

Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie

Názov materiálu: Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Predkladateľ: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

3.1 Náklady regulácie

3.1.1 Súhrnná tabuľka nákladov regulácie

Tabuľka č. 1: Zmeny nákladov (ročne) v prepočte na podnikateľské prostredie (PP), vyhodnotenie mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov.

Nahradte rovnakou tabuľkou po vyplnení Kalkulačky nákladov podnikateľského prostredia, ktorá je povinnou prílohou tejto analýzy a nájdete ju na [webovom sídle MH SR](#), (ďalej len „Kalkulačka nákladov“):

TYP NÁKLADOV	Zvýšenie nákladov v € na PP	Zníženie nákladov v € na PP
<i>A. Dane, odvody, clá a poplatky, ktorých cieľom je znižovať negatívne externality</i>	0	0
<i>B. Iné poplatky</i>	0	0
<i>C. Nepriame finančné náklady</i>	0	0
<i>D. Administratívne náklady</i>	147	0
Spolu = A+B+C+D	147	0
z toho		
<i>E. Vplyv na mikro, malé a stredné podniky</i>	0	0
<i>F. Úplná harmonizácia práva EÚ</i>	147	0
VÝPOČET mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov	IN	OUT
G. Náklady okrem výnimiek = B+C+D-F	0	0

3.1.2 Výpočty vplyvov jednotlivých regulácií na zmeny v nákladoch podnikateľov

Tabuľka č. 2: Výpočet vplyvov jednotlivých regulácií (nahradte rovnakou tabuľkou po vyplnení Kalkulačky nákladov):

P.č.	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci dôvod zvýšenia/zníženia nákladov na PP	Číslo normy (zákona, vyhlášky a pod.)	Lokalizácia (§, ods.)	Pôvod regulácie: SK/EÚ úplná harm./EÚ harm. s možnosťou voľby	Účinnosť regulácie	Kategória dotk. subjektov	Počet subjektov v dotk. kategórii	Počet subjektov MSP v dotk. kategórii	Vplyv na 1 podnik. v €	Vplyv na kategóriu dotk. subjektov v €	Druh vplyvu In (zvyšuje náklady) / Out (znižuje náklady)
1	Spracovanie žiadosti zamestnanca o výplatu mzdy dodávateľom služby, ak zamestnanec v rámci dodávky služieb zabezpečoval pre dodávateľa služby výkon stavebných prác a jeho zamestnávateľ mu nevyplatil splatnú mzdu.	311/2001 Z. z.	§ 130a ZP	EÚ úplná harmonizácia	1.8.2024	dodávateľa služby v rámci stavebných prác	4	N	37	147	In

Doplňujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na zmenu nákladov

Osobitne pri každej regulácii s vplyvom na PP zhodnotenom v tabuľke č. 2 uveďte doplňujúce informácie tak, aby mohol byť skontrolovaný spôsob a správnosť výpočtov. Uveďte najmä, ako ste vypočítali vplyvy a z akého zdroja ste čerpali početnosti (uveďte aj link na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete). Jednotlivé regulácie môžu mať jeden alebo viac typov nákladov (A. Dane, odvody, clá a poplatky, ktorých cieľom je znižovať negatívne externality, B. Iné poplatky, C. Nepriame finančné náklady, D. Administratívne náklady). Rozčleňte ich a vypočítajte v súlade s metodickým postupom.

Predložený návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov sa predkladá z dôvodu vyhovieť odôvodnenému stanovisku Európskej komisie C(2023)93 final zo dňa 26. januára 2023, ktorá namietla nesúlad slovenských vnútroštátnych opatrení s čl. 12 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie IMI“) Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11 – 31 – ďalej len „smernica 2014/67/EÚ“.

Podľa Európskej komisie z porovnania článku 12 smernice 2014/67/EÚ a ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že smernica vyžaduje zavedenie tzv. subdodávateľskej zodpovednosti podľa čl. 12 na nediskriminačnom základe, t. j. nielen na cezhraničné situácie, ale aj na vnútroštátne situácie, nakoľko subdodávateľská zodpovednosť zavedená v súčasnom § 5 ods. 11 Zákonníka práce sa týka len zodpovednosti za vyplatenie miezd, ak ide o priameho subdodávateľa, ktorý vysielá zamestnancov v rámci cezhraničného poskytovania služieb na územie Slovenskej republiky, ale netýka sa zodpovednosti za vyplatenie miezd, ak ide o priameho subdodávateľa, v rámci vnútroštátneho poskytovania služieb (výnimkou je právna úprava v § 58 Zákonníka práce, ktorá sa týka dočasného pridelenia). V tomto ohľade Európska komisia uvádza, že „Slovenská republika tým, že stanovila, že dodávateľ je zodpovedný len za nároky vyslaných pracovníkov, zaviedla prekážku slobody poskytovať služby, ktorá je v rozpore s požiadavkou nediskriminácie uvedenou v článku 12 smernice. Komisia zastáva názor, že zavedením tejto prekážky Slovenská republika porušuje článok 12 smernice.“

Rozšírenie subdodávateľskej zodpovednosti za nevyplatenie mzdy – v tomto prípade už v konštrukcii právo zamestnanca na vyplatenie mzdy a povinnosť dodávateľa vyplatiť mzdu sa v zmysle smernice 2014/67/EÚ týka zamestnancov v oblasti výkonu stavebných prác týkajúcich sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov, ktorým ich zamestnávateľ nevyplatil splatnú mzdu a v tomto prípade dodávateľ služby je povinný vyplatiť mzdu najviac v sume zodpovedajúcej minimálnej mzde patriacej za každú hodinu práce, ktorou sa zamestnanec podieľal na kontrakte svojho zamestnávateľa (alebo len v rozsahu rozdielu, ak časť mzdy bola zamestnávateľom vyplatená). Danú mzdu poskytuje dodávateľ služby v tzv. čistom vyjadrení a na dodávateľa služby neprechádza povinnosť výkonu zrážok zo mzdy. Predložený návrh zákona je plnou harmonizáciou s právom EÚ. Ide o minimalistický model transpozície, pri ktorom nedochádza ku goldplatingu.

Podľa dostupných štatistických údajov MV SR v období rokov 2018 – 2022 bolo v SR priemerne ročne 171 trestných činov nevyplatenia mzdy. Ide o všetkých zamestnancov v SR, ktorým nebola vyplatená mzda, pričom absentujú údaje o tom, koľko zamestnancov z danej skupiny tvoria zamestnanci v oblasti výkonu stavebných prác týkajúcich sa konštrukcie, opráv,

údržby, prestavby alebo demolácie budov, ktorým ich zamestnávateľ nevyplatil splatnú mzdu. Nakoľko odhadovaný podiel zamestnancov v stavebníctve predstavuje cca 2,5 % celkového počtu zamestnancov, potom možno predpokladať, že z počtu 171 prípadov nevyplatenia mzdy by mohlo byť 2,5 % zamestnancov, ktorí vykonávajú stavebné práce, t. j. možno predpokladať, že z daných prípadov by to mohli byť cca 4 zamestnanci ročne. Z odhadovaného počtu 4 prípadov ročne zamestnanci budú môcť naďalej žiadať o výplatu mzdy svojho zamestnávateľa a popri tom získajú možnosť žiadať o výplatu mzdy, resp. jej časti najviac v sume minimálnej mzdy aj dodávateľa služby. Reálny počet prípadov, kedy zamestnanci vykonávajúci stavebné práce v rámci dodávky služby požiadajú o výplatu mzdy alebo jej časti dodávateľa služby, môže byť z uvádzaného dôvodu ešte nižší, nakoľko stále budú môcť žiadať o výplatu mzdy aj svojho zamestnávateľa. Vzhľadom na nemožnosť odhadu počtu dotknutých zamestnávateľov, ale na možnosť odhadu počtu dotknutých zamestnancov (ročne), vychádza výpočet vplyvov na zmenu nákladov podnikateľského prostredia (aby sa vôbec mohol vykonať) z predpokladu: jeden zamestnanec – jeden zamestnávateľ.

Podľa Štatistickej ročenky MS SR z roku 2021 bolo v roku 2021 vybavených 531 pracovnoprávných vecí (667 sporov), z toho 234 sa týkalo kategórie „mzdy, nároky“ a z toho bolo 88 sporov zaradených do oblasti mzda.

**Sporom sa na účely štatistiky rozumie spôsob vybavenia každého uplatneného nároku vo vzťahu ku každemu účastníkovi konania.*

Zdroj:https://web.acmsr.sk/wpcontent/uploads/2022/statisticka_rocenka_2021/III.%201%20Ob%C4%8Dianskopr%C3%A1vne%20veci_2021.pdf

Vyššie uvedené závery podporuje aj prieskum odbornej literatúry vykonaný predkladateľom v kontexte právnej úpravy v iných členských štátoch. Táto literatúra konštatujú malý počet prípadov uplatnenia mzdy v kontexte spoločnej zodpovednosti dodávateľa za vyplatenie mzdy subdodávateľom vzhľadom na komplexnosť otázky a prípadne cezhraničné situácie, kde by zamestnanec musel žalovať dodávateľa so sídlom v inom štáte. Tento nástroj teda slúži primárne na prevenciu konania a uplatnenie princípov náležitej starostlivosti, aby taká situácia nenastala, čo je nepochybne postup, ktorý dodávateľia zodpovedajúci za dielo voči svojim subdodávateľom z povahy vecí uplatňujú v obchodnoprávných vzťahoch.

Zároveň je potrebné vziať do úvahy, že v prípadoch, kedy zamestnávateľ je v platobnej neschopnosti, preberá garanciu nevyplatenia mzdy štát v podobe dávky garančného poistenia podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorá pokrýva aj nevyplatenú mzdu (§ 102 ods. 1 písm. a). Podľa § 103 ods. 2 zákona „Dávka garančného poistenia sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávného vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávného vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.“. V týchto prípadoch možno predpokladať, že zamestnanec si nárok uplatní v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne aj vzhľadom na vysoký predpoklad vyplatenie takéhoto plnenia v porovnaní s neistým stanoviskom dodávateľa služby a možnosťou uplatnenia postupu podľa navrhovaného § 130a ods. 7, kedy dodávateľ môže odmietnuť vyplatenie mzdy. Podľa § 116 ods. 6 zákona o sociálnom poistení „Dávka garančného poistenia sa vypláti najneskôr do 60 dní od doručenia žiadosti o priznanie tejto dávky.“.

Z titulu žiadosti o vyplatenie mzdy adresovanej dodávateľom služby môžu stúpnuť jednorazové administratívne náklady u dodávateľov služieb, čo predstavuje negatívny vplyv na podnikateľské prostredie. Vzhľadom na predpokladaný nízky počet takýchto prípadoch sú dané vplyvy veľmi nízke a z hľadiska podnikateľského prostredia ich možno považovať takmer za marginálne.

Nakoľko dodávateľ služby sa predmetným návrhom zákona stáva de facto „ručiteľom“ za vyplatenie mzdy alebo jej časti zamestnancovi, ktorý sa podieľal na výkone stavebných prác pre dodávateľa služby v rámci uzatvoreného obchodného kontraktu, nepredstavuje daná situácia dodatočný vplyv na podnikateľské prostredie a nejde o vyššiu sumu poskytnutých finančných prostriedkov zamestnancovi. V danom prípade ide o poskytnutie mzdy, resp. jej časti subjektom B (dodávateľ služby) namiesto subjektu A (zamestnávateľ, ktorý nevyplatil svojmu zamestnancovi splatnú mzdu). Nejde o vyplatenie dodatočnej mzdy ani mzdy navyše a teda nejde o zvýšené náklady podnikateľského prostredia na vyplatenie miezd.

Napr. ak by išlo o zamestnanca, ktorý vykonal prácu pre dodávateľa služby v rozsahu 174 hodín v príslušnom kalendárnom mesiaci (priemerný počet hodín v mesiaci pri týždennom pracovnom čase 40 hodín týždenne), návrh zákona umožní zamestnancovi, ktorému jeho zamestnávateľ neposkytol splatnú mzdu, požiadať dodávateľa služby o výplatu mzdy najviac v sume $174 \times 4,31$ eura – pozn. ide o sumu minimálnej mzdy v roku 2024. Dodávateľ služby je v danom prípade „ručiteľom“ za vyplatenie tejto mzdy, ak ju neposkytol zamestnávateľ. Dodávateľ služby má povinnosť vyplatiť mzdu, resp. jej zodpovedajúcu časť len v rozsahu tzv. „čistej“ mzdy a dodávateľ služby nemá povinnosť vykonať zrážok zo mzdy. Zamestnávateľ je naďalej zodpovedný za poskytnutie zostávajúcej časti mzdy a za výkon zrážok.

3.2 Vyhodnotenie konzultácií s podnikateľskými subjektmi pred predbežným pripomienkovým konaním

Uved'te formu konzultácií vrátane zdôvodnenia jej výberu a trvanie konzultácií, termíny stretnutí. Uved'te spôsob oslovenia dotknutých subjektov, zoznam konzultujúcich subjektov, tiež link na webovú stránku, na ktorej boli konzultácie zverejnené.

Uved'te hlavné body konzultácií a ich závery.

Uved'te zoznam predložených alternatívnych riešení problematiky od konzultujúcich subjektov, ako aj návrhy od konzultujúcich subjektov na zníženie nákladov regulácií na PP, ktoré neboli akceptované a dôvod neakceptovania.

Alternatívne namiesto vyplňania bodu 3.2 môžete uviesť ako samostatnú prílohu tejto analýzy Záznam z konzultácií obsahujúci požadované informácie.

K predloženému návrhu zákona bola zverejnená predbežná informácia na portáli Slov-Lex (PI/2023/122) a informácia o prebiehajúcich konzultáciách bola taktiež zverejnená na webovom sídle Ministerstva hospodárstva SR. Obdobie konzultácií s podnikateľským prostredím trvalo od 4.4.2023 do 2.5.2023, pričom za celý tento čas neprišiel prostredníctvom portálu Slov-Lex žiadny podnet, pripomienka alebo návrh týkajúci sa pripravovaného návrhu zákona.

Nad rámec toho uvádzame, že predkladateľ s cieľom zapracovať pripomienky podnikateľského prostredia zorganizoval tri stretnutia so zástupcami stavebného odvetvia (počas a po

pripomienkovom konaní). Došlo aj k výmene viacerých návrhov s tými zástupcami. Rovnako predkladateľ viackrát komunikoval s Ministerstvom spravodlivosti SR, aby odstránil niektoré výhrady zástupcov stavebného odvetvia. Predkladateľ analyzoval aj právnu úpravu v § 324a Zákonníka práce ČR, ktorá bola prijatá v roku 2023 v Českej republike a je účinná od 1. januára 2024.

3.3 Vplyvy na konkurencieschopnosť a produktivitu

Dochádza k vytvoreniu resp. k zmene bariér na trhu?

Bude sa s niektorými podnikmi alebo produktmi zaobchádzať v porovnateľnej situácii rôzne (napr. špeciálne režimy pre mikro, malé a stredné podniky tzv. MSP)?

Ovplyvňuje zmena regulácie cezhraničné investície (príliv/odliv zahraničných investícií resp. uplatnenie slovenských podnikov na zahraničných trhoch)?

Ovplyvní dostupnosť základných zdrojov (financie, pracovná sila, suroviny, mechanizmy, energie atď.)?

Ovplyvňuje zmena regulácie inovácie, vedu a výskum?

Ako prispieva zmena regulácie k cieľu Slovenska mať najlepšie podnikateľské prostredie spomedzi susediacich krajín EÚ?

Konkurencieschopnosť:

Na základe uvedených odpovedí zaškrtnite a popíšte, či materiál konkurencieschopnosť:

☐ zvyšuje ☒ **nemení** ☐ znižuje

Produktivita:

Aký má materiál vplyv na zmenu pomeru medzi produkciou podnikov a ich nákladmi?

Na základe uvedenej odpovede zaškrtnite a popíšte, či materiál produktivitu:

☐ zvyšuje ☒ **nemení** ☐ znižuje

3.4 Iné vplyvy na podnikateľské prostredie

Ak má materiál vplyvy na PP, ktoré nemožno zaradiť do predchádzajúcich častí, či už pozitívne alebo negatívne, tu ich uveďte. Patria sem:

- a) sankcie alebo pokuty, ako dôsledok porušenia právne záväzných ustanovení;
- b) vplyvy súvisiace so žiadosťami o alebo prijímaním dotácií, fondov, štátnej pomoci a čerpaním iných obdobných foriem podpory zo strany štátu, keďže sú sprievodným javom uchádzania sa či získania benefitov, na ktoré nie je právny nárok priamo zo zákona, ale vzniká na základe prejavu vôle dotknutého subjektu;
- c) regulované ceny podľa zákona č. 18/1996 Z. z. o cenách;
- d) iné vplyvy, ktoré predpokladá materiál, ale nemožno ich zaradiť do častí 3.1 a 3.3.

Predložený materiál zakladá aj pozitívne vplyvy na podnikateľské prostredie z titulu ustanovenia ochrany dodávateľa služby pred povinnosťou poskytnúť mzdu alebo jej časť.

Návrh zavádza právo dodávateľa služby odmietnuť vyplatenie mzdy zamestnancovi, ktorý sa podieľal na dodávke služby splatnú mzdu alebo jej časť za zákonom ustanovených podmienok. Podľa predloženého návrhu právo odmietnuť vyplatenie mzdy dodávateľ má, ak preukázateľne pri výbere zamestnávateľa ako priameho subdodávateľa za účelom vzniku právneho vzťahu medzi ním a zamestnávateľom konal s náležitou starostlivosťou.

V čase predkladania materiálu nie sú k dispozícii relevantné údaje o správaní sa dodávateľov služieb pri výbere subdodávateľa, t. j. nie je možné odhadnúť, aký podiel dodávateľov služby koná s náležitou starostlivosťou už pri výbere subdodávateľa. Nie je možné odhadnúť ani aký podiel dodávateľov služieb odmietne v prípade žiadosti zamestnanca, ktorý sa podieľal na dodávke služby a nedostal splatnú mzdu od svojho zamestnávateľa, poskytnúť týmto osobám plnenie z dôvodu konania z náležitou starostlivosťou.

Rovnako pozitívne vplyvy na podnikateľské prostredie vyplývajú zo samotnej skutočnosti, ktorú Európska komisia namieta, a to, že v prípade ustanovenia zodpovednosti za zahraničné subjekty a neustanovenia zodpovednosti za vnútroštátne subjekty ide o vytvorenie situácie nerovnakého postavenia a obmedzovania práva na cezhraničné poskytovanie služieb. Z tohto hľadiska pre časť podnikateľského prostredia by malo ísť o vyrovnanie šancí na získanie zákazky.