

Doložka vybraných vplyvov

1. Základné údaje	
Názov materiálu	
Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony	
Predkladateľ (a spolupredkladateľ)	
minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	
Charakter predkladaného materiálu	<input type="checkbox"/> Materiál nelegislatívnej povahy
	<input checked="" type="checkbox"/> Materiál legislatívnej povahy
	<input type="checkbox"/> Transpozícia práva EÚ
Termín začiatku a ukončenia PPK	
31.8.2020 – 14.9.2020	
Predpokladaný termín predloženia na MPK*	
september 2020	
Predpokladaný termín predloženia na Rokovanie vlády SR*	
október 2020	

2. Definovanie problému
<p>Vo väzbe na zber podnetov primárne z podnikateľského prostredia zo strany MH SR bol identifikovaný okruh ustanovení právnych predpisov, ktoré by bolo potrebné upraviť, spresniť alebo vypustiť vrátane ustanovení predpisov pracovného práva (tzv. kilečko). Z podnetov sa do uznesenia vlády SR č. 400/2020 zahrnuli otázky osobitosti výkonu práce z domácnosti zamestnanca, možnosť zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukázkami a finančným príspevkom na stravovanie, možnosť dočasného pridelovania zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami, zohľadnenie kritéria reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, otázka primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby. Okrem toho Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo“) disponuje podnetmi z praxe pokiaľ ide o aplikáciu viacerých ustanovení Zákonníka práce, kde vznikajú právne otázky ohľadom toho, ako ich aplikovať tak, aby zamestnávateľ nemal následné problémy pri kontrole ich dodržiavania alebo spor so zamestnancom alebo zástupcami zamestnancov.</p> <p>Ustanovenia § 7b ods. 4 až 11 zákona č. 82/2005 Z. z. upravujú zodpovednosť právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom, za to, že prijala vnútroštátnu alebo cezhraničnú dodávku práce alebo cezhraničnú službu po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov, ktorú jej na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje právnická osoba alebo fyzická osoba prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva. Táto úprava absolútnej objektívnej zodpovednosti kladie záťaž na odberateľov služieb, ktorý častokrát nemajú dostatočné nástroje na overenie serióznosti svojich dodávateľov na účel predchádzania vzniku spomínanej spoluzodpovednosti.</p>
3. Ciele a výsledný stav
Cieľom predloženého návrhu je riešenie vyššie vymedzených problémov vyplývajúcich z uznesenia vlády SR č. 400/2020, ako aj ďalších problémov vyplývajúcich z ustanovení Zákonníka práce, napr. o dovolenke, pružnom pracovnom čase, skúšobnej dobe, dohodách

o brigádnickej práci študentov, ako aj zo zákona o tripartite a kolektívnom vyjednávaní. Cieľom návrhu zákona je teda upraviť tieto otázky spôsobom, ktorý je podrobne popísaný v osobitnej časti dôvodovej správy, a tým aj zlepšiť aplikovateľnosť dotknutých ustanovení v praxi. Predkladateľ reaguje na opakujúce sa podnety z praxe, ktoré poukazovali na možnú nejednoznačnosť predmetných ustanovení (napr. zrušenie pružného pracovného času v deň keď sa uskutočnila pracovná cesta zamestnanca, hoci tá mohla trvať len hodinu a nezasiahla do voliteľného pracovného času, určenie prekážok v práci, ktoré sa započítavajú do predĺženej skúšobnej doby a určenie dňa jej skončenia, ak bola zo zákona predĺžená, otázka možnosti uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov, v prípade medziobdobia ukončenia štúdia a zápisu na ďalšie štúdium.

V prípade prispievania zamestnávateľom na stravovanie zamestnanca sa navrhuje, aby si zamestnanci mohli vybrať medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom prostredníctvom zástupcov zamestnancov, resp. tam, kde nepôsobia zástupcovia zamestnancov, na základe individuálneho princípu.

V prípade domáckej práce a telepráce sa v rôznych častiach modernizuje právna úprava, ktorá zohľadňuje ďalšie trendy v oblasti digitalizácie (napr. vzhľadom na mobilný internet možnosť vykonávať prácu kdekoľvek vo svete, spresňuje sa možno kombinácie telepráce a práce na pracovisku) avšak s ohľadom na právo zamestnanca na odpočinok (právo na odpojenie sa).

Vzhľadom na rôzne štruktúry podnikania sa osobitne (flexibilnejšie) upravuje otázka dočasného pridelovania zamestnanca medzi zamestnávateľmi pokiaľ ide materskú a dcérsku spoločnosť (napr. ide o kontext špecialistu, ktorý vykonáva prácu pre dcérsku spoločnosť a v prípade potreby aj pre materskú spoločnosť).

Osobitne sa rieši aj otázka reprezentatívnosti odborovej organizácie, kde v praxi niekedy v podniku zastupuje zamestnancov odborová organizácia bez vzťahu k spoločnosti (t.j. so zamestnávateľom rokujú členovia odborového orgánu ale títo nie sú zamestnancami spoločnosti a je teda otázne koho záujmy vôbec reprezentujú).

S cieľom znižovania administratívnej záťaže sa navrhuje nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby. Spoluzodpovednosť bude v prípade cezhraničného poskytovania služby vznikáť až v prípadoch dlhodobého poskytovania služby. Predlžuje sa tak v súčasnosti zavedená lehota, a to z 5 dní v období 12 mesiacoch na 30 dní v období 12 mesiacoch.

4. Dotknuté subjekty

Zamestnávatelia, zamestnanci, združenia zamestnancov, združenia zamestnávateľov, právnické osoby a fyzické osoby, ktoré sú podnikateľmi a odoberajú cezhraničnú službu alebo odoberajú vnútroštátnu alebo cezhraničnú prácu, emitenti stravovacích poukážok.

5. Alternatívne riešenia

V prípade stravovania sa zvažovali aj alternatívne riešenia, napr. prechod na elektronickú formu stravovacích poukážok, väčšinové hlasovanie. Vzhľadom na znenie Programového vyhlásenia vlády SR a uznesenia vlády SR č. 400/2020 predkladateľ zvolil riešenie voľby zamestnancov.

Pri návrhoch na zmiernenie absolútnej objektívnej zodpovednosti, ktoré vzišli zo strany

podnikateľov, napr. jednoznačne legislatívne upraviť rozsah dokumentácie, ktorú má zamestnávateľ skontrolovať vo vzťahu k zahraničnej fyzickej osobe, aby nenastúpila zodpovednosť za nelegálne zamestnávanie, sa stráca zmysel a uplatniteľnosť tohto inštitútu. V prípade úpravy rozsahu dokumentácie by sa táto zodpovednosť stala nevyhnutnou, nakoľko formálne splnenie takejto povinnosti by sa dalo jednoducho predstierať. Akceptoval sa tak návrh, ktorý zmierni administratívnu záťaž, no zároveň zachová dôležitosť a plnohodnotnosť tohto inštitútu.

6. Vykonávacie predpisy

Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov? Áno Nie

7. Transpozícia práva EÚ

8. Preskúmanie účelnosti**

* vyplniť iba v prípade, ak materiál nie je zahrnutý do Plánu práce vlády Slovenskej republiky alebo Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky.

** nepovinné

9. Vplyvy navrhovaného materiálu

Vplyvy na rozpočet verejnej správy z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne
	<input type="checkbox"/> Áno	<input type="checkbox"/> Nie	<input type="checkbox"/> Čiastočne
Vplyvy na podnikateľské prostredie z toho vplyvy na MSP	<input checked="" type="checkbox"/> Pozitívne	<input type="checkbox"/> Žiadne	<input checked="" type="checkbox"/> Negatívne
	<input checked="" type="checkbox"/> Pozitívne	<input type="checkbox"/> Žiadne	<input checked="" type="checkbox"/> Negatívne
Sociálne vplyvy	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne
Vplyvy na životné prostredie	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne
Vplyvy na informatizáciu	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne
Vplyvy na služby verejnej správy pre občana, z toho vplyvy služieb verejnej správy na občana	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne
	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne
Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne

10. Poznámky

Vplyvy na podnikateľské prostredie

Cieľom väčšiny ustanovení je zlepšenie aplikovania právnej úpravy (osobitne v prípade sporu o to, aké právo zamestnancovi patrí alebo aká je povinnosť zamestnávateľa, prípadne, či dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom neporušuje ustanovenia právnych predpisov), a teda zníženie podnikateľskej záťaže. Vplyv na podnikateľské prostredie je teda pozitívny. Novela môže mať negatívny vplyv na emitentov stravovacích poukážok v prípade poklesu záujmu zamestnancov o tento spôsob zabezpečenia stravovania.

Kvantifikácia dopadov, aj vzhľadom na povahu ustanovení (väčšina má technický charakter a rieši podnety z praxe), aj na obmedzený rozsah údajov, nie je možná. Napr. predkladateľ dostal od účinnosti novely Zákonníka práce č. 380/2019 Z. z. celý rad otázok ohľadom toho, kto je osoba trvalo starajúca sa o dieťa a kedy a v akom rozsahu takejto osobe vznikne právo na vyššiu výmeru dovolenky (§ 103 ods. 2). Je teda zjavné, že prax túto otázku intenzívne riešila, a teda spresnenie právnej úpravy (definovanie pojmu, určenie rozsahu nároku ak sa tento status nadobudol alebo stratil v priebehu roka) znamená ušetrenie kapacít zamestnávateľa a nákladov na externé služby a prevenciu pred prípadnými spormi medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

V prípade zmeny v regulácii domáckej práce a telepráce ide o zlepšenie aplikovateľnosti súčasnej právnej úpravy a spresnenie možností zamestnávateľa a zamestnanca pokiaľ ide o flexibilitu dohôd o mieste výkonu práce, o organizácii pracovného času a o rozsahu domáckej práce a telepráce.

Zo zdroja ISCP-IPP 2019 (Trexima) (Tabuľka č. 1Z-PS/1 a Tabuľka č. 1Z-PS/2) vyplýva, že v prípade sledovanej vzorky 3823 organizácií v podnikateľskej sfére (678 177) vykonáva domácku prácu 0,06% zamestnancov a teleprácu 0,05% zamestnancov (pozn. kvalifikácia podľa § 52 Zákonníka práce).

Zo zdroja ISCP-IPP 2019 (Trexima) (Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov – tabuľka č. 1R-NS/1 a 1R-NS/2) vyplýva, že v prípade sledovanej vzorky 1245 organizácií v nepodnikateľskej sfére (191 295 zamestnancov) vyplýva, že domácku prácu vykonáva 0,45% zamestnancov a teleprácu 0,12% zamestnancov (pozn. kvalifikácia podľa § 52 Zákonníka práce).

V tejto súvislosti možno odvodzovať z nízkeho počtu zamestnancov s domáckou prácou a telepracou, že ide len o osoby, u ktorých sa jednoznačne deklaruje režim práce podľa § 52 Zákonníka práce a teda nejde o príležitostnú prácu z domu podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce (pričom pravidelne sa práca v priestoroch zamestnávateľa).

Pokiaľ ide o zmeny v otázke voľby formy zabezpečenia stravovania, zvolené riešenie na základe dohody so zástupcami zamestnancov, resp. na základe individuálneho princípu znamená, že od rozhodnutia v konkrétnom podniku závisí, ktorá forma podľa § 152 sa u zamestnávateľa bude uplatňovať.

V prípade, že na základe dohody nedôjde k zmene stavu, zamestnávateľ pokračuje v existujúcej forme, a teda navrhované znenie zákona nemá vplyvy na zamestnávateľa. V prípade, že dôjde k zmene, zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať finančný príspevok vo zvolenej forme (v hotovosti alebo na účet). Vplyvy spojené s prechodom na iný model možno označiť za zanedbateľné. Pri porovnaní modelu finančného príspevku a modelu zabezpečenia stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok prípadná úspora zamestnávateľa závisí od toho, či odoberal fyzické stravovacie poukážky (a tie musel distribuovať) alebo používal elektronickú formu stravovacích poukážok, a od podmienok, za

ktorých stravovacie poukážky nakupuje (t.j. napr. poplatky, resp. jednorazové platby na zavedenie systému). Pri prechode na finančný príspevok tieto náklady odpadnú (v praxi vzniknú len náklady spojené na počítačnú administráciu finančného príspevku, zmenu obsahu výplatnej pásky – samostatná položka finančný príspevok, apod., avšak tieto náklady sú spravidla nižšie ako náklady na stravovacie poukážky).

V prípade individuálneho výberu, ktorý sa predpokladá tam, kde nepôsobia zástupcovia zamestnancov (spravidla teda časť malých a stredných podnikov) sa možno domnievať, že vzhľadom na menší počet zamestnancov z dôvodu individuálnej voľby nevznikne pre zamestnávateľa nadmerná administratívna záťaž.

Prekladateľ nehodnotí dopady pokiaľ ide o vzťah medzi príjemcami stravovacích poukážok a ich emitentmi vzhľadom na skutočnosť, že v zmysle § 1 Zákonníka práce je jeho predmetom regulácia individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a nie regulácia obchodnoprávných vzťahov, do ktorých ani z hľadiska kompetencie nemôže vstupovať. Predkladateľ primárne eviduje podnety zo strany zamestnávateľov a zamestnancov pokiaľ ide o otázku zachovania súčasného stavu alebo jeho zmenu. Iné subjekty mimo rámca pracovnoprávných vzťahov spravidla oslovujú iné rezorty.

Zo zdroja ISCP-IPP 2019 (Trexima) (Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov – tabuľka č. 6Z-PS) vyplýva, že v prípade sledovanej vzorky 3823 organizácii v podnikateľskej sfére (súčet 564 136 zamestnancov; *pozn. celkový počet zamestnancov je 678 177 avšak zamestnancom na dohody sa zo zákona neprispieva na stravovanie, rovnako ani zamestnancom, ktorí v rámci pracovnej zmeny neodpracovali viac ako 4 hodiny*) bol počet zamestnancov podľa (pod)foriem stravovania nasledovný:

- vlastné stravovacie zariadenie – 89 279 zamestnancov,
- zmluvné stravovacie zariadenie – 134 650 zamestnancov,
- stravovacie poukážky v papierovej forme – 166 108 zamestnancov,
- stravovacie poukážky v elektronickej forme – 167 045 zamestnancov,
- poskytovanie finančného príspevku na stravu – 7 054 zamestnancov.

Zo vzorky 564 136 zamestnancov teda formu stravovacie zariadenie využívalo 223 929, čo je cca 39,7 % zamestnancov. Stravovacie poukážky využívalo spolu 333 153, čo je 59% zamestnancov. Pri porovnaní papierovej a elektronickej formy je podiel medzi nimi 49,86% a 50,14%, t.j. o 0,28% sa používajú viac elektronické stravovacie poukážky.

Zo zdroja ISCP-IPP 2019 (Trexima) (Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov – tabuľka č. 6R-NS) vyplýva, že v prípade sledovanej vzorky 1245 organizácii v nepodnikateľskej sfére (150 218 zamestnancov) bol počet zamestnancov podľa (pod)foriem stravovania nasledovný:

- vlastné stravovacie zariadenie – 49 671 zamestnancov,
- zmluvné stravovacie zariadenie – 16 293 zamestnancov,
- stravovacie poukážky v papierovej forme – 72 537 zamestnancov,
- stravovacie poukážky v elektronickej forme – 9 551 zamestnancov,
- poskytovanie finančného príspevku na stravu – 2 166 zamestnancov.

Zo vzorky 150 218 zamestnancov teda formu stravovacie zariadenie využívalo 65 964 zamestnancov, čo je cca 43,91 % zamestnancov. Stravovacie poukážky využívalo spolu 82 088 zamestnancov, čo je cca 54,64 % zamestnancov. Pri porovnaní papierovej a elektronickej formy je podiel medzi nimi je cca 88,36% a 11,64%

Z uvedeného sa dá odhadnúť, že navrhovaná právna úprava sa môže týkať 50% až 60% zamestnancov v pracovnom pomere (§ 152 sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevzťahuje), vzhľadom na to, že navrhovaná právna úprava sa netýka zamestnancov zamestnávateľov s vlastným alebo zmluvným stravovacím zariadením.

Z hľadiska odhadu úspor nie je možné odhadnúť, aký podiel zamestnancov sa z rôznych dôvodov rozhodne pre finančný príspevok a predkladateľ nemá vedomosť o obsahu obchodných podmienok jednotlivých zamestnávateľov, t.j. výška marže (napr. vo väzbe na množstvo), o priemernej výške hodnoty stravovacej poukážky.

Predkladateľ predpokladá, že v prípade zamestnávateľov, kde sa bude poskytovať finančný príspevok (úplne alebo vo väčšom rozsahu) dôjde k úspore nákladov na obstarávanie, nákup, distribúciu stravovacích poukážok.

Zavedenie nového modelu zodpovednosti bude mať pozitívny, avšak nekvantifikovateľný, vplyv na podnikateľské prostredie, nakoľko nie sú k dispozícii štatistické údaje o dĺžke cezhraničného poskytovania služby v prípade uloženej pokuty. Rovnako tak zanedbateľný negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy nie je možné z uvedeného dôvodu kvantifikovať.

11. Kontakt na spracovateľa

mikulas.hamulak@employment.gov.sk

jozef.toman@employment.gov.sk

12. Zdroje

Uznesenie vlády SR č. 400/2020

13. Stanovisko Komisie pre posudzovanie vybraných vplyvov z PPK

I. Úvod: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR predložilo dňa 28. augusta 2020 Stálej pracovnej komisii na posudzovanie vybraných vplyvov (ďalej len „Komisia“) na predbežné pripomienkové konanie materiál: „*Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. v znení 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*“. Materiál predpokladá pozitívne a negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie vrátane pozitívnych a negatívnych vplyvov na stredné a malé podniky.

II. Pripomienky a návrhy zmien: Komisia uplatňuje k materiálu zásadné pripomienky a odporúčania:

K doložke vybraných vplyvov

V bode 2. žiada Komisia popísať všetky problémy, na ktoré návrh reaguje t. j. výkonu práce z domácnosti zamestnanca, úprava možnosti zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie, úprava možnosti dočasného pridelenia zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami, riešenie problému reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, ustanovenia, kto je zamestnancom trvalo starajúcim sa o dieťa pre účely uplatňovania príslušných nárokov a nielen problém dotýkajúci sa zmeny § 7b ods. 4 až 11 zákona č. 82/2005 Z. z.

Stanovisko predkladateľa:

Nie je možné popísať všetky návrhy v doložke vybraných vplyvov, pretože návrh rieši aj

vysslovené právne otázky, ktoré sú vyvolané praxou a predkladateľ ich nanovo upravuje, aby usmernil prax v ich riešení. Cieľom tvorby doložky vplyvov nie je popisovať ani hypotetické, marginálne náklady.

Zmena v regulácii práce z domácnosti rieši primárne technické aspekty jej výkonu z domácnosti a nemá dopady na náklady. Navrhované ustanovenie rieši niektoré právne otázky spojené s domácou prácou a telepracou a na viacerých miestach modernizuje a sflexibilňuje právnu úpravu. Príklad: umožňuje sa, aby sa nedohodlo fixné miesto výkonu práce, ale aby sa mohlo dohodnúť, že zamestnanec bude prácu vykonávať v mieste, ktoré si zvolí. Takéto ustanovenie je bezpredmetné z nákladovej zložky – vytvára len možnosť, ktorá môže ale nemusí byť využitá.

Príklad: V praxi je problém aj s otázkou zrušenia pružného pracovného času, ak má zamestnanec v daný deň pracovnú cestu. Návrh zákona rieši zlepšenie praxe a umožňuje stranám dohodnúť optimálne riešenie (napr. aj zachovanie pružného pracovného času). Predkladateľ nemá informácie o počte pracovných ciest zamestnancov, o tom, koľko z nich má pružný pracovný čas, u koľkých pracovná cesta zasiahla do základného alebo voliteľného pracovného času. Predkladateľ reaguje na podnety z praxe – prax vyhodnotila niečo ako problém (napr. opakujúce sa podnety) a predkladateľ to zlepšuje.

V bode 3. žiadame dopracovať „Ciele a výsledný stav,, predloženého návrhu komplexne v zmysle celkového predloženého návrhu zmeny Zákonníka práce a nielen vo vzťahu k zmene paragrafu § 7b ods. 4 až 11 zákona č. 82/2005 Z. z.

Stanovisko predkladateľa:

Predkladateľ doplnil niektoré skutočnosti, ale naďalej platí to, čo bolo uvedené vyššie.

V bode 10 žiadame uviesť prevládajúci charakter vplyvov, t. j. pozitívny alebo negatívny.

Stanovisko predkladateľa

Akceptované

K hodnoteniu sociálnych vplyvov

Komisia považuje za potrebné zaoberať sa a vyhodnotiť sociálne vplyvy predloženého návrhu zákona, a to v prípade, ak v jeho dôsledku dôjde k situácii, že odborová organizácia stratí svoju reprezentatívnosť u zamestnávateľa, a tým stratí aj svoju pôsobnosť na zastupovanie zamestnancov, ktorú jej priznáva aktuálne účinná právna úprava, najmä riešiť pracovné podmienky zamestnancov. Tento prípad je potrebné zhodnotiť v súvislosti s bodom 4.1 analýzy sociálnych vplyvov – vplyvy na hospodárenie dotknutých domácností, ale aj v súvislosti s bodom 4.2 analýzy sociálnych vplyvov – prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám, a to vo vzťahu k právnej úprave, ktorá podmieňuje úpravu podmienok súhlasom zástupcov zamestnancov alebo po dohode s nimi; osobitne vo vzťahu k právnej úprave, kedy môže zamestnávateľ konať sám a osobitne pri právnej úprave, ktorá umožňuje úpravu podmienok, ktoré možno dohodnúť len so zástupcami zamestnancov a nemožno túto dohodu nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, a teda ani dohodou so zamestnancom. Uvedené je potrebné zároveň zhodnotiť osobitne v prípade, ak uvedená situácia vznikne u zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len odborová organizácia alebo u zamestnávateľa, u ktorého pôsobí aj zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.

Uvedené je potrebné zhodnotiť aj pri situácii, ak sú pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve a individuálne pracovné zmluvy zamestnancov na ne len odkazujú.

Zároveň je potrebné zhodnotiť vplyvy vyššie uvedeného prípadu – pri strate reprezentatívnosti odborovej organizácii – a to v súvislosti s právnou úpravou, ktorá umožňuje priznať výhody zamestnancom len prostredníctvom kolektívnej zmluvy (napr. príplatok až do výšky 80 % z denného vymeriavacieho základu k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca).

Tiež je potrebné zhodnotiť vplyvy na platenie príspevkov zamestnávateľa za zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie dohodnuté v kolektívnej zmluve (okrem povinných príspevkov), keďže podľa dotknutej právnej úpravy platenie príspevkov zamestnávateľa a ich výšku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, so splnomocnenými zástupcami zamestnancov.

Zároveň je potrebné sa zaoberať vplyvom uvedeného prípadu na stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa.

V bode 4.2 je potrebné zhodnotiť aj vplyvy na poskytovanie informácií zamestnancom.

Stanovisko predkladateľa:

Predmetné ustanovenie § 230 ods. 2 bol z návrhu vypustené. Nie sú identifikované žiadne vplyvy na stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa.

K analýze vplyvov na podnikateľské prostredie

Komisia žiada predkladateľa o uvedenie dotknutých podnikateľských subjektov (v časti 3.1 Dotknuté podnikateľské subjekty) a pri zmenách, pri ktorých to ich povaha umožňuje, aj o približné uvedenie ich počtu.

Stanovisko

Tam, kde bolo možné, predkladateľ uvádza údaje spojené so situáciou.

Zároveň žiadame predkladateľa o úpravu jeho stanoviska v časti 3.3 Náklady regulácie, nakoľko súčasné vymedzenie absencie vplyvu na náklady dotknutých podnikateľských subjektov je zavádzajúce, vzhľadom k tomu, že uvedené zmeny budú mať vplyv na náklady/úspory dotknutých podnikateľských subjektov, avšak v súčasnosti ich nie je možné vyčíslieť. Z toho dôvodu odporúča SBA nahradiť slovné uvedenie „bez vplyvu“ všeobecne zaužívaným označením N/A.

Stanovisko predkladateľa

Akceptované

V bode 3.1. Komisia žiada doplniť tie podnikateľské subjekty, ktoré môžu byť uvedeným návrhom zasiahnuté aj negatívne, napr. stravovacie spoločnosti.

Stanovisko predkladateľa

Akceptované

V bode 3.3. žiadame vyčíslieť náklady regulácie, ako rozdiel medzi úsporou nákladov a navýšením iných nákladov v súvislosti s predloženými návrhmi zmien Zákonníka práce dotýkajúcich sa výkonu práce z domácnosti zamestnanca, úpravy možnosti zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukázkami a finančným príspevkom na stravovanie, úpravy možnosti dočasného pridelovania zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami, riešenia problému reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, ustanovenia, kto je zamestnancom trvalo starajúcim sa o dieťa pre účely

uplatňovania príslušných nárokov, návrhu zmeny § 7b ods. 4 až 11 zákona č. 82/2005 Z. z., návrhu riešenia reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa a iné v zmysle návrhu zmeny Zákonníka práce. Ako príklad si dovoľujeme uviesť niektoré druhy nákladov v súvislosti s možnosťou zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom. Rovnako je potrebné vyčíslieť administratívne náklady na úsporu nákladov spojenú s manipuláciou s gastrolístkami a nárast nákladov v súvislosti so zisťovaním záujmu zamestnancov. Podobný postup je potrebné uplatniť pri vyčíslení nákladov regulácie pri všetkých navrhovaných zmenách a následne vypočítať celkovú sumu nákladov v forme úspory (-) alebo nárastu nákladov (+). V prípade, že nie je možné všetky náklady vyčíslieť potrebné je uvedené vplyvy popísať a určiť prevládajúci pozitívny alebo negatívny vplyv na podnikateľské prostredie.

Stanovisko predkladateľa

Predkladateľ prekladá novelu s cieľom zlepšiť aplikačné problémy. Nie každý aplikačný problém je otázka exaktných nákladov. Viaceré z nich sa vyskytujú len čas od času, a teda rozsah dotknutých subjektov nie je zrejмый.

Cieľom návrhu, ktorý sa týka domácej práce nie je redukcia nákladov zamestnávateľa ale vyriešenie niektorých praktických otázok, zmodernizovanie a spružnenie práce z domácnosti. Predkladateľ teda nemôže ani odhadnúť úsporu nákladov a nie je to ani cieľom. Navyše podľa údajov uvedených v doložke vplyvov (Trexima) podiel zamestnancov na domácej práce (§ 52 ZP) sa pohybuje v zlomku percenta. Z týchto údajov by vyplývalo, že ide o marginálnu skupinu zamestnávateľov. Predkladateľ aj vzhľadom na súčasný stav a poznatky z praxe nepredpokladá zvýšenie nákladov (u tých subjektov, kde sa vykonáva práca z domácnosti je otázka nákladov – napr. výpočtová technika už vyriešená).

Pokiaľ ide o požiadavku vyčíslenia nákladov pri úprave možnosti dočasného pridelenia zamestnancov medzi materskými a dcérskými spoločnosťami, prekladateľ uvádza, že akceptoval požiadavku, ktorá prišla z MH SR. Predkladateľ nedisponuje konkrétnymi podnetmi z praxi.

Predkladateľ nedisponuje mikroúdajmi, koľko stojí zamestnávateľa manipulácia s gastrolístkami a aké náklady by boli vyvolané vyplácaním finančného príspevku. Z praxe možno uviesť, že v prípade elektronickej formy stravovacích poukážok je priebežná administratívna náročnosť na úrovni spracovania finančného príspevku – treba určiť nárok zamestnanca a spracovať jeho vyplatenie (vyplatenie bude buď cez kartu – stravovacia poukážka alebo na účet – finančný príspevok). V prípade, ak si všetci zamestnanci vyberú finančný príspevok, zamestnávateľ ušetrí náklady na manipuláciu s gastrolístkami (napr. objednávka, výber, distribúcia) a vplyv by bol prevažne pozitívny. V prípade, ak si finančný príspevok vyberie len časť zamestnancov, časť nákladov sa zachová, zamestnávateľ bude musieť plniť povinnosti v dvoch režimoch. Podľa názoru zamestnávateľských zväzov (AZZZ, RÚZ, APZ) bude mať možnosť voľby zamestnancom negatívne dopady z hľadiska administratívnej záťaže (pre zamestnanca možnosť voľby predstavuje pozitívny prvok). Možnosť, že by si všetci zamestnanci vybrali finančný príspevok je nepravdepodobná (viď. aj petícia za zachovanie stravovacích poukážok), navyše v priebehu roka dochádza k určitej fluktuácii zamestnancov, ktorí sa tiež môžu rozhodnúť, ohľadom stravovacej poukážky alebo finančného príspevku (zamestnávateľ im musí umožniť voľbu a prispôsobiť sa jej).

Zavedenie nového modelu zodpovednosti bude mať pozitívny, avšak nekvantifikovateľný, vplyv na podnikateľské prostredie, nakoľko nie sú k dispozícii štatistické údaje o dĺžke

cezhraničného poskytovania služby v prípade uloženej pokuty

III. Záver: Stála pracovná komisia na posudzovanie vybraných vplyvov vyjadruje

nesúhlasné stanovisko

s materiálom predloženým na predbežné pripomienkové konanie.

IV. Poznámka: Predkladateľ zapracuje pripomienky a odporúčania na úpravu uvedené v bode II a uvedie stanovisko Komisie do doložky vybraných vplyvov spolu s vyhodnotením pripomienok.

Nesúhlasné stanovisko Komisie neznamená zastavenie ďalšieho schvaľovacieho procesu. Stanovisko Komisie slúži ako podklad pre informované rozhodovanie vlády Slovenskej republiky a ďalších subjektov v rámci schvaľovacieho procesu. Predkladateľ má možnosť dopracovať materiál podľa pripomienok a zaslať ho na opätovné schválenie Komisie, ktorá môže následne zmeniť svoje stanovisko.