

**Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie
(vrátane testu MSP)**

Materiál bude mať vplyv s ohľadom na veľkostnú kategóriu podnikov:

- iba na MSP (0 - 249 zamestnancov)
- iba na veľké podniky (250 a viac zamestnancov)
- na všetky kategórie podnikov

**3.1 Dotknuté podnikateľské subjekty
- z toho MSP**

*Uveďte, aké podnikateľské subjekty budú predkladaným návrhom ovplyvnené.
Aký je ich počet?*

Počet dotknutých zamestnávateľov nemožno kvantifikovať, pretože v mnohých prípadoch ide veľmi špecifické zmeny, o ktorých sa údaje nezberajú.

Celkový počet dotknutých zamestnávateľ nemožno odhadnúť – niektoré zmeny sa rieši na základe podnetov v špecifických prípadoch, v iných prípadoch neexistuje štruktúra dát. V prípade domáckej práce a telepráce a gastrolístkov je popis údajov nižšie. V prípade poklesu záujmu o sprostredkovania stravovania na úkor finančného príspevku budú medzi dotknuté subjekty spadať aj emitenti stravovacích poukážok.

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 záťaž.

Kvantifikácia dopadov, aj vzhľadom na povahu ustanovení (väčšina má technický charakter), 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 organizácii 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 organizácii 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 počiatočnú 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 elektronicke stravovacie poukážky.

Zo zdroja ISCP-IPP 2019 (Trexima) (Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov – tabuľka č. 6R-NS) vyplýva, že v prípade sledovanej vzorky 1245 organizácií 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.

3.2 Vyhodnotenie konzultácií - z toho MSP

Uveďte, akou formou (verejné alebo ciele konzultácie a prečo) a s kým bol návrh konzultovaný.

Ako dlho trvali konzultácie?

Uveďte hlavné body konzultácií a výsledky konzultácií.

V rámci konzultácii sa verejnosť, ako aj príslušné subjekty (APZ, Klub 500, KOZ, PPG, SAF) vyjadrili k predloženej informácii. Konzultácii dňa 6.8.2020 sa uskutočnili s AZZZ a AMOBE (Asociácia moderných benefitov), GGFS (emitent stravovacích poukážok), Modernými odborníkmi, advokátskou kanceláriou NOERR a dňa 28.8.2020 sa konzultácia uskutočnila s SBA – Centrum pre lepšiu reguláciu za prítomnosti zástupcu MH SR. Primárna pozornosť verejnosti bola venovaná otázkam stravovacích poukážok a finančnému príspevku (s obidvoma pohľadmi – zachovanie súčasného stavu alebo jeho zmena). V tomto ohľade predkladateľ vychádza z Programového vyhlásenia vlády SR a uznesenia vlády č. 400/2020.

V stanoviskách zamestnávateľa zdôrazňovali aj iné otázky (minimálne mzdové nároky, príplatky) avšak otázka minimálnej mzdy, minimálnych mzdových nárokov a príplatkov je riešená v inej novele Zákonníka práce a so zamestnávateľskými zväzmi dňa 24.8.2020 na zasadnutí HSR SR bolo dohodnuté riešenie pre rok 2021.

Ďalšie návrhy sa týkali domácej práce (časť z nich predkladateľ premietol do § 52 Zákonníka práce, časť z návrhov už pokrýva súčasná právna úprava BOZP, a teda nie je potrebné ju zmeniť), reprezentatívnosti odborov (predkladateľ ju rieši v návrhoch na zmenu § 230 Zákonníka práce a v návrhu na zmenu zákona č. 103/2007 Z. z.) a modelu spoluzodpovednosti zamestnávateľa (návrh na zmenu zákona č. 82/2005 Z. z.).

3.3 Náklady regulácie - z toho MSP

3.3.1 Priame finančné náklady

Dochádza k zvýšeniu/zníženiu priamych finančných nákladov (poplatky, odvody, dane clá...)? Ak áno, popíšte a vyčíslite ich. Uveďte tiež spôsob ich výpočtu.

N/A

3.3.2 Nepriame finančné náklady

Vyžaduje si predkladaný návrh dodatočné náklady na nákup tovarov alebo služieb? Zvyšuje predkladaný návrh náklady súvisiace so zamestnávaním? Ak áno, popíšte a vyčíslite ich. Uveďte tiež spôsob ich výpočtu.

N/A

3.3.3 Administratívne náklady

Dochádza k zavedeniu nových informačných povinností alebo odstráneniu, príp. úprave existujúcich informačných povinností? (napr. zmena požadovaných dát, zmena frekvencie reportovania, zmena formy predkladania a pod.) Ak áno, popíšte a vyčíslite administratívne náklady. Uveďte tiež spôsob ich výpočtu.

N/A

3.3.4 Súhrnná tabuľka nákladov regulácie

	<i>Priemerné náklady na 1 podnikateľa</i>	<i>Náklady na celé podnikateľské prostredie</i>
<i>Priame finančné náklady</i>	*	*
<i>Nepriame finančné náklady</i>	0	0
<i>Administratívne náklady</i>	0	0
<i>Celkové náklady regulácie</i>	*	*

**momentálne nie je možné identifikovať dotknutých zamestnávateľov*

3.4 Konkurencieschopnosť a správanie sa podnikov na trhu - z toho MSP

Dochádza k vytvoreniu bariér pre vstup na trh pre nových dodávateľov alebo poskytovateľov

služieb? Bude mať navrhovaná zmena za následok prísnejšiu reguláciu správania sa niektorých podnikov? Bude sa s niektorými podnikmi alebo produktmi zaobchádzať v porovnateľnej situácii rôzne (špeciálne režimy pre mikro, malé a stredné podniky tzv. MSP)? Ak áno, popíšte.

Aký vplyv bude mať navrhovaná zmena na obchodné bariéry? Bude mať vplyv na vyvolanie cezhraničných investícií (príliv /odliv zahraničných investícií resp. uplatnenie slovenských podnikov na zahraničných trhoch)? Ak áno, popíšte.

Ako ovplyvní cenu alebo dostupnosť základných zdrojov (suroviny, mechanizmy, pracovná sila, energie atď.)?

Ovplyvňuje prístup k financiám? Ak áno, ako?

Nedochádza k vplyvu na konkurencieschopnosť a správanie sa podnikov na trhu.

3.5 Inovácie

- z toho MSP

Uveďte, ako podporuje navrhovaná zmena inovácie.

Zjednodušuje uvedenie alebo rozšírenie nových výrobných metód, technológií a výrobkov na trh?

Uveďte, ako vplýva navrhovaná zmena na jednotlivé práva duševného vlastníctva (napr. patenty, ochranné známky, autorské práva, vlastníctvo know-how).

Podporuje vyššiu efektivitu výroby/využívania zdrojov? Ak áno, ako?

Vytvorí zmena nové pracovné miesta pre zamestnancov výskumu a vývoja v SR?

Nedochádza k vplyvu na inovácie.

