

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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

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
A. Dane, odvody, clá a poplatky, ktorých cieľom je znižovať negatívne externality	0	0
B. Iné poplatky	0	0
C. Nepriame finančné náklady	0	0
D. Administratívne náklady	0	0
Spolu = A+B+C+D	0	0
z toho		
E. Vplyv na mikro, malé a stredné podniky	0	0
F. Úplná harmonizácia práva EÚ	0	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)

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.

3.2 Vyhodnotenie konzultácií s podnikateľskými subjektmi pred predbežným pripomienkovým konaním

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

Uveďte hlavné body konzultácií a ich závery.

Uveďte 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.

V čase od 19.5.2021 do 18.6.2021 prebiehali konzultácie s podnikateľským prostredím. Počas predmetných konzultácií ani zo strany zástupcov podnikateľského prostredia neboli indikované možné vplyvy na podnikateľské prostredie. Subjekty podnikateľského prostredia smerovali svoje podnety k obsahu transponovaných smerníc a možnému paragrafovému zneniu návrhu zákona.

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.*

Navrhované úpravy majú zabezpečiť transparentné a predvídateľné pracovné podmienky pre zamestnancov. Ide predovšetkým o presné vymedzenie okruhov informácií, ktoré zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom, ako aj o vymedzenie časového horizontu na ich poskytnutie. Zároveň návrh ustanovuje možnosť poskytovania informácií aj v elektronickej podobe. Možno konštatovať, že väčšina informácií, ktorých poskytovanie ukladajú smernice, sa už aj v súčasnosti zamestnancom poskytuje a u viacerých zamestnávateľov sa už aj v súčasnosti využíva elektronická forma poskytovania informácií. Z daného hľadiska transpozíciou smerníc z veľkej časti iba dochádza k legislatívnej úprave súčasnej bežnej praxe u zamestnávateľov a nejde o zavádzanie nového typu povinností. Jasné vyjadrenie možnosti elektronickej komunikácie v zákone ako aj jednoznačné rozdelenie informácií na dohodnutý obsah pracovnej zmluvy (t.j. jeho náležitosti) a zvyšné informácie, ktoré sa môžu stať zmluvným obsahom pracovnej zmluvy ale aj nemusia, uľahčí fungovanie zamestnávateľov v každodennom živote, keďže väčšinu pravidiel nastavuje zamestnávateľ sám (ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov) podľa ustanovení Zákonníka práce (napr. presná dĺžka pracovného času, pracovné dni, rozvrhy práce, rozsah dovolenky, apod.) Na základe uvádzaného považujeme možné vplyvy predkladaného materiálu nanajvýš za marginálne, pričom marginálne vplyvy môžu u niektorých zamestnávateľov vzniknúť nielen v podobe zanedbateľného zvýšenia administratívnych nákladov (marginálne negatívne vplyvy), ale aj v podobe zanedbateľného zníženia administratívnych nákladov (marginálne pozitívne vplyvy), t. j. je predpoklad, že reálne náklady z dôvodu navrhovanej legislatívnej úpravy nevzniknú.

Bližšie odôvodnenie marginálnosti vplyvov na podnikateľské prostredie:

Z hľadiska dopadov na podnikateľské prostredie je problematické ich zhodnotiť z niekoľkých dôvodov:

- a) ide o transpozíciu práva EÚ, ktoré však vo veľkej časti je už transponovaná v práve SR (keďže ide o smernicu z roku 1991 a smernicu z roku 2010, ktorá nahradila smernicu z roku

1996) – zmeny sú skôr v detailoch a vo vyjasnení toho, čo sa od subjektov pracovného práva očakáva,

b) MPSVR SR nezbiera detailné informácie, ako zamestnávateľa v praxi formulujú obsah pracovných zmlúv (napr. či prepisujú znenia zákona do textu, odkazujú na príslušné ustanovenia zákona) a ako podrobne poskytujú informácie zamestnancom – prax je u zamestnávateľov rozdielna, mnohí majú tieto veci zautomatizované cez informačné systémy, a pod.,

c) z praxe sa javí, že mnohí zamestnávateľa už postupujú spôsobom, aký sa navrhuje v novele Zákonníka práce (jedným z dôvodov novely je odstránenie vnútorných rozporov právnej úpravy medzi tým, čo má byť obsahom pracovnej zmluvy a čo nie – povinným obsahom pracovnej zmluvy sú len podstatné náležitosti, resp. tie prvky, ktoré sa už aj podľa súčasnej právnej úpravy musia uviesť v pracovnej zmluve – skúšobná doba (§ 45), určitá doba (§ 48), a pod. Zvyšok obsahu pracovného pomeru zamestnávateľ môže podľa navrhovanej novely poskytovať vo forme písomnej informácie (ktorú v prípade potreby zmení), a písomná informácia môže mať aj elektronickú formu.

Obdobne už v súčasnosti platné znenie § 5 Zákonníka práce vyžaduje od vysielajúceho zamestnávateľa uzatvorenie dohody o vyslaní a poskytnutie relevantných informácií o jeho pracovných podmienkach. Navyše taká je aj nevyhnutná prax, pretože orgány iného štátu, do ktorého je zamestnanec vyslaný v rámci cezhraničného poskytovania služieb vyžadujú nahlásenie vyslania na ich územie a vykonávajú rozsiahlu kontrolu dokumentov, aby zistili, či ich pracovné právo (osobitne mzdové podmienky) boli dodržané alebo nie.

Dopad na podnikateľské prostredie môže mať síce miera informácií, ktoré sa zamestnancovi musia poskytnúť (viď. § 44 a čl. 4 ods. 2 smernice), na druhej strane v mnohých prípadoch zamestnávateľa tieto informácie poskytujú/sprístupňujú (v mnohých prípadoch pracovné zmluvy obsahujú na niekoľkých stranách „prepísané“ ustanovenia zákona o pracovnom čase, dovolenke, apod.), táto informácia môže mať štandardizovanú podobu, ktorá sa dá zamestnancovi /pretože v mnohých prípadoch sú u zamestnávateľa štandardizované podmienky, ktoré platia pre všetkých alebo väčšinu zamestnancov – napr. rovnaký pracovný čas, rovnaké výplatné termíny/ môže byť poskytnutá elektronicky a aj vo forme odkazu na zákon, resp. kolektívnu zmluvu.

Novela Zákonníka práce zároveň nevyžaduje automaticky zmenu pracovných zmlúv a navrhované ustanovenie § 250q vychádza z čl. 22 smernice EÚ 2019/1152, že zmeny vo vzťahu k novým informáciám, ak ide o zamestnancov, ktorí sú už v pracovnoprávnom vzťahu sa robia len na ich žiadosť.

Naopak pozitívnym dopadom je navrhované výslovné ustanovenie možnosti poskytovania informácie a reagovanie na žiadosť zamestnanca elektronickým spôsobom. Celkový efekt zmeny by teda mal byť pozitívny pre administrovanie informovania zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania.

Dopad na podnikateľské prostredie by mohlo mať aj v zmysle čl. 12 smernice EÚ 2019/1152 ustanovené právo zamestnanca žiadať o prechod na inú formu práce (napr. z určitej doby na neurčitý čas) a mať právo na písomnú odôvodnenú odpoveď - § 49b. Na druhej strane predkladateľ využil výnimky z tohto ustanovenia – napr. obmedzenie počtu žiadostí, osobitný prístup k menším zamestnávateľom a zamestnávateľom fyzickým osobám a zároveň žiadosť aj

odpoveď by mohla byť spracovaná elektronicky. Z praxe zároveň je potrebné brať do úvahy, že takáto komunikácia nevyhnutne prebieha aj dnes – zamestnanec, ktorý je zamestnaný na dobu určitú a chce u zamestnávateľa zostať, sa ho spravidla pýta, aké sú možnosti a zamestnávateľ mu odpovedá. Limitácia takejto žiadosti s právom na odpoveď na jednu za 12 mesiacov môže znamenať aj to, že v ďalších prípadoch je na zamestnávateľovi, či na žiadost' bude reagovať a v akej podobe.

Rovnako dopad môžu mať aj ustanovenia, ktoré sa týkajú § 164 – právo žiadať o flexibilnejšie formy práce s cieľom zosúladenia rodinného a pracovného života a povinnosť zamestnávateľa reagovať (vysvetliť zamietnutie alebo posunutie žiadosti). Na druhej strane takéto procesy bežne prebiehajú a zamestnávatelia reagujú na podnety zamestnancov, ktorí potrebujú zosúladiť svoje rodičovské a opatrovateľské potreby, majú zavedený pružný pracovný čas, umožňujú neskoršie príchody do práce, prácu z domu a takéto zosúladenie sa nejaví problematické. Aj z existujúceho znenia už vyplýva možnosť žiadať o pružný pracovný čas (je to iný spôsob organizácie práce. Naopak je zjavné, že u prevádzok, kde jej povaha takéto úpravy z dôvodu toho, aký druh práce sa vykonáva, ako musí byť práca organizovaná neumožňovala (napr. priemyselná výroba – spravidla nie je možný pružný pracovný čas a práca sa vykonáva v prevádzke a teda práca z domu neprichádza do úvahy), pravdepodobne nedôjde k zásadným zmenám z tohto dôvodu. Smernica a následne Zákonník práce tu presnejšie vymedzuje práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca.

V tomto ohľade sa javí, že celkovo niektoré ustanovenia možno zanedbateľne zvýšia záťaž na zamestnávateľa z hľadiska riešenia žiadosti zamestnancov a nejaví sa, že by išlo o zásadnú zmenu.

V prípade otcovskej dovolenky, táto bude platená zo sociálneho poistenia, a teda pre zamestnávateľa nevzniknú dodatočné náklady.

Pozitívny vplyv pre prax môže mať zmena v ustanovení § 131 a možnosť zrážať na základe zákona zo mzdy nevyúčtované preddavky na zabezpečenie stravovania alebo na poskytnutie účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie, t.j. ak sa poskytli vo väčšom rozsahu ako mali a nedošlo k ich vráteniu.