov na účely verejného zdravotného poistenia však bolo navrhnuté až v druhom čítaní ako doplnujúci návrh Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo k novele zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Z uvedeného dôvodu predmetný doplnujúci návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 156/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 16. mája 2018. Ustanovenia týkajúce sa vyňatie poberateľov predčasného starobného dôchodku pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti z definície zamestnancov na účely verejného zdravotného poistenia nadobudli účinnosť 15. júna 2018. Od ich schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 15. júna 2018 uplynulo 30 dní.
- Zmeny v sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu: S účinnosťou od 1. júla 2018 schválením zákona č. 266/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Rozšírenie možnosti uplatňovania odvodovej úľavy aj na dôchodcov pracujúcich na základe dohôd

mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 eur, a odhlásiť tohto zamestnanca z dôchodkového poistenia v lehote splatnosti poistného za kalendárny mesiac, v ktorom jeho mesačný príjem z tejto dohody nepresiahol sumu 200 eur. Ak ide o zamestnanca pracujúceho na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru s právom na nepravidelný príjem, na ktorú si uplatňuje odvodovú úľavu, zamestnávateľ je povinný tohto zamestnanca prihlásiť na dôchodkové poistenie najneskôr v lehote splatnosti poistného, ak jeho priemerný mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 eur.

o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru však bolo navrhnuté až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky k novele zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Z uvedeného dôvodu predmetný doplňujúci návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 266/2017 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 19. októbra 2017. Ustanovenia týkajúce sa rozšírenia možnosti uplatňovania odvodovej úľavy aj na dôchodcov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nadobudli účinnosť od 1. júla 2018. Od ich schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. júla 2018 uplynulo 255 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade týchto zmien, z dôvodu, že majú vo všeobecnosti pozitívny vplyv na zamestnávateľov, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

16. Zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov

Od 1. septembra 2018 nadobudla účinnosť novela zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tento predpis, okrem iného, upravuje aj systém duálneho vzdelávania, v ktorom sa žiak strednej odbornej školy pripravuje na výkon povolania podľa konkrétnych potrieb a požiadaviek zamestnávateľa a vykonáva praktické vyučovanie priamo u zamestnávateľa.

Popis zmeny

V systéme duálneho vzdelávania nastali s účinnosťou od 1. septembra 2018 napríklad tieto pozitívne zmeny pre zamestnávateľov:

- Len zamestnávateľ, ktorý je spôsobilý poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, môže so strednou odbornou školou uzatvoriť zmluvu o duálnom vzdelávaní. Na tento účel musí zamestnávateľ doručiť príslušnej stavovskej organizácii alebo príslušnej profesijnej organizácii žiadosť o overenie spôsobilosti. Lehota na doručenie tejto žiadosti bola s účinnosťou od 1. septembra 2018 zrušená. S účinnosťou do 30. augusta 2018 platilo, že zamestnávateľ musel žiadosť o overenie spôsobilosti doručiť do 30. septembra kalendárneho roka, ktorý predchádza 1. septembru nasledujúceho kalendárneho roka, od ktorého zamestnávateľ predpokladá poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania.
- K žiadosti o overenie spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania s účinnosťou od 1. septembra 2018 namiesto potvrdení súdu a príslušných úradov:
 - a) o tom, že zamestnávateľ nie je v konkurze alebo v likvidácii,
 - b) o tom, že proti zamestnávateľovi nebol zamietnutý návrh na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku,
 - c) o tom, že zamestnávateľ nemá v Slovenskej republike alebo v krajine svojho sídla daňové nedoplatky, nedoplatky na poistnom na zdravotné poistenie a nedoplatky na poistnom na sociálne poisteniepostačuje priložiť čestné vyhlásenie zamestnávateľa.
- Ak žiadosť o overenie spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania spĺňa predpísané náležitosti, komisia vymenovaná príslušnou stavovskou organizáciou alebo príslušnou

profesijnou organizáciou overí spôsobilosť zamestnávateľa do 45 dní od predloženia žiadosti (s účinnosťou do 30. augusta 2018 bola táto lehota na overenie spôsobilosti zamestnávateľa do 60 dní od predloženia žiadosti).

- Výpovedná lehota zmluvy o duálnom vzdelávaní uzatvorenej medzi strednou odbornou školou a zamestnávateľom vypovedanej z ustanovených dôvodov pred uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená, sa skrátila na jeden mesiac (s účinnosťou do 30. augusta 2018 bola táto výpovedná lehota tri mesiace).
- Zamestnávateľ s účinnosťou od 1. septembra 2018 nemusí oznamovať uzatvorenie alebo ukončenie zmluvy o duálnom vzdelávaní so strednou odbornou školou príslušnej stavovskej organizácii alebo príslušnej profesijnej organizácii. S účinnosťou do 30. augusta 2018 tak musel zamestnávateľ písomne urobiť najneskôr do 15 dní odo dňa uzatvorenia alebo ukončenia zmluvy o duálnom vzdelávaní so strednou odbornou školou.
- S účinnosťou do 30. augusta 2018 platilo, že učebnú zmluvu⁵⁴ možno uzatvoriť najneskôr do 31. augusta príslušného kalendárneho roka pred nástupom žiaka do prvého ročníka. S účinnosťou od 1. septembra 2018 možno učebnú zmluvu uzatvoriť do 15. septembra príslušného školského roka, v ktorom žiak nastúpil do prvého ročníka, a ak sa nenaplnil počet žiakov praktického vyučovania, zamestnávateľ môže uzatvoriť učebnú zmluvu so žiakom prvého ročníka strednej odbornej školy, s ktorou má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, najneskôr do 31. januára príslušného školského roka.
- Výpovedná lehota učebnej zmluvy ukončenej písomnou výpoveďou z ustanovených dôvodov sa skrátila na najmenej jeden mesiac (s účinnosťou do 30. augusta 2018 bola táto výpovedná lehota najmenej tri mesiace).
- Ak došlo k ukončeniu zmluvného vzťahu založeného učebnou zmluvou z dôvodu, že žiak so súhlasom zamestnávateľa prestúpi na inú strednú školu, s ktorou zamestnávateľ nemá uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, stredná odborná škola, na ktorú žiak prestúpil, môže zabezpečiť praktické vyučovanie žiaka v systéme duálneho vzdelávania u iného zamestnávateľa, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, ak tento zamestnávateľ uzatvorí so žiakom novú učebnú zmluvu (s účinnosťou do 31. augusta 2018 uzatvorenie novej učebnej zmluvy v takomto prípade nebolo možné).
- Zamestnávateľ do 15 dní odo dňa uzatvorenia učebnej zmluvy alebo novej učebnej zmluvy zašle jeden rovnopis strednej odbornej škole. Ak došlo k ukončeniu učebnej zmluvy, zamestnávateľ bezodkladne písomne oznámi túto skutočnosť strednej odbornej škole. S účinnosťou do 31. augusta 2018 musel zamestnávateľ písomne oznamovať uzatvorenie a ukončenie učebnej zmluvy aj príslušnej stavovskej organizácii alebo príslušnej profesijnej organizácii.
- S účinnosťou od 1. septembra 2018 boli zrušené vzorový učebný plán a vzorové učebné osnovy, ktoré určovali obsah a rozsah odborného vzdelávania a prípravy v systéme duálneho vzdelávania, a boli vypracovávané Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej v spolupráci s príslušnou stavovskou organizáciou alebo s príslušnou profesijnou organizáciou.
- Zamestnávateľovi, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, sa s účinnosťou od 1. septembra 2018 poskytuje príspevok na

⁵⁴ Zmluva uzatvorená medzi zákonným zástupcom žiaka alebo plnoletým žiakom a zamestnávateľom v systéme duálneho vzdelávania.

zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania. Nárok na tento príspevok má raz ročne za každého žiaka⁵⁵:

- a) malý podnik alebo stredný podnik v sume 1 000 eur,
 - b) zamestnávateľ, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu nad 400 hodín, v sume 700 eur alebo
 - c) zamestnávateľ, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu 200 až 400 hodín, v sume 300 eur.
- Stredná odborná škola s účinnosťou od 1. septembra 2018 môže popri svojom názve používať označenie podniková škola, ak je zriadená právnickou osobou, má najmenej dve triedy denného štúdia v každom ročníku, má najmenej 50 % žiakov prvého ročníka, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom učebnú zmluvu, a má najmenej 50 % žiakov, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom zmluvu o budúcej pracovnej zmluve. Ak ide o strednú odbornú školu s označením podniková škola, samosprávny kraj pre ňu nemá oprávnenie určovať najvyšší počet žiakov prvého ročníka v dennej forme štúdia pre prijímacie konanie pre príslušný školský rok.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie spomínané zmeny súvisiace so zjednodušením systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov sa uskutočnili schválením zákona č. 209/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 209/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 14. júna 2018. Ustanovenia týkajúce sa zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov nadobudli účinnosť od 1. septembra 2018. Od ich schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti od 1. septembra 2018 uplynulo 79 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade týchto zmien, z dôvodu, že majú pozitívny vplyv na zamestnávateľov, pretože majú za následok zjednodušenie systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

17. Zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty

Podľa zákona č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii) v znení neskorších predpisov sú orgány verejnej moci pri svojej úradnej činnosti povinné a oprávnené získať a používať údaje evidované v informačných systémoch verejnej správy a vyhotovovať si z nich výpisy a tieto údaje a výpisy si v nevyhnutnom rozsahu navzájom bezodplatne poskytovať. Aj zamestnávatelia vďaka tomuto zákonu už nemusia v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov predkladať niektorým orgánom verejnej moci niektoré výpisy.

⁵⁵ Nárok na príspevok vzniká zamestnávateľovi za každého žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu v školskom roku, v ktorom prvýkrát začal poskytovať tomuto žiakovi praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Príspevok sa poskytuje za každého žiaka raz ročne k 30. júnu príslušného školského roka, v ktorom zamestnávateľ poskytoval žiakovi praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania.

Popis zmeny

Zákon č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii) v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1. septembra 2018 zrušil povinnosť zamestnávateľov predkladať orgánom verejnej moci nasledujúce výpisy (resp. zakázal orgánom verejnej moci tieto výpisy od zamestnávateľov žiadať):

- Výpis z obchodného registra a výpis zo živnostenského registra nemusia zamestnávatelia predkladať orgánom verejnej moci, a to napríklad zdravotnej poisťovni pri oznamovaní vzniku platiteľa poistného a Sociálnej poisťovni pri prihlasovaní do registra zamestnávateľov.
- Výpis z listu vlastníctva nemusia zamestnávatelia predkladať orgánom verejnej moci, a to napríklad regionálnemu úradu verejného zdravotníctva pri žiadosti o vydanie rozhodnutia o návrhu na uvedenie priestorov do prevádzky, o návrhu na zmenu v prevádzkovaní priestorov alebo o návrhu na uvedenie priestoru do skúšobnej prevádzky, ak si to vyžaduje objektivizáciu faktorov životného prostredia alebo pracovného prostredia.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie spomínané zrušenie povinnosti nielen zamestnávateľov predkladať orgánom verejnej moci niektoré výpisy sa uskutočnilo schválením zákona č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii). Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Zákon č. 177/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 15. mája 2018. Ustanovenia týkajúce sa zrušenia povinnosti nielen zamestnávateľov predkladať orgánom verejnej moci výpis z obchodného registra, výpis zo živnostenského registra a výpis z listu vlastníctva nadobudli účinnosť od 1. septembra 2018. Od ich schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti od 1. septembra 2018 uplynulo 109 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade týchto zmien, z dôvodu, že majú pozitívny vplyv na zamestnávateľov, pretože majú za následok zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

18. Oznamovanie voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny

Niektoré povinnosti zamestnávateľa súvisiace so získavaním zamestnancov sú upravené aj v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Jedna z povinností súvisiacich so získavaním zamestnancom pribudla zamestnávateľom aj od 1. januára 2019.

Popis zmeny

Novelou zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa s účinnosťou od 1. januára 2019 zaviedla povinnosť zamestnávateľa oznámiť voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode sa pracovné miesto nachádza.

Zamestnávateľ môže voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku oznámiť telefonicky, elektronicky prostredníctvom portálu istp.sk Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, cez formulár „nahláška voľných pracovných miest“, ktorý prostredníctvom pošty, faxu alebo e-mailom zašle príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, alebo prostredníctvom vybraných pracovných portálov, s ktorými má Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny uzatvorenú dohodu o spolupráci.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Povinnosť zamestnávateľa oznamovať voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku úradu práce, sociálnych vecí a rodiny sa zaviedla schválením zákona č. 376/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 376/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 7. decembra 2018. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2019 uplynulo 25 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť oznámiť voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode sa pracovné miesto nachádza, bude mu uložená pokuta až do výšky 300 eur.⁵⁶

19. Zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Ak sa zamestnanec písomne dohodne so zamestnávateľom, že pri pracovnej ceste použije cestné motorové vozidlo okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom, patrí mu v tejto súvislosti okrem náhrady za spotrebované pohonné látky aj základná náhrada za každý 1 km jazdy.⁵⁷ Sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách ustanovuje opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Spôsob zvyšovania súm základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách je uvedený v § 8 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách sa zvyšujú na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky o indexe cien položiek spojených s prevádzkou motorových vozidiel. Zvýšenie súm základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách sa vykoná, ak rozdiel kumulatívneho indexu cien za príslušný kalendárny mesiac a hodnoty základne je najmenej 5 % (sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách sa zvýšia o percento príslušného rozdielu).⁵⁸

⁵⁶ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 68a ods. 1 písm. e).

⁵⁷ Uvedený postup podľa § 7 ods. 1 v spojení s § 7 ods. 10 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov neplatí v prípade, ak zamestnanec použije cestné motorové vozidlo okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom na žiadosť zamestnávateľa a zamestnávateľ so zamestnancom písomne dohodne poskytovanie náhrady za použitie cestného motorového vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy.

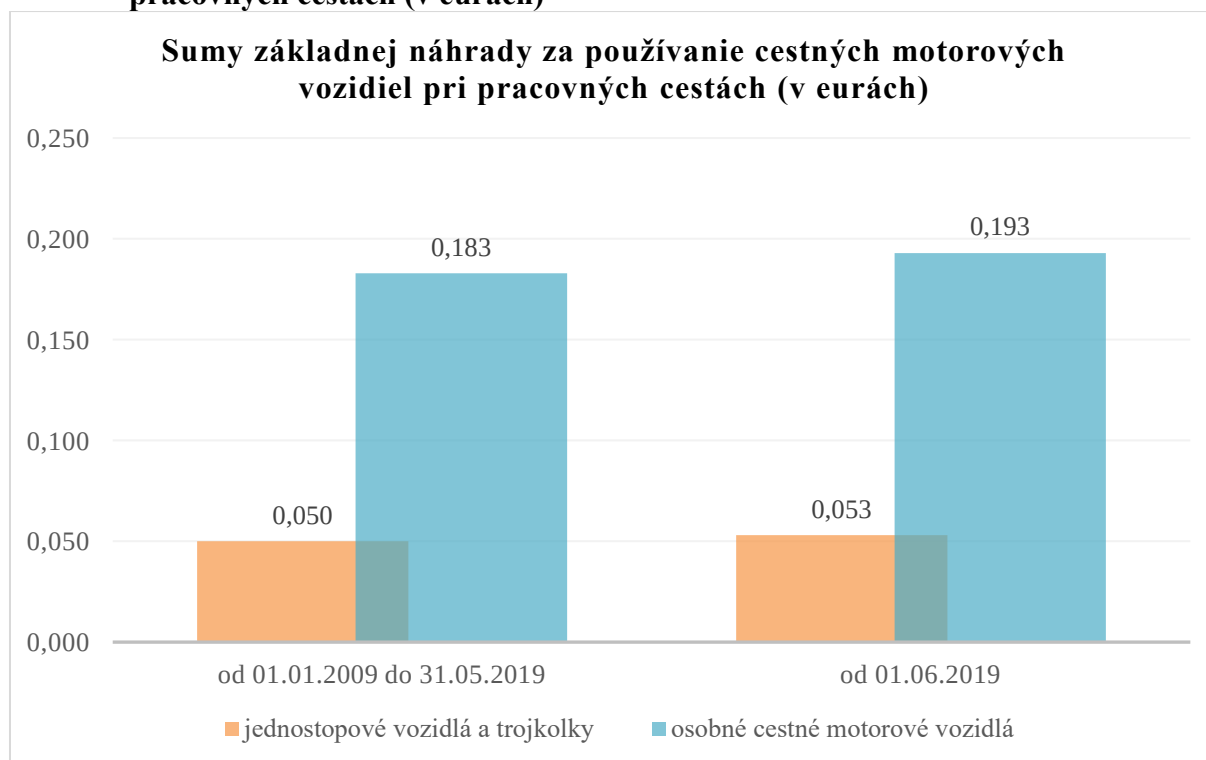
⁵⁸ Kumulatívny index cien za príslušný kalendárny mesiac sa vypočíta ako súčin koeficientov medzimesačných indexov a hodnoty základne. Hodnota základne, za ktorú sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého bola naposledy opatrením zvýšená suma stravného, je 100 %.

Popis zmeny

V nami analyzovanom období došlo k zvýšeniu súm základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách vydaním nového opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného len raz, a to s účinnosťou od 1. júna 2019 suma základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách za každý 1 km jazdy pre:

- jednostopové vozidlá a trojkolky je 0,053 eura,
- osobné cestné motorové vozidlá je 0,193 eura.

Graf 6: Sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách (v eurách)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Legislatívny proces prijatia zmeny

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 143/2019 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách, ktoré je účinné od 1. júna 2019, bolo vyhlásené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 15. mája 2019. Od jeho platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. júna 2019 uplynulo 17 dní. Návrh tohto opatrenia bol predmetom pripomienkového konania, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zamestnancovi sumu základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách v správnej výške, môže mu byť uložená pokuta až do výšky 100 000 eur.⁵⁹

20. Zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov

Príspevky na rekreáciu poskytované zamestnancom zo strany zamestnávateľa sú upravené v § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Dobrovoľne môže príspevok na rekreáciu za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Zamestnávateľ môže zamestnancovi príspevok na rekreáciu poskytnúť prostredníctvom rekreačného poukazu alebo ako formou refundácie oprávnených výdavkov na rekreáciu.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Zavedenie príspevkov na rekreáciu sa uskutočnilo schválením zákona č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky. Z uvedeného dôvodu predmetný návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Okrem toho bol predmetný návrh zákona po prvom schválení, čo bolo dňa 23. októbra 2018, vrátený prezidentom Slovenskej republiky na opätovné prerokovanie Národnou radou Slovenskej republiky. Po vrátení prezidentom Slovenskej republiky na opätovné prerokovanie Národnou radou Slovenskej republiky bol predmetný návrh zákona opätovne schválený.

Zavedenie príspevkov na rekreáciu schválením predmetného zákona č. 347/2018 Z. z. Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa uskutočnilo dňa 27. novembra 2018. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2019 uplynulo 35 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu, môže mu byť uložená pokuta až do výšky 100 000 eur.⁶⁰

21. Zmeny v povinnostiach zamestnávateľa v súvislosti so záťažou teplom a záťažou chladom pri práci zamestnancov

Zamestnávateľovi povinnosť vykonať opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru, ukladá zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podrobnosti

⁵⁹ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, § 19 ods. 1 písm. a).

⁶⁰ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, § 19 ods. 1 písm. a).

o povinnostiach zamestnávateľa v oblasti ochrany zdravia zamestnancov pred záťažou teplom alebo chladom pri práci upravuje vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

S účinnosťou od 1. augusta 2019 nastali novelou vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v povinnostiach zamestnávateľa v súvislosti s ochranou zdravia zamestnancov pred záťažou teplom alebo chladom pri práci nasledujúce zmeny:

- Zrušujú sa ustanovenia, podľa ktorých na vnútornom pracovisku, kde nebolo možné technickými opatreniami odstrániť záťaž teplom⁶¹ alebo záťaž chladom⁶² z technologických dôvodov alebo počas mimoriadne teplých dní⁶³ a mimoriadne chladných dní⁶⁴, nebol zamestnávateľ povinný zabezpečiť nielen optimálne, ale ani prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy. S účinnosťou od 1. augusta 2019 je zamestnávateľ aj v takýchto prípadoch povinný zabezpečiť ochranné opatrenia a preventívne opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo záťaže chladom na zdravie zamestnancov.
- Na vnútornom pracovisku a na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní je zamestnávateľ povinný s účinnosťou od 1. augusta 2019 vykonať nasledujúce primerané opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov: zabezpečenie pitného režimu, zmena trvania času práce, posun začiatku pracovnej zmeny, poskytovanie prestávok v práci, predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie, pobyt v klimatizovaných priestoroch, striedanie zamestnancov, klimatizácia alebo nútené vetranie, tienenie okien a svetlíkov, sprchovanie a ochladzovanie, vhodný pracovný odev.
- Zamestnávateľ zabezpečuje pri záťaži teplom prostredníctvom pitného režimu náhradu najmenej 70 % tekutín stratených počas pracovnej zmeny potením a dýchaním (minimálne množstvo tekutín, ktoré zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, je uvedené v prílohe). Zamestnávateľ pri záťaži teplom zamestnancovi, ktorý vykonáva dlhodobú prácu⁶⁵ (s výnimkou zamestnancov vykonávajúcich prácu zatriedenú do triedy práce s najnižším celkovým priemerným energetickým výdajom pri práci) poskytuje na svoje náklady aj minerálne nápoje, ktorými sa doplnia tekutiny a minerálne látky stratené potením a dýchaním. S účinnosťou od 1. augusta 2019 musia takto poskytnuté minerálne nápoje tvoriť polovicu množstva nahrádzaných tekutín.
- Zamestnávateľ je v ustanovených prípadoch povinný zabezpečiť posúdenie záťaže teplom alebo chladom pri práci. Ak výsledky posúdenia zdravotného rizika preukážu záťaž zamestnancov teplom alebo chladom, zamestnávateľ je povinný vypracovať prevádzkový poriadok a predložiť ho na schválenie príslušnému orgánu

⁶¹ Záťaž teplom je tepelná záťaž zamestnanca, ku ktorej dochádza pri prekročení maximálnej hodnoty prípustnej operatívnej teploty pre daný druh práce.

⁶² Záťaž chladom je tepelná záťaž zamestnanca, ku ktorej dochádza pri prekročení minimálnej hodnoty prípustnej operatívnej teploty pre daný druh práce.

⁶³ Mimoriadne teplý deň je deň, v ktorom teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahla hodnotu vyššiu ako 30 °C.

⁶⁴ Mimoriadne chladný deň je deň, v ktorom teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahla hodnotu nižšiu ako -15 °C.

⁶⁵ Dlhodobá práca je práca zamestnanca trvajúca dlhšie ako štyri hodiny za pracovnú zmenu.

verejného zdravotníctva. S účinnosťou od 1. augusta 2019 prevádzkový poriadok musí obsahovať aj pokyny a vybavenie na poskytnutie prvej pomoci na účel ochrany pred teplom alebo chladom.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 227/2019 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, ktorá je účinná od 1. augusta 2019, bola vyhlásená v Zbierke zákonov Slovenskej republiky dňa 26. júna 2019. Od jej platnosti do dňa nadobudnutia účinnosti 1. augusta 2019 uplynulo 36 dní. Návrh tejto vyhlášky bol predmetom pripomienkového konania, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť zabezpečiť opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru, bude mu uložená pokuta vo výške od 100 eur do 2 000 eur.⁶⁶

22. Zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa

Základná výmera dovolenky je upravená v § 103 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

Základná výmera dovolenky pre každého zamestnanca je najmenej štyri týždne. S účinnosťou do 31. decembra 2019 bola základná výmera dovolenky najmenej päť týždňov, ak išlo o zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Novelou zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1. januára 2020 došlo k rozšíreniu základnej výmery dovolenky na najmenej päť týždňov aj pre tých zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o dieťa. Základná výmera dovolenky je teda najmenej päť týždňov pre zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov, a pre zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Rozšírenie základnej výmery dovolenky na najmenej päť týždňov aj pre tých zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o dieťa, sa uskutočnilo schválením zákona č. 380/2019 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky. Z uvedeného dôvodu predmetný návrh zákona neobsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie).

Rozšírenie základnej výmery dovolenky na najmenej päť týždňov aj pre tých zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o dieťa, schválením predmetného zákona č. 380/2019 Z. z. Národnou radou Slovenskej republiky v treťom čítaní sa uskutočnilo dňa 18. októbra 2019. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2019 uplynulo 75 dní.

⁶⁶ Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 57 ods. 29 písm. c) v spojení s § 57 ods. 41 písm. b).

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, základnú výmeru dovolenky v rozsahu najmenej päť týždňov, môže mu byť uložená pokuta až do výšky 100 000 eur.⁶⁷

23. Elektronické doručovanie dokladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súvislosti s daňou z príjmov zo závislej činnosti

Platiteľom dane z príjmov zo závislej činnosti za zamestnanca je jeho zamestnávateľ, ktorý z titulu tohto postavenia zo zdaniteľnej mzdy zamestnanca vyberá preddavok na daň z príjmov a odvádza ho správcovi dane. V tejto súvislosti zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov ukladá zamestnávateľovi aj viacero povinností, ktoré sú častokrát spojené s výmenou rôznych vyhlásení, oznámení a potvrdení medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Popis zmeny

S účinnosťou od 1. januára 2020 došlo k nasledujúcim zmenám v predkladaní vyhlásení, oznámení a potvrdení medzi zamestnancom a zamestnávateľom súvisiacich s daňou z príjmov zo závislej činnosti:

- vyhlásenie na uplatnenie nezdanieľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu môže zamestnanec podať zamestnávateľovi v priebehu zdaňovacieho obdobia tak, že mu ho doručí v listinnej podobe, ak sa nedohodnú na jeho doručení elektronickými prostriedkami, pričom toto vyhlásenie nemá obmedzenú časovú platnosť (do 31. decembra 2019 muselo mať toto vyhlásenie listinnú podobu a zamestnanec ho musel podať zamestnávateľovi do konca mesiaca, v ktorom nastúpil do zamestnania, a každoročne najneskôr do konca januára, pretože jeho platnosť bola obmedzená do konca kalendárneho roka),
- ak dôjde v priebehu zdaňovacieho obdobia k zmene podmienok rozhodujúcich na priznanie daňového bonusu a nezdanieľnej časti základu dane na daňovníka, zamestnanec je povinný oznámiť tieto skutočnosti zamestnávateľovi v listinnej podobe, ak sa nedohodnú na ich oznamovaní elektronickými prostriedkami (do 31. decembra 2019 muselo mať toto oznámenie listinnú podobu),
- zamestnanec môže žiadosť o vykonanie ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti doručiť zamestnávateľovi v listinnej podobe, ak sa nedohodnú na jej doručení elektronickými prostriedkami (do 31. decembra 2019 musela mať táto žiadosť listinnú podobu),
- potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti za obdobie, za ktoré zamestnancovi vyplácal zdaniteľný príjem, vystaví a doručí zamestnávateľ zamestnancovi v listinnej podobe, ak sa nedohodnú na jeho doručení elektronickými prostriedkami (do 31. decembra 2019 nebola určená forma, v ktorej zamestnávateľ toto potvrdenie vystavoval),
- doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní a na žiadosť zamestnanca aj doplnený doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní vystaví a doručí zamestnávateľ zamestnancovi v listinnej podobe, ak sa nedohodnú na ich doručení elektronickými prostriedkami (do 31. decembra 2019 nebola určená forma, v ktorej zamestnávateľ tieto doklady vystavoval),
- na žiadosť zamestnanca potvrdenie o zaplatení dane vystaví a doručí zamestnávateľ zamestnancovi v listinnej podobe, ak sa nedohodnú na jeho doručení elektronickými

⁶⁷ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, § 19 ods. 1 písm. a).

prostriedkami (do 31. decembra 2019 nebola určená forma, v ktorej zamestnávateľ toto potvrdenie vystavoval).

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie spomínané rozšírenie možnosti predkladať vyhlásenia, oznámenia a potvrdenia súvisiace s daňou z príjmov zo závislej činnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom aj elektronickými prostriedkami sa uskutočnilo schválením zákona č. 301/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 301/2019 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 11. septembra 2019. Od jeho schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2020 uplynulo 112 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade týchto zmien, z dôvodu, že majú pozitívny vplyv na zamestnávateľov, pretože spočívajú v rozšírení možnosti predkladať vyhlásenia, oznámenia a potvrdenia súvisiace s daňou z príjmov zo závislej činnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom aj elektronickými prostriedkami, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

24. Zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia

Novelou zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov sa s účinnosťou od 1. januára 2023 ustanovuje inštitút odvodovej odpočítateľnej položky, ktorý nahradí odvodovú úľavu. Jeho zavedenie zásadným spôsobom zníži administratívnu záťaž a riziko pokút v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov uplatňujúcich si odvodovú odpočítateľnú položku, ktorí pracujú buď na základe dohody o brigádnickej práci študentov, alebo pracujú na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ak sú poberateľom dôchodku. S tým súvisí aj ďalšia zásadná zmena v sociálnom poistení účinná od 1. januára 2023, ktorou je zavedenie ročného zúčtovania sociálneho poistenia.

Popis zmeny

• Zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie:

Zamestnanec v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov alebo zamestnanec v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku a dovŕšil dôchodkový vek alebo invalidného výsluhového dôchodku, bude mať právo určiť dohodu na účely uplatnenia odvodovej odpočítateľnej položky. Zamestnanec bude povinný určiť v jednom kalendárnom mesiaci najviac jednu dohodu na uplatnenie odvodovej odpočítateľnej položky.

Vymeriavací základ pre platenie sociálneho poistenia zamestnanca v právnom vzťahu na základe určenej dohody sa bude znižovať o odvodovú odpočítateľnú položku. Keďže vymeriavací základ zamestnanca bude zároveň vymeriavacím základom zamestnávateľa, bude sa o odvodovú odpočítateľnú položku znižovať aj vymeriavací základ pre platenie sociálneho

poistenia zamestnávateľa.⁶⁸ Odvodová odpočítateľná položka bude 200 eur za kalendárny mesiac. Ak vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe určenej dohody bude za kalendárny mesiac nižší ako 200 eur, odvodová odpočítateľná položka bude v sume tohto vymeriavacieho základu.

Podobne, ako v prípade odvodovej úľavy, predchodcu odvodovej odpočítateľnej položky, aj v prípade odvodovej odpočítateľnej položky bude zamestnanec povinný písomne informovať zamestnávateľa o uplatnení odvodovej odpočítateľnej položky a o tom, že si u neho nebude ďalej uplatňovať odvodovú odpočítateľnú položku. Zamestnávateľa následne budú mať povinnosť oznámiť Sociálnej poisťovni uplatnenie a ukončenie uplatňovania odvodovej odpočítateľnej položky zamestnancom najneskôr v prvý pracovný deň bezprostredne nasledujúci po dni, v ktorom im to zamestnanec vyplývajúci zo svojej povinnosti oznámil.

S účinnosťou od 1. januára 2023 bude Sociálna poisťovňa evidovať fyzické osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a uplatňovanie odvodovej odpočítateľnej položky. Povinnosťou Sociálnej poisťovne bude sprístupniť zamestnávateľovi informácie potrebné na uplatnenie odvodovej odpočítateľnej položky jeho zamestnancom (či si ju zamestnanec súčasne neuplatňuje u iného zamestnávateľa) bezodkladne po doručení prihlášky tohto zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia alebo oznámenia o uplatnení odvodovej odpočítateľnej položky. Takýmto postupom sa eliminuje vznik situácie, v ktorej by si zamestnanec mohol uplatňovať odvodovú odpočítateľnú položku u viacerých zamestnávateľov súčasne, čo by mohlo viesť k pokutám pre zamestnávateľa, ako je to v prípade súčasnej odvodovej úľavy.

Od 1. januára 2023 už nebude musieť zamestnávateľ zamestnanca uplatňujúceho si odvodovú odpočítateľnú položku v priebehu trvania dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru opakovane prihlasovať a odhlasovať do a z registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne z titulu presiahnutia alebo nepresiahnutia príjmu z tejto dohody sumu 200 eur. Zamestnávateľ bude zamestnanca uplatňujúceho si odvodovú odpočítateľnú položku (rovnako ako napríklad zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu na základe pracovného pomeru alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru bez uplatňovania odvodovej odpočítateľnej položky) prihlasovať do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne len raz, a to najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca, a odhlasovať ho z tohto registra tiež len raz, a to do ôsmich dní od skončenia dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

- **Zavedenie ročného zúčtovania sociálneho poistenia:**

S účinnosťou od 1. januára 2023 sa bude poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity platiť preddavkami, ktoré sa budú zúčtovať v ročnom zúčtovaní sociálneho poistenia. Úrazové poistenie a garančné poistenia sa preddavkami platiť nebudú a z tohto dôvodu sa ich nebude týkať ani ročné zúčtovanie sociálneho poistenia.

Sociálna poisťovňa vykoná za zamestnanca a aj jeho zamestnávateľa ročné zúčtovanie sociálneho poistenia za zúčtovacie obdobie (kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa ročné zúčtovanie sociálneho poistenia vykonáva) do 30. septembra, resp. do 31. októbra, ak má platiteľ sociálneho poistenia za zúčtovacie obdobie predĺženú lehotu na

⁶⁸ Výnimkou bude úrazové poistenie a garančné poistenie, pretože na účely úrazového poistenia a garančného poistenia vymeriavací základ zamestnávateľa bude vymeriavací základ jeho zamestnanca neznižovaný o odvodovú odpočítateľnú položku.

podanie daňového priznania. Výsledkom ročného zúčtovania sociálneho poistenia bude preplatok na sociálnom poistení, nedoplatok na sociálnom poistení alebo vyrovnaná bilancia. Výsledok ročného zúčtovania sa vypočíta porovnaním sumy sociálneho poistenia určenej z vymeriavacieho základu, z ktorého bolo za zúčtovacie obdobie sociálne poistenie zaplatené preddavkami, a sumy sociálneho poistenia určenej z vymeriavacieho základu, z ktorého malo byť za zúčtovacie obdobie sociálne poistenie zaplatené.

Ak si zamestnanec uplatňujúci si odvodovú odpočítateľnú položku v zúčtovacom období uplatnil odvodovú odpočítateľnú položku v sume nižšej ako je 12-násobok odvodovej odpočítateľnej položky (2 400 eur), jeho vymeriavací základ z právnych vzťahov, na ktoré je možné si uplatniť odvodovú odpočítateľnú položku, sa v ročnom zúčtovaní sociálneho poistenia zníži o sumu zodpovedajúcu 12-násobku odvodovej odpočítateľnej položky, a ak je jeho vymeriavací základ z týchto právnych vzťahov nižší ako suma zodpovedajúca 12-násobku odvodovej odpočítateľnej položky, odvodová odpočítateľná položka bude v ročnom zúčtovaní sociálneho poistenia uplatnená maximálne v sume tohto vymeriavacieho základu. Znamená to, že Sociálna poisťovňa v ročnom zúčtovaní sociálneho poistenia zamestnancovi uplatňujúcemu si odvodovú odpočítateľnú položku dodatočne uplatní odvodovú odpočítateľnú položku v jej maximálnej možnej výške, a to aj na všetky jeho dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na ktoré je možné odvodovú odpočítateľnú položku uplatniť.

Zamestnanec, ktorý si uplatnil odvodovú odpočítateľnú položku v zúčtovacom období, bude mať právo najneskôr do dňa vykonania ročného zúčtovania sociálneho poistenia vyjadriť nesúhlas s dodatočným uplatnením odvodovej odpočítateľnej položky v ročnom zúčtovaní sociálneho poistenia v sume vyššej ako úhrn súm odvodovej odpočítateľnej položky, o ktorý bol znížený vymeriavací základ v zúčtovacom období.

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vyššie spomínané zmeny súvisiace so zavedením odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia sa uskutočnili schválením zákona č. 317/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Tento zákon bol do Národnej rady Slovenskej republiky podaný ako návrh vlády Slovenskej republiky, preto obsahoval doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov (vrátane analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Zákon č. 317/2018 Z. z. bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený v treťom čítaní dňa 23. októbra 2018. Ustanovenia týkajúce sa zavedenia odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia nadobudnú účinnosť od 1. januára 2023. Od ich schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti 1. januára 2023 uplynie 1 531 dní.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade týchto zmien, z dôvodu, že majú pozitívny vplyv na zamestnávateľov, pretože majú za následok zníženie administratívnej záťaže pre zamestnávateľov, zníženie rizika pokút pre zamestnávateľov a vďaka ročnému zúčtovaniu sociálneho poistenia aj platenie sociálneho poistenia zo spravodlivejšieho základu pre zamestnávateľov aj zamestnancov, sa nebudeme zaoberať postihmi za nedodržanie povinností zamestnávateľa.

25. Úhrada za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska – nejednotný výklad zákona

Úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska v oblasti rozhlasového vysielania a televízneho vysielania (ďalej len „úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska“) sú upravené v zákone č. 340/2012 Z. z. o

úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Popis zmeny

Jedným z platiteľov úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska je aj „zamestnávateľ, ktorý v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu zamestnáva aspoň troch zamestnancov“⁶⁹. Vo vymedzení uvedeného platiteľa úhrady – zamestnávateľa – nielen v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020 vrátane, v ktorom uskutočnené zmeny v pracovnoprávnej legislatíve sú predmetom tejto analýzy, ale vôbec od nadobudnutia účinnosti zákona č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov od 1. januára 2013 žiadna zmena nenastala.

Aj skutočnosť, že vo vymedzení platiteľa úhrady, ktorým je zamestnávateľ, nikdy nedošlo k zmene, spôsobuje zamestnávateľom právnu neistotu v súvislosti s plnením si svojich povinností vyplývajúcich zo zákona č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Problémom je to, že v praxi neexistuje jednotný názor na to, či sa na účely zákona č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov **započítavajú do počtu zamestnancov aj zamestnanci vykonávajúci u zamestnávateľa závislú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, alebo nie**. Odlišný názor v tejto veci má Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky, Rozhlas a televízia Slovenska a súdy.

Pokiaľ ide o názor Ministerstva kultúry Slovenskej republiky, je možné jeho výklad odvodzovať z dôvodovej správy k návrhu zákona o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov s prihliadnutím na to, že dôvodová správa nie je všeobecne záväzným právnym predpisom. Práve Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky predložilo návrh zákona o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov na rokovanie vlády Slovenskej republiky, odkiaľ bol predložený na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky. V predmetnej dôvodovej správe sa uvádza: „Sadzba úhrady platiteľa, ktorý je zamestnávateľom, sa odvíja od počtu jeho zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu, t. j. do počtu sa nezapočítavajú zamestnanci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.“⁷⁰ Tento výklad potvrdilo v roku 2018 aj v roku 2019 Ministerstvo kultúry SR pri svojom mediálnom vyjadrení na žiadosť Združenia podnikateľov Slovenska.

Rozhlas a televízia Slovenska na svojom webovom sídle približne do konca roka 2016 v súvislosti s určovaním počtu zamestnancov zamestnávateľa na účely vymedzenia platiteľa úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovensku uvádzala: „Do počtu zamestnancov sa nezapočítavajú osoby zamestnané na dohodu o pracovnej činnosti, na dohodu o vykonaní práce a ani na dohodu o brigádnickej činnosti.“ Neskôr, približne od začiatku roka 2017, na svojom webovom sídle Rozhlas a televízia Slovenska v tejto súvislosti uvádzala nasledovné: „Do počtu zamestnancov sa započítavajú osoby zamestnané na dohodu o pracovnej činnosti, na dohodu o vykonaní práce aj na dohodu o brigádnickej činnosti.“

⁶⁹ Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 3 písm. b).

⁷⁰ Do Národnej rady Slovenskej republiky v návrhu zákona o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov uvedené vymedzenie platiteľa úhrady, ktorým je zamestnávateľ, bolo zároveň aj jeho schváleným znením.

„Rozhlas a televízia Slovenska sa odvolávala na uznesenie Krajského súdu v Prešove zo dňa 7. 9. 2016 č. k. 2Cob/71/2015-75, v ktorom odvolací súd skonštatoval, že zamestnanci pracujúci na základe dohody o vykonávaní práce sa započítavajú do počtu zamestnancov. V dôsledku toho začala od zamestnávateľov spätne žiadať úhradu poplatkov aj za dohodárov.“⁷¹ V súčasnosti už Rozhlas a televízia Slovenska bližšiu informáciu ohľadom určovania počtu zamestnancov zamestnávateľa na účely vymedzenia platiteľa úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovensku na svojom webovom sídle neuvádza.

V prípade súdov je možné v odôvodneniach ich rozhodnutí nájsť názory, podľa ktorých sa zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru započítavajú do počtu zamestnancov na účely úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovensku, ako je to uvedené napríklad v rozhodnutí Okresného súdu Bardejov zo dňa 28. decembra 2016 so spisovou značkou 4Cb/66/2014: „Poukazujúc na závery odvolacieho súdu, ktorý jednoznačne konštatoval, že za obdobný pracovný vzťah možno považovať závislú prácu vykonávanú nielen v pracovnom pomere, ale aj na základe iných dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru upravených výlučne v Zákonníku práce, má súd za to, že žalovaný bol za uvedené obdobia zamestnávateľom v zmysle ustanovenia § 3 písmeno b) zákona č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.“

Rovnako je možné v odôvodneniach rozhodnutí súdov nájsť aj opačný názor, že zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nezapočítavajú do počtu zamestnancov na účely úhrady za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovensku, ako je tomu napríklad v prípade rozhodnutia Okresného súdu Trenčín zo dňa 16. októbra 2018 so spisovou značkou 37Cb/53/2017: „Súd poukazuje na to, že v zmysle § 3 odsek 2 zákona platiteľom úhrady je zamestnávateľ, ktorý v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu zamestnáva aspoň troch zamestnancov. Zákon ďalej v rámci svojich ďalších ustanovení nedefinuje, čo je potrebné považovať za pracovný pomer alebo obdobný pracovný vzťah. Preto pre vymedzenie uvedeného súd bude vychádzať zo Zákonníka práce, základného právneho predpisu upravujúceho pracovnoprávne vzťahy. V zmysle § 1 odsek 3 Zákonníka práce závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. V zmysle Zákonníka práce je preto potrebné rozlišovať pracovný pomer, obdobný pracovný vzťah a iný pracovnoprávny vzťah. V zmysle zákona je zamestnávateľ platiteľom úhrady iba v prípade zamestnávania zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Zákon teda neobsahuje povinnosť platiť úhradu vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva zamestnancov v inom pracovnoprávnom vzťahu. Zákon v tomto smere neobsahuje žiaden odkaz, v rámci ktorého by bolo uvedené, že za pracovný pomer, resp. obdobný pracovný vzťah, je potrebné považovať aj iný pracovnoprávny vzťah, resp. že iný pracovnoprávny vzťah je pre účely zákona považovaný za obdobný pracovný pomer. Vzhľadom k uvedenej absencii súd má za to, že zamestnávateľ, ktorý zamestnáva zamestnancov iba v inom pracovnoprávnom vzťahu, platiteľom úhrad v zmysle zákona nie je. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalovaný zamestnáva v pracovnom pomere iba dvoch zamestnancov. Ostatných zamestnancov zamestnáva na základe dohody o výkone pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci. Uvedené dohody je potrebné v zmysle definícií typov závislej činnosti považovať za tzv. iné pracovnoprávne vzťahy. Avšak vzhľadom k vyššie uvedenému, zamestnávateľ, ktorý zamestnáva zamestnancov v inom pracovnoprávnom vzťahu v zmysle zákona nie je platiteľom úhrad v prospech žalobcu

⁷¹ POHORELÁ, Petra. Koncesionárske poplatky a ich nejasný výklad pri povinnostiach podnikateľa. *Podnikajte.sk*. [online]. [31.01.2020]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/koncesionarske-poplatky-nejasny-vyklad-pri-povinnostiach-podnikatela>.

a vzhľadom k tomu, že žalovaný zamestnáva v pracovnom pomere iba dvoch zamestnancov, žalovaný nespĺňa podmienku platiteľa úhrady v zmysle § 3 písmeno b) zákona. Vzhľadom k uvedenému, súd žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol.“

Legislatívny proces prijatia zmeny

Vo vyššie uvedenom texte bolo poukázané na to, že v praxi neexistuje jednotný názor na to, či sa na účely zákona č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov započítavajú do počtu zamestnancov aj zamestnanci vykonávajúci závislú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, alebo nie. Takýto stav zamestnávateľov uvádza do právnej neistoty ohľadom plnenia si svojich povinností s prípadnými negatívnymi následkami v podobe sankcií. Z dôvodu, že súčasný stav si v tomto prípade vyžaduje zmenu všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá sa doposiaľ neuskutočnila, je bezpredmetné analyzovať legislatívny proces prijatia zmeny.

Sankcia za nedodržanie povinnosti zamestnávateľa

V prípade, že zamestnávateľ na základe názoru, že zamestnanci vykonávajúci závislú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa nezapočítavajú do počtu zamestnancov na účely zákona č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, úhradu za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska neuhradí alebo uhradí v nižšej sume a Rozhlas a televízia Slovenska bude mať odlišný názor na počet zamestnancov zamestnávateľa, bude písomne vyzvaný na zaplatenie tejto úhrady a poštových sadzieb súvisiacich s odoslaním tejto výzvy na zaplatenie úhrady.

Ak zamestnávateľ nezaplatí úhradu za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a poštové sadzby v lehote do 30 dní od doručenia výzvy, môže súd uložiť povinnosť zaplatiť Rozhlasu a televízii Slovenska aj pokutu vo výške od 33 eur do 166 eur.⁷²

⁷² Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 10 ods. 4.

Tabuľka 7: Prehľad zmien v pracovnoprávnej oblasti a základných ukazovateľov ich prijatia

Názov zmeny v pracovnoprávnej oblasti	Predpis upravujúci zmenu	Dátum nadobudnutia účinnosti zmeny	Časový úsek od schválenia zmeny do nadobudnutia účinnosti zmeny	Kto podal návrh, zmenu alebo doplnenie zákona, ktorými bola zmena prijatá	Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	Pokuta za porušenie povinnosti vyplývajúcej zo zmeny
zvyšovanie minimálnej mzdy	nariadenie č. 279/2015 Z. z.	01.01.2016	86 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	do 100 000 eur
	nariadenie č. 280/2016 Z. z.	01.01.2017	81 dní			
	nariadenie č. 278/2017 Z. z.	01.01.2018	82 dní			
	nariadenie č. 300/2018 Z. z.	01.01.2019	83 dní			
	nariadenie č. 324/2019 Z. z.	01.01.2020	91 dní			
	zákon č. 663/2007 Z. z.	01.01.2020	77 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	
zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania	zákon č. 82/2005 Z. z.	18.06.2016	220 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	od 2 000 eur do 200 000 eur
		01.01.2018	74 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	od 2 000 eur do 200 000 eur
		01.01.2020	106 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	X
zvyšovanie súm stravného	opatrenie č. 309/2016 Z. z.	01.12.2016	22 dní	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	bola vykonaná	do 100 000 eur
	opatrenie č. 148/2018 Z. z.	01.06.2018	16 dní			
	opatrenie č. 176/2019 Z. z.	01.07.2019	27 dní			
zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov	zákon č. 580/2004 Z. z.	01.01.2017	32 dní	výbor Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	X
zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.01.2017	82 dní	výbor Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	X
jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.05.2017	39 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
		01.05.2018	82 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	

Názov zmeny v pracovnoprávnej oblasti	Predpis upravujúci zmenu	Dátum nadobudnutia účinnosti zmeny	Časový úsek od schválenia zmeny do nadobudnutia účinnosti zmeny	Kto podal návrh, zmenu alebo doplnenie zákona, ktorými bola zmena prijatá	Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	Pokuta za porušenie povinnosti vyplývajúcej zo zmeny
príslušníkov tretích krajín	zákon č. 5/2004 Z. z. zákon č. 404/2011 Z. z.	01.01.2019	25 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	
obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.05.2017	40 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci	zákon č. 355/2007 Z. z.	01.12.2017 01.07.2018	43 dní 255 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
predĺženie lehôt v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávneho vzťahu	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.01.2018	74 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov	zákon č. 580/2004 Z. z.	01.01.2018	10 dní	výbor Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	X
oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.05.2018	74 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	33 193,91 eura
zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok	zákon č. 311/2001 Z. z.	01.05.2018 01.05.2019	74 dní 441 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	do 100 000 eur
možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „trinásty a štrnásty plat“	zákon č. 311/2001 Z. z. zákon č. 595/2003 Z. z. zákon č. 580/2004 Z. z. zákon č. 461/2003 Z. z. zákon č. 595/2003 Z. z. zákon č. 461/2003 Z. z.	01.05.2018 01.03.2019 01.09.2019	74 dní 30 dní 68 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	X

Názov zmeny v pracovnoprávnej oblasti	Predpis upravujúci zmenu	Dátum nadobudnutia účinnosti zmeny	Časový úsek od schválenia zmeny do nadobudnutia účinnosti zmeny	Kto podal návrh, zmenu alebo doplnenie zákona, ktorými bola zmena prijatá	Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	Pokuta za porušenie povinnosti vyplývajúcej zo zmeny
zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov	zákon č. 18/2018 Z. z.	25.05.2018	177 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	do 20 000 000 eur alebo do 4 % celkového svetového ročného obratu
zmeny v zdravotnom a sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu	zákon č. 580/2004 Z. z.	15.06.2018	30 dní	výbor Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	X
	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.07.2018	255 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky		
zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov	zákon č. 61/2015 Z. z.	01.09.2018	79 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty	zákon č. 177/2018 Z. z.	01.09.2018	109 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
oznamovanie voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.01.2019	25 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	do 300 eur
zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách	opatrenie č. 143/2019 Z. z.	01.06.2019	17 dní	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	bola vykonaná	do 100 000 eur
zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov	zákon č. 311/2001 Z. z.	01.01.2019	35 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	do 100 000 eur
zmeny v povinnostiach zamestnávateľa v súvislosti so záťažou teplom a záťažou	vyhláška č. 99/2016	01.08.2019	36 dní	Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky	bola vykonaná	od 100 eur do 2 000 eur

Názov zmeny v pracovnoprávnej oblasti	Predpis upravujúci zmenu	Dátum nadobudnutia účinnosti zmeny	Časový úsek od schválenia zmeny do nadobudnutia účinnosti zmeny	Kto podal návrh, zmenu alebo doplnenie zákona, ktorými bola zmena prijatá	Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	Pokuta za porušenie povinnosti vyplývajúcej zo zmeny
chladom pri práci zamestnancov						
zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa	zákon č. 311/2001 Z. z.	01.01.2020	75 dní	skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky	nebola vykonaná	do 100 000 eur
elektronické doručovanie dokladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súvislosti s daňou z príjmov zo závislej činnosti	zákon č. 595/2003 Z. z.	01.01.2020	112 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.01.2023	1 531 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	X
úhrada za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska – nejednotný výklad zákona ⁷³	zákon č. 340/2012 Z. z.	X	1461 dní	vláda Slovenskej republiky	bola vykonaná	od 33 eur do 166 eur

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁷³ V tomto prípade, v ktorom nejde o zmenu v pracovnoprávnej oblasti, ale o neuskutočnenie zmeny v pracovnoprávnej oblasti, v časti „Časový úsek od schválenia zmeny do nadobudnutia účinnosti zmeny“ uvádzame časový úsek od 01.01.2016 do 01.01.2020 vrátane, v ktorom zmena nebola uskutočnená, v časti „Kto podal návrh, zmenu alebo doplnenie zákona, ktorými bola zmena prijatá“ uvádzame toho, kto podal návrh zákona obsahujúceho nejednotne vykladané ustanovenia, a v časti „Pokuta za porušenie povinnosti vyplývajúcej zo zmeny“ uvádzame pokutu za porušenie povinnosti vyplývajúcu z nesprávneho výkladu zákona zamestnávateľom.

3. Analýza dopadov vybraných zmien na MSP

Úvod kapitoly je zameraný na sumarizáciu vybraných zmien v pracovno-právnej legislatíve s uvedením, či bola v rámci legislatívneho procesu vykonaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie a aký bol charakter týchto zmien pre zamestnávateľa – pozitívny alebo negatívny. Za negatívne zmeny považujeme aj tie, ktoré znamenali zvýšenie povinností zamestnávateľa, hoci nemali priamy finančný dopad (napríklad oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania).

Tabuľka 8: Vybrané pracovno-právne zmeny a ich atribúty z hľadiska vykonania analýzy vplyvov a charakteru zmien

Názov zmeny v pracovnoprávnej oblasti	Predpis upravujúci zmenu	Dátum nadobudnutia účinnosti zmeny	Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	Charakter zmeny pre zamestnávateľa
zvyšovanie minimálnej mzdy	nariadenie č. 279/2015 Z. z.	01.01.2016	bola vykonaná	negatívny
	nariadenie č. 280/2016 Z. z.	01.01.2017		
	nariadenie č. 278/2017 Z. z.	01.01.2018		
	nariadenie č. 300/2018 Z. z.	01.01.2019		
	nariadenie č. 324/2019 Z. z.	01.01.2020		
	zákon č. 663/2007 Z. z.	01.01.2020	nebola vykonaná	negatívny
zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania	zákon č. 82/2005 Z. z.	18.06.2016	bola vykonaná	negatívny
		01.01.2018	bola vykonaná	pozitívny
		01.01.2020	nebola vykonaná	pozitívny
zvyšovanie súm stravného	opatrenie č. 309/2016 Z. z.	01.12.2016	bola vykonaná	negatívny
	opatrenie č. 148/2018 Z. z.	01.06.2018		
	opatrenie č. 176/2019 Z. z.	01.07.2019		
zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov	zákon č. 580/2004 Z. z.	01.01.2017	nebola vykonaná	negatívny
zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.01.2017	nebola vykonaná	negatívny
jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.05.2017	bola vykonaná	pozitívny
		01.05.2018	nebola vykonaná	
	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.01.2019	bola vykonaná	
	zákon č. 404/2011 Z. z.			
obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.05.2017	bola vykonaná	negatívny
		01.12.2017	bola vykonaná	pozitívny

Názov zmeny v pracovnoprávnej oblasti	Predpis upravujúci zmenu	Dátum nadobudnutia účinnosti zmeny	Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	Charakter zmeny pre zamestnávateľa
zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci	zákon č. 355/2007 Z. z.	01.07.2018		negatívny
predĺženie lehôt v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávneho vzťahu	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.01.2018	bola vykonaná	pozitívny
zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov	zákon č. 580/2004 Z. z.	01.01.2018	nebola vykonaná	negatívny
oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.05.2018	nebola vykonaná	negatívny
zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok	zákon č. 311/2001 Z. z.	01.05.2018	nebola vykonaná	negatívny
		01.05.2019		
možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „trinásť a štrnásť plat“	zákon č. 311/2001 Z. z.	01.05.2018	nebola vykonaná	pozitívny
	zákon č. 595/2003 Z. z.			
	zákon č. 580/2004 Z. z.			
	zákon č. 461/2003 Z. z.			
	zákon č. 595/2003 Z. z.	01.03.2019		
	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.09.2019		
zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov	zákon č. 18/2018 Z. z.	25.05.2018	bola vykonaná	pozitívny aj negatívny
zmeny v zdravotnom a sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu	zákon č. 580/2004 Z. z.	15.06.2018	nebola vykonaná	pozitívny
	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.07.2018		
zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov	zákon č. 61/2015 Z. z.	01.09.2018	bola vykonaná	pozitívny
zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty	zákon č. 177/2018 Z. z.	01.09.2018	bola vykonaná	pozitívny
oznamovanie voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny	zákon č. 5/2004 Z. z.	01.01.2019	bola vykonaná	negatívny
zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách	opatrenie č. 143/2019 Z. z.	01.06.2019	bola vykonaná	negatívny

Názov zmeny v pracovnoprávnej oblasti	Predpis upravujúci zmenu	Dátum nadobudnutia účinnosti zmeny	Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie	Charakter zmeny pre zamestnávateľa
zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov	zákon č. 311/2001 Z. z.	01.01.2019	nebola vykonaná	negatívny
zmeny v povinnostiach zamestnávateľa v súvislosti so záťažou teplom a záťažou chladom pri práci zamestnancov	vyhláška č. 99/2016	01.08.2019	bola vykonaná	negatívny
zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa	zákon č. 311/2001 Z. z.	01.01.2020	nebola vykonaná	negatívny
elektronické doručovanie dokladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súvislosti s daňou z príjmov zo závislej činnosti	zákon č. 595/2003 Z. z.	01.01.2020	bola vykonaná	pozitívny
zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia	zákon č. 461/2003 Z. z.	01.01.2023	bola vykonaná	negatívny ⁷⁴
úhrada za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska – nejednotný výklad zákona ⁷⁵	zákon č. 340/2012 Z. z.	X	bola vykonaná	negatívny v zmysle právnej istoty

Zdroj: Vlastné spracovanie

Dvadsaťštyri vybraných analyzovaných zmien (t. j. bez úhrad za služby verejnosti poskytované RTVS, nakoľko v tomto prípade nejde o zmenu, ale nejednotný výklad zákona) bolo vykonaných prostredníctvom 40 novelizácií zákonov. Na základe uvedenej tabuľky možno konštatovať, že:

- analýza vplyvov na podnikateľské prostredie bola vykonaná pri 24 zmenách (60 %),
- analýza vplyvov na podnikateľské prostredie nebola vykonaná pri 16 zmenách (40 %),

⁷⁴ Vplyv ročného zúčtovania sociálneho poistenia predpokladá zvýšenie priamych finančných nákladov zamestnávateľov, ktorí odvedú na poistnom za svojich zamestnancov viac. Okrem toho novela zavádza aj odvodovú odpočítateľnú položku, ktorá prináša zníženie administratívnej záťaže zamestnávateľov a jej vplyv je pozitívny. Zároveň však novela zákona prináša aj zvýšenie administratívnej záťaže z dôvodu zavedenia povinnosti poskytovať Sociálnej poisťovni v pravidelných mesačných výkazoch údaje potrebné na hodnotenie vývoja hospodárenia Slovenskej republiky a tvorbu a hodnotenia efektívnosti a účinnosti verejných politik napr. miesto výkonu práce zamestnanca, veľkosť pracovného úväzku a druh práce vykonávanej zamestnancom. Celkový charakter zmien teda považujeme za negatívny.

⁷⁵ V tomto prípade, v ktorom nejde o zmenu v pracovnoprávnej oblasti, ale o neuskutočnenie zmeny v pracovnoprávnej oblasti, v časti „Časový úsek od schválenia zmeny do nadobudnutia účinnosti zmeny“ uvádzame časový úsek od 01.01.2016 do 01.01.2020 vrátane, v ktorom zmena nebola uskutočnená, v časti „Kto podal návrh, zmenu alebo doplnenie zákona, ktorými bola zmena prijatá“ uvádzame toho, kto podal návrh zákona obsahujúceho nejednotne vykladané ustanovenia, a v časti „Pokuta za porušenie povinnosti vyplývajúcej zo zmeny“ uvádzame pokutu za porušenie povinnosti vyplývajúcu z nesprávneho výkladu zákona zamestnávateľom.

- pri zmenách, kde analýza vplyvov nebola vykonaná, išlo v siedmich prípadoch o pozitívne zmeny, v deviatich prípadoch o negatívne zmeny,
- v prípade negatívnych zmien bez vyčíslených vplyvov spravidla ide o **významné zvýšenia priamych finančných nákladov** za sledované obdobie. Negatívne zmeny, pri ktorých neprebehol štandardný legislatívny proces, sú:
 - zmena spôsobu určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy v prípade, ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú (ako 60 % z priemernej mzdy spred dvoch rokov),
 - zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok,
 - zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
 - zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov,
 - zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov,
 - zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov,
 - zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa.

3.1 Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie

Pri tých zmenách, kde bola v rámci legislatívneho procesu predkladateľom návrhu predmetného zákona vykonaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie (obvykle vrátane testu MSP) a náklady regulácie boli vyčíslené, ich uvádzame v členení na priame finančné náklady, nepriame finančné náklady a administratívne náklady. Informácie v tejto podkapitole sú čerpané predovšetkým z dôvodových správ k návrhom jednotlivých zákonov, resp. z analýz vplyvov na podnikateľské prostredie. Citácie z týchto zdrojov uvádzame v texte ďalej kurzívou.

1. Zvyšovanie minimálnej mzdy

Podľa analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie týkajúcej sa zvýšenia minimálnej mzdy od roku 2020 bol odhad počtu dotknutých podnikateľských subjektov 55,3 tis. zamestnávateľov, pričom **98 % z nich sa zaraduje medzi MSP**. Podľa údajov zo štatistického zisťovania zvýšením minimálnej mzdy z 520 eur na 580 eur sa očakávalo, že najviac ovplyvnení zamestnávateľa budú v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb (podiel zamestnancov so mzdou do 580 eur za I. štvrtrok 2019 bol 29,25 %), v odvetví ostatných činností (podiel 17,53 %) a v odvetví administratívnych a podporných služieb (podiel cca 13,58 %). Nasleduje odvetvie stavebníctva (12,91 % počtu zamestnancov) a odvetvie činnosti v oblasti nehnuteľností (10,79 % počtu zamestnancov).

Zvýšením minimálnej mzdy dochádza k zvýšeniu mzdových nákladov, zároveň rastú aj odvody do poisťovních fondov. *Zvýšenie objemu doplatkov do navrhovanej sumy minimálnej mzdy možno u dotknutých podnikateľov vrátane SZČO kvalifikovane odhadnúť na 6 628,8 tis. eur mesačne (bez odvodov); v ročnom vyjadrení náklady na doplatky budú cca 79 545,6 tis. eur a odvody do poisťovních fondov z tejto sumy 27 994,1 tis. eur ročne. Celkové zvýšenie nákladov možno odhadnúť na cca 107 539,7 tis. eur ročne. V tomto kvalifikovanom odhade nie je zahrnuté zvýšenie doplatkov do nových sadzieb minimálnych mzdových nárokov z dôvodu absencie relevantných údajov o zaradovaní zamestnancov do stupňov náročnosti, ktoré by umožnili kvantifikovať aj tieto vplyvy.*

Zvýšenie hodinovej minimálnej mzdy z 2,989 eura na 3,333 eura má vplyv na minimálne sadzby mzdových zvýhodnení (za nočnú prácu, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu a tiež dôjde k zvýšeniu minimálnej sumy mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce a náhrady

za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska). Tento dodatočný vplyv sa môže dotknúť len zamestnávateľov, ktorí uvedené mzdové zvýhodnenia už v súčasnosti nemajú dohodnuté vyššími, ako zákonom garantovanými minimálnymi sadzbami. Pre kvantifikáciu tohto vplyvu nie sú k dispozícii relevantné údaje o počtoch zamestnancov, ktorým sa poskytujú uvedené mzdové zvýhodnenia na minimálnej úrovni alebo pod úrovňou sadzieb, odvodených z novej sumy hodinovej minimálnej mzdy.

Minimálna mzda sa týka aj osôb pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak by výška poskytnutej odmeny v prepočte na odpracovanú hodinu nedosiahla sumu hodinovej minimálnej mzdy, je potrebné poskytnúť doplatok. Analýza vplyvov k tejto problematike uvádza nasledovné: *Rozsah tohto vplyvu nie je možné odhadnúť pre nedostatok relevantných údajov o výške odmien za prácu „na dohodu“ v prepočte na odpracovanú hodinu; tento vplyv zvýšenia sumy minimálnej mzdy na náklady zamestnávateľov možno považovať za zanedbateľný.*

Z uvedeného vyplýva, že vplyv zvýšenia minimálnej mzdy síce je vyčíslený, avšak len pre 1. stupeň náročnosti práce, nie aj pre ostatné stupne, nie je vyčíslený v nadväznosti na príplatky, ani v súvislosti s osobami pracujúcimi na dohodu.

Na záver ešte dodávame, že analýza vplyvov predpokladá aj pozitívne vplyvy na podnikateľské prostredie, a to z dôvodu zvýšeného maloobchodného obratu a príjmov z predaja tovaru. V nasledujúcej tabuľke uvádzame súhrnné náklady regulácie, a to pri zvýšení minimálnej mzdy od 1.1.2020 a pre porovnanie aj pri zvýšení minimálnej mzdy od 1.1.2019.

Tabuľka 9: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zvýšenie minimálnej mzdy v roku 2020 a 2019

	Náklady na 1 podnikateľa v eurách ročne		Náklady na celé podnikateľské prostredie v eurách	
	Rok 2020	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2019
Priame finančné náklady	1 946	1 190,18	107 539 252,15	53 414 324,19
Nepriame finančné náklady	0	0	0	
Administratívne náklady	0	0	0	
Celkové náklady regulácie	1 946	1 190,18	107 539 252,15	53 414 324,19

Zdroj: Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie k návrhu príslušného zákona

2. Zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania

V oblasti nelegálneho zamestnávania sme sa zaoberali viacerými zmenami. Pri tých zmenách, kde bola vykonaná analýza vplyvov (s účinnosťou od 18.6.2016), sa analýza obmedzila na zhodnotenie vplyvov iba na „pozitívny“ či „negatívny“, avšak celkovo zhodnotila, že zmeny budú mať *prevažne pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie*, s čím sa nestotožňujeme, nakoľko zvýšenie regulačnej záťaže a zavedenie spoluzodpovednosti nepokladáme za pozitívne.

Ďalšie zmeny v nelegálnom zamestnávaní týkajúce sa neskorého prihlásenia zamestnanca do Sociálnej poisťovne (s účinnosťou od 1.1.2018) sú pozitívne a ich vplyv bol uvedený nasledovne: *Predpokladá sa, že v rokoch 2018 a nasledujúcich bude za toto porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania uložených menej pokút a nižšia celková suma pokút o asi 25 oproti roku 2016. Ide najmä o nelegálne zamestnávanie, ktoré bolo zistené pri tzv. spätnej kontrole, teda keď porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania bolo odhalené pri kontrole zameranej na predchádzajúce kontrolované obdobie. To predstavuje predpokladané uloženie nižšej celkovej sumy pokút o asi 311 000 eur ročne.*

Tieto zmeny sa dotkli všetkých zamestnávateľov. Nakoľko nejde o negatívnu reguláciu, nevyplývajú z nej žiadne priame ani nepriame finančné náklady, ani administratívne náklady.

3. Zvyšovanie súm stravného

Zvyšovanie sumy stravného v jednotlivých časových pásmach má negatívny vplyv na hospodárenie podnikateľskej sféry a spôsobuje zvýšenie nákladových položiek. Tento vplyv bol v analýze vplyvov na podnikateľské prostredie (zvýšenie k 1.7.2019) uvádzaný predovšetkým na modelových príkladoch, nakoľko údaje o pracovných cestách a pod., nie sú k dispozícii, resp. na základe dostupných štatistických zisťovaní. Analýza neuvádza preto žiadne náklady regulácie. Dopad sa dá odhadnúť len v prípade zamestnancov, ktorí dostávajú od svojho zamestnávateľa príspevok na stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok, pričom východiskom by mal byť celkový počet zamestnancov, ktorý eviduje Sociálna poisťovňa (avšak nie vždy má takýto zamestnanec nárok na príspevok na stravné). Štatistické zisťovanie k tejto zmene je uvedené ďalej v podkapitole 3.2.

4. Jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín

Zmeny v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín boli prevažne pozitívne. Novela však priniesla oznamovacie povinnosti vyplývajúce zo smernice 2014/66/EÚ. Podľa tabuľky štandardných časových náročností typických informačných povinností je časová náročnosť splnenia tejto povinnosti 60 minút. Analýza vplyvov uvádza: *Vzhľadom na to, že nie je možné ani odhadnúť počet štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí budú presunutí v rámci vnútropodnikového presunu do SR, nie je možné vyčíslit náklady súvisiace s informačnou povinnosťou podnikateľa. Keďže sa predpokladá, že návrhom bude ovplyvnený úzký okruh podnikateľských subjektov, ktorí budú zamestnávať týchto cudzincov, a ide len o informačnú povinnosť, predpokladáme zanedbateľné náklady na jej splnenie.* Náklady regulácie sú vyčíslené ako nulové.

Vzhľadom na samostatnú analýzu SBA s názvom *Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku z roku 2019*⁷⁶, ktorá sa touto problematikou podrobne zaoberá a navrhuje aj odporúčania v tejto oblasti, sme sa ďalej v predkladanej analýze touto problematikou nezaoberali.

5. Obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie

Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie v tomto prípade uvádza, že novela *môže mať vplyv na zvýšené administratívne náklady zamestnávateľov, ktorí v dôsledku navrhovanej úpravy podmienok budú častejšie s uchádzačom o zamestnanie uzatvárať dohodu o pracovnej činnosti/dohodu o vykonaní práce na kratšie obdobie, v úhrne 40 kalendárnych dní v roku.* Výška administratívnych nákladov je považovaná za zanedbateľnú, z toho dôvodu sa tieto náklady nevyčísľujú.

6. Zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci

Novela zákona č. 355/2007 Z. z. priniesla množstvo zmien pre zamestnávateľa, a to spravidla pozitívnych, ktoré majú za následok zníženie nepriamych finančných nákladov aj administratívnych nákladov. Pribudla však povinnosť oznámiť údaje z evidencie, týkajúce sa

⁷⁶ Slovak Business Agency. Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku. Sbagency.sk. [online]. [07.02.2020]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/analiza_podmienok_podnikania_a_zamestnavania_cudzincov_na_slovensku.pdf.

zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie práce – táto povinnosť mala odloženú účinnosť. *Údaje, ktoré zamestnávateľ oznamuje, nevytvára na účel oznamovania, už ich eviduje, napriek tomu možno konštatovať zvýšenie administratívnej záťaže.* Analýza vplyvov konštatuje *pomer zvýšenia a zníženia administratívnej záťaže 1 : 6 (1x zvýšenie, 6x zníženie)*⁷⁷. Je však potrebné upozorniť aj na skutočnosť, že od prijatia tejto novely už nemohol zamestnávateľ pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie, zabezpečiť vykonávanie pracovnej zdravotnej služby prostredníctvom bezpečnostného technika alebo autorizovaného bezpečnostného technika, čo dovtedy bolo možné. Týmto krokom sa znížila konkurencia medzi jednotlivými poskytovateľmi a zamestnávateľmi, ktorým do účinnosti novely tieto povinnosti zastrešoval bezpečnostný technik, si museli hľadať náhradného dodávateľa.

Tabuľka 10: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov

	Náklady na 1 podnikateľa	Náklady na celé podnikateľské prostredie
Priame finančné náklady	nevyčíslené	nevyčíslené
Nepriame finančné náklady	- 67,6 Eur (úspora)*	- 8,3 mil. Eur (úspora)*
Administratívne náklady	- 6,4 Eur (úspora)*	- 787 tis. Eur (úspora)*
Celkové náklady regulácie		

Zdroj: Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie k návrhu príslušného zákona

* na základe vyčíslenia uvedeného v stanovisku Stálej pracovnej komisie LRV SR pre posudzovanie vybraných vplyvov

7. Predĺženie lehôt v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávneho vzťahu

Predĺženie lehôt na odhlásenie zamestnanca zo Sociálnej poisťovne a na predloženie evidenčného listu dôchodkového poistenia patria medzi pozitívne zmeny. V tomto prípade sa znižuje riziko udelenia pokuty zamestnávateľovi, ktorá môže byť uložená až do výšky 16 596,96 eura, čo môže mať finančný vplyv. *Neočakáva sa priama úspora administratívnych*

⁷⁷ V porovnaní s aktuálne platným právnym stavom:

- znižuje sa v kategórii 1 frekvencia posúdenia zdravotných rizík pri práci namiesto doterajšieho raz ročne na navrhované jednorazovo a pri podstatnej zmene pracovných podmienok, v kategórii 2 raz za 18 mesiacov;
- vypúšťa sa povinnosť zamestnávateľov viesť záznamy s údajmi o zamestnancoch pri kvalitatívnom a kvantitatívnom zisťovaní (meraní) zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia;
- vypúšťa sa povinnosť zamestnávateľov oznamovať bezodkladne po posúdení zdravotného rizika príslušnému orgánu verejného zdravotníctva každú zmenu podmienok výkonu práce, ktorá by mohla mať vplyv na zvýšenie zdravotného rizika;
- zrušuje sa povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu zamestnancov vykonávajúcich práce v kategórii 1;
- ustanovuje sa povinnosť zamestnávateľa poskytnúť posudok o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotných rizík (2.-4. kategória prác) zástupcom zamestnancov. Uvedená povinnosť nepredstavuje administratívnu ani finančnú záťaž (maximálne v cene odoslania na jednu e-mailovú adresu navyše), nakoľko ide o informovanie, nie o prerokovanie (všeobecná povinnosť podľa § 7 zákona č. 124/2006 Z. z.). Explicitne je táto povinnosť už ustanovená v § 7 ods. 8 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z. Ak zástupcovia zamestnancov nie sú informovaní o výsledkoch posúdenia pracovných podmienok, teda o posudkoch o riziku, posielajú podnety na regionálne úrady verejného zdravotníctva, ktoré je potrebné prešetrovať štátnym zdravotným dozomom, čo je pre zamestnávateľa oveľa ťažšie, s prípadnými dôsledkami. Preto je vplyv na podnikateľské prostredie žiadny, resp. pozitívny (z preventívneho hľadiska);
- údaje z evidencie, týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie zamestnávateľ oznamuje každoročne k 31. decembru príslušnému orgánu verejného zdravotníctva v elektronickej forme; táto povinnosť má odloženú účinnosť. Údaje, ktoré zamestnávateľ oznamuje, nevytvára na účel oznamovania, už ich eviduje, napriek tomu možno konštatovať zvýšenie administratívnej záťaže;
- zrušuje sa povinnosť zamestnávateľa písomne oznámiť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva skutočnosť, že zabezpečuje vykonávanie pracovnej zdravotnej služby pre svojich zamestnancov vlastnými zamestnancami.

nákladov/úkonov, avšak predĺženie lehôt na predkladanie môže pozitívne vplyvať na úsporu administratívnych nákladov.

8. Zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov

Rozsiahla novela v súvislosti s nariadením GDPR priniesla zvýšenie aj zníženie administratívnej záťaže. *Administratívny náklad predpokladáme, že sa vyskytne skôr jednorazovo pri zosúladovaní sa subjektov s novým zákonom o ochrane osobných údajov.* V tomto prípade išlo o spravidla o vysoké jednorazové náklady na zavedenie, čo potvrdzuje aj prieskum Slovak Business Agency realizovaný v roku 2019⁷⁸, ktorý konštatuje, že väčšina oslovených MSP (52,4 %) zaznamenala nárast výdavkov v roku 2017 najmä vplyvom novoprijatej legislatívy v oblasti ochrany osobných údajov (GDPR). Je však potrebné upozorniť na to, že povinnosti týkajúce sa ochrany osobných údajov sú periodické a prinášajú zvýšenú administratívu aj po zosúladení s novým zákonom a nariadením GDPR. Zároveň, nie všetky ustanovenia sa týkajú problematiky zamestnávania, preto sa nimi podrobne v tejto analýze nebudeme zaoberať.

Tabuľka 11: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zmeny týkajúce sa GDPR

	Náklady na 1 podnikateľa	Náklady na celé podnikateľské prostredie
Priame finančné náklady	0	0
Nepriame finančné náklady	0	0
Administratívne náklady	0	0
Celkové náklady regulácie	V závislosti na rôznych podmienkach spracúvania osobných údajov jednotlivým podnikateľským subjektom nie je možné vyčíslit'.	Predbežné vyčíslenie sa pohybuje na hodnote necelých 48 mil. eur pri dostupných údajoch o potenciálnych dotknutých subjektoch.

Zdroj: Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie k návrhu príslušného zákona

9. Zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov

Zmeny v oblasti duálneho vzdelávania boli zamerané na uľahčenie vstupu a odstránenie pomyselných bariér pri vstupe stredných odborných škôl a zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania. Výpočet v analýze vplyvov na podnikateľské prostredia vychádza z predpokladaného počtu žiakov, ktorí sa zapoja do duálneho systému v rokoch 2018 – 2021. Predpokladom je, že podiely žiakov podľa jednotlivých kategórií podnikov sa ani po zavedení príspevku nezmenia.

⁷⁸ Slovak Business Agency. Názory MSP na kvalitu podnikateľského prostredia na Slovensku. *Sbagency.sk*. [online]. [06.02.2020]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_kvalita_pp_fin_0.pdf.

Tabuľka 12: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zjednodušenie systému duálneho vzdelávania

	Náklady na 1 podnikateľa	Náklady na celé podnikateľské prostredie 2018 (155 podnikateľských subjektov)) v eurách
Priame finančné náklady	1000 eur na žiaka	1 472 000
Nepriame finančné náklady	-	-
Administratívne náklady	5 % z priamych finančných nákladov	73 600
Celkové náklady regulácie	0	1 545 600

Zdroj: Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie k návrhu príslušného zákona

10. Zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty

Zákon č. 177/2018 Z. z. s účinnosťou od 1. 9. 2018 zrušil povinnosť predkladať výpis z registra trestov, listu vlastníctva z katastra nehnuteľností, obchodného a živnostenského registra. V oblasti zamestnávania je predkladanie týchto výpisov iba obmedzené (napríklad v prípade registrácie zamestnávateľa v Sociálnej poisťovni), preto nie celá úspora nákladov sa týka pracovno-právnej oblasti. Analýza vplyvov vychádza z predpokladu, že *priemerná cena 1 hodiny práce podnikateľa v národnom hospodárstve sa pohybuje na úrovni 7,05 eur. Počas analyzovaného obdobia (12 mesiacov) si podnikatelia vyžiadali spomínané výpisy 411 200 krát, čo je približne polovica z celkového objemu vyžiadanych výpisov.*

Tabuľka 13: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie – zrušenie povinnosti predkladania výpisov

	Náklady na 1 podnikateľa	Náklady na celé podnikateľské prostredie v eurách
Priame finančné náklady	- 4,47 eur	- 2 570 355
Nepriame finančné náklady	- 1,57 eur	- 904 640
Administratívne náklady	- 5,50 eur	- 3 166 240
Celkové náklady regulácie	- 11,54 eur	- 6 641 235

Zdroj: Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie k návrhu príslušného zákona

11. Oznamovanie voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny

Nová povinnosť týkajúca sa oznamovania voľného pracovného miesta priniesla zvýšené administratívne náklady, ktoré v analýze vplyvov nie sú kvantifikované. V analýze sa k časovému nákladom nahlásenia voľného pracovného miesta uvádza: *nahlásenie online prostredníctvom webovej stránky www.istp.sk – pri prvom vstupe je potrebná registrácia v systéme ISTP – časová náročnosť nahlásenia voľného pracovného miesta je max. 5 minút. Pri nahlásení voľného pracovného miesta zaregistrovaného užívateľa sa odhaduje časová náročnosť max. do 3 minút, v závislosti od počítačových zručností užívateľa. Vyplnenie tlačiva „nahláška voľných pracovných miest“ – časová náročnosť max. 5 minút. Administratívne náklady na 1 podnikateľa budú závisieť od počtu nahlásených voľných pracovných miest. Pri nahlásení voľných pracovných miest s rovnakou pracovnou pozíciou postačuje 1 nahláška, kde je vyznačený ich počet.*

12. Zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Rovnako, ako pri zvyšovaní stravného pri pracovných cestách, ani v prípade zvýšenia základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel z dôvodu nedostupnosti údajov o pracovných cestách a využívaní súkromných vozidiel, nie je možné vyčíslť náklady na reguláciu. V každom prípade ide o negatívny vplyv, ktorý zvyšuje náklady zamestnávateľa.

13. Zmeny v povinnostiach zamestnávateľa v súvislosti so záťažou teplom a záťažou chladom pri práci zamestnancov

Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie v súvislosti s novou vyhláškou uvádza nasledovné: *Dotknutými subjektami budú najmä zamestnávateľia, ktorých zamestnanci vykonávajú prácu zodpovedajúcu uvedeným triedam práce 1a – 2b v budovách s nevyhovujúcim stavebným riešením alebo nevyhovujúcim technickým zariadením budovy. Priame finančné náklady sa môžu týkať zvýšenia nákladov na vykurovanie v súvislosti so zvýšením minimálnych prípustných teplôt v chladnom období roka v triedach práce 1a – 2b o 2°C, resp. o 3°C.*

Počet dotknutých zamestnávateľov a mieru negatívneho vplyvu nie je možné vyčíslieť, pretože závisí od výslednej energetickej náročnosti, ktorá však závisí najmä od individuálneho spôsobu vykurovania, individuálneho stavebno-technického stavu budov a technického zariadenia budov.

Podľa Poradenského centra Slovenskej inovačnej a energetickej agentúry vo všeobecnosti každé zvýšenie teploty v interiéri o 1°C predstavuje zvýšenie nákladov na vykurovanie o 6 % (týka sa to trvalo vykurovaných priestorov). To znamená, že zvýšenie minimálnych prípustných teplôt v chladnom období roka v triedach práce 1a – 2b o 2°C, resp. o 3°C zvýši náklady na vykurovanie orientačne o 12%, resp. o 18%. Toto zvýšenie nákladov sa však bude týkať iba tých zamestnávateľov, ktorých zamestnanci pracovali v chladnom období pri minimálnych prípustných teplotách.

Z tohto dôvodu nie je možné vyčíslieť priame finančné náklady súvisiace so zmenou. Nepriame finančné náklady a administratívne náklady sú uvádzané v analýze vplyvov na podnikateľské prostredie ako nulové.

14. Elektronické doručovanie dokladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súvislosti s daňou z príjmov zo závislej činnosti

Zavedenie možnosti elektronického doručovania mzdových daňových dokumentov prinieslo zníženie administratívnej záťaže pre zamestnávateľov. Úspora sa predpokladá časová (po prvotnom zavedení procesov), ako aj nákladová (úspora na tlači a papieri, na poštovnom a pod.). Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie zníženie nákladov nekvantifikuje.

15. Zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia

Ročné zúčtovanie sociálneho poistenia a zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky budú mať spolu odhadované náklady regulácie vo výške 44,255 mil. eur. *Očakáva sa, že zavedenie ročného zúčtovania v sociálnom poistení bude v roku 2021 pre podnikateľské subjekty (zamestnávateľov) predstavovať priame finančné náklady vo výške približne 45,7 mil. eur. Zvýšené finančné náklady vyplývajú z vyššieho zaplateného poistného, ktoré niektoré podnikateľské subjekty odvedú do Sociálnej poisťovne za svojich zamestnancov vplyvom zavedenia ročného stropu na platenie povinného starobného poistenia, povinného invalidného poistenia, povinného nemocenského poistenia, povinného poistenia v nezamestnanosti, povinného garančného poistenia a do rezervného fondu solidarity. Pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie, t. j. zníženie administratívnych nákladov, bude mať zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky, ktorá zjednoduší administratívu týkajúcu sa osôb, ktoré si uplatňujú odvodovú výnimku z dôchodkového poistenia do výšky 200 eur mesačne.*

Tabuľka 14: Súhrnná tabuľka nákladov regulácie pre rok 2021 – ročné zúčtovanie sociálneho poistenia a zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky

	Priemerné náklady na 1 podnikateľa	Náklady na celé podnikateľské prostredie v eurách
Priame finančné náklady	7 254,0*	45 700 000**
Nepriame finančné náklady	0	0
Administratívne náklady	-135,0	-1 445 000
Celkové náklady regulácie	7 119,0	44 255 000

Zdroj: Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie k návrhu príslušného zákona

* Udávané náklady na 1 zamestnávateľa sú priemerom jednotlivých vplyvov na jedného zamestnávateľa. Výpočet = náklady na celé podnikateľské prostredie / počet dotknutých zamestnávateľov = 45 700 000 / 6 300 = 7 254,0 eur.

** Náklady pre SZČO plynúce z ročného zúčtovania a douplatnenia OOP na zamestnávateľov v rámci ročného zúčtovania nie sú započítané do celkového vplyvu, nakoľko k nim dôjde až v roku 2022.

3.2 Analýza dopadov vybraných zmien na MSP na modelových príkladoch

V ďalšej časti tejto kapitoly sa zameriame na analýzu dopadov vybraných zmien na MSP predovšetkým na modelových príkladoch, s akcentom **na zvýšenie priamych finančných nákladov zamestnávateľa**. Venovať sa budeme aj vývoju veličín a ich percentuálnemu nárastu za sledované obdobie (od roku 2016 do stavu účinnému k 1.1.2020). V závere kapitoly sa budeme venovať aj administratívnym nákladom zamestnávateľov súvisiacich s vybranými zmenami v pracovno-právnej legislatíve.

1. Zvyšovanie minimálnej mzdy

Nárast mesačnej minimálnej mzdy v rokoch 2016 – 2020, vplyv na odvody platené zamestnávateľom, resp. na celkovú cenu práce znázorníme v tabuľke. V prípade preddavkov na zdravotné poistenie ich výška v roku 2016 a 2017 závisela aj od skutočnosti, či si zamestnanec uplatnil odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie – v takom prípade sa odpočítateľná položka uplatnila aj na odvody zamestnávateľa. Od roku 2018 už nie je možné znížiť vymeriavací základ zamestnávateľa o odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie.

Tabuľka 15: Nárast mesačnej minimálnej mzdy v rokoch 2016 – 2020 a vplyv na odvody platené zamestnávateľom

Rok	Minimálna mzda (mesačná) v €	Sociálne odvody zamestnávateľa v € (25,2%)	Zdravotné odvody zamestnávateľa v € (10%)		Odvody zamestnávateľa spolu v € (35,2%)		Cena práce zamestnávateľa v €	
			Uplatnenie odpočítateľ. položky	Neuplatnenie odpočítateľ. položky				
2016	405	102,05	7,50	40,50	109,55	142,55	514,55	547,55
2017	435	109,61	16,50	43,50	126,11	153,11	561,11	588,11
2018	480	120,96	nie je možné uplatniť	48,00	168,96		648,96	
2019	520	131,04	nie je možné uplatniť	52,00	183,04		703,04	
2020	580	146,16	nie je možné uplatniť	58,00	204,16		784,16	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zvyšovanie minimálnej mzdy má priamo vplyv na výšku odvodového zaťaženia zamestnávateľa, ktoré sa tiež zvyšuje. Na výšku hrubej mzdy je naviazaná aj tvorba sociálneho fondu, ktorú je zamestnávateľ povinný tvoriť najmenej vo výške 0,6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Cena práce by preto mala byť o túto povinnú položku, zvyšujúcu náklady zamestnávateľa, navýšená. V tabuľke uvádzame cenu

práce aj s tvorbou sociálneho fondu a percentuálny nárast nákladov zamestnávateľa za sledované obdobie.

Tabuľka 16: **Cena práce s tvorbou sociálneho fondu a percentuálny nárast nákladov zamestnávateľa v rokoch 2016 – 2020**

Rok	Minimálna mzda (mesačná) v €	Cena práce zamestnávateľa v €		Min. tvorba sociálneho fondu (mesačná) v € (0,6%)	Cena práce s tvorbou sociálneho fondu spolu v €		Medziročný nárast v %	
2016	405	514,55	547,55	2,43	516,98	549,98	x	
2017	435	561,11	588,11	2,61	563,72	590,72	9,04%	7,41%
2018	480	648,96		2,88	651,84		15,63%	10,35%
2019	520	703,04		3,12	706,16		8,33%	
2020	580	784,16		3,48	787,64		11,54%	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Samotné zvyšovanie minimálnej mzdy v sledovanom období rokov 2016 – 2020 prinieslo medziročné zvyšovanie nákladov od 7,41 % do 11,54 %. Avšak, medzi rokmi 2017 a 2018, kedy došlo ku kumulovaným zmenám – k zvýšeniu minimálnej mzdy zo 435 eur na 480 eur a zároveň k zrušeniu možnosti využitia odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie na odvody zamestnávateľa, došlo **medziročne k nárastu až o 15,63 %**. Zmena sa týkala zamestnávateľov, ktorých zamestnanci si uplatňovali odvodovú odpočítateľnú položku a ich mzda bola na úrovni minimálnej mzdy pre 1. stupeň náročnosti práce. Ide o najvyšší nárast v analyzovanom období, avšak potrebné je spomenúť aj časový rámec, v akom sa zamestnávateľ o zmenách dozvedel. Zvýšenie minimálnej mzdy bolo schválené 82 dní pred účinnosťou, avšak **zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľa sa schválilo len 10 dní pred 1. januárom 2018**.

V súvislosti s minimálnou mzdou je potrebné dodať, že nariadenia vlády SR ustanovujú sumu minimálnej mzdy na konkrétny rok v členení na minimálnu mzdu za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (tzv. mesačnú minimálnu mzdu) a za každú hodinu odpracovanú zamestnancom (tzv. hodinovú minimálnu mzdu). Minimálna hodinová mzda má tiež vplyv na mzdové zvýhodnenia, tzv. príplatky za prácu cez víkend, za nočnú prácu a u osôb pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru aj na príplatky za sviatok. Príplatkami a ich dopadmi na MSP sa budeme zaoberať podrobnejšie neskôr.

Zákonník práce však upravuje aj **minimálne mzdové nároky**, a to takto: *Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.*⁷⁹

Stupne náročnosti sa vzťahujú len na zamestnancov v pracovnom pomere, nie na osoby vykonávajúce práce na základe dohôd. Na dohodárov sa vzťahuje minimálna mzda v prvom stupni náročnosti práce, v prepočte na hodinu. V nasledujúcej tabuľke uvádzame minimálnu mesačnú mzdu podľa stupňov náročnosti (ako násobenie minimálnej mzdy v prvom stupni náročnosti práce príslušným koeficientom), pre porovnanie na začiatku sledovaného obdobia (rok 2016) a na konci sledovaného obdobia (rok 2020).

⁷⁹ §120, ods. 1 Zákonníka práce

Tabuľka 17: **Minimálna mesačná mzda podľa stupňov náročnosti v rokoch 2016 - 2020**

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mesačná mzda (v €) v roku 2016	Minimálna mesačná mzda (v €) v roku 2020	Minimálna hodinová mzda (v €) v roku 2016	Minimálna hodinová mzda (v €) v roku 2020
1	1,0	405	580	2,3280	3,3330
2	1,2	486	696	2,7936	3,9996
3	1,4	567	812	3,2592	4,6662
4	1,6	648	928	3,7248	5,3328
5	1,8	729	1 044	4,1904	5,9994
6	2,0	810	1 160	4,6560	6,6660

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z uvedeného vyplýva, že zvyšovanie minimálnej mzdy má vplyv nielen na odmeňovanie zamestnancov zaradených do 1. stupňa náročnosti, ale aj na všetky ostatné pracovné miesta (ak má zamestnanec minimálnu mzdu na úrovni jeho stupňa náročnosti, je potrebné každoročne zvyšovať mzdu aj jemu, resp. poskytnúť mu doplatok do sumy minimálnej mzdy pre príslušný stupeň). Nakoľko ide o násobky minimálnej mzdy, percentuálny nárast bude obdobný ako je to pri minimálnej mzde v prvom stupni, v rozpätí 7 – 12 %. Problém zvyšovania minimálnej mzdy je teda širší a v menej rozvinutých regiónoch je pre zamestnávateľov náročné udržať tempo zvyšovania miezd pre všetky stupne náročnosti práce.

Napríklad, senior účtovníka by bolo možné zaradiť do 4. stupňa náročnosti práce. Minimálna mzda pre tento stupeň náročnosti sa zvyšovala nasledovne: 648 eur v roku 2016, 696 eur v roku 2017, 768 eur v roku 2018, 832 eur v roku 2019 a od roku 2020 je hrubá mzda vo výške 928 eur. Rok 2020 v porovnaní s rokom 2016 predstavuje nárast o 43 %. Vývoj po jednotlivých rokoch je znázornený v tabuľke.

Tabuľka 18: **Vývoj minimálnej mzdy senior účtovníka zaradeného do 4. stupňa náročnosti práce v rokoch 2016 - 2020**

Rok	Minimálna mzda (mesačná) pre 4. stupeň v €	Cena práce zamestnávateľa v €	Min. tvorba sociálneho fondu (mesačná) v € (0,6%)	Cena práce s tvorbou sociálneho fondu spolu v €	Medziročný nárast v %
2016	648	876,09	3,89	879,98	x
2017	696	940,98	4,18	945,16	7,41%
2018	768	1 038,33	4,61	1 042,94	10,35%
2019	832	1 124,85	4,99	1 129,84	8,33%
2020	928	1 254,65	5,57	1 260,22	11,54%

Zdroj: Vlastné spracovanie

1. Zvyšovanie súm stravného

Zvyšovanie súm stravného v sledovanom období si uvedieme v tabuľke, pričom uvádzame sumu stravného v časovom pásme 5-12 hodín, na ktorú nadväzujú aj ďalšie veličiny, ktoré sú v tabuľke uvedené ďalej. Vývoj stravného vo všetkých časových pásmach sme uvádzali v predchádzajúcej kapitole.

Tabuľka 19: Zvyšovanie súm stravného v rokoch 2014 - 2019

Obdobie	Suma stravného pre pásmo 5-12 hod. v €	Medziročný nárast v %	Minimálna hodnota stravovacej poukážky v €	Min. príspevok zo stravovacej poukážky v € (55%)	Max. daňovo uznaný výdavok na stravovanie v € (55%)
1.11.2014 – 30.11.2016	4,20	x	3,15	1,73	2,31
1.12.2016 – 31.5.2018	4,50	7,14%	3,38	1,86	2,48
1.6.2018 – 30.6.2019	4,80	6,66%	3,60	1,98	2,64
1.7.2019 (trvá)	5,10	6,25%	3,83	2,11	2,81

Zdroj: Vlastné spracovanie

Nárast sumy stravného pre prvé časové pásmo sa pohybuje na úrovni 6-7 %, pričom nie je vykonávané každoročne. Sumy stravného sa zvyšujú na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní. Zvýšenie súm stravného sa vykoná, ak rozdiel kumulatívneho indexu cien za príslušný kalendárny mesiac a hodnoty základne je najmenej 5 % (sumy stravného sa zvýšia o percento príslušného rozdielu). Tieto sumy ovplyvňujú výšku cestovných náhrad pri tuzemských pracovných cestách zamestnancov. Rozdiely však nie sú markantné, pokiaľ sú pracovné cesty vykonávané skôr príležitostne.

Napríklad, ak zamestnanec vykonal trojdňovú pracovnú cestu, pričom táto pracovná cesta:

- prvý deň trvala 11 hodín – aktuálny nárok na stravné v sume 5,10 eura,
- druhý deň trvala 24 hodín – aktuálny nárok na stravné v sume 11,60 eura,
- tretí deň trvala 17 hodín – aktuálny nárok na stravné v sume 7,60 eura.

Zamestnanec má nárok na stravné v sume 24,30 eura.

Porovnanie s právnym stavom do 30.6.2019:

- prvý deň – nárok na stravné v sume 4,80 eura,
- druhý deň – nárok na stravné v sume 10,90 eura,
- tretí deň – nárok na stravné v sume 7,10 eura.

Zamestnanec mal do 30.6.2019 nárok na stravné v sume 22,80 eura. Zvýšenie sadzieb stravného spôsobilo **nárast náhrady o 1,50 eura**.

Na sumu stravného v prvom časovom pásme je naviazaná aj minimálna hodnota stravovacej poukážky a maximálna hodnota daňovo uznaného príspevku zamestnávateľa na stravovanie. Pre výpočet vplyvu zvýšenia minimálnej hodnoty stravovacej poukážky by bolo potrebné mať presné údaje o tom, v akej výške ich zamestnávateľia poskytujú. Existujú dostupné štatistické zisťovania, avšak prevažná väčšina zamestnávateľov využíva súčasne viac spôsobov zabezpečovania stravovania zamestnancov, preto nie je možné ani na základe štatistických zisťovaní vyvodiť relevantné závery. Pre ilustráciu uvádzame, že na základe údajov štatistického výberového zisťovania „ISPP – Informačný systém o pracovných podmienkach“ v roku 2018 stravovacie poukážky v podnikateľskej sfére využívalo 292 562 zamestnancov, t. j. 48,2 % z celkového počtu vo výberovej vzorke ISPP. Z celkového počtu 606 552 zamestnancov v podnikateľskej sfére vo výberovej vzorke dostávalo stravovacie poukážky v hodnote nižšej ako 3,83 eura 206 719 zamestnancov, čo je 34,1 % z počtu vo výberovej

vzorku.⁸⁰ Zároveň je potrebné spomenúť, že spoločnosti vydávajúce stravovacie poukážky si účtujú odmenu za službu (poplatok za sprostredkované stravovacie služby) z hodnoty objednaných stravovacích poukážok vo výške maximálne 3 % a rôzne iné administratívne poplatky, čo taktiež zvyšuje náklady zamestnávateľa.

Tabuľka 20: Stravovacie poukážky v podnikateľskej sfére v roku 2018

ROK 2018	Počet zamestnávateľov spolu	Počet zamestnancov, ktorým sa poskytujú stravovacie poukážky	Počet zamestnancov, ktorým sa poskytujú stravovacie poukážky v hodnote nižšej ako 3,83 eura	Počet zamestnancov spolu
Spolu	4 697	374 040	258 791	780 018
v tom				
nepodnikateľská sféra	1 236	81 478	52 072	173 466
podnikateľská sféra	3461	292 562	206 719	606 552

Zdroj: Trexima, spol. s r. o., Informačný systém o pracovných podmienkach v roku 2018.

Ak by sme porovnali minimálny príspevok zamestnávateľa z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky na jedného zamestnanca v roku 2020 v porovnaní s rokom 2016 na ročnej báze (sumy stravného platné k 1.1.2020 a 1.1.2016):

- ročne ide približne o 250 pracovných dní, pričom je potrebné odpočítať dni dovolenky (minimálne 20 dní), s ďalšími neprítomnosťami v práci v tomto prípade neuvažujeme;
- v roku 2020 ide o minimálny príspevok ročne: $230 \times 2,11 \text{ eura} = 485,30 \text{ eura}$;
- v roku 2016 ide o minimálny príspevok ročne: $230 \times 1,73 \text{ eura} = 397,90 \text{ eura}$;
- rozdiel v absolútnom vyjadrení predstavuje 87,40 eura ročne, v percentuálnom vyjadrení ide o nárast o takmer 22 %.

2. Zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov a zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu na sociálne poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov

V úvodnej tabuľke zosumarizujeme vývoj mesačných maximálnych vymeriavacích základov na sociálne a zdravotné poistenie v sledovanom období.

Tabuľka 21: Vývoj mesačných maximálnych vymeriavacích základov na sociálne a zdravotné poistenie v rokoch 2016 - 2020

Rok	Maximálny vymeriavací základ na sociálne poistenie v €	Maximálne poistné na sociálne poistenie v €	Maximálny vymeriavací základ na zdravotné poistenie v €	Maximálny preddavok na zdravotné poistenie v €
2016	4290	1 046,75 ⁸¹	4290	429
2017	6181	1508,15	Zrušený	Bez limitu
2018	6384	1557,69	Zrušený	Bez limitu
2019	6678	1629,42	Zrušený	Bez limitu
2020	7091	1730,19	Zrušený	Bez limitu

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁸⁰ Údaje sú čerpané z analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie k návrhu opatrenia č. 176/2019 Z. z. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného, ktorého účinnosťou sa zvýšila minimálna hodnota stravovacej poukážky z 3,60 eura na 3,83 eura.

⁸¹ Sumy v tomto stĺpci sú uvedené bez úrazového poistenia, ktoré je vo výške 0,8 % z hrubej mzdy a nemá maximum, počíta sa z celej sumy.

V prípade mikropodnikov a malých podnikov sa mesačné mzdy presahujúce maximálny vymeriavací základ vyskytujú iba zriedka (napríklad pri vyplatení väčšej odmeny jednorazovo, avšak zväčša ide o majiteľov, ktorí skôr preferujú vyplatenie odmeny zo zisku spoločnosti, ktoré má nižšie daňovo-odvodové zaťaženie). Využitie vysokých miezd je častejšie v stredných a veľkých podnikoch, najmä pri odmeňovaní vrcholového manažmentu, partnerov firmy a pod. Napríklad, v daňovo-poradenskej a audítorskej firme s 50 zamestnancami pripadá mzda vo výške presahujúcej 7 000 eur približne na 4 zamestnancov.

Vplyv zrušenia maximálneho vymeriavacieho základu v zdravotnom poistení (ZP) a zvyšovania maximálneho vymeriavacieho základu v sociálnom poistení (SP) budeme ilustrovať na príklade manažéra, ktorého mesačná mzda brutto sa v rokoch 2016 až 2020 nemenila a je vo výške:

- a) 5 000 eur,
- b) 7 000 eur.

Sumy odvodov zamestnávateľa uvádzame v tabuľkách.

a)

Tabuľka 22: Sumy odvodov zamestnávateľa pri hrubej mzde 5000 € (príklad)

Rok	Hrubá mzda v €	Vymeriavací základ pre SP v €	Poistné na SP v €	Vymeriavací základ pre ZP v €	Preddavky na ZP v €	Odvody zamestnávateľa spolu	Medziročný nárast odvodov v %
2016	5000	4290	1081,07	4290	429,00	1510,07	x
2017	5000	5000	1260,00	5000	500,00	1760,00	16,55 %
2018	5000	5000	1260,00	5000	500,00	1760,00	0,00 %
2019	5000	5000	1260,00	5000	500,00	1760,00	0,00 %
2020	5000	5000	1260,00	5000	500,00	1760,00	0,00 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

b)

Tabuľka 23: Sumy odvodov zamestnávateľa pri hrubej mzde 7000 € (príklad)

Rok	Hrubá mzda v €	Vymeriavací základ pre SP v €	Poistné na SP v €	Vymeriavací základ pre ZP v €	Preddavky na ZP v €	Odvody zamestnávateľa spolu	Medziročný nárast odvodov v %
2016	7000	4290	1081,07	4290	429,00	1510,07	x
2017	7000	6181	1557,59	7000	700,00	2257,59	49,50 %
2018	7000	6384	1608,76	7000	700,00	2308,76	2,27 %
2019	7000	6678	1682,84	7000	700,00	2382,84	3,21 %
2020	7000	7000	1764,00	7000	700,00	2464,00	3,41 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

V uvedených príkladoch by vplyvom zmien účinných od roku 2017 došlo ku zvýšeniu nákladov o 16,55 % v prvom prípade a až o 49,50 % v druhom prípade.

Ak by šlo o modelovú daňovo-poradenskú a audítorskú firmu, v ktorej sú štyria partneri odmeňovaní mzdou 7000 eur/mes., nárast medzi rokmi 2016 a 2017 by predstavoval dodatočný náklad vo výške 2 990,08 eura na odvodoch zamestnávateľa.

3. Zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov

Odpočítateľná položka na zdravotné poistenie bola zavedená v roku 2015 pre tzv. „nízkoprijmových“ zamestnancov. Po splnení zákonných podmienok je jej výška maximálne 380 eur, so zvyšujúcou sa hrubou mzdou klesá a od výšky mzdy 570 eur, je nulová. Jej výška sa od jej zavedenia nemenila. V roku 2015, keď sa uplatňovala prvýkrát, bola mesačná

minimálna mzda na úrovni 380 eur. Keďže odpočítateľná položka je najviac 380 eur, v roku 2015 platilo, že ak mal zamestnanec minimálnu mzdu, zdravotné odvody on, ani jeho zamestnávateľ, neplatili. S rastom minimálnej mzdy v nasledujúcich rokoch sa výška odpočítateľnej položky znižovala, teda preddavky na zdravotné poistenie sa pre zamestnávateľa aj zamestnanca zvyšovali. Napríklad, v roku 2018, bola výška odpočítateľnej položky pri minimálnej mzde vo výške 180 eur (výpočet: $380 \text{ €} - 2 \times (480 \text{ €} - 380 \text{ €}) = 180 \text{ €}$). Odpočítateľná položka na zdravotné poistenie od roku 2015 do roku 2017 znižovala vymeriavací základ pre výpočet preddavkov na zdravotné poistenie tak zamestnanca, ako aj zamestnávateľa. Od roku 2018 bola táto možnosť pre zamestnávateľa zrušená. Zároveň, pri aktuálnej minimálnej mzde vo výške 580 eur, je tento inštitút pre zamestnancov odmeňovaných mesačnou minimálnou mzdou na plný úväzok, v praxi nevyužiteľný, nakoľko je možné uplatniť ju do výšky hrubej mzdy 570 eur, čo je menej, ako je súčasná minimálna mzda. Využitie je možné pri skrátenom úväzku do výšky hrubej mzdy 570 eur, nakoľko pri jej uplatňovaní sa výška úväzku nesleduje.

Vplyv odpočítateľnej položky v nadväznosti na zvyšovanie minimálnej mzdy sme znázornili už vo výpočtoch pri minimálnej mzde. Na tomto mieste bude poukázané na zmeny medzi rokmi 2017 a 2018, a to tak z pohľadu zamestnávateľa, ako aj zamestnanca, resp. na zvýšenie platieb do štátneho rozpočtu. Pripomíname tiež, že zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľa sa schválilo len 10 dní pred 1. januárom 2018. Znamená to, že zamestnávateľ mal lehotu 10 dní na to, aby sa na zmenu pripravil, prípadne zohľadnil dodatočné zdroje na odvody, ak pri plánovaní s využitím odpočítateľnej položky počítal.

Tabuľka 24: **Vplyv odpočítateľnej položky na zmeny z pohľadu zamestnanca, zamestnávateľa, resp. na zvýšenie platieb do štátneho rozpočtu v 2017 - 2018**

	2017	2018	Zmena
Minimálna mesačná mzda pre 1. stupeň náročnosti práce	435,00 €	480,00 €	+ 45,00 €
Výška odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie	270,00 €	180,00 € ⁸²	- 90,00 €
Odvody platené zamestnávateľom	126,11 €	168,96 €	+ 42,85 €
Čistá mzda zamestnanca ⁸³	374,11 €	403,18 €	+ 29,07 €
Cena práce zamestnávateľa	561,11 €	648,96 €	+ 87,85 €
Celkové platby do štátneho rozpočtu	187,00 €	245,78 €	+ 58,78 €

Zdroj: SOLÍKOVÁ, Veronika. Minimálna mzda rastie, odpočítateľná položka nie. Podnikajte.sk. [online]. [31.01.2020]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/minimalna-mzda-odpocitatelna-polozka>.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec odmeňovaný minimálnou mzdou získal na jej zvýšení v roku 2018 dodatočný príjem vo výške 29,07 eura. Platby štátu, t. j. platba poistného do Sociálnej poisťovne, platba preddavku do zdravotnej poisťovne a preddavku na daň, mesačne vzrástli spolu o 58,78 eura. Pre zamestnávateľa znamenal nárast minimálnej mzdy súčasne so zrušením odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie zvýšenie nákladov o 87,85 eura, čo predstavovalo nárast o 15,66 %.

4. Zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok

Zvyšovanie mzdového zvýhodnenia (tzv. príplatkov) za prácu vo sviatok, v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu, sa uskutočnilo v dvoch fázach – prvé zvyšovanie s účinnosťou od

⁸² V roku 2018 sa uplatní len na vymeriavací základ zamestnanca, nie zamestnávateľa.

⁸³ Pri uplatnení odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie u zamestnanca a nezdanej časti základu dane na daňovníka platnej pre daný rok.

1.5.2018 a druhé, s účinnosťou od 1.5.2019, kedy sa menili sadzby príplatkov (napr. v prípade práce v nedeľu z 50 % na 100 % z minimálnej mzdy za hodinu). Nakoľko sú príplatky takmer vo všetkých prípadoch naviazané na minimálnu hodinovú mzdu, ich výška sa mení aj v nadväznosti na zvyšovanie minimálnej mzdy, ktoré sa uskutočňuje pravidelne k 1. januáru. To znamená, že stav, ktorý platil do 30.4.2018, bol zvýšený aktuálne už štyrikrát, a to k 1.5.2018 (zmena sadzieb), k 1.1.2019 (zmena minimálnej mzdy), k 1.5.2019 (zmena sadzieb) a k 1.1.2020 (zmena minimálnej mzdy).

Vývoj príplatkov za sledované obdobie v členení na zamestnancov pracujúcich na pracovnú zmluvu a na osoby pracujúce na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, uvádzame v nasledujúcich tabuľkách.

Pracovná zmluva

Tabuľka 25: Zvýšenie príplatkov za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok (pracovná zmluva)

Typ príplatku	do 30.04.2018		od 01.05.2018 do 31.12.2018		od 01.01.2019 do 30.04.2019		od 01.05.2019 do 31.12.2019		od 01.01.2020	
	v %	v €/hod.	v %	v €/hod.	v %	v €/hod.	v %	v €/hod.	v %	v €/hod.
Príplatok za prácu v sobotu	žiadne	žiadne	25 %*	0,68975 €	25%*	0,7473 €	50 %*	1,4945 €	50 %*	1,6665 €
Príplatok za prácu v sobotu - znížená sadzba **	žiadne	žiadne	20 %*	0,5518 €	20 %*	0,5978 €	45 %*	1,3451 €	45 %*	1,5000 €
Príplatok za prácu v nedeľu	žiadne	žiadne	50 %*	1,3795 €	50 %*	1,4945 €	100 %*	2,989 €	100 %*	3,3333 €
Príplatok za prácu v nedeľu - znížená sadzba **	žiadne	žiadne	40 %*	1,1036 €	40 %*	1,1956 €	90 %*	2,6901 €	90 %*	2,9997 €
Príplatok za prácu vo sviatok ***	50 % priemerného zárobku	x	100 % priemerného zárobku	x	100 % priemerného zárobku	x	100 % priemerného zárobku	x	100 % priemerného zárobku	x
Príplatok za nočnú prácu (rizikové povolanie)	20 %*	0,5518 €	35 %*	0,9657 €	35 %*	1,0462 €	50 %*	1,4945 €	50 %*	1,6665 €
Príplatok za nočnú prácu (nerizikové povolanie)	20 %*	0,5518 €	30 %*	0,8277 €	30 %*	0,8967 €	40 %*	1,1956 €	40 %*	1,3332 €
Príplatok za nočnú prácu (nerizikové povolanie) - znížená sadzba **	20 %*	0,5518 €	25 %*	0,68975	25 %*	0,7473 €	35 %*	1,04615 €	35 %*	1,1665 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

* z minimálnej mzdy za hodinu

** zníženú sadzbu je možné dohodnúť v prípade, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, nedeľu, prípadne v noci (znížená sadzba príplatku nie je možná v prípade príplatku za prácu v noci u rizikového povolania)

*** príplatky za sviatok u zamestnanca na pracovný pomer sa počítajú z priemerného zárobku, nie sú naviazané na minimálnu mzdu a nie je možné ich všeobecne v eurách vyčísliť; ak by bol zamestnanec odmeňovaný minimálnou mzdou, od 1.1.2018 do 30.4.2018 platilo pre takéhoto zamestnanca mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 1,3795 eura/hod., od 1.5.2018 do 31.12.2018 šlo o sumu 2,759 eura/hod., v roku 2019 o sumu 2,989 eura/hod. a v roku 2020 ide o sumu 3,333 eura/hod.

Dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

Tabuľka 26: Zvýšenie príplatkov za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok (dohoda)

Typ príplatku	do 30.04.2018		od 01.05.2018 do 31.12.2018		od 01.01.2019 do 30.04.2019		od 01.05.2019 do 31.12.2019		od 01.01.2020	
	v %	v €/hod	v %	v €/hod	v %	v €/hod	v %	v €/hod	v %	v €/hod
<i>Príplatok za prácu v sobotu</i>	žiadne	žiadne	25 %*	0,68975 €	25%*	0,7473 €	50 %*	1,4945 €	50 %*	1,6665 €
<i>Príplatok za prácu v sobotu - znížená sadzba **</i>	žiadne	žiadne	20 %*	0,5518 €	20 %*	0,5978 €	45 %*	1,3451 €	45 %*	1,5000 €
<i>Príplatok za prácu v nedeľu</i>	žiadne	žiadne	50 %*	1,3795 €	50 %*	1,4945 €	100 %*	2,989 €	100 %*	3,3333 €
<i>Príplatok za prácu v nedeľu - znížená sadzba **</i>	žiadne	žiadne	40 %*	1,1036 €	40 %*	1,1956 €	90 %*	2,6901 €	90 %*	2,9997 €
<i>Príplatok za prácu vo sviatok</i>	žiadne	žiadne	100 %*	2,759 €	100 %*	2,989 €	100 %*	2,989 €	100 %*	3,3333 €
<i>Príplatok za nočnú prácu (rizikové povolanie)</i>	20 %*	0,5518 €	35 %*	0,9657 €	35 %*	1,0462 €	50 %*	1,4945 €	50 %*	1,6665 €
<i>Príplatok za nočnú prácu (nerizikové povolanie)</i>	20 %*	0,5518 €	30 %*	0,8277 €	30 %*	0,8967 €	40 %*	1,1956 €	40 %*	1,3332 €
<i>Príplatok za nočnú prácu (nerizikové povolanie) - znížená sadzba **</i>	20 %*	0,5518 €	25 %*	0,68975	25 %*	0,7473 €	35 %*	1,04615 €	35 %*	1,1665 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

* z minimálnej mzdy za hodinu

** zníženú sadzbu je možné dohodnúť v prípade, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, nedeľu, prípadne v noci (znížená sadzba príplatku nie je možná v prípade príplatku za prácu v noci u rizikového povolania)

Zvýšenie nákladov pre zamestnávateľa vplyvom príplatkov znázorníme na modelovom príklade priemernej reštaurácie pôsobiacej v oblasti cestovného ruchu v kúpeľnom meste. Počet zamestnancov zamestnaných na trvalý pracovný pomer je 12 v nasledovnej štruktúre:

- 3 kuchári,
- 2 pizzeristi,
- 5 čašníkov,
- 2 pomocné sily v kuchyni.

V prípade zvýšenej potreby ľudských zdrojov spoločnosť zamestnáva aj brigádnikov (napr. študentov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), avšak s týmito pri výpočte nebudeme uvažovať.

Jedna pracovná zmena trvá od 10.00 do 22.00 hod., pracovný čas je 12 hodín denne. Zamestnanci vykonávajú prácu štandardne na tzv. dlhé a krátke týždne, pričom sa striedajú dve zmeny (v jeden týždeň pondelok, utorok, piatok, sobota a nedeľa, v druhý týždeň len v stredu a štvrtok). V oblastiach cestovného ruchu je však potrebné na piatky, víkendy, sviatky aj školské prázdniny posilniť stav pracujúcich zamestnancov. Na jednej zmene v tieto dni nepracujú dvaja, ale traja čašníci a nie jeden, ale dvaja kuchári. Z tohto dôvodu je potrebné zamestnať dodatočnú pracovnú silu – ďalšieho kuchára a ďalšieho čašníka, ktorí nepracujú iba uvedené dni, avšak sa striedajú s ostatnými zamestnancami tak, aby v prípade týchto dní bola dostatočná kapacita na obsluhu zákazníkov. Potrebný počet zamestnancov uvádza nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 27: **Zvýšenie nákladov pre zamestnávateľa vplyvom príplatkov - príklad (pomocná tabuľka - počet zamestnancov)**

Pracovná pozícia	Štandardná pracovná zmena	Pracovná zmena (piatok, víkend, sviatok, prázdniny)
kuchár	1	2
pizzerista	1	1
časník	2	3
pomocná sila v kuchyni	1	1
Spolu	5	7

Zdroj: Vlastné spracovanie

Údaje o hodinovej sadzbe brutto: kuchár: 6,00 €, pizzerista: 5,50 €, čašníka: 4,50 €, pomocná sila v kuchyni: 3,50 €.

Výpočet ceny práce zamestnávateľa v jednom mesiaci znázorníme na príklade mesiaca január 2020. Fond pracovného času bol 21 dní a 2 sviatky, spolu 184 hodín. Januárové sviatky pripadali na stredu (1. január) a na pondelok (6. január), teda nie na víkend (príplatky sa v uvedenom prípade nekumulujú). V modelovom príklade neuvažujeme s nočnou prácou, reštaurácia o 22.00 hod. zatvára.

V prípade pizzeristu a pomocnej sily, ktorí sa striedajú v rámci štandardnej pracovnej zmeny, jedna zmena odpracovala v januári 2 soboty a 2 nedele, druhá zmena 2 soboty, 2 nedele a 2 sviatky.

V prípade pozícií (kuchár a čašníka), ktoré je nutné posilniť na vyťaženejšie dni, budú vo víkendy a sviatky pracovať nasledovne:

- 4 soboty – 3 čašníci, 2 kuchári,

- 4 nedele – 3 čašníci, 2 kuchári,
- 2 sviatky – 3 čašníci, 2 kuchári.

Údaje o počte odpracovaných hodín, hodinovej mzde, resp. príplatkoch za hodinu a celkovej mzde od 1.1.2020 v porovnaní so stavom do 30.4.2018 uvádza nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 28: Údaje o počte odpracovaných hodín, hodinovej mzde, resp. príplatkoch za hodinu a celkovej mzde od 1.1.2020 v porovnaní so stavom do 30.4.2018 (príklad)

	počet odpracovaných hodín za mesiac	mzda za hod./príplatok za hod. od 1.1.2020	mzda od 1.1.2020	mzda do 30.4.2018
pomocné sily spolu za mesiac (2 zamestnanci)				
pracovná doba	368	3,5000 €	1 288,00 €	1 288,00 €
Sobota	48	1,6665 €	80,00 €	- €
Nedeľa	48	3,3333 €	160,00 €	- €
Sviatok	24	3,5000 €	84,00 €	42,00 €
			1 612,00 €	1 330,00 €
pizzeristi spolu za mesiac (2 zamestnanci)				
pracovná doba	368	5,5000 €	2 024,00 €	2 024,00 €
Sobota	48	1,6665 €	80,00 €	- €
Nedeľa	48	3,3333 €	160,00 €	- €
Sviatok	24	5,5000 €	132,00 €	66,00 €
			2 396,00 €	2 090,00 €
kuchári spolu za mesiac (3 zamestnanci)				
pracovná doba	552	6,0000 €	3 312,00 €	3 312,00 €
Sobota	96	1,6665 €	160,00 €	- €
Nedeľa	96	3,3333 €	320,00 €	- €
Sviatok	48	6,0000 €	288,00 €	144,00 €
			4 080,00 €	3 456,00 €
časnici spolu za mesiac (5 zamestnancov)				
pracovná doba	920	4,5000 €	4 140,00 €	4 140,00 €
Sobota	144	1,6665 €	240,00 €	- €
Nedeľa	144	3,3333 €	480,00 €	- €
Sviatok	72	4,5000 €	324,00 €	162,00 €
			5 184,00 €	4 302,00 €
Spolu			13 272,00 €	11 178,00 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z pohľadu nákladov zamestnávateľa je potrebné porovnávať cenu práce (hrubá mzda plus odvody zamestnávateľa), ktorú uvádzame za všetkých zamestnancov v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 29: Porovnanie ceny práce - hrubá mzda plus odvody zamestnávateľa (príklad)

Cena práce	od 1.1.2020	do 30.4.2018	Zvýšenie nákladov
- za všetkých zamestnancov celkom	17 943,50 €	15 112,60 €	2 830,90 € (18,73%)
- prislúchajúca k príplatkom	3 390,61 €	559,71 €	2 830,90 € (606%)

Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako je možné vidieť z príkladu, mesačné zvýšenie nákladov zamestnávateľa týkajúce sa len príplatkov, je vo výške 2 830,90 €, čo predstavuje **nárast o 18,73 % v porovnaní so stavom, ktorý platil do 30.4.2018. Cena práce týkajúca sa príplatkov je až šesťnásobne vyššia.** Mzdové, resp. osobné náklady sa v gastronomických prevádzkach po zavedení príplatkov pohybujú približne na úrovni 40 % z celkových nákladov firmy. Podnikatelia v oblasti gastronómie či cestovného ruchu v nadväznosti na uvedené zvýšenie nákladov reagovali spravidla zvýšením cien pre zákazníkov. Druhá skupina podnikateľov obmedzila prevádzku vo víkendy a sviatky, mnohí z dôvodu nedosahovania zisku zvažujú aj úplné zatvorenie prevádzok. Pravdepodobne môžu existovať aj prípady podnikateľov, ktorí príplatky zamestnancom neposkytujú (resp. pracovnú dobu rozpisujú iba na pracovné dni, hoci to nezodpovedá realite) a dohodnutá výška mzdy je doplatená zamestnancovi načierno. V takom prípade by však mohlo ísť o trestný čin skrátenia dane a poistného či neodvedenia dane a poisteného.

Rušenie prevádzok či zmena sortimentu (nepečenie čerstvého chleba, ale z mrazených polotovarov) sú dôsledkom zvyšovania príplatkov aj v pekárstve. Slovenskí pekári sú totiž jedni z mála výrobcov, ktorí nemajú možnosť presunúť výrobu z príplatkovo exponovaných časov do štandardných pracovných hodín. Cena práce pri kumulovaní príplatkov nočnej práce, práce cez víkend a vo sviatok je pre mnohých pekárov likvidačná. Podľa Tatiany Lopúchovej, predsedníčky Slovenského zväzu pekárov, cukrárov a cestovinárov, je až 81 % odpracovaných hodín v pekárstve zaťažených príplatkami.⁸⁴

Kumuláciu príplatkov budeme ilustrovať na príklade jedného zamestnanca pekárne s pravidelnými nočnými zmenami, zamestnaného na trvalý pracovný pomer, ktorého hodinová mzda predstavuje 4,50 €/hod. Na deň 5. júl 2020 (nedeľa, sviatok) mu pripadne pracovná nočná zmena v čase od 22:00 hod. do 6:00 hod. Budeme uvažovať s výškou priemerného zárobku na úrovni 4,50 €/hod.

Zamestnanec v pekárni má v tento deň nárok na príplatok za nočnú prácu, za prácu vo sviatok a za prácu v nedeľu. Hrubá mzda vo výške **109,34 €** je súčtom nasledovných súm:

- hrubá mzda – základná tarifa 36,00 € (4,50 €/hod. x 8 hodín),
- príplatok za prácu v nedeľu 26,67 € (3,3333 €/hod. x 8 hodín),
- príplatok za prácu v noci 10,67 € (1,3332 €/hod. x 8 hodín),
- príplatok za prácu vo sviatok 36,00 € (4,50 €/hod. x 8 hodín).

⁸⁴ Tlačová správa. Pekári kritizujú minimálnu mzdu na rok 2020. *Podnikajte.sk*. [online]. [04.11.2019]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/pekari-kritizuju-minimalnu-mzdu-na-rok-2020>.

V nasledujúcej tabuľke uvádzame porovnanie hrubej mzdy zamestnanca, ako aj cenu práce daného zamestnanca v odpracovaný deň pri kumulovaných príplatkoch za nočnú zmenu, za sviatkov a za nedeľu v porovnaní s nedeľou v nočnej zmene, ktorá nie je sviatkom a v porovnaní s nočnou zmenou v bežný pracovný deň (napríklad v pondelok). Pre porovnanie uvádzame uvedené veličiny aj v bežný pracovný deň v dennej zmene.

Tabuľka 30: Porovnanie mzdových veličín za odpracovanú nočnú zmenu v nedeľu, ktorá je sviatkom s nedeľou, ktorá nie je sviatkom a s bežným odpracovaným dňom v týždni v nočnej a dennej zmene (príklad)

	Porovnanie mzdových veličín za odpracovanú nočnú zmenu v nedeľu, ktorá je sviatkom s nedeľou, ktorá nie je sviatkom a s bežným odpracovaným dňom v týždni v nočnej a dennej zmene			
	za 5. júl 2020 (nedeľa, sviatok, nočná zmene)	za nedeľu v nočnej zmene, ktorá nie je sviatkom	za bežný pracovný deň v nočnej zmene	za bežný pracovný deň v dennej zmene
Základná mzda	36,00 € (4,50 €/hod. x 8 hod.)	36,00 € (4,50 €/hod. x 8 hod.)	36,00 € (4,50 €/hod. x 8 hod.)	36,00 € (4,50 €/hod. x 8 hod.)
Príplatok za prácu v nedeľu	26,67 € (3,3333 €/hod. x 8 hod.)	26,67 € (3,3333 €/hod. x 8 hod.)	0 €	0 €
Príplatok za prácu v noci	10,67 € (1,3332 €/hod. x 8 hod.)	10,67 € (1,3332 €/hod. x 8 hod.)	10,67 € (1,3332 €/hod. x 8 hod.)	0 €
Príplatok za prácu vo sviatok	36,00 € (4,50 €/hod. x 8 hod.)	0 €	0 €	0 €
Spolu hrubá mzda	109,34 €	73,34 €	46,67 €	36,00 €
Cena práce zamestnávateľa	147,80 €	99,12 €	63,06 €	48,66 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

V bežný pracovný deň v dennej zmene je cena práce vo výške 48,66 €. V prípade nočnej za bežný pracovný deň sú náklady vo výške 63,06 € (nárast o približne 30 %). V prípade nočnej zmeny v nedeľu, ktorá nie je sviatkom, je to 99,12 € (nárast o 57 %). Cena práce pre zamestnávateľa je pri nočnej zmene v nedeľu, ktorá pripadá na sviatok, vo výške 147,80 € (nárast o 49 %). Cena práce zamestnanca pri kumulovaných príplatkoch oproti bežnému pracovnému dňu je až trojnásobne vyššia.

5. Zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Od 1. 6. 2019 platí výška základnej náhrady za km pri použití:

- jednostopového vozidla (napr. motocyklu) alebo trojkolky: 0,053 eura/km,
- osobného cestného motorového vozidla: 0,193 eura/km,

Právny stav pred touto novelou trval od 1.1.2009 do 31.5.2019, t. j. takmer 11 rokov (jednostopové vozidlá a trojkolky 0,050 eura/km a cestné motorové vozidlá 0,183 eura/km) a nejde o nákladovo výraznú zmenu.

Vplyv zmeny uvedieme na príklade: Zamestnanec vykonal pracovnú cestu z Bratislavy do Košíc vlastným motorovým vozidlom, počas ktorej najazdil celkovo 850 km.

Suma základnej náhrady podľa aktuálne plateného právneho stavu: $8750 \times 0,193 = 164,05$ eura.

Suma základnej náhrady podľa právneho stavu do 31.5.2019: $850 \times 0,183 = 155,55$ eura.

Zvýšenie sumy základnej náhrady o 8,50 eura.

6. Zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.

Ak by každý zamestnanec spĺňal podmienku trvania pracovného pomeru a splnil by podmienky kladené na rekreačný pobyt a doklady s ním spojené (rekreácia, ktorá je spojená najmenej s dvoma prenocovaniami na území Slovenskej republiky, v sume min. 500 eur a ďalšie), tak zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 49 zamestnancov, nemá žiadne náklady súvisiace s poskytovaním príspevkov na rekreáciu a v prípade dosiahnutia hranice 50 zamestnancov mu pribúda **možný dodatočný náklad vo výške 13 750 eur** (275 eur x 50 zamestnancov).

Zamestnávateľia sa pritom môžu rozhodnúť, či poskytnú príspevok na rekreáciu zamestnancom na základe predložených dokladov alebo prostredníctvom rekreačného poukazu (obdoba stravovacej poukážky). Prvá možnosť spočíva v navýšení administratívnych nákladov súvisiacich so zavedením procesu a vyhodnocovaním žiadostí a dokladov, druhá najmä s dodatočnými nákladmi na províziu spoločnosti vydávajúcej rekreačný poukaz obdobne, ako je to pri stravovacích poukážkach (odmena za službu maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu, príp. rôzne iné administratívne poplatky). Zároveň môže platiť, že v prípade, ak zamestnancovi zamestnávateľ poskytne poukaz (elektronickú kartu) nabitú na 275 eur, zamestnanec bude mať tendenciu viac využiť priznaný príspevok.

Špecifickým problémom pri rekreačných poukazoch je výška provízie, ktorú požadujú spoločnosti vydávajúce rekreačné poukazy od samotných ubytovacích zariadení, v ktorých je možné rekreačný poukaz využiť. „Pri segmente stravovacích služieb ide o províziu vo výške približne 3 – 5%, pričom spoločnosti v novovzniknutom segmente rekreačných poukazov zazmluvňujú hotelierov s províziou približne 8 – 12 %.“⁸⁵ Podľa nami dostupných informácií v prípade menších ubytovacích zariadení je percento provízie aj vyššie (13 a viac %) a v prípade veľkých ubytovacích zariadení provízia môže byť dohodnutá na úrovni približne 6 %. Percento provízie sa pritom ráta z celej sumy pobytu zamestnanca (t. j. ubytovanie, stravné, wellness a pod.), ktorý na jej úhradu použije rekreačný poukaz, ktorý je z 55 % dotovaný zamestnávateľom, do maximálnej výšky 275 eur. Z uvedeného vyplýva, že spoločnosti vydávajúce rekreačné poukazy dosahujú významné benefity z uvedenej legislatívnej zmeny.

Vo všeobecnosti možno povedať, že dopad príspevkov na rekreáciu na podnikateľské prostredie v SR je negatívny, pričom prináša výhody len jednému sektoru slovenskej ekonomiky (cestovný ruch, resp. aj segment poskytovateľov rekreačných poukazov) a náklady všetkým väčším zamestnávateľom. Podľa štatistických údajov tržby za ubytovanie medziročne stúpili o 15 %. Zjednodušene možno povedať, že na pozitívnom vývoji oblasti cestovného ruchu

⁸⁵ MLÁTILÍK, Aleš. Diskusia o príspevkoch na rekreáciu s hoteliermi. *Dennik.sk*. [online]. [03.02.2020]. ISSN 1339-844D. Dostupné na: <https://dennik.sk/blog/1354790/diskusie-o-prispevkoch-na-rekreaciju-s-hoteliarmi/>.

na Slovensku sa podieľali zamestnávateľia vo všetkých sektoroch. Počet domácich turistov stúpol medziročne o 18,5 %⁸⁶. Zvýšený dopyt však so sebou priniesol aj zvyšovanie cien (čo je dôsledkom tiež zvyšovania nákladov na zamestnávanie celkovo v oblasti cestovného ruchu, spôsobeným nielen regulačnými zásahmi štátu). Zároveň bolo logickým krokom mnohých zamestnávateľov, že po zavedení príspevkov na rekreáciu obmedzili iné benefity pre zamestnancov (ak je zákonom nariadený benefit vo forme príspevku na rekreáciu, nie sú už priznávané iné benefity, obvykle paušálne pre všetkých zamestnancov, bez ohľadu na to, či zamestnanec svoj príspevok na rekreáciu využije alebo nie, hoci by možno preferoval iný benefit, prípadne vyššiu mzdu). Zavedenie príspevkov na rekreáciu teda diskriminuje časť zamestnancov, odmeňuje aj neproduktívnych zamestnancov, zároveň prináša zvýšenú administratívu a komplikuje účtovníctvo MSP.

7. Zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa

Výmera dovolenky pre zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa sa zvýšila z pôvodných 4 týždňov od roku 2020 je najmenej 5 týždňov. Dopad tejto zmeny si ilustrujeme na príklade zamestnanca, ktorý má mzdu na úrovni priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR za 2. štvrt'rok 2019. Podľa údajov zo štatistického úradu ide o sumu 1 101 eur.⁸⁷

Pre výpočet náhrady mzdy za dovolenku je potrebné poznať priemerný hodinový zárobok. Ten vypočítame nasledovne: (1101 eur/mes. x 3 mes.) € / 504 hodín = **6,5536 eur/hod.**

Náhrada mzdy za dodatočný týždeň dovolenky bude vo výške **262,14 eur** (výpočet: 6,5536 eur x 5 dní x 8 hodín). Náhrada mzdy za dovolenku vstupuje do hrubej mzdy, takže z nej budú platené aj odvody do Sociálnej a zdravotnej poisťovne. Zároveň bude musieť počas týždňa neprítomnosti zamestnávateľ zohnať dodatočnú pracovnú silu, ktorý pokryje prácu zamestnanca na dovolenke.

INESS - Inštitút ekonomických a spoločenských analýz na svojom portáli⁸⁸ uvádza nasledovný príklad: *Pre príklad nemusíme chodiť ďaleko – pred pár dňami poslanci schválili predĺženie zákonnej dovolenky na 5 týždňov aj pre ľudí pod 33 rokov, ktorí sa starajú o dieťa. Vyzerať to ako opatrenie bez nákladov. Ale nie je. Naša kalkulačka vám povie, že priemerný mladý zamestnanec v zmennej prevádzke s hrubou mzdou 750 eur vďaka tejto zmene skokovo zdražel o 2,1 %. Kým za hodinu reálnej práce bezdetnej mladej ženy zaplatí zamestnávateľ*

⁸⁶ JANEŠÍKOVÁ, Nina. Rekreačné poukazy pomohli cestovnému ruchu, ale spôsobili zdrazenie služieb. Finweb.hnonline.sk. [online]. [25.02.2020]. ISSN 1336-1996. Dostupné na: <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/2099278-rekreacne-poukazy-pomohli-cestovnemu-ruchu-ale-sposobili-zdrazenie-sluzieb>.

⁸⁷ Štatistický úrad Slovenskej republiky. Priemerná mesačná mzda zamestnanca národného hospodárstva v 2. štvrt'roku 2019. Slovak.statistics.sk. [online]. [26.02.2020]. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/407f92f4-3b43-4db3-a4f9-9bdeb24f8928!/ut/p/z1/tVJNc9owFPwtOfgov4clkNybyYFI-ApmGhAK6dGyQsQO2jK3a4d9XzuSSmSRNDtFF0szuvl2tQMEGVBE12SGymSmik7tv1eDPHZ-K4bAnEYdzitPZzf3tZPQzGK_6sH4NELfLa5w-yF_j5Yz1kPVBfzc_DQrUrrClTWFr4jpKSX0kWZGQ6Gg9dAdT5c5NU2hS11XUXDxsam2PbmflkzBIGKExo4TtY0oiloQkjPc6DlgiwkB08uUu28P2U-j1_J2cfCdJdHx1TNkNJYTxueIYj7u41ROVsvwj1KU9AXwgcbWeeDveuhxWDeZbmFVdC9zgvsvRpwgzeBlc e63u9xHnwoIHBPBAhYO-pR2nWeP57OSrhTWp1kYfMdzbg5QbUYLQ7OfmTTTtrA5rNUWcRUOGqlE13pyv9bud-aWlvWPz0sG1b_2DM4aT9nck9fluSmtPFe42EMI_lgl7IMVlcU6biCz01c3l19Q9SMhL2/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/.

⁸⁸ VLACHYNSKÝ, Martin. Cena zamestnanca: dovolenka sa neráta? Cenazamestnanca.sk. [online]. [13.01.2020]. Dostupné na: <https://cenazamestnanca.sk/cena-zamestnanca-dovolenka-sa-nerata/>.

napríklad 10 eur, za matku s dieťaťom 10,2 eura. Tento „sociálny“ návrh tak na trhu práce ešte viac znevýhodnil mladých ľudí s deťmi.

8. Úhrada za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska

V prípade úhrad za služby verejnosti poskytované RTVS nešlo v analyzovanom období rokov 2016 – 2020 o zmenu legislatívy, zaradili sme ju však z dôvodu nejasného výkladu zákona rôznymi inštitúciami, pričom výklad, v ktorom sa dohodári započítavajú do celkového počtu zamestnancov, môže mať priamy finančný dopad na zamestnávateľa. Na tomto mieste len upozorníme na pásma, do ktorých zamestnávateľ spadá a podľa príslušnej kategórie platí tzv. koncesionárske poplatky. Ak mu RTVS do počtu zamestnancov započíta aj dohodárov, môže sa dostať do iného pásma pre platenie.

V súčasnosti zamestnávateľ platí úhradu za každý mesiac v závislosti od počtu zamestnancov tak, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 31: Úhrada zamestnávateľa za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska

Sadzba	Počet zamestnancov
4,64 €	od 3 do 9
18,58 €	od 10 do 49
79,66 €	od 50 do 249
199,16 €	od 250 do 999
464,71 €	od 1000 a viac

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Rozhlas a televízia SR. Sadzby. Rtv.s.sk. [online]. [14.01.2020]. Dostupné na: <https://uhrady.rtv.s.sk/zamestnavatel/sadzby>

Administratívne náklady

Na záver kapitoly by sme chceli poukázať na množstvo administratívy, ktorá pribúda s jednotlivými zmenami, pričom časové náklady spôsobuje aj samotné sledovanie týchto zmien. Predovšetkým v stredných podnikoch má takmer každá zmena za následok vykonanie zmien v interných smerniciach či úprav v informačných systémoch. Z vybraných zmien, ktoré boli predmetom tejto analýzy, priniesli dodatočné administratívne náklady najmä tieto:

1. zvyšovanie minimálnej mzdy (úprava pracovných zmlúv, výpočet doplatkov do minimálnej mzdy),
2. zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania (administratíva pri zavedení spoluzodpovednosti),
3. zvyšovanie súm stravného (v prípade, ak zamestnávateľ poskytuje minimálnu hodnotu stravovacej poukážky, je potrebné navýšiť hodnotu dokúpením takeého počtu a v takej sume, aby boli splnené zákonné požiadavky),
4. jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín (zmeny priniesli aj nové informačné povinnosti),
5. obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie (častejšie uzatváranie dohody s uchádzačom o zamestnanie na kratšie obdobie, v úhrne 40 kalendárnych dní v roku, ak napríklad nepracuje každý deň),
6. zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci (nová povinnosť nahlasovať zamestnancov 2. kategórie),
7. oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania,

8. zvýšenie mzdového zvýhodnenia (príplatkov) za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok (úpravy v dochádzkových, príp. mzdových systémoch, výpočet príplatkov),
9. možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „trinásty a štrnásty plat“ (komplikovanosť výpočtov odvodov a dane z príjmov),
10. zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov (administratívny náklad najmä jednorazovo pri zosúladovaní sa subjektov s novým zákonom o ochrane osobných údajov),
11. zmeny v zdravotnom a sociálnom poistení dôchodcov pracujúcich na dohodu (administratíva súvisí s prihlasovaním a odhlasovaním dohodára uplatňujúceho si odvodovú výnimku na dôchodkové poistenie v prípade, ak v mesiaci prekročil/neprekročil odmenu 200 eur),
12. oznamovanie voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
13. zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov (administratíva súvisiaca so zavedením procesu a vyhodnocovaním žiadostí a dokladov zamestnancov, príp. dodatočné náklady na províziu spoločnosti vydávajúcej rekreačný poukaz),
14. zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov starajúcich sa o dieťa (zapracovanie do interných procesov, ale aj aplikačné problémy prenesené na zamestnávateľa, ktoré zákonodarcu neriešil – kto sa považuje za osobu trvale sa starajúcu o dieťa, ako preukázať túto skutočnosť zamestnávateľovi a ako postupovať v prípade, ak sa dieťa narodí v priebehu roka),
15. zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia (zvýšenie administratívnej záťaže z dôvodu zavedenia povinnosti poskytovať Sociálnej poisťovni v pravidelných mesačných výkazoch údaje potrebné na hodnotenie vývoja hospodárenia Slovenskej republiky a tvorbu a hodnotenia efektívnosti a účinnosti verejných politík, napríklad miesto výkonu práce zamestnanca, veľkosť pracovného úväzku a druh práce vykonávanej zamestnancom).

Každý administratívny úkon môže mať rozdielnu dĺžku trvania v jednotlivých podnikoch, pričom spravidla sa zmeny nedotýkajú v plnej miere každého podniku. Je dôležité si však uvedomiť, že takmer každá zmena, ak aj nemá priamy finančný dopad, prináša pre zamestnávateľa dodatočné administratívne náklady. Celkové náklady na hodinu administratívnych prác je potrebné rozdeliť podľa jej charakteru. Uvádzame preto dva údaje o cene práce za hodinu administratívnych prác.

V prvom variante vychádzame z ekonomickej činnosti (SK NACE) pre sekciu „N – Administratívne a podporné služby“, divíziu „82 Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti“. Podľa údajov zo Štatistického úradu SR zverejnených v publikáciách Úplné náklady práce v SR v roku 2016, 2017 a 2018 bola cena práce jednej takejto hodiny v roku 2016 vo výške 8,77 eura, v roku 2017 vo výške 9,32 eura a v roku 2018 v sume 10,36 eura.

Vychádzajúc z posledných postupných údajov z roku 2018 upravených podľa makroekonomickej prognózy Inštitútu finančnej politiky z februára 2020 **možno jednu hodinu administratívnych prác** pre rok 2019 odhadnúť na sumu 11,13 eura ($10,36 \times 1,074$) a **v roku 2020 na sumu 11,63 eura** ($10,36 \times 1,074 \times 1,045$).

V druhom variante vychádzame z ekonomickej činnosti (SK NACE) pre sekciu „M – Odborné, vedecké a technické činnosti“, divíziu „69 Právne a účtovnícke činnosti“. Podľa údajov zo Štatistického úradu SR zverejnených v publikáciách Úplné náklady práce v SR

v roku 2016, 2017 a 2018 bola cena práce jednej takejto hodiny v roku 2016 vo výške 12,27 eura, v roku 2017 vo výške 12,84 eura a v roku 2018 v sume 12,90 eura.

Rovnako, vychádzajúc z posledných postupných údajov z roku 2018 upravených podľa makroekonomickej prognózy Inštitútu finančnej politiky z februára 2020 **možno jednu hodinu administratívnych – účtovných prác** pre rok 2019 odhadnúť na sumu 13,18 eura ($12,27 \times 1,074$) a **v roku 2020 na sumu 13,77 eura** ($12,27 \times 1,074 \times 1,045$).

Na záver uvádzame aj tie zmeny, ktoré v rokoch 2016 – 2020 priniesli zníženie administratívnej záťaže a ktoré možno hodnotiť pozitívne⁸⁹:

1. zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania,
2. jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín,
3. zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci,
4. zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov,
5. zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov,
6. zrušenie povinnosti predkladať orgánom verejnej moci niektoré dokumenty,
7. elektronické doručovanie dokladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súvislosti s daňou z príjmov zo závislej činnosti,
8. zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia.

⁸⁹ Niektoré novely zákonov priniesli negatívne, aj pozitívne zmeny, preto ich uvádzame v oboch zoznamoch.

4. Návrh odporúčaní pri úpravách pracovno-právnej legislatívy s ohľadom na MSP

Štvrtá časť analýzy vybraných zmien v pracovno-právnej legislatíve a ich dopadov na MSP sa zaoberá výsledkami kvalitatívneho prieskumu, ktorý bol uskutočnený na vzorke desiatich podnikov, ako aj konkrétnymi odporúčaniami pri úpravách pracovno-právnej legislatívy s ohľadom na MSP.

4.1 Kvalitatívny prieskum v MSP

V období od decembra 2019 do februára 2020 bol uskutočnený kvalitatívny prieskum zameraný na identifikáciu zmien v pracovno-právnej legislatíve, ktoré sa MSP v sledovanom období rokov 2016 – 2020 vo významnej miere dotkli a na zistenie dopadov týchto zmien na ich podnikanie. Prieskum bol vykonaný na vzorke desiatich podnikov, pričom podľa európskej klasifikácie išlo o jeden mikropodnik (do 9 zamestnancov), štyri malé podniky (s počtom zamestnancov od 10 do 49) a päť stredných podnikov (s počtom zamestnancov od 50 do 249). V rámci cieľovej vzorky bolo potrebné zabezpečiť aj regionálnu a odvetvovú rôznorodosť. Ďalším zohľadňovaným kritériom pri výbere vzorky bol vek daného podniku s obdobím podnikania minimálne počas sledovaného obdobia, resp. dlhšie. Priemerný vek podniku u respondentov je 15 rokov. V tabuľke nižšie uvádzame prehľad oslovených respondentov a ich charakteristiku v zmysle uvedených kritérií.

Tabuľka 32: Stručný prehľad respondentov a ich charakteristika

Respondent	Právna forma	Kraj	Oblasť podnikania	Počet zamestnancov	Tržby (v €)	Rok vzniku	Charakteristika podniku
Respondent 1	s.r.o.	Trenčiansky	Obchod	10 – 49	2 – 10 mil.	2005	malý podnik
Respondent 2	a.s.	Banskobystrický	Služby – gastro	do 9	do 2 mil.	1993	mikropodnik
Respondent 3	s.r.o.	Banskobystrický	Výroba	50 – 249	do 2 mil.	2001	stredný podnik
Respondent 4	s.r.o.	Žilinský	Služby – gastro	10 – 49	do 2 mil.	2009	malý podnik
Respondent 5	s.r.o.	Bratislavský	Služby – IT	50 – 249	10 – 50 mil.	1993	stredný podnik
Respondent 6	s.r.o.	Žilinský	Služby – zdravotníctvo	10 – 49	do 2 mil.	2015	malý podnik
Respondent 7	s.r.o.	Bratislavský	Personálna agentúra	50 – 249	do 2 mil.	2013	stredný podnik
Respondent 8	s.r.o.	Košický	Stavebníctvo	10 – 49	do 2 mil.	2011	malý podnik
Respondent 9	s.r.o.	Nitriansky	Doprava	50 – 249	10 – 50 mil.	2004	stredný podnik
Respondent 10	s.r.o.	Prešovský	Cestovný ruch	50 – 249	10 – 50 mil.	2002	stredný podnik

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe kvalitatívneho prieskumu

Rozhovory prebiehali buď v jednotlivých podnikoch alebo telefonicky. Respondentmi boli majitelia podnikov, finanční riaditelia či špecialisti ľudských zdrojov (HR špecialisti), prípadne kombinácia týchto osôb. Dĺžka každého rozhovoru trvala v rozmedzí od 45 do 90 minút, pričom na spracovaní sa podieľali spravidla dve osoby. Jeden spracovateľ prieskumu vykonával samotný rozhovor a druhý bol v pozícii zapisovateľa. Respondenti si neželali, aby z rozhovoru

bol zhotovený zvukový záznam. Zistené poznatky z jednotlivých rozhovorov sú agregované do výstupu, ktorý je uvedený nižšie.

Pre uvedený prieskum bola zostavená rámcová štruktúra otázok, pomocou ktorej boli rozhovory vykonávané. Ešte pred samotným rozhovorom mali respondenti k dispozícii materiál, v ktorom boli zosumarizované otázky aj zoznam zmien s ich stručným popisom zmien. Celý materiál k prieskumu uvádzame v prílohe č. 1. Rozhovor prebiehal tak, že spracovateľ prieskumu postupne prechádzal s respondentom jednotlivé vybrané zmeny v pracovno-právnej legislatíve, ktoré sú predmetom tejto analýzy. Pri jednotlivých zmenách boli respondentom kladené otázky v nasledovnej rámcovej štruktúre:

1. Ktoré z uvedených **zmien** v pracovno-právnej legislatíve v období rokov 2016 – 2020 **sa dotkli vašej firmy**? Väčšina zmien je negatívnych, ale zoznam obsahuje aj pozitívne zmeny, preto uveďte prosím, áno, aj ak sa Vás dotkla pozitívna zmena.
2. Pri tých, ktoré sa Vás týkali či týkajú, prosím uviesť, **aký dopad pre vašu firmu mali** – napríklad výrazne negatívny (5), mierne negatívny (4), žiadny negatívny dopad (3), neviem posúdiť (2), pozitívny (1)
3. Aké boli **dopady** (ak je možné, **kvantifikovať**, napr. zvýšenie nákladov v €, zníženie tržieb v €), resp. **dôsledky tejto zmeny na Vaše podnikanie**? Napr. obmedzenie zamestnávania, prepúšťanie, zmena v správaní firmy – napr. zatvorenie podniku v niektorých dňoch/časoch, zvyšovanie cien, odklad investícií, či iné.
4. Pri zmenách, ktoré nastali **od 1.1.2020, skúste odhadnúť dopady a dôsledky**, príp. ako ste sa na ne pripravili, ak sa vás dotkli – zvýšenie minimálnej mzdy na 580 eur, práca rodinného príslušníka v jednoosobovej s.r.o., zvýšenie základnej výmery dovolenky pre zamestnancov do 33 rokov, ktorí sa trvale starajú o dieťa, plánujete využiť elektronické doručovanie písomností zamestnávateľ-zamestnanec?
5. Príp. **aké iné neuvedené zmeny** v pracovno-právnej legislatíve **za posledné roky významne ovplyvnili vaše podnikanie**?

Cieľom štruktúrovaného rozhovoru so zástupcami malých a stredných podnikov bolo predovšetkým:

- identifikovať zmeny v pracovno-právnej legislatíve, ktoré sa MSP v sledovanom období rokov 2016 – 2020 dotkli vo významnej miere,
- zistiť dopady, prípadne ich kvantifikáciu a dôsledky týchto zmien na podnikanie či zamestnávanie oslovených MSP.

V druhej časti tejto kapitoly sa zameriame na návrh odporúčaní na zmeny v pracovno-právnej legislatíve, ktoré budú formulované na základe teoretických východísk súčasne so zohľadnením výsledkov kvalitatívneho prieskumu z pohľadu MSP.

Výstup z kvalitatívneho prieskumu v MSP

Z uskutočnených rozhovorov v MSP vyplynuli skutočnosti, ktoré uvádzame podľa ich dôležitosti z pohľadu respondentov, v nasledovných bodoch.

1. Zvyšovanie nárokov zamestnancov a vysoké daňovo-odvodové zaťaženie zamestnávania

Zvyšovanie minimálnej mzdy vnímajú podnikatelia ako problém, predovšetkým respondenti zo stredného a východného Slovenska. Z ich pohľadu je nastavená minimálna mzda pomerne vysoko pre nekvalifikovaných zamestnancov. Problematická je aj výška miezd podľa stupňov náročnosti práce. Aktuálne rastú mzdy veľmi dynamicky nielen vplyvom legislatívnych zmien (minimálna mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.), ale aj vplyvom situácie na trhu práce a nedostatku pracovnej sily, z čoho prirodzene vyplýva, že cenu práce tlačí nahor aj konkurencia a prirodzený boj o zamestnanca medzi podnikmi. Respondenti, ktorí vedeli kvantifikovať podiel osobných nákladov na celkových nákladoch za uplynulý rok, uviedli 50 – 55%, pričom v minulosti sa náklady na zamestnávania pohybovali na úrovni približne 30 %. V gastronómii sa ceny vstupných surovín pohybujú na úrovni 40 %, ďalších 40 % predstavujú mzdy, pričom pri pokrytí ďalších nákladov už firma negeneruje takmer žiadny zisk. Významný problém, napríklad v gastronómii pri pozícii pomocnej sily v kuchyni či pri pozícii upratovačky, teda predovšetkým pri nízkokvalifikovaných profesiách, je aj minimálna hodinová mzda pre dohodárov. Často môže ísť o nekvalifikovaných ľudí, ktorých pracovný výkon je oproti skúsenejšiemu a spoľahlivejšiemu zamestnancovi nižší, pričom povinnosťou zamestávateľa je poskytnúť dohodárovi odmenu vo výške minimálne 3,34 eura/hod. (a na túto odmenu majú nárok na akejkolvek pozícii). Napríklad, u brigádnikov – študentov, ktorí si navyše uplatnia odvodovú výnimku z dôchodkového poistenia, je pre nich odmena v hrubom približne rovnaká ako v čistom. Pri vyššom daňovo-odvodovom zaťažení klasického zamestnanca je potrebné na rovnakej pozícii nastaviť mzdu zamestnanca omnoho vyššie, aby bolo odmeňovanie nastavené adekvátne. Minimálna mzda pre dohodárov umelo stiera rozdiely a vytvára disproporciu medzi etablovaným zamestnancom a sezónnym nekvalifikovaným dohodárom. Zamestnancom pracujúcim na trvalý pracovný pomer mohla pri zvýšení čistej mzdy pomôcť odpočítateľná položka na zdravotné poistenie, avšak jej výška sa od jej zavedenia nemenila a nekopíruje vôbec rast minimálnej mzdy. Pri zamestnancoch pracujúcich na plný úväzok s minimálnou mzdou ju nie je možné v súčasnosti využiť vôbec.

Osobitný problém predstavujú mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu, za prácu vo sviatok, v sobotu a v nedeľu (príplatky), ktoré vo významnej miere zvyšujú cenu práce. Z respondentov najviac rezonovali v gastronómii a v službách cestovného ruchu (dôsledkom čoho bolo v jednom prípade obmedzenie prevádzkových hodín a možný variant je aj zatvorenie prevádzky), ďalej v dopravných službách (medziročný nárast u vodičov v roku 2019 v porovnaní s rokom 2018 o viac ako 150 %, zatiaľ bez dopadov) a v IT službách (taktiež zatiaľ bez vplyvu na podnikateľské aktivity). V prípade stavebnej firmy, ak je potrebné pracovať aj cez víkendy či sviatky, majiteľ spoločnosti skôr využije služby subdodávateľa – živnostníka, ako svojho zamestnanca. V nízko maržových odvetviach, akým je firma respondenta z oblasti stavebníctva na východnom Slovensku (zákazníkmi sú spravidla občania, nie firmy, či štát), je náročné pokryť bežnú cenu práce, nie ešte zaťaženú príplatkami.

Respondenti sa zhodli, že nároky zamestnancov sa čoraz viac zvyšujú, pričom minimálna mzda je len časť z celej množiny položiek, ktoré spôsobujú nárast nákladov zamestávateľa. Aj menšie položky, ako príspevok na stravovanie, vyplácanie náhrady mzdy za dovolenku (v prípade mladých rodičov od roku 2020 jeden týždeň navyše), za dni vyšetrení a ošetrovaní zamestnanca, či väčšie položky ako príplatky a príspevky na rekreáciu, kumulatívne výrazne zvyšujú cenu práce. Ak chce podnikateľ dosahovať primárny cieľ podnikania, ktorým je zisk, spravidla reaguje zvyšovaním cien, prípadne obmedzí iné benefity pre zamestnancov.

Zo skúseností respondentov, ktorí mali štatistiky za rok 2019 k dispozícii vyplýva, že príspevok na rekreáciu využilo v jednom prípade 18 % zamestnancov (Nitriansky kraj, suma sa v 1/3 blížila k maximu 275 eur), v druhom prípade 53 % zamestnancov majúcich podľa zákonníka práce na tento príspevok nárok (Bratislavský kraj, vo väčšine prípadov suma blížiac sa k maximu). V jednej oslovenej firme o príspevok na rekreáciu nežiadal nikto, pravdepodobne z dôvodu, že nemali vedomosť o tom, či firma spadá do veľkostnej kategórie 50+ (nakoľko firma osciluje na tejto hranici) a zamestnávateľ o tejto možnosti neinformoval. Všetky dopytované firmy sa rozhodli pre vyplácanie príspevkov na rekreáciu na základe predložených dokladov zamestnancov, nie prostredníctvom rekreačných poukazov, ktorá by ešte navýšila náklady zamestnávateľa o províziu spoločnosti vydávajúcej rekreačné poukazy. Avšak, aj samotná administratíva súvisiaca so zavedením a vyhodnocovaním žiadostí a dokladov, priniesla vysoké časové náklady. Okrem administratívy, ak by u respondenta z Bratislavy využili všetci zamestnanci príspevok na rekreáciu v plnej sume, išlo by o ročný náklad 33 000 eur (v prípade využitia v 53 % prípadov ide o sumu približne 17 000 eur).

Z dopytovaných respondentov ani jeden nevyužil možnosť vyplatenia daňovo a odvodovo zvýhodneného 13. a 14. platu, hoci sa mnohí zhodli na tom, že o vyplatení uvažovali. Napokon ich odradila najmä komplikovanosť a nejasnosť tohto opatrenia – aké všetky podmienky je potrebné splniť, aké oslobodenia sú aktuálne platné, do akej sumy a pod., nakoľko niektoré oslobodenia majú odloženú účinnosť, vyplatenie 14. platu má nadväznosť na vyplatenie 13. platu a ustanovenia sa viackrát novelizovali. V niektorých prípadoch šlo o nemožnosť vyplatenia, nakoľko pri fluktuácii zamestnancov títo nespĺňali podmienku trvania pracovného pomeru 24, resp. 48 mesiacov. Posledný uvádzaný problém spočíval v termíne výplaty, nakoľko 13. plat musí byť vyplatený v mesiaci jún (teda 13. plat musí byť priznaný v mzde za máj) a 14. plat musí byť vyplatený v mesiaci december (teda 14. plat musí byť súčasťou novembrovej mzdy). Firmy však obvykle vyplácajú odmeny po skončení a vyhodnotení polroka, či roka, takže prípadné odmeny (napríklad vo forme 13. či 14. platu) im spadajú do miezd za mesiace jún a december, teda o mesiac neskôr.

2. Administratívne náklady vyplývajúce zo zmien zákonov a pribúdajúce povinnosti

Väčšina respondentov uvádzala ako významný problém rast administratívnych nákladov takmer pri každej vykonanej zmene v pracovno-právnej legislatíve, ktorá je veľmi široká naprieč mnohými oblasťami. Predovšetkým v stredných podnikoch má takmer každá zmena za následok vykonanie zmien v interných smerniciach či úprav v informačných systémoch a pod., napríklad proces spracovania žiadostí a vyplácania príspevku na rekreáciu. V menších firmách je problémom samotné sledovanie zmien v legislatíve, nakoľko tieto firmy nemajú celé právne či účtovné oddelenia. Sledovanie zmien vykonáva častokrát majiteľ firmy svojpomocne, čo je popri iných úlohách majiteľa podniku pomerne zložité. Majitelia uviedli, že sa zúčastňujú rôznych školení, sledujú newslettere alebo využívajú aplikáciu Biznis Info. Mnohé z oblastí outsourcujú, takže jednotliví dodávatelia sledujú zmeny vo svojej oblasti a upozorňujú na nové povinnosti zamestnávateľa, avšak aj toto je zohľadnené v cene služby, ktorú MSP uvádzali v tisícoch eur ročne. Ide najmä o oblasť GDPR, bezpečnosti a zdravia ochrany pri práci, ochrany pred požiarom a pracovnej zdravotnej služby. Avšak, aj ak sú služby outsourcované, vždy je potrebná súčinnosť zo strany zamestnávateľa, čo vytvára ďalšie administratívne náklady. Napríklad, dodávateľ pracovnej zdravotnej služby oznámi za zamestnávateľa zamestnancov, ktorí spadajú do kategórie práce 2, avšak podklady musí poskytnúť samotný zamestnávateľ (napríklad zamestnanec z oblasti HR). Rovnako, zosúladenie ochrany osobných údajov s nariadením GDPR a novým zákonom o ochrane osobných údajov a zapracovanie do firemných procesov, si vyžadovalo vysoké časové aj finančné náklady. Pre stredne veľkú firmu

z oblasti IT šlo o významnú a nákladnú zmenu. Na účtovno-daňovú oblasť majú respondenti buď interných zamestnancov alebo externého dodávateľa, ktorý sleduje zmeny týkajúce sa tejto problematiky, hoci častokrát účtovník nemá presah napríklad do pracovného práva, takže niektoré zmeny ostávajú nepokryté. Podľa odhadu jedného z respondentov so 14 zamestnancami, by už na sledovanie zmien a riešenie všetkých administratívnych povinností vo firme bolo možné zamestnať dodatočnú osobu na trvalý pracovný pomer. O jej zamestnaní však z finančných dôvodov neuvažujú. Takmer všetci z respondentov vyjadrili obavu, že ich firma pravdepodobne neplní všetky povinnosti, ktoré sú na zamestnávateľa kladené, nakoľko podľa ich názoru je pri kvante zákonov, nariadení, opatrení či vyhlášok, nemožné mať všetky povinnosti splnené na 100 %.

Zmeny, ktoré priniesli zvýšenie administratívnych nákladov, sme uviedli v predchádzajúcej kapitole. Respondenti uvádzali ako problematickú novú povinnosť zverejňovania základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania aj oznamovanie voľných pracovných miest úradu práce, resp. na vybraných pracovných portáloch. Hlavný z dôvodov je prenos ďalších povinností na zamestnávateľa, ktoré zároveň môžu prinášať deformáciu trhu. Čo sa týka oznamovania voľného pracovného miesta, viacerí respondenti uviedli, že od zavedenia tejto povinnosti inzerujú všetky pracovné pozície už len na portáli profesia.sk, pričom v minulosti využívali aj iné formy hľadania zamestnancov.

Všetci z oslovených respondentov považujú za pozitívne zmeny v zrušení predkladania výpisov, ktoré priniesol tzv. antibyrokratický zákon. Zároveň sa však zhodli na tom, že tieto drobné pozitívne zmeny sú negované mnohými, omnoho väčšími a nákladnejšími zmenami, ktoré sú prijímané v ostatnom období na Slovensku. Skúsenosti našich respondentov však ukazujú, že v praxi sa nie vždy uvedené ustanovenia aplikujú, napríklad na pošte bol od jedného respondenta vyžadovaný výpis z obchodného registra. Po sťažnosti bola táto situácia označená ako individuálne pochybenie konkrétneho zamestnanca. Inou skúsenosťou je vysoká byrokracia v súvislosti s poskytovaním príspevku na dochádzku za prácou z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, kde úrad práce vyžaduje písomné potvrdenie na začiatku a každý mesiac o trvaní pracovného pomeru, pričom vzor si musel dokonca vyrobiť sám zamestnávateľ. Taktiež pri zamestnaní uchádzača o zamestnanie evidovaného na úrade práce je vyžadované potvrdenie o mzde/odmene za zárobkovú činnosť za každý mesiac, kedy uchádzač pracoval, pričom údaje o počte dní trvania dohody a odmene, je možné získať z mesačného výkazu pre Sociálnu poisťovňu. Aj z uvedeného vyplýva, že antibyrokratický zákon má ešte možnosti svojho rozširovania.

V oblasti nelegálneho zamestnávania tiež respondenti pozitívne hodnotili zmenu týkajúcu sa neskorého prihlásenia zamestnanca do Sociálnej poisťovne, ktorá upravila, že tú istú skutočnosť už nepokutujú dve rôzne inštitúcie (resp. vymedzila, kedy v týchto prípadoch nejde o nelegálne zamestnávanie), nakoľko situácia s oneskoreným prihlásením sa môže stať pomerne ľahko, napríklad ak má firma jednu účtovníčku, ktorá ochorie alebo je na dovolenke a nemá ju kto zastúpiť. V tejto súvislosti tiež ocenili predĺženie lehôt na odhlásenie zamestnanca zo Sociálnej poisťovne a na predloženie evidenčného listu dôchodkového poistenia. Ako problém sa však javí zavedenie spoluzodpovednosti odberateľa za nelegálne zamestnávanie dodávateľa, nakoľko ide o prenos zodpovednosti, ale najmä o zvýšenie administratívy s tým súvisiacej. Niektoré firmy riešia úpravou zmlúv, v ktorých sa deklaruje, že zamestnanci dodávateľa nie sú nelegálne zamestnávaní. Dôslednejšie uplatňovanie v praxi však u jedného respondenta znamenalo vyžiadať si zo Sociálnej poisťovne výpisy svojich zamestnancov ako dôkaz o ich prihlásení, aby zamestnanci tejto firmy mohli následne vstúpiť do firmy zákazníka. To predstavuje neprimeranú administratívnu záťaž a prináša časové náklady.

3. Časté zmeny v legislatíve a nestabilita prostredia

Ako ďalší z problémov, ktorý respondenti pri analýze jednotlivých zmien uvádzali, bol komplexný problém týkajúci sa neustálych zmien v pracovno-právnej legislatíve. Nakoľko zákonov a podzákonných právnych noriem regulujúcich zamestnávanie je približne štyridsaťpäť, zmeny sú vykonávané pravidelne. To vytvára veľkú nestabilitu prostredia. Podčiarkujú ju aj zmeny, ktoré boli schválené narýchlo, bez štandardného legislatívneho procesu a priniesli nárast nákladov zamestnávateľov, ktorí sa na zmeny nestihli pripraviť, resp. im významne zmenili plánovanie. Ako príklady môžeme uviesť:

- zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov – od schválenia do účinnosti zákona uplynulo 35 dní;
- zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov – od schválenia do účinnosti zákona uplynulo 32 dní;
- zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov – od schválenia do účinnosti zákona uplynulo len 10 dní.

Zároveň, časté zmeny v zákonoch či podzákonných právne normy spravidla prinášajú nové povinnosti pre zamestnávateľov, ktoré sú sprevádzané zvýšením priamych či nepriamych finančných nákladov, či administratívnych nákladov.

4. Elektronizácia

Osobitný bod venujeme elektronizácii mzdových daňových dokumentov, čo je zmena účinná od 1. januára 2020. Takmer žiadny z respondentov v čase uskutočnenia prieskumu o tejto možnosti nevedel. Po oboznámení sa s ňou ju mnohí považujú za dobrú zmenu, avšak iba jeden z dopytovaných sa ju chystá zaviesť do praxe už v tomto roku, pričom úsporu odhadol respondent na približne týždeň administratívnych prác (plus úspora papiera a tlače). Ako dôvody uvádzali respondenti nasledovné:

- nemeniť zabehnutý proces,
- nepridávať zamestnancom prácu s tlačou dokumentov, obava o úspešné doručenie a odheslovanie dokumentov mailom,
- u niektorých zamestnancov nemá zamestnávateľ ani k dispozícii e-mailové adresy, jednoduchšie je doručiť osobne alebo poštou,
- nevedomosť o tom, čo má elektronický dokument obsahovať, ako ho podpísať a pod.,
- obava o súlad s GDPR a zabezpečenie ochrany osobných údajov pri posielaní mzdových dokumentov e-mailom.

Z uvedeného vyplýva, že hoci je elektronizácia žiadúca a potrebná, stále existuje množstvo bariér na jej implementáciu do podnikových procesov. V tomto prípade ide o prácu s rôznym typom ľudí, kde zamestnávatelia naďalej volia jednoduchšiu papierovú formu doručenia mzdových daňových dokumentov.

Respondenti uviedli množstvo ďalších problémov a aj načrtli možnosti ich riešení, pričom tieto boli podkladom pri formulácii odporúčaní a uvádzame ich v texte ďalej.

4.2 Návrh odporúčaní na zmeny v pracovno-právnej legislatíve

Okrem podrobnej analýzy vybraných zmien v pracovno-právnej legislatíve a ich dopadov na MSP je ambíciou predkladanej štúdie aj návrh odporúčaní na zmeny v tejto oblasti, ktoré by viedli k zníženiu regulačnej záťaže súvisiacej so zamestnávaním. Realizácia viacerých navrhnutých odporúčaní nemá dopad na verejné financie, avšak niektoré by vyžadovali vyššie investície verejných zdrojov, resp. výpadok verejných financií. Návrhy opatrení sú zoskupené podľa tematických okruhov, pričom sú kombináciou krátkodobých aj strednodobých systémových opatrení

Ustálenosť legislatívy

Časté zmeny v zákonoch sú významným problémom nielen pri zamestnávaní, ale pri podnikaní celkovo. Podľa našich výpočtov uvedených v prvej kapitole sa zákony upravujúce zamestnávanie zamestnancov spolu v priemere **menili v sledovanom období rokov 2015 – 2019 až 36-krát za kalendárny rok**. To v prepočte na dni znamená, že približne každých 10 dní sa zmení niektorý zo zákonov upravujúcich zamestnávanie zamestnancov⁹⁰, pričom ide o rastúci trend.

V tejto oblasti je logickým návrhom **zredukovať počet zmien oproti aktuálnemu stavu a snaha o trvácnosť zmien** minimálne na obdobie 2 – 3 rokov a nevytvárať tým nestabilitu prostredia. Zároveň, v čo najväčšej miere **schvaľovať zákony s účinnosťou od 1. januára**, nie ľubovoľne v priebehu roka. Ako je možné vidieť v sumarizačnej tabuľke uvedenej v prvej kapitole, menej ako polovica novelizácií nadobúda účinnosť k 1. januáru (konkrétne ide o 18 noviel zo 40), neobvyklá teda nie je účinnosť kedykoľvek počas roka. Napríklad, niektoré zmeny súvisiace s nelegálnym zamestnávaním boli účinné od 18. 6. 2016, zmeny v zdravotnom poistení účinné od 15. 6. 2018, obmedzenia v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie od 1. 5. 2017, či zvyšovanie príplatkov od 1. 5. 2018 a od 1. 5. 2019.

Pri novej legislatíve odporúčame vyčísl'ovať **v každom prípade vplyvy na podnikateľské prostredie a eliminovať schvaľovanie zákonov bez štandardného legislatívneho konania**, napríklad poslaneckými návrhmi a pod. Z uskutočnenej analýzy vyplýva, že v prípade 40 % novelizácií neboli vyčísl'ené vplyvy na podnikateľské prostredie, pričom vo viacerých prípadoch išlo o významné zvýšenia priamych finančných nákladov, napríklad zvýšenie mzdových zvýhodnení za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok či o zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov. V tomto ohľade je vhodné upozorniť na prácu Slovak Business Agency, ktorá v rámci legislatívneho procesu vypracúva test vplyvov na malé a stredné podniky (test MSP), v ktorom podrobne zobrazuje postup a výsledok merania vplyvu predkladateľom navrhovanej legislatívy na MSP ako i vyhodnotenie alternatívnych riešení k týmto návrhom. Test MSP je vypracovávaný v čase medzi prebiehajúcimi konzultáciami s podnikateľskými subjektmi a predložením materiálu do predbežného pripomienkového konania. Testy MSP boli takto vykonané k minimálnej mzde na rok 2019 a 2020, k sociálnemu balíčku, k pracovnej zdravotnej službe a k úhradám za služby verejnosti RTVS. Taktiež boli vykonaných niekoľko prieskumov mapujúcich pohľady MSP na legislatívne zmeny a vývoj podnikateľského prostredia⁹¹, ako aj testy MSP už existujúcej regulácie (ex post) k podnikaniu

⁹⁰ Počet zmien zákona označuje počet dátumov v časovom intervale od začiatku roka 2015 do konca roka 2019, od ktorých nadobudol novelizujúci zákon alebo súčasne niekoľko novelizujúcich zákonov účinnosť, pričom účinnosť mohli nadobudnúť od 1.1. príslušného roka vrátane do 31.12. príslušného roka vrátane, pričom pri tejto kvantifikácii je zohľadnený počet všetkých novelizácií predpisov upravujúcich zamestnávanie týkajúci sa takmer každého zamestnávateľa, hoci nie v každom prípade nevyhnutne muselo ísť o úpravy súvisiace s oblasťou zamestnávania (napr. zákon o dani z príjmov neupravuje len oblasť zamestnávania, na rozdiel od Zákonníka práce, ktorý sa týka výlučne zamestnávania).

⁹¹ Prieskumy sú dostupné na <http://monitoringmsp.sk/>

SZČO, k pracovnej zdravotnej službe a k zodpovednosti za nelegálne zamestnávanie dodávateľom.⁹²

Zároveň, ak ide o zmeny bez štandardného legislatívneho procesu, doplnené napríklad len poslaneckými návrhmi v druhom čítaní návrhu zákona v Národnej rade SR, tieto spôsobujú spravidla **praktické aplikačné problémy**. Ako príklady v oblasti zamestnávania možno uviesť:

1. **Zavedenie 13. a 14. platu** a podmienok, ktoré je potrebné splniť pre oslobodenia od dane z príjmov, sociálnych a zdravotných odvodov. Ide o jedno z najkomplikovanejších opatrení za posledné obdobie, ktoré malo odloženú účinnosť jednotlivých oslobodení. Zároveň bolo ostatnom období už dvakrát novelizované, čím sa stáva pre zamestnávateľov veľmi neprehľadným. Novela prvotne zaviedla postupné oslobodenia počas niekoľkých rokov pre roky 2018 – 2020 a od roku 2021 už zavedenie úplných oslobodení, avšak vždy len do sumy 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov, suma presahujúca 500 eur je zdaňovaná a sú z nej platené odvody štandardne. Prehľad platenia dane z príjmov a odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne uvádzame v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 33: **Prehľad platenia dane z príjmov a odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne**

13. plat (plat vyplatený pri príležitosti obdobia letných dovolení v júni)				
	rok 2018	rok 2019	rok 2020	rok 2021
daň z príjmov	platí sa	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa
sociálne poistenie	platí sa	platí sa	platí sa	neplatí sa
zdravotné poistenie	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa
14. plat (plat vyplatený pri príležitosti vianočných sviatkov v decembri)				
	rok 2018	rok 2019	rok 2020	rok 2021
daň z príjmov	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa
sociálne poistenie	platí sa	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa
zdravotné poistenie	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa	neplatí sa

Zdroj: SENEŠI, Norbert. 13. a 14. plat - aké budú dane a odvody po zavedení úľav? Podnikajte.sk. [online]. [20.01.2020]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/13-14-plat-dane-odvody-ulavy>.

Komplikovane boli nastavené aj ďalšie podmienky – trvanie pracovného pomeru pre možnosť vyplatenia 13. a 14. platu (24, resp. 48 mesiacov), podmienka výšky vyplateného 13. a 14. platu (najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku či funkčného platu zamestnanca, pričom táto podmienka prešla novelizáciou), možnosť vyplatenia 14. platu len v prípade, ak bol v danom roku vyplatený aj 13. plat a termín výplaty v júni a v decembri. Čo sa týka termínu výplaty, na tento problém sme poukázali už v texte vyššie – 13. plat musí byť vyplatený v mesiaci jún (teda 13. plat musí byť priznaný v mzde za máj) a 14. plat musí byť vyplatený v mesiaci december (teda 14. plat musí byť súčasťou novembrovej mzdy). Firmy však obvykle vyplácajú odmeny po skončení a vyhodnotení polroka, či roka, takže prípadné odmeny (napríklad vo forme 13. či 14. platu) im spadajú do miezd za mesiace jún a december, teda o mesiac neskôr. Novela účinná od 1.3.2019 upravila, že pre oslobodenie poskytnutej sumy peňažného plnenia tzv. 13. platu vo výške nepresahujúcej 500 eur už zamestnávateľ nemusí splniť podmienku vyplatenia tohto peňažného plnenia vo výške najmenej priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ale postačí najmenej vo výške 500 eur. Ďalšie zmeny nastali s účinnosťou od 1.9.2019 v sociálnom poistení. Vo vzťahu k 14. platu sa zmeny prejavili prvýkrát v decembri 2019 a vo vzťahu k 13. platu v júni 2021. Podľa tejto novely platí, že v

⁹² Testy MSP sú dostupné na: <http://lepsiezakony.sk/test-msp/>

decembri 2019 až 2021 je od platenia poistného na sociálne poistenie oslobodený 14. plat zamestnanca najviac do sumy 500 eur, vyplatený každým jeho zamestnávateľom (pri splnení ostatných podmienok). Rovnaký postup sa bude vzťahovať aj na 13. plat vyplatený zamestnancovi v júni 2021. Od platenia poistného na sociálne poistenie bude oslobodený 13. plat najviac do výšky 500 eur, vyplatený zamestnancovi každým jeho zamestnávateľom (pri splnení ostatných podmienok). Ako vyplýva aj z uskutočneného kvalitatívneho prieskumu v MSP, ani jeden z respondentov nevyužil možnosť vyplatenia daňovo a odvodovo zvýhodneného 13. a 14. platu, hoci sa mnohí zhodli na tom, že o vyplatení uvažovali. Napokon ich odradila najmä komplikovanosť a nejasnosť tohto opatrenia, a to práve z vyššie uvedených dôvodov. Zároveň v tomto prípade platí, že ak by sa zmeny dlhšie pripravovali a boli by aj pripomienkované zo strany rôznych organizácií, nebolo by pravdepodobne potrebné ustanovenia v nasledujúcom roku dvakrát novelizovať, ale pravidlá by boli prehľadnejšie nastavené už na začiatku.

2. Ako druhý príklad uvidíme **zmenu v oblasti základnej výmery dovolenky pre mladých rodičov**. Od roku 2020 k zamestnancom, ktorí majú nárok na najmenej päť týždňov dovolenky, pribudli aj tí zamestnanci, ktorí dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa. Išlo o návrh skupiny poslancov NRSR, ktorý bol schválený, avšak bez akýchkoľvek dodatočných informácií, pričom v praxi prináša napríklad tieto problémy: kto sa považuje za osobu trvale sa starajúcu o dieťa, ako túto skutočnosť preukázať zamestnávateľovi (resp. ako má zamestnávateľ túto skutočnosť zisťovať od svojho zamestnanca), od kedy vzniká nárok na 5 týždňov, ak sa dieťa narodí v priebehu roka a pod. Nakoľko Zákonník práce tieto skutočnosti nerieši, je na zamestnávateľovi, aby postupoval v súlade so zákonom, hoci ustanovenie nie je jednoznačné. To vytvára ďalšiu povinnosť zamestnávateľovi, aby sa s uvedenou legislatívnou zmenou vysporiadal.

V prípade negatívnych dopadov (napr. pri zavádzaní nových povinností, zvyšovaní nákladov zamestnávateľa a pod.) je vhodné **odložiť účinnosť zákona aspoň o šesť mesiacov od schválenia v parlamente**, aby podnikatelia mali čas pripraviť sa na zmeny.

Z analýzy vybraných zmien v pracovno-právnej legislatíve vyplynulo, že **najmenší časový úsek od schválenia zmeny do nadobudnutia jej účinnosti** bol pri týchto novelách:

1. zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov – len 10 dní, pričom zmena nebola v pôvodne navrhovanej novele zákona, ale doplnená až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo;
2. zvyšovanie súm stravného – 16, 22 či 27 dní a zvyšovanie sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách 17 dní, avšak tieto zmeny sú naviazané na určité indexy, zároveň pri nich prebiehal štandardný legislatívny proces a zmeny boli známe vopred;
3. zavedenie povinnosti oznamovať voľné pracovné miesto a tiež niektoré zmeny v zamestnávaní cudzincov, pri ktorých bol časový úsek 25 dní;
4. pozitívna zmena v dani z príjmov týkajúca sa vyplácania tzv. 13. a 14. platu bola schválená 30 dní pred jej účinnosťou, ako aj pozitívna zmena týkajúca sa zdravotného poistenia pracujúcich dôchodcov rovnako 30 dní;
5. zrušenie maximálnych vymeriavacích základov na zdravotné poistenie pre zamestnancov a zamestnávateľov – 32 dní, pričom táto zmena v pôvodnom návrhu zákona absentovala a bola navrhnutá až v druhom čítaní ako doplňujúci návrh Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo;

6. zavedenie príspevkov na rekreáciu, kde od schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti tejto zmeny uplynulo 35 dní. Išlo o návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, takže zmena nebola známa vopred. Zároveň bola novela vrátená prezidentom SR na opätované prerokovanie do parlamentu, ktorý ju napriek tomu schválil.

Naopak, **najdlhší časový úsek od schválenia do účinnosti zákona** v sledovanom období sa týka zmien súvisiacich so zavedením odvodovej odpočítateľnej položky na sociálne poistenie a ročného zúčtovania sociálneho poistenia – ide o 1 531 dní. Je nesporné, že tak významná zmena, akou je zavedenie ročného zúčtovania sociálneho poistenia, ktoré bude vykonávať Sociálna poisťovňa, si vyžaduje dlhšiu prípravu, aby spustenie prebehlo bez problémov. Rovnako zavedenie nových procesov týkajúcich sa uplatňovania odvodovej odpočítateľnej položky. Čo je však možné skritizovať, že táto novela v sebe obsahuje aj **zmenu týkajúcu sa ukladania pokút a úrokov z omeškania za nepravdivé čestné vyhlásenie študenta** (príp. dôchodcu), ktorý si neoprávnene uplatní odvodovú výnimku z dôchodkového poistenia u zamestnávateľa. Toto je možné len pri jednej dohode, avšak častým prípadom je, že dohodár podpíše toto vyhlásenie súčasne u viacerých zamestnávateľov. Zamestnávateľ nemá možnosť si overiť, či si jeho zamestnanec v príslušnom kalendárnom mesiaci neuplatňuje odvodovú úľavu aj u iného zamestnávateľa, avšak Sociálna poisťovňa o tomto informácie má (prostredníctvom registračného listu, v ktorom sa takýto dohodár prihlasuje pod konkrétnym kódom, aj z mesačných výkazov, kde je výnimka duplicitne uplatnená). Zamestnávateľ sa obvykle o tejto skutočnosti dozvie až pri výkone kontroly Sociálnou poisťovňou, napríklad o niekoľko rokov, ktorá ho vo výsledkoch kontroly upozorní, že bol „druhým“ zamestnávateľom a je povinný vykonať administratívne zmeny v elektronickom systéme Sociálnej poisťovne (napríklad opravy registračného listu) a doplatiť poistné za tohto zamestnanca (t. j. dodatočné odvody za zamestnanca – 7 %, aj za zamestnávateľa – 22,8 %) za každý mesiac nezákonne uplatnenej odvodovej výnimky, hoci o tom zamestnávateľ nemohol vedieť, nakoľko mu zamestnanec túto skutočnosť čestne vyhlásil. Hoci sa zamestnávateľ dozvie o povinnosti doplatenia poistného napríklad o niekoľko rokov a poistné hneď doplatí, Sociálna poisťovňa mu za každý deň omeškania z pôvodnej lehoty splatnosti poistného vyrubí penále z oneskorene zaplateného/nezaplateného poistného a povinných príspevkov vo výške 0,05 %, ktoré za niekoľko rokov môže narásť na pomerne vysokú sumu.

V nadväznosti na zavedenie novej odvodovej odpočítateľnej položky od roku 2023, bude povinnosťou Sociálnej poisťovne až od 1. januára 2023 sprístupniť zamestnávateľovi informácie potrebné na uplatnenie odvodovej odpočítateľnej položky jeho zamestnancom, či si ju zamestnanec súčasne neuplatňuje u iného zamestnávateľa, bezodkladne po doručení prihlášky tohto zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia alebo oznámenia o uplatnení odvodovej odpočítateľnej položky. S prihliadnutím na skutočnosť, že Sociálna poisťovňa aj v súčasnosti tieto informácie má a zamestnávateľ dopláca na to, že dôveruje čestnému vyhláseniu svojho zamestnanca, by lehota na zavedenie informačnej povinnosti zo strany Sociálnej poisťovne zamestnávateľovi v týchto prípadoch, by nemala byť odložená o 1 531 dní (vyše 4 roky), ale uviesť do praxe by ju bolo vhodné okamžite, aby už k týmto situáciám nedochádzalo.

Taktiež odporúčame **uplatňovať minimálne zásadu „one-in, one-out“**, podľa ktorej platí, že s každou novou reguláciou sa zároveň zruší jedna už existujúca. *„Tento princíp je možné považovať za jeden z najradikálnejších riešení kvantitatívneho znižovania regulačného zaťaženia, keďže predkladateľ novej regulácie musí nájsť reguláciu, ktorú spolu s prijatou odstráni.“*⁹³ V tomto prípade je však potrebné posudzovať regulácie nie cez ich počet, ale cez

⁹³ INESS. Ako napísať lepšie zákony pre všetkých. *Iness.sk*. [online]. [23.01.2020]. Dostupné na: http://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/INT/2017/int_7-2017_lepsie_zakony.pdf.

regulačnú záťaž – za **každú novú záťaž, ktorá vyplýva z novej regulácie, by mala byť odstránená záťaž v porovnateľnej výške**. Vyčíslená záťaž novej regulácie sa teda musí rovnať minimálnej záťaži, ktorú navrhne predkladateľ zrušiť. Zároveň je potrebné, aby predkladateľ návrhu zákona uplatňoval uvedenú zásadu len pri reguláciách, ktoré sú v jeho gescii, nie v iných rezortoch a zásadu by bolo potrebné uplatňovať aj v prípade zmien bez štandardného legislatívneho procesu, napríklad pri poslaneckých návrhoch. Taktiež musia byť poctivo kalkulované náklady regulačnej záťaže a správne vyhodnocované vplyvy na podnikateľské prostredie. Výzvou by v tomto smere bolo aj uplatňovanie zásady „one-in, two-out“.

Je potrebné si uvedomiť, že každá zmena spôsobuje rast nákladov zamestnávateľa. Prvý súvisí so samotným sledovaním zmien v legislatíve, ktorá je pre oblasť zamestnávania značne široká. Predovšetkým v stredných podnikoch má takmer každá zmena za následok vykonanie zmien v interných smerniciach či úprav v informačných systémoch a pod., a to častokrát aj v prípade, ak by šlo o pozitívne zmeny. V neposlednom rade majú mnohé zmeny priamy finančný dopad na zamestnávateľa vo forme zvyšovania miezd, daní, odvodov, benefitov pre zamestnancov a pod.

Ďalej sa zameriame na ďalšie konkrétne opatrenia, ktoré by síce priniesli opätovnú zmenu zákonov, avšak z pohľadu zamestnávateľov by priniesli znižovanie regulačnej záťaže, či zníženie nákladov na zamestnávanie, tak finančných, ako aj administratívnych.

1. Minimálna mzda – mechanizmus na jej určovanie a mzda pre dohodára

Súčasný spôsob určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy podľa zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov je založený na dohode medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok. Ak však k dohode na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov nedôjde, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok bude vo výške 60 % 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.

Z dôvodu, že k dohode na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov pravidelne nedochádza, za problém súčasného stavu považujeme automatický mechanizmus, akým sa bude suma mesačnej minimálnej mzdy v takomto prípade určovať. Mesačná minimálna mzda vo výške 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy, by podľa viacerých odborníkov bola príliš vysoká s ohľadom na viaceré okolnosti, čím by mohla negatívne ovplyvniť zamestnanosť a v globálnom rozmere prirodzene aj ekonomiku Slovenskej republiky.

Z tohto dôvodu navrhujeme, aby sa tento sekundárny spôsob určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy zmenil, keďže na základe minulých skúseností je odôvodnené predpokladať, že k dohode na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov nedôjde ani v budúcnosti, a preto sa bude uplatňovať určovanie mesačnej minimálnej mzdy na základe automatického mechanizmu. Navrhujeme však naďalej ponechať primárny spôsob určenia sumy mesačnej minimálnej mzdy na základe dohody medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov.

Vhodným sekundárnym spôsobom určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy v prípade, že sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov na nej nedohodnú, môže byť jej určovanie percentom zo sumy mediánu mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky⁹⁴. Môže ísť napríklad o 60 % sumy mediánu mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Presne takýmto percentom zo sumy mediánu mzdy sa uvažuje ustanoviť sumu mesačnej minimálnej mzdy aj na úrovni Európskej únie.⁹⁵ Problém určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy na základe mediánu mzdy je ten, že medián mzdy nie je možné exaktne štatisticky zisťovať.

Ďalším alternatívnym spôsobom určovania sumy mesačnej minimálnej mzdy môže byť zmena rovnakou mierou, akou sa zvyšovala alebo znižovala produktivita práce v hospodárstve Slovenskej republiky. Takto by sa suma mesačnej minimálnej mzdy menila približne rovnako, ako by sa menila výkonnosť národného hospodárstva. Navyše, takto elasticky určenú mesačnú minimálnu mzdu je možné považovať za objektívne spravodlivú.

Na výšku minimálnej mzdy v eurách za hodinu je naviazaných viacero mzdových zvýhodnení, napríklad mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu. Vzhľadom na to, že tieto mzdové zvýhodnenia sa s účinnosťou od 1. mája 2018 (a následne s účinnosťou od 1. mája 2019) v porovnaní so stavom účinným do 30. apríla 2018 zásadným spôsobom zvýšili a tým mnohým zamestnávateľom výrazným spôsobom zvýšili mzdové náklady, navrhujeme prehodnotiť ich výšku, resp. ich naviazanie na minimálnu mzdu.

Navrhujeme taktiež zvážiť zrušenie minimálnej (hodinovej) mzdy pre osoby pracujúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, aby zamestnávateľ mohol diferencovať mzdu medzi etablovaným zamestnancom a spravidla sezónnym, či nekvalifikovaným dohodárom. Ustanovenie upravujúce, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda, sa týka osôb pracujúcich na dohody od 1.1.2013 (od účinnosti mnohých iných zmien v súvislosti s dohodami, napríklad zavedenie odvodov z dohôd a pod.). V tejto súvislosti odporúčame vrátiť príslušné ustanovenie do právneho stavu účinného do 31.12.2012 tak, že minimálna mzda sa na dohodárov vzťahovať nebude a odmena bude stanovená len na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V kombinácii s ponechaním povinnosti povinného zverejňovania základnej zložky mzdy v pracovných inzerátoch (hoci táto má tiež viaceré negatívne dopady), by zamestnávateľ nemohol ponúkať mzdu, ktorá by sa výrazne odlišovala od trhového priemeru, nakoľko by zamestnanca na danú pozíciu pravdepodobne nezískal.

2. Rast odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie naviazať na rast minimálnej mzdy

Prvým odporúčaním v prípade odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie je vrátiť tomuto inštitútu podstatu jeho zavedenia, a to zvýšenie čistého príjmu pre zamestnancov na trvalý pracovný pomer, s nižšími mzdami. V roku 2015, kedy bola zavedená, bola jej maximálna výška 380 eur a suma minimálnej mesačnej mzdy bola rovnako 380 eur. V tomto smere odporúčame, aby výška odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie kopírovala

⁹⁴ Mediánom mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky je mzda, o ktorej je možné povedať, že v porovnaní s ňou presne polovica počtu zamestnancov v hospodárstve Slovenskej republiky dosahuje nižšiu mzdu a zároveň polovica počtu zamestnancov v hospodárstve Slovenskej republiky dosahuje vyššiu mzdu.

⁹⁵ European Commission. Consultation fair minimum wages. *Ec.europa.eu*. [online]. [03.02.2020]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.

minimálnu mzdu platnú pre konkrétny rok. To znamená, priamo naviazať výšku odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie na výšku minimálnej mzdy. Ak by to z hľadiska verejných financií bolo možné, zároveň vrátiť ustanovenia týkajúce sa odpočítateľnej položky do právneho stavu účinného do 31. decembra 2017, aby vymeriavací základ zamestnanca bol aj vymeriavacím základom zamestnávateľa, resp. aby sa o odpočítateľnú položku znižoval aj vymeriavací základ zamestnávateľa. V prípade, ak by sa neuskutočnili žiadne zmeny v oblasti odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie, navrhujeme predmetné ustanovenia zrušiť a vypustiť zo zákona úplne, nakoľko využitie tejto položky je v súčasnosti značne obmedzené (napríklad, pre zamestnanca s minimálnou mzdou na trvalý pracovný pomer je nevyužiteľná) a zbytočne komplikuje súvisiacu administratívu samotným zamestnávateľom (oznámenie zamestnanca, samotné uplatňovanie na mesačnej báze) aj zdravotným poisťovním pri vykonávaní ročného zúčtovania zdravotného poistného (uplatňovanie na ročnej báze).

3. Zmeny v spoluzodpovednosti za nelegálne zamestnávanie a rozšírenie výnimiek z nelegálneho zamestnávania

Navrhujeme zrušiť zákaz podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, nesmie prijať prácu alebo službu, ktorú jej na základe zmluvy dodáva poskytovateľ služby prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva. V nadväznosti na to navrhujeme zrušiť možnosť uloženia pokuty pre prijímateľa služby, ak prijíma prácu alebo službu, ktorú jej dodáva poskytovateľ služby prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva.

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na jednej strane ukladá poskytovateľovi služby povinnosť na požiadanie prijímateľa služby bezodkladne mu poskytnúť všetky doklady a údaje týkajúce sa fyzických osôb, prostredníctvom ktorých mu dodáva prácu alebo poskytuje službu, aby si mohol skontrolovať, či poskytovateľ služby neporušuje zákaz nelegálneho zamestnávania, ale na druhej strane je takáto úprava nedostatočná a v praxi nevykonateľná.

V praxi má prijímateľ služby týmto vykonávať kontrolu nelegálneho zamestnávania namiesto kontrolných orgánov, ale nemá k dispozícii také prostriedky, aké má pri výkone tejto činnosti k dispozícii kontrolný orgán, aby sa dôveryhodne presvedčil, že poskytovateľ služby nezamestnáva nelegálne. Prijímateľ služby napríklad nemá možnosť vstupovať do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne (je to nevyhnutné, pretože napríklad poskytovateľom služby poskytnuté registračné listy fyzickej osoby a iné doklady nemusia byť autentické, resp. vytvárajú nadprácu v podobe vyžiadania dokumentov priamo zo Sociálnej poisťovne). Navyše, ak sa dodávka prác a služieb uskutočňuje opakovane počas viacerých dní, mal by si prijímateľ služby každý deň overovať trvanie prihlásenia fyzických osôb, prostredníctvom ktorých sa dodávka prác a služieb uskutočňuje, do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne, čo z dôvodu opísaného v predchádzajúcej vete tiež nie je možné s primeraným uistením vykonať.

V nadväznosti na uvedené v tejto oblasti navrhujeme:

- zrušiť možnosť uloženia pokuty pre prijímateľa služby, ak prijíma prácu alebo službu, ktorú jej dodáva poskytovateľ služby prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva (t. j. vrátiť predmetnú časť zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov do právneho stavu účinného do 17. júna 2016), alebo
- umožniť prijímateľovi služby vstup do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne na účely overenia, či poskytovateľ služby nezamestnáva nelegálne.

Od 1. januára 2020 sa rozšírili výnimky z nelegálneho zamestnávania o prácu rodinných príslušníkov aj pre spoločnosť s ručením obmedzeným, ak má táto jediného spoločníka⁹⁶. Ide o zrovnoprávnenie právnych foriem, nakoľko do 31. decembra 2019 bolo toto možné iba u fyzickej osoby – podnikateľa. V tejto súvislosti však navrhujeme, aby predmetné ustanovenie nebolo obmedzené len na spoločnosti s ručením obmedzeným s jedným spoločníkom, ktorý je fyzickou osobou, ale rozšíriť na všetky obchodné spoločnosti, ktoré majú spoločníkov – fyzické osoby, bez obmedzenia počtu týchto spoločníkov. V praxi je bežné, napríklad v rodinných firmách, že spoločníci sú dvaja, príp. aj viac osôb (napríklad manželia, súrodenci, rodič a dieťa a pod.) a v prípade výpomoci zo strany ďalších rodinných príslušníkov týchto spoločníkov bez uzatvorenia pracovno-právneho vzťahu by dochádzalo k nelegálnemu zamestnávaniu.

4. Vytvorenie alternatívy k stravovacím poukážkam

Stravovacie poukážky (tzv. gastrolístky) sú kritizované z rôznych dôvodov už dlhú dobu. Na tomto mieste sa nebudeme podrobne výhodami a nevýhodami stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok zaoberať.⁹⁷ Podľa § 152 zákonníka práce je povinnosťou zamestnávateľa *zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.*

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa vyššie uvedených spôsobov, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Ustanovenie o poskytnutí **finančného príspevku navrhujeme rozšíriť na všetky prípady**, ako alternatívu k aktuálnym možnostiam poskytovania stravného zamestnancom. Zamestnanec by sa mohol rozhodnúť pre príspevok vyplatený v peniazoch namiesto stravovacej poukážky, pričom táto suma by bola rovnako od dane z príjmov oslobodená a nepodliehala by ani odvodovým povinnostiam. Pre zamestnávateľov by to viedlo k úsporám v administratíve, ktoré s objednávaním a distribúciou stravovacích poukážok majú, aj k úsporám finančných nákladov týkajúcich sa poplatku za sprostredkované stravovacie služby, či ďalšie administratívne služby spoločnostiam vydávajúcim gastrolístky.

⁹⁶ Nelegálne zamestnávanie nie je, ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, alebo pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou, vykonáva prácu príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku. (§ 2a zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní).

⁹⁷ V súčasnosti táto diskusia prebieha v Českej republike, kde sa navrhuje od roku 2021 zaviesť tzv. stravenkový paušál ako peňažnú alternatívu k stravovacím poukážkam, rovnako s oslobodením od dane z príjmov a zdravotných a sociálnych odvodov. Rozdiel medzi SR aj ČR je však v tom, že prispievanie zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov nie je v ČR povinné, ide o dobrovoľný benefit zamestnávateľa pre svojich zamestnancov. Mnohí tento príspevok kvôli transakčným nákladom súvisiacim so stravovacími poukážkami neposkytujú, preto v ČR by sa zavedením možnosti peňažnej formy príspevku mohlo zvýšiť poskytovanie tohto benefitu zamestnancom.

5. Rozšírenie obmedzení v zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie

Zavedenie limitu pre dobu trvania pracovnoprávneho vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru v úhrne 40 dní v kalendárnom roku, je z pohľadu zamestnávateľov vnímané ako príliš obmedzujúce. Obvykle takýto zamestnanec nepracuje každý deň, preto mnohé z týchto dní „prepadnú“ a reálne v nich prácu nevykonáva. Zároveň, podporné obdobie v nezamestnanosti je šesť mesiacov, počas ktorého má zamestnanec príjem z dávky v nezamestnanosti a po tomto období je motivovaný vykonávať opäť zárobkovú činnosť. Z tohto dôvodu navrhujeme prehodnotiť podmienky pre uzatváranie dohôd s uchádzačmi o zamestnanie, a to tak z hľadiska času, ako aj odmeny, aby počas tohto obdobia zamestnanci nestrácali pracovné návyky, s prihliadnutím na to, aby nebol zneužívaný sociálny systém a vytvoril sa priestor na tzv. medzitrh práce.

V súvislosti so zamestnávaním uchádzačov o zamestnanie sa tiež ako problematické javí potvrdenie o mzde/odmene za zárobkovú činnosť, ktoré prakticky vyplňa a potvrdzuje zamestnávateľ svojmu zamestnancovi, ak je tento súčasne evidovaný na úrade práce. Zákon o službách zamestnanosti neukladá zamestnávateľovi takúto povinnosť, napriek tomu je toto potvrdenie úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny vyžadované. Údaje o hrubej mzde, pracovno-právnom vzťahu aj dobe jeho trvania sú pritom predkladané Sociálnej poisťovni v mesačných výkazoch. Problémom však je, že na tomto tlačive sa nachádzajú aj údaje o čistej mzde, pričom tento údaj nemá Sociálna poisťovňa k dispozícii. Čistú mzdu/odmenu preukazuje občan úradu práce, sociálnych vecí a rodiny pre účely posudzovania nároku na pomoc v hmotnej núdzi v zmysle zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Bolo by preto vhodné zvážiť, či tieto skutočnosti majú byť predkladané v jednom tlačive a prípadne upustiť od povinnosti zamestnávateľa potvrdzovať údaje o hrubej mzde, ktoré je možné získať zo Sociálnej poisťovne (ak by boli dodržané lehoty, v akých úrad práce, sociálnych vecí a rodiny potrebuje mať údaje k dispozícii).

6. Zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci

V súvislosti s ochranou zdravia zamestnancov pri práci navrhujeme upraviť rozsah a periodicitu povinností zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie tak, aby boli zhodné s povinnosťami, aké má zamestnávateľ vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie.

V kontexte vyššie uvedeného napríklad navrhujeme to, aby zamestnávateľ nemal povinnosť vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov, ale len jednorazovo a pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika tak, ako je to vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie.

Ďalej navrhujeme zrušiť povinnosť zamestnávateľa (ktorú nemá ani vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie) viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia, ktorými sú: hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie, elektromagnetické pole, ultrafialové žiarenie, infračervené žiarenie, laserové žiarenie, záťaž teplom, záťaž chladom, chemický faktor, karcinogénny a mutagénny faktor, biologický faktor, fyzická záťaž pri práci, psychická pracovná záťaž, zvýšený tlak vzduchu.

Na záver navrhujeme, aby zamestnávateľ nebol povinný oznamovať každoročne do 15. januára v elektronickej podobe príslušnému orgánu verejného zdravotníctva (a následne aj zástupcom zamestnancov) údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú

do druhej kategórie k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka tak, ako túto povinnosť nemá ani vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie

7. Predĺženie, príp. zjednotenie lehôt týkajúcich sa zamestnávania

Zatiaľ čo úrady majú zo zákona štandardnú lehotu spravidla 30 dní, zamestnávateľa (resp. podnikateľa všeobecne) majú častokrát lehoty omnoho kratšie. Ako príklady neprimerane krátkych lehôt, či nejednotnosti lehôt zamestnávateľa, možno uviesť:

- povinnosť zamestnávateľa podľa § 75 ods. 2 zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní (tzv. zápočtový list), teda lehota je v deň skončenia pracovného pomeru,
- povinnosť zamestnávateľa predložiť zdravotnej poisťovni výkaz preddavkov na zdravotné poistenie do troch dní odo dňa splatnosti preddavku na zdravotné poistenie (čiže do troch dní od dňa, ktorý je určený na výplatu príjmov zamestnancov),
- daňovému úradu zamestnávateľ odvádza preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti najneskôr v lehote do piatich dní po dni výplaty, poukázania alebo pripísania zdaniteľnej mzdy zamestnancovi k dobru. Sociálnej poisťovni a zdravotnej poisťovni odvádza zamestnávateľ poisťné/preddavok na poisťné v deň, ktorý je určený na výplatu príjmov,
- za nelegálne zamestnávanie sa považuje nesplnenie prihlasovacej povinnosti do Sociálnej poisťovne až po uplynutí siedmich dní od začatia výkonu činnosti zamestnanca (ak sa kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania nezačne pred uplynutím tejto lehoty).

Štandardná lehota na plnenie povinnosti v sociálnom a zdravotnom poistení je spravidla 8 dní. Táto lehota je z pohľadu zamestnávateľa dostatočná, napríklad čo sa týka prihlasovacích či odhlasovacích povinností (s výnimkou prihlásenia do Sociálnej poisťovne). Ak nie je možné lehotu predĺžiť na 30 dní, príp. do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, navrhujeme v čo najväčšej miere upraviť lehoty a zjednotiť ich na 8 kalendárnych dní.

8. Zníženie mzdových zvýhodnení

Ako sme uviedli pri minimálnej mzde, je potrebné zvážiť naviazanie mzdových zvýhodnení za nočnú prácu, v sobotu a v nedeľu, u dohodárov aj vo sviatok, na minimálnu hodinovú mzdu, vďaka čomu je dynamika rastu týchto príplatkov neprimeraná. V tomto smere je potrebné vykonať dôslednú analýzu vplyvov už pri návrhu sumy minimálnej mzdy, nakoľko ide o významnú nákladovú položku zamestnávateľa najmä v odvetviach, v ktorých je nepretržitá prevádzka, v oblasti cestovného ruchu, hotelierstva, gastronomických prevádzok, pekárstva, prepravy, v rôznych obchodných prevádzkach a pod. Obzvlášť problematrická je kumulácia príplatkov. Napríklad, ak pracuje pekár v noci, počas víkendu, na ktorý môže pripadnúť sviatok, príplatky sa sčítavajú a cena práce je až trojnásobná oproti cene práce v bežný pracovný deň. V tomto smere je jednoznačným odporúčaním zrušenie kumulácie príplatkov (za daný deň napríklad priznanie len najvyššieho príplatku, na ktorý zamestnanec má nárok). Zároveň je potrebné prehodnotiť výšku jednotlivých sadzieb, aspoň na úroveň účinnú od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019.

9. Úpravy v inštitúte 13. a 14. platu

Mzda pri príležitosti obdobia letných dovolení (tzv. „trinásty plat“) a mzda pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. „štrnásty plat“) môžu byť po splnení určitých podmienok oslobodené od platenia dane z príjmov, zdravotného poistenia a sociálneho poistenia, a to pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa.

Samotné zavedenie dobrovoľného inštitútu trinásteho platu a štrnásteho platu hodnotíme pozitívne. Výrazne negatívne však hodnotíme množstvo prechodných ustanovení spojených s odlišnými dátumami, od ktorých nadobúda (resp. nadobúdalo) účinnosť oslobodenie trinásteho platu a štrnásteho platu odlišne pre daň z príjmov, odlišne pre zdravotné poistenie a odlišne pre sociálne poistenie. Zároveň tieto oslobodenia v rovnakom kalendárnom roku neboli konzistentné ani medzi trinástym platom a štrnástym platom navzájom (napríklad v tom istom kalendárnom roku štrnásty plat bol oslobodený od dane z príjmov, zdravotného poistenia a sociálneho poistenia, ale trinásty plat v tomto kalendárnom roku bol oslobodený len od dane z príjmov a zdravotného poistenia). Vychádzajúc z vyššie uvedeného navrhujeme, aby trinásty plat a aj štrnásty plat vyplatené počnúc rokom 2020 boli za stanovených podmienok oslobodené od dane z príjmov, zdravotného poistenia a sociálneho poistenia.

V súvislosti s trinástym platom a štrnástym platom ďalej navrhujeme nasledujúce úpravy, ktoré majú za následok zjednotenie a zjednodušenie podmienok pre ich uplatňovanie v praxi:

- aby suma vyplateného štrnásteho platu, na ktorý sa majú vzťahovať oslobodenia, nemusela byť najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ale aby mohla byť v ľubovoľnej výške, ako je to v súčasnosti v prípade trinásteho platu;
- aby od dane z príjmov, sociálnych a zdravotných odvodov bola jednotne oslobodená suma trinásteho platu či štrnásteho platu najviac vo výške 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov;
- aby uplatnenie oslobodení štrnásteho platu nebolo podmienené tým, že za príslušné zdaňovacie obdobie (kalendárny rok) musí zamestnávateľ zamestnancovi vyplatiť trinásty plat, na ktorý sa vzťahujú oslobodenia, ale aby sa uplatnenie oslobodení vzťahovalo samostatne na trinásty plat a samostatne na štrnásty plat, resp. nezávisle od vyplatenia alebo nevyplatenia ktoréhokoľvek z nich;
- aby sa pre uplatnenie oslobodení doba nepretržitého trvania pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca u zamestnávateľa k príslušnému dátumu (30. apríl pre trinásty plat a 31. október pre štrnásty plat) znížila jednotne na 12 mesiacov (podľa súčasnej právnej úpravy je to 24 mesiacov pre trinásty plat a 48 mesiacov pre štrnásty plat);
- aby pre uplatnenie oslobodení trinásty plat mohol byť vyplatený aj v mesiaci júl (ako súčasť mzdy za mesiac jún) a štrnásty plat mohol byť vyplatený aj v mesiaci január (ako súčasť mzdy za mesiac december), keďže v súčasnosti trinásty plat musí byť vyplatený v mesiaci jún a štrnásty plat musí byť vyplatený v mesiaci december, čo nie je vždy konzistentné s polročným a ročným hodnotením hospodárenia zamestnávateľa.

10. Zníženie administratívy súvisiacej s prihlasovaním a odhlasovaním dohodárov z dôchodkového poistenia a nepokutovanie zamestnávateľa v súvislosti s nepravdivým čestným vyhlásením

Neprimeraná administratívna záťaž vzniká zamestnávateľom v súvislosti so zamestnávaním študenta na dohodu o brigádnickej práci študentov alebo dôchodcu na dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o vykonaní práce, ak si uplatňujú odvodovú výnimku z dôchodkového poistenia podľa § 227a zákona o sociálnom poistení. Problémov je v tejto súvislosti viacero.

Prvý súvisí s tým, že odvodovú výnimku si môže zamestnanec uplatniť v kalendárnom mesiaci iba u jedného zamestnávateľa, pričom v praxi častokrát toto vyhlásenie zamestnanec podpíše naraz u viacerých zamestnávateľov. Zamestnávatelia však o tejto skutočnosti nemajú vedomosť a odvodovú výnimku zamestnancovi uplatňujú, čo ovplyvňuje výšku odvodov zamestnanca, ale aj zamestnávateľa. Táto stránka sa týka správneho výpočtu mzdy, odvodov aj ich vykazovania a plánovania nákladov na takéhoto zamestnanca (a následných opráv výkazov,

doplácania odvodov, vymáhania neoprávnene vyplatenej mzdy, ako aj penále zo strany Sociálnej poisťovne).

Druhý problém, týkajúci sa administratívnej záťaže, spočíva v tom, že sa pri takýchto zamestnancoch sleduje dosiahnutie odmeny v kalendárnom mesiaci, pričom hraničná suma je 200 eur. Pri jej prekročení je potrebné zamestnanca prihlásiť na dôchodkové poistenie na daný mesiac. Ak následne ďalší mesiac suma odmeny bude opäť do 200 eur, z dôchodkového poistenia je potrebné zamestnanca pracujúceho na dohodu uplatňujúceho si výnimku z dôchodkového poistenia podľa § 227a zákona o sociálnom poistení odhlásiť. V prípade, že odmena zamestnanca balansuje okolo uvedenej hranice, zamestnávateľ musí každý mesiac podávať prihlášku, prípadne odhlášku.

Uvedené problémy by mali byť vyriešené novelou zákona o sociálnom poistení účinnou od 1.1.2023. V prípade zavedenia odvodovej odpočítateľnej položky (a ročného zúčtovania sociálneho poistenia) je dlhšia doba zavedenia tohto opatrenia vítaná, ak dlhšia príprava bude znamenať bezproblémovú aplikáciu do praxe. Avšak v prípade upozorňovania zamestnávateľov zo strany Sociálnej poisťovne na duplicitné uplatnenie výnimky z dôchodkového poistenia u dohodárov je lehota 4 roky do uvedenia do praxe neprimerane dlhá. S prihliadnutím na skutočnosť, že Sociálna poisťovňa aj v súčasnosti tieto informácie má a zamestnávateľ dopláca na to, že dôveruje čestnému vyhláseniu svojho zamestnanca, by lehota na zavedenie informačnej povinnosti zo strany Sociálnej poisťovne zamestnávateľovi v týchto prípadoch mala byť zavedená čo najskôr, aby k takýmto situáciám nedochádzalo.

11. Rýchlejšie uvádzanie tzv. antibyrokratického zákona do praxe

Schválením a následnými zmenami zákona č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii) v znení neskorších predpisov sa zrušila povinnosť zamestnávateľov predkladať orgánom verejnej moci viaceré výpisy. Uvedené je možné, samozrejme, hodnotiť pozitívne.

Negatívne však hodnotíme pomerne pomalé rozširovanie zoznamu informačných systémov verejnej správy, v ktorých evidované údaje sú orgány verejnej moci pri svojej úradnej činnosti povinné a oprávnené získavať, používať a vyhotovovať si z nich výpisy a tieto údaje a výpisy si v nevyhnutnom rozsahu navzájom bezodplatne poskytovať. Inak povedané, zoznam tých údajov a výpisov, ktoré zamestnávateľ nie je povinný orgánom verejnej moci predkladať v listinnej podobe, sa rozširuje (resp. rozširoval) pomaly. Ďalej je možné negatívne hodnotiť aj pomerne dlhú legisvakačnú lehotu (lehota, ktorá uplynie odo dňa schválenia do dňa nadobudnutia účinnosti príslušného právneho predpisu) pri rozširovaní zoznamu informačných systémov verejnej správy, ktorá je v niektorých prípadoch aj dlhšia ako dva roky.

V tejto súvislosti by bolo vhodné zvážiť predkladanie niektorých tlačív úradu práce, sociálnych vecí a rodiny pri údajoch, ktoré sú uvádzané vo výkazoch pre Sociálnu poisťovňu, akým je napríklad potvrdenie o mzde/odmene za zárobkovú činnosť (uvedené v odporúčaní č. 5 vyššie).

Aktuálne nám nie sú známe žiadne ďalšie údaje a výpisy týkajúce sa oblasti zamestnávania, o ktoré by sa mal rozšíriť zoznam informačných systémov verejnej správy, v ktorých evidované údaje sú orgány verejnej moci pri svojej úradnej činnosti povinné a oprávnené získavať, používať a vyhotovovať si z nich výpisy a tieto údaje a výpisy si v nevyhnutnom rozsahu navzájom bezodplatne poskytovať. To sa však nedá povedať o údajoch a výpisoch týkajúcich sa oblasti podnikania vo všeobecnosti, ktorá ale nie je predmetom tejto analýzy.

12. Zrušenie oznamovania voľného pracovného miesta úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. prostredníctvom vybraných pracovných portálov

Povinnosť oznamovať voľné pracovné miesto úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, prostredníctvom portálu www.istp.sk, či vybraných pracovných portálov, s ktorými má Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny uzatvorenú dohodu o spolupráci (aktuálne ide o 4 portály a jedny noviny), navrhujeme zrušiť. Ide o zbytočnú administratívnu povinnosť, ktorá navyše uprednostňuje využívanie niektorých komerčných služieb pred inými. Je na rozhodnutí zamestnávateľa, akou formou sa rozhodne hľadať nového zamestnanca bez toho, aby musel plniť túto administratívnu povinnosť aj voči inej inštitúcii. Zároveň však toto opatrenie neplní svoj cieľ, ktorým sú kvalitné dáta pre štatistické účely. Ak napríklad podnik zverejní tú istú pracovnú ponuku na troch z vybraných pracovných portálov, ústredie práce bude evidovať tri pracovné miesta, čo nezodpovedá realite. Taktiež, nie všetky podniky si túto povinnosť plnia (hoci im môže byť uložená pokuta), čo opäť skresľuje dáta o voľných pracovných miestach. Obdobná povinnosť nahlasovať voľné pracovné miesta platila od roku 2004 do roku 2012 aj v Českej republike, bola však zrušená a zber dát od zamestnávateľov nahradila vlastná metodológia zberu dát, ktorá zároveň spĺňa požiadavky Európskej komisie.

13. Neexistujúca úprava sumy základnej náhrady pre novšie typy vozidiel

Ak sa zamestnanec písomne dohodne so zamestnávateľom, že pri pracovnej ceste použije cestné motorové vozidlo okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom, patrí mu základná náhrada za každý 1 km jazdy a náhrada za spotrebované pohonné látky. Uvedené vyplýva zo zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, ktorý následne v § 7 ods. 4 až 9 upravuje aj spôsob určenia náhrady za spotrebované pohonné látky patriacej zamestnancovi v prípadoch, ak zamestnanec pri pracovnej ceste použije cestné motorové vozidlo okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom.

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov však spôsob určenia náhrady za spotrebované pohonné látky upravuje len vo vzťahu k motorovým vozidlám s pohonom na štandardné palivá, akými sú napríklad benzín, nafta, LPG, CNG alebo vodík. V tomto predpise však nie je upravený postup, na základe ktorého sa určuje náhrada za spotrebované pohonné látky v prípade použitia plug-in hybridného elektrického vozidla alebo elektrického vozidla. Zamestnávateľ tak v prípade, že zamestnanec pri pracovnej ceste použije plug-in hybridné elektrické vozidlo alebo elektrické vozidlo nevie určiť (resp. vypočítať) náhradu za spotrebované pohonné látky, ktorá patrí zamestnancovi.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného navrhujeme novelu zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, ktorá by reflektovala vedecko-technický pokrok v oblasti pohonov motorových vozidiel a po nadobudnutí účinnosti ktorej by bol v tomto predpise upravený aj spôsob určenia náhrady za spotrebované pohonné látky patriacej zamestnancovi v prípade použitia plug-in hybridného elektrického vozidla alebo elektrického vozidla na pracovných cestách.

14. Príspevok na rekreáciu ako dobrovoľný benefit pre zamestnanca

Poskytovanie príspevku na rekreáciu odporúčame preklasifikovať na dobrovoľný benefit, ktorý môže zamestnávateľ poskytnúť svojmu zamestnancovi, ak o to požiada a spĺňa zákonom stanovené podmienky. Ak sú určité benefity z daňovo-odvodového hľadiska výhodnejšie ako iné, obe strany majú vyššiu motiváciu ich využívať, avšak malo by byť predovšetkým na rozhodnutí zamestnávateľa (resp. po dohode so zamestnancom), aké benefity budú zamestnancom poskytované. Od 1.1.2020 bol do legislatívy v SR zavedený tzv. príspevok na športovú činnosť dieťaťa, ktorý má niektoré spoločné znaky s príspevkom na rekreáciu. Ide však o príspevok, ktorý nie je povinný pre žiadnu skupinu zamestnávateľov. Motiváciou

zamestnávateľa na poskytnutie tohto príspevku je jeho oslobodenie od platenia daní a odvodov zamestnancom aj zamestnávateľom. Zároveň, suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa zamestnancov sa zahrňa do daňových výdavkov zamestnávateľa (teda znižuje firemnú daň z príjmov). Ak sa vláda rozhodne podporiť určité oblasti (napríklad šport, domáci cestovný ruch), malo by ísť o možnosť, nie o povinnosť zamestnávateľa poskytnúť takýto benefit, ktorý bude výhodnejší pre zamestnávateľa aj zamestnanca v porovnaní napríklad so zvýšením mzdy.

15. Dovolenka pre mladých rodičov – aplikačné problém

Ďalšie zo sociálnych opatrení schválených od roku 2020 sa týka základnej výmery dovolenky pre osoby, ktoré sa trvale starajú o dieťa z najmenej 4 týždňov na najmenej 5 týždňov. Ide o opatrenie, ktoré zvyšuje priame finančné náklady zamestnávateľa bez akejkoľvek kompenzácie. Zároveň toto opatrenie môže znevýhodniť mladých rodičov, ktorí sa stanú pre zamestnávateľa drahšími v porovnaní s ich rovesníkmi bez detí. Pri tejto legislatívnej zmene je však dôležitá aj skutočnosť, že nie sú zákonne upravené detaily týkajúce sa praktickej aplikácie tohto ustanovenia, ktoré spôsobujú u zamestnávateľov zvýšené administratívne náklady. Napríklad, kto sa považuje za osobu trvale sa starajúcu o dieťa, ako túto skutočnosť preukázať zamestnávateľovi (resp. ako má zamestnávateľ túto skutočnosť zisťovať od svojho zamestnanca), od kedy vzniká nárok na 5 týždňov dovolenky, ak sa dieťa narodí v priebehu roka a pod. V tomto smere je jednoznačným odporúčaním vykonávanie legislatívnych zmien prostredníctvom štandardného legislatívneho procesu a dlhšia príprava zákona, ktorá bude myslieť aj na praktickú aplikáciu nových ustanovení a zároveň bude v rámci tohto konania vykonaná dôsledná kalkulácia dopadov.

16. Elektronizácia a jej rozširovanie

Zavedenie možnosti doručovania mzdových daňových dokumentov, nielen výplatných pásov, ktoré bolo možné zasielať elektronicky už v minulosti, je správny krok, ktorý reaguje na rastúcu elektronizáciu a digitalizáciu podnikových procesov vo všeobecnosti. Odporúčaním v tejto oblasti je zákonne povoliť elektronickú formu ako alternatívu k papierovej (po vzájomnej dohode zamestnávateľa so zamestnancom) pri čo najväčšom počte dokumentov, napríklad aj v prípade písomností medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktoré upravuje zákonník práce. Dôsledkom môže byť výrazné zníženie administratívnych nákladov pre zamestnávateľov. Mnoho z nich však aj tak naďalej ostáva pri zaužívanej papierovej forme, a to najmä z dôvodu nízkej úrovne IT zručností či obavy o súlad s nariadením GDPR pri ochrane osobných údajov zamestnancov. V nadväznosti na uvedené navrhujeme podporné nástroje v oblasti MSP smerovať na zvyšovanie informovanosti, vzdelávanie a uľahčenie zavádzania elektronizácie a digitalizácie. Zvyšovaniu právnej istoty v oblasti GDPR by pomohla väčšia aktivita Úradu na ochranu osobných údajov, ktorý by prostredníctvom stanovísk, metodických pokynov a usmernení zvýšil právnu istotu MSP pri zavádzaní elektronizácie, napríklad v spomínanej pracovno-právnej oblasti.

17. Jednoznačná úprava týkajúca sa nezapočítavania zamestnancov pracujúcich na dohody pre posúdenie povinnosti platiť úhrady za služby verejnosti poskytované RTVS

V prípade úhrad za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska je prvotným odporúčaním zjednotenie výkladu všetkými dotknutými inštitúciami v súlade s platným zákonom. Podľa nášho názoru je legislatíva jednoznačná, ak uvádza, že sa úhrady týkajú „zamestnávateľa, ktorý v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu zamestnáva aspoň troch zamestnancov“, z čoho jednoznačne vyplýva, že zamestnanec pracujúci na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa do toho ukazovateľa nezapočítava, ako to uvádzala aj dôvodová správa k návrhu zákona pri jeho schválení. Z dôvodu zvýšenia právnej istoty, aby nedochádzalo k situáciám rozdielneho

výkladu (napríklad samotnou RTVS alebo súdov), by bolo vhodné do zákona vložiť odkazy, ktoré upresnia uvedené pojmy, najmä „*obdobný pracovný vzťah*“. Napríklad, v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, je v § 3, písm. a), bodu 1 priamo cez poznámku pod čiarou vysvetlený aj pojem *pracovnoprávny vzťah*, aj pojem *obdobný pracovný vzťah*. Rovnako v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov je v § 2 cez odkaz vysvetlený pojem *obdobný pracovný vzťah*. Prípadne je možné priamo do zákona č. 340/2012 Z. z. uviesť, že do počtu zamestnancov sa nezapočítavajú zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, aby nenastávali žiadne pochybnosti tak, ako je tomu v súčasnosti.

V prípade širšieho riešenia problematiky koncesionárskych poplatkov v nadväznosti na počet zamestnancov je vhodné uviesť napríklad tieto odporúčania⁹⁸:

- zvýšenie spodnej hranice počtu zamestnancov na počet minimálne 10 zamestnancov, aby z tejto povinnosti boli vylúčené mikropodniky;
- náhradné financovanie RTVS priamo z prostriedkov štátneho rozpočtu;
- náhradný spôsob výberu, ktorý by mohol byť uskutočňovaný na podobnej báze, ako výber autorských odmien za vyhotovenie rozmnoženiny autorského diela pri predaji elektrospotrebičov. Myšlienka v danom prípade spočíva v tom, že ak určité elektronické zariadenie, napr. smart televízia, umožňuje vyhotovenie záznamu autorského diela (nahrávanie filmov či seriálov na harddisk zariadenia), t. j. vytvorenie jeho rozmnoženiny, potom by do predajnej ceny takéhoto zariadenia mala byť zahrnutá špeciálna autorská odmena. Tú do ceny výrobku zahŕňa a následne po jej úhrade odvádza výrobca alebo prvý dovozca, ktorý zariadenie uvádza na trh. Pokiaľ by podobným spôsobom dochádzalo k úhrade koncesionárskych poplatkov, zvýšila by sa tým jednak úspešnosť výberu, jednak by došlo k spravodlivému nastaveniu – výber koncesionárskych poplatkov by bol naviazaný na zariadenia, ktoré objektívne umožňujú využívanie služieb RTVS (typicky rádiá a televízie), pričom za ich úhradu by zodpovedali osoby, či už právnické alebo fyzické, ktoré si takéto zariadenia kupujú a reálne ich využívajú. Analogicky by potom platilo, že aj keď autorskú odmenu platí aj užívateľ, ktorý zariadenie nevyužíva na tvorbu kópií autorských diel, aj koncesionárske poplatky by hradil užívateľ, ktorý nemusí nutne využívať služby RTVS – podstatná by bola len schopnosť zariadenia vyhotoviť rozmnoženinu autorského diela/schopnosť zariadenia prijímať vysielanie RTVS. V porovnaní s povinnosťou hradiť koncesionárske poplatky aj vtedy, ak podnikateľ vo svojich priestoroch nemá televíziu či rádio, ale zamestnáva minimálne troch zamestnancov, by bol takýto spôsob výberu omnoho objektívnejší a spravodlivejší.

⁹⁸ Slovak Business Agency. Analýza veľkostných kritérií v právnych rámcach SR týkajúcich sa podnikateľov, pri ktorých podnikateľovi vznikajú konkrétne povinnosti. *Sbagency.sk*. [online]. [24.02.2020]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/10_analyza_velkostnych_kriterii_v_pravnych_ramcoch_sr_tykajucich_sa_podnikatelov_pri_ktorom_podnikatelovi_vznikaju_konkretne_povinnosti.pdf.

Záver

V pracovno-právnej legislatíve došlo v Slovenskej republike v ostatných rokoch k významným zmenám. Mnohé z týchto zmien mali charakter zvýšenia priamych finančných nákladov zamestnávateľov, iné finančné dopady boli nepriame a došlo tiež k nárastu administratívnych nákladov. Zaujímavý je tiež údaj o počte noviel zákonov upravujúcich zamestnávanie za uplynulých päť rokov, tieto sa v priemere menili až 36-krát za kalendárny rok.

Prekladaná analýza vybraných zmien v pracovno-právnej legislatíve a ich dopadov na MSP sa zaoberá 25 významnými zmenami (resp. skupinami zmien v určitej oblasti) týkajúcimi sa oblasti pracovného práva za posledných päť rokov, t. j. zmenami, ktoré boli prijaté a/alebo nadobudli účinnosť v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020. Ide napríklad o tieto zmeny: zvyšovanie minimálnej mzdy, zmeny v podmienkach zákazu nelegálneho zamestnávania, zrušenie odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie pre zamestnávateľov, zvýšenie mzdového zvýhodnenia (príplatkov) za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok, zavedenie príspevkov na rekreáciu zamestnancov a mnohé ďalšie.

Za cieľ tejto štúdie možno považovať uskutočnenie komplexnej analýzy vybraných významných pracovno-právnych zmien s dôrazom na podstatu týchto zmien a legislatívny proces ich prijatia, ako aj na analýzu dopadov týchto zmien na MSP. Z našej analýzy vyplynulo, že v 40 % prípadov významných zmien v pracovno-právnej legislatíve neprebehol štandardný legislatívny proces, t. j. bez vyčíslených vplyvov na podnikateľské prostredie, pričom zmeny boli vo väčšine prípadov s negatívnym dopadom. Analýza dopadov vybraných zmien v MSP bola vykonaná spravidla na modelových príkladoch, na ktorých je ilustrovaný nárast nákladov zamestnávateľa vyvolaný legislatívnymi zmenami.

Napríklad, medzi rokmi 2017 a 2018, kedy došlo ku kumulovaným zmenám – k zvýšeniu minimálnej mzdy zo 435 eur na 480 eur a zároveň k zrušeniu možnosti využitia odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie na odvody zamestnávateľa, došlo medziročne k nárastu nákladov zamestnávateľa až o 15,63 %. Zmena sa týkala zamestnávateľov, ktorých zamestnanci si uplatňovali odvodovú odpočítateľnú položku a ich mzda bola na úrovni minimálnej mzdy pre 1. stupeň náročnosti práce. Išlo o najvyšší nárast v analyzovanom období, avšak za zmienku stojí aj časový rámec, v akom sa zamestnávateľ o zmenách dozvedel. Zvýšenie minimálnej mzdy bolo schválené 82 dní pred účinnosťou, avšak zrušenie odpočítateľnej položky pre zamestnávateľa sa schválilo len 10 dní pred účinnosťou zmeny.

V oblasti mzdových zvýhodnení došlo taktiež k výraznému rastu nákladov. Z praktického príkladu priemernej reštaurácie v oblasti cestovného ruchu s dvanástimi zamestnancami vyplynul nárast nákladov o 18,73 % v porovnaní so stavom, ktorý platil do 30.4.2018. Cena práce týkajúca sa príplatkov je aktuálne až šesťnásobne vyššia.

Súčasťou analýzy bol kvalitatívny prieskum zameraný na zistenie dopadov vybraných zmien v pracovno-právnej regulácii na MSP. Respondentmi boli majitelia, finanční riaditelia či HR špecialisti podnikov z rôznych sektorov slovenskej ekonomiky. Ako hlavné tri problémy respondenti označili: zvyšovanie nárokov zamestnancov a vysoké daňovo-odvodové zaťaženie zamestnávania, administratívne náklady vyplývajúce zo zmien zákonov a pribúdajúce povinnosti a časté zmeny v legislatíve. V prípade, kde to bolo možné, respondenti uviedli aj dôsledky, resp. kvantifikáciu dopadov vybraných zmien na ich podnikanie a návrhy riešení niektorých uvedených problémov.

Záverečná kapitola ponúkla tiež odporúčania na zmeny v pracovno-právnej legislatíve v Slovenskej republike s ohľadom na skupinu MSP. Najväčší priestor bol venovaný samotnému

procesu prijímania zmien, ktoré bolo za analyzované obdobie pomerne problematické. V tomto smere sú odporúčaniami najmä zredukovať počet zmien, snaha o ich trvácnosť, schvaľovanie k jednotnému dátumu či dôsledná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie. Ďalším problémom je praktická aplikácia nadväzujúca na zmeny, najmä ak sú schvaľované narychlo a bez štandardného legislatívneho procesu, preto by v tomto smere pomohla dlhšia premyslená príprava s ohľadom na aplikačnú prax. Zároveň je pri znižovaní regulačnej záťaže nevyhnutné uplatňovanie minimálnej zásady „one-in, one-out“ vo vzťahu k nákladom regulácie.

Okrem toho boli navrhnuté ďalšie konkrétne opatrenia, ktoré by síce priniesli opätovnú zmenu zákonov, avšak z pohľadu zamestnávateľov by priniesli znižovanie regulačnej záťaže, či zníženie nákladov na zamestnávanie, tak finančných, ako aj administratívnych. Zmeny boli navrhnuté takmer v každej oblasti zamestnávania, ktoré boli predmetom tejto analýzy. Išlo napríklad o tieto odporúčania:

- úprava mechanizmu pre určovanie minimálnej mzdy v prípade, ak nedôjde k zhode medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov a zrušenie minimálnej mzdy pre osoby pracujúce na dohody;
- naviazanie rastu odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie na rast minimálnej mzdy;
- rozšírenie výnimiek, pri ktorých nedochádza k nelegálnemu zamestnávaniu;
- vytvorenie alternatívy k stravovacím poukážkam vo forme finančného príspevku;
- úprava rozsahu a periodicity povinností týkajúcich sa ochrany zdravia pri práci vo vzťahu k zamestnancom zaradeným do prvej a druhej kategórie prác;
- predĺženie, príp. zjednotenie lehôt týkajúcich sa zamestnávania;
- úpravy v inštitúte trinásteho a štrnásteho platu tak, aby bolo možné jeho širšie využitie s prihliadnutím na riešenie súčasných aplikačných problémov;
- zmena príspevku na rekreáciu na dobrovoľný, daňovo a odvodovo zvýhodnený benefit;
- možnosti rozšírenia elektronizácie a ďalšie.

Zoznam použitých zdrojov

I. Zákony a sprievodné dokumentácie k návrhom jednotlivých zákonov

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 278/2017 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2018

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 279/2015 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2016

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 280/2016 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2017

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 300/2018 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2019

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 143/2019 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 63/2018 Z. z., 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

Zákon č. 64/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 81/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 82/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 85/2005 Z. z. o politických stranách a politických hnutiach v znení neskorších predpisov

Zákon č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 101/2010 Z. z. o preukazovaní pôvodu majetku v znení neskorších predpisov

Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Zákon č. 156/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 362/2011 Z. z. o liekoch a zdravotníckych pomôckach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 209/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 215/2006 Z. z. o odškodňovaní osôb poškodených násilnými trestnými činmi v znení neskorších predpisov

Zákon č. 225/2019 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 266/2017 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zákon č. 285/2016 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 289/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 301/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarimi v znení neskorších predpisov

Zákon č. 317/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 351/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 356/2016 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 376/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 380/2019 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach v znení neskorších predpisov

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov

Zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov

II. Zoznam elektronických zdrojov

Elektronické príspevky a internetové stránky

ANDRAŠIOVÁ, Veronika. Povinnosti zamestnávateľa pri vysokých teplotách a chlade pri práci od 1.8.2019. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/povinnosti-zamestnavateľa-pri-vysokych-teplotach-chlade-od-1-8-2019>.

BARTKO, Tomáš. Príplatky za prácu v noci, počas sviatkov a cez víkend od roku 2018 a 2019. *Podnikajte.sk* [online]. 2018. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikateľa/priplatky-praca-noc-sviatok-vikend-2018-2019>.

BISKUPIČ, Martin. Nová oznamovacia povinnosť zamestnávateľov do 15.1.2019. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikateľa/nova-oznamovacia-povinnost-zamestnavatelov>.

BUREŠ, Michal. Stravenkový paušál versus stravenky: kto je pro a kto proti? *Finance.cz*. [online]. 2020. Dostupné na: <https://www.finance.cz/530755-kdo-je-proti-stravenkovemu-pausalu/>.

ČERNEGOVÁ, Anna. Príplatky za prácu v noci, počas sviatkov a víkendov od 1.5.2019. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/priplatky-za-pracu-noci-sviatky-vikendy-1-5-2019>.

ČERNEGOVÁ, Anna. Príplatky za prácu v sobotu, nedeľu a v noci v roku 2019 – príklady. *Podnikajte.sk* [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikateľa/priplatky-za-pracu-v-sobotu-nedelu-noci-2019-priklady>.

DÔVERA zdravotná poisťovňa, a. s. Prehľad výšky poistného po rokoch. *Dôvera: Zdravotná poisťovňa*. [online]. 2017. Dostupné na: <https://www.dovera.sk/platitel/tema-navod-ako-platit-odvody/a1368/prehľad-výšky-poistneho-po-rokoch>.

European Commission. Consultation fair minimum wages. *Ec.europa.eu*. [online]. 2020. Dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf.

INESS. Ako napísať lepšie zákony pre všetkých. *Iness.sk*. [online]. 2017. Dostupné na: http://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/INT/2017/int_7-2017_lepsie_zakony.pdf.

JANEŠÍKOVÁ, Nina. Rekreačné poukazy pomohli cestovnému ruchu, ale spôsobili zdraženie služieb. *Finweb.hnonline.sk*. [online]. 2020. ISSN 1336-1996. Dostupné na: <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/2099278-rekreacne-poukazy-pomohli-cestovnemu-ruchu-ale-sposobili-zdrazenie-sluzieb>.

JURAČKOVÁ, Veronika. Vplyv minimálnej mzdy na iné nároky zamestnancov. *Podnikajte.sk*. [online]. 2013. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/vplyv-minimalnej-mzdy-na-naroky-zamestnancov>.

MELEGOVÁ, Anna. Oznamovanie kategórie práce 2 Úradu verejného zdravotníctva. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/oznamovanie-kategorie-prace-2-uradu-verejneho-zdravotnictva>.

MELEGOVÁ, Anna. Pracovná zdravotná služba v roku 2019. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/pracovna-zdravotna-sluzba-2019>.

Minimálnamzda.sk. Minimálna mzda na Slovensku. *Minimálna mzda*. [online]. Dostupné na: <https://www.minimalnamzda.sk/minimalna-mzda-historia.php>.

Ministerstvo financií SR. 50. zasadnutie výboru pre makroekonomické prognózy (február 2020). *Mfsr.sk*. [online]. 2020. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/ekonomicke-prognozy/makroekonomicke-prognozy/50-zasadnutie-vyboru-makroekonomicke-prognozy-februar-2020.html#collapse-326951582351531914>.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Zmeny od 1. septembra 2019. *Employment.gov.sk*. [online]. 2019. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/socialne-poistenie/legislativne-zmeny/zmeny-od-1-septembra-2019.html>.

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky. Rozhodnutia. *Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky*. [online]. Dostupné na: <https://obcan.justice.sk/infosud/-/infosud/zoznam/rozhodnutie>.

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky. Vyhľadávanie legislatívnych procesov. *Slov-Lex: právny a informačný portál*. [online]. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/vyhladavanie-legislativneho-procesu>.

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky. Vyhľadávanie právnych predpisov. *Slov-Lex: právny a informačný portál*. [online]. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/vyhladavanie-pravnych-predpisov>.

MLÁTILÍK, Aleš. Diskusia o príspevkoch na rekreáciu s hoteliermi. *Dennikn.sk*. [online]. [2019]. ISSN 1339-844D. Dostupné na: <https://dennikn.sk/blog/1354790/diskusia-o-prispevkoch-na-rekreaciju-s-hoteliermi/>.

Národná rada Slovenskej republiky. Posledné schválené zákony. *Národná rada Slovenskej republiky*. [online]. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/?sid=zakony/prehľad/posledneSchvalene>.

Národné podnikateľské centrum. Prieskum prekážok v podnikaní mladých na Slovensku. *Npc.sk*. [online]. 2019. Dostupné na: https://www.npc.sk/media/uploads/files/Prieskum_prek%C3%A1%C5%BEOk_v_podnik%C3%AD_mlad%C3%BDch_na_Slovensku_sprava_2019_SnnlFz5.pdf.

NOVOTNÝ, Petr. Kvůli zrušení stravenek přijde o práci až 10 tisíc lidí, tvrdí šéf Sodexo. *Podnikatel.cz*. [online]. 2019. Dostupné na: <https://www.podnikatel.cz/clanky/za-zruseni-stravenek-maximalne-250-korun-mesicne/>.

Petit Press, a.s. Kalkulátor čistej mzdy na Slovensku 2019. *SME Ekonomika*. [online]. 2019. Dostupné na: <https://ekonomika.sme.sk/kalkulacky/kalkulator-cistej-mzdy-2019.php>.

POHORELÁ, Petra. Najdôležitejšie zmeny v zamestnávaní cudzincov od 1. 5. 2018. *Podnikajte.sk*. [online]. 2018. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/zamestnavanie-cudzincov-1-5-2018>.

POHORELÁ, Petra. Prehľad povinností prevádzkovateľa podľa GDPR. *Podnikajte.sk*. [online]. 2018. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/povinnosti-prevadzkovateľa-gdpr>.

POHORELÁ, Petra. Zamestnávanie cudzincov od 1. 1. 2019. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/zamestnavanie-cudzincov-1-1-2019>.

POHORELÁ, Petra. Zákon proti byrokrácii – podnikatelia nemusia úradom predkladať ďalšie výpisy. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/zakon-proti-byrokracii-podnikatelia-nemusia-predkladat-vypisy>.

POHORELÁ, Petra. Koncesionárske poplatky a ich nejasný výklad pri povinnostiach podnikateľa. *Podnikajte.sk*. [online]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/koncesionarske-poplatky-nejasny-vyklad-pri-povinnostiach-podnikatela>.

Podnikajte.sk, s.r.o. Čo hrozí zamestnávateľom, ak sa spoľahnú na odklad oznamovania kategórie práce 2? *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/odklad-oznamovania-kategorie-prace-2>.

Podnikajte.sk, s.r.o. Výpočet čistej mzdy / Mzdová kalkulačka 2019 a 2020. *Podnikajte.sk*. [online]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/vypocet-cistej-mzdy>.

SATINOVÁ, Petra. Zmeny v pracovnej zdravotnej službe od 1. decembra 2017. *Podnikajte.sk*. [online]. 2017. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pripravovane-zmeny-v-legislative/pracovna-zdravotna-sluzba-zmeny-2017>.

SENEŠI, Norbert. 13. a 14. plat - aké budú dane a odvody po zavedení úľav? *Podnikajte.sk*. [online]. 2018. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/13-14-plat-dane-odvody-ulavy>.

SENEŠI, Norbert. Ako sa môže firma zapojiť do systému duálneho vzdelávania. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/dualne-vzdelavanie>.

SENEŠI, Norbert. Koncesionárske poplatky zamestnávateľov. *Podnikajte.sk*. [online]. 2018. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/koncesionarske-poplatky-zamestnavatelov>.

SENEŠI, Norbert. Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku. *Podnikajte.sk*. [online]. 2019. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/vyvoj-minimalnej-mzdy-na-slovensku>.

Slovak Business Agency. Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku. *Sbagency.sk*. [online]. 2019. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/analiza_podmienok_podnikania_a_zamestnavania_cudzincov_na_slovensku.pdf.

Slovak Business Agency. Analýza veľkostných kritérií v právnych rámcoch SR týkajúcich sa podnikateľov, pri ktorých podnikateľovi vznikajú konkrétne povinnosti. *Sbagency.sk*. [online]. 2018. Dostupné na:

http://www.sbagency.sk/sites/default/files/10_analyza_velkostnych_kriterii_v_pravnych_ramcoch_sr_tykajucich_sa_podnikatelov_pri_ktorom_podnikatelovi_vznikaju_konkretne_povinnosti.pdf.

Slovak Business Agency. Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2018. *Sbagency.sk*. [online]. 2018. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_o_stave_msp_2018_aktualizovane.pdf.

Slovak Business Agency. Názory MSP na kvalitu podnikateľského prostredia na Slovensku. *Sbagency.sk*. [online]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_kvalita_pp_fin_0.pdf.

Sociálna poisťovňa. Sociálne poistenie zamestnancov a zamestnávateľov pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru od 1. júla 2018. *Sociálna poisťovňa*. [online]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/dohodari-a-postup-voci-sp-sk/66096s>.

Sociálna poisťovňa. Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2018. Sociálna poisťovňa. [online]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2018-2/66862s>.

Sociálna poisťovňa. Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2019. Sociálna poisťovňa. [online]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2019/55433s>.

Sociálna poisťovňa. Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2020. Sociálna poisťovňa. [online]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2020/67938s>.

SOLÍKOVÁ, Veronika. Minimálna mzda rastie, odpočítateľná položka nie. *Podnikajte.sk*. [online]. [31.01.2020]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/minimalna-mzda-odpocitatelna-polozka>.

Štatistický úrad Slovenskej republiky. Potvrdenie pre infláciu a priemernú mesačnú mzdu. *Štatistický úrad Slovenskej republiky*. [online]. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/services/infoservis/confirmation!/ut/p/z1/rVPBctowEP2WHHyUtcIWcnsTGWKcEhqb2gRdOrZQQQVbju3gkK-vaNppO9MAnaluO_Pe27e7T1jgByyqfK_XeadNle9svRTDz9n0PhiNCAcYBgZ4xzEPWDyBDyHFi--AmEWvgGCWjCH6xO_D5NYn4FMsfueHd3wMnEyjm7sh967HFGdYYCGrru42eGmKNt-gdutA21kHEklTdarqbL17eikODhCKmtqgRq1126kG1U2-r7TcHuQGmdYUR7Va6hVeenS1IkQCUTrJyCfSR0WRS7SSjDDJJFUq-OH-hD1xyfTXIZ_4bAoQTEMKEZ-kybvY84B7l_HhjcfhMv4JgDgtvzju68wE5zReATyO4_k0yyDMBjcQeSSEWZrajf5U-BURygCi2TwFyOYwTHy8tFOwN6-QMrzYa9XjtDJNaTM5_8cjTwDfnouhzb--vgouA3jMXPPHX74D2m0fXVRur0sXXAHlDJKCVDwSEAGg2NTXhVesMaiUV9Uoxr3qbF_btN1dfveAQf6vnfXxqx3ypWmdOBvIl1prdk_kbgu0zLwDlprtE0mL6MZChdIFeeX119A_1adwE!/dz/d5/L2dJQSEvUUt3QS80TmxFL1o2X1ZMUDhCQjFBMDA2ODcwQU9FQTg3UUUgwS0c1/.

Štatistický úrad Slovenskej republiky. Priemerná mesačná mzda zamestnanca národného hospodárstva v 2. štvrtroku 2019. *Slovak.statistics.sk*. [online]. [26.02.2020]. Dostupné na:

https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/407f92f4-3b43-4db3-a4f9-9bdeb24f8928!/ut/p/z1/tVJNc9owFPwtOfgov4clkNybyYFI-ApmGhAK6dGyQsQO2jK3a4d9XzuSSmSRNDtFF0szuvl2tQMEGVBE12SGymSmik7tv1eDPHZ-K4bAnEYdzitPZzf3tZPQzGK_6sH4NELfLa5w-yf_j5Yz1kPVBfcz_DQrUrrClTWFr4ipKSX0kWZGQ6Gg9dAdT5c5NU2hSl1XUXDxsam2PbmflkzBIGKExo4TtY0oiloQkjPc6DlgiwkB08uUu28P2U-j1_J2cfCdJdHx1TNkNJYTxueIYj7u41ROVsvwj1KU9AXwgcBWeeDveuhxWDeZbmFVdC9zgvsvRpwgzEBLce63u9xHnWuOlHPBAhYO-pr2nWeP57OSrhhTWP1kYfMdzbg5QbUYLQ7OfmTTTtrA5rNUWcRUOGqIE13pyv9bud-aWlvWPzz0sG1b_2DM4aT9nck9fIuSmtPFe42EMl_lgl7IMVlcU6biCz01c3l19Q9SMhL2/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/.

Štatistický úrad Slovenskej republiky. Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR. *STATdat*. [online]. Dostupné na: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22\)&ui.name=Priemern%20mesa%20mzda%20v%20hospod%20arstve%20SR%20%5bpr0204qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22)&ui.name=Priemern%20mesa%20mzda%20v%20hospod%20arstve%20SR%20%5bpr0204qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html).

Štatistický úrad SR. Úplné náklady práce v SR v roku 2018. *Slovak.statistics.sk*. [online]. 2018. ISBN 978-80-8121-700-5. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/PortalTraffic/fileServlet?Dokument=d4c3c5db-463c-46be-9b7e-81ee63a6ad67>.

Štatistický úrad SR. Úplné náklady práce v SR v roku 2017. *Slovak.statistics.sk*. [online]. 2017. ISBN 978-80-8121-629-9. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/PortalTraffic/fileServlet?Dokument=0f8ba8eb-de8a-4bcd-8c42-f5bdd45c7772>.

Štatistický úrad SR. Úplné náklady práce v SR v roku 2016. *Slovak.statistics.sk*. [online]. 2016. ISBN 978-80-8121-562-9. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/PortalTraffic/fileServlet?Dokument=21db2480-272c-4b51-97c2-ec760bfb6998>.

Tlačová správa. Pekári kritizujú minimálnu mzdu na rok 2020. *Podnikajte.sk*. [online]. [04.11.2019]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozpp/pekari-kritizuju-minimalnu-mzdu-na-rok-2020>.

Transparency International Slovensko. Súdne konania. *Otvorené súdy*. [online]. Dostupné na: <https://otvorenesudy.sk/proceedings?l=sk>.

TREBULOVÁ, Jana. Šesť dôvodov, prečo je okolo rušenia gastráčov vždy taký krik (Sme). *Iness.sk*. [online]. 2016. Dostupné na: <https://iness.sk/sk/stranka/11468-Sest-dovodov-preco-je-okolo-rusenja-gastracov-vzdy-taky-krik-Sme>.

Trexima, spol. s r. o. Informačný systém o pracovných podmienkach v roku 2018.

Rozhlas a televízia SR. Sadzby. *Rtvs.sk*. [online]. [14.01.2020]. Dostupné na: <https://uhrady.rtvs.sk/zamestnavatelia/sadzby>

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2010. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2010>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2011. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2011>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2012. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2012>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2013. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2013>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2014. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2014>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2015. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2015>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2016. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2016>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2017. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2017>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2018. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2018>.

Union zdravotná poisťovňa, a.s. Platenie poisteného pre rok 2019. [online]. Dostupné na: <https://www.union.sk/platenie-poistneho-2019>.

VAVRO, Tomáš. Od 18.6.2016 budú za nelegálne zamestnávanie zodpovední a trestaní všetci podnikatelia! *Podnikajte.sk*. [online]. 2016. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/nelegalne-zamestnavanie-trestne-2016>.

VLACHYNSKÝ, Martin. Cena zamestnanca: dovolenka sa neráta? *Cenazamestnanca.sk*. [online]. [13.01.2020]. Dostupné na: <https://cenazamestnanca.sk/cena-zamestnanca-dovolenka-sa-nerata/>.

VLKOVÁ, Jitka. PŘEHLEDNĚ: Peníze, nebo stravenky? Otázky a odpovědi na chystanou revoluci. *Idnes.cz*. [online]. 2019. Dostupné na: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/alena-schillerova-ministerstvo-financi-ano-stravenky-restaurace.A190813_195815_ekonomika_klf.

Centrum lepšej regulácie: <http://lepsiezakony.sk/test-msp/>

Monitoring podnikateľského prostredia v súlade s uplatňovaním princípu „Think Small First” <http://monitoringmsp.sk/>

Podnikajte.sk: <https://www.podnikajte.sk/>

Štatistický úrad SR: <https://slovak.statistics.sk/>