

## Priority KOZ SR na rokovanie s politickou stranou Smer - SD

### 1. Digitalizácia a klimatické zmeny - digitalizácia a vplyv klimatických zmien na životné a pracovné prostredie .

Prostredníctvom účasti predstavitel'ťa KOZ SR v pracovných skupinách, ktoré sa venujú tejto problematike pri Úrade podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu, budú prezentované a presadzované ciele a požiadavky KOZ SR, vrátane návrhov na riešenie, ktoré bezprostredne ovplyvňujú pracovný a osobný život zamestnancov a ich rodín.

### 2. Zlepšenie pracovného prostredia vrátane dôstojných mzdových podmienok

**Posilnenie inšpekcie práce** – zvýšenie počtu kontrol, posilnenie právomoci Inšpektorátov práce, zvýšenie počtu inšpektorov práce. Zlepšenie kontrol v otázkach dodržiavania legislatívy v oblasti odmeňovania, pracovnoprávných vzťahov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

**Zvýšenie vymožitelnosti práva** – zlepšenie fungovania a skrátenie konaní pracovných súdov.

**Minimálna mzda - 60 % z priemernej mzdy**– ustanoviť mechanizmus zvyšovania minimálnej mzdy tak, aby v určitom časovom horizonte dosiahla 60 % verifikovanej priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve. Dosiahnutie 60 % podielu by malo byť postupné v priebehu rokov.

Minimálna mzda sa ustanovuje na nasledujúci rok po roku, v ktorom je ustanovená. Verifikovaná priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve je vždy za rok predchádzajúci roku, v ktorom je minimálna mzda ustanovená. Príklad: v roku 2019 sa ustanovuje minimálna mzda pre rok 2020. Verifikovaná priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve je za rok 2018.

Priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve bola za rok 2018 1 013 €, teda minimálna mzda pre rok 2020 z verifikovanej priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve (2018) by mala byť 607,8 €. Odhadovaná priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve pre rok 2019 je 1 081 €, čo by jej potvrdení znamenalo minimálnu mzdu 648,6 € pre rok 2021.

Súčasná minimálna mzda 520 € (v roku 2019) dosahuje 54,5 % verifikovanej priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve za rok 2017 (954 €).

Podporovať zavedenie tzv. európskej minimálnej mzdy a vytvorenie mechanizmu jej tvorby, ako aj rámca, ktorý by rešpektoval rozdiely na jednotlivých pracovných trhoch.

**Zabezpečiť dodržiavanie § 120 Zákonníka práce** – legislatívne upraviť a vyžadovať dodržiavanie minimálnych mzdových nárokov u všetkých zamestencov.

*Návrh zmeny – 311/2001 Z. z. – V § 120 ods. 1 Zákonníka práce navrhujeme vypustiť časť prvej vety, a to: „u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve“.*

**Nastaviť systém odmeňovania pre zamestnancov v štátnej službe** – požadujeme úpravu platových taríf štátnych zamestnancov takým spôsobom, aby boli zohľadnené kvalifikačné požiadavky zamestnancov, kde najnižšie vzdelanie je na úrovni úplného stredného vzdelania (a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom), prevaha zamestnancov má VŠ I. resp. II. stupňa, a zároveň, aby bola zohľadnená vysoká náročnosť vykonávaných pracovných činností. Napríklad 1. platová trieda štátneho zamestnanca by mala byť na úrovni minimálne 551,50 €, čo je súčasná úroveň 3. platovej triedy zamestnanca v pri výkone prác vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, kde sú porovnateľné kvalifikačné požiadavky.

**Nastaviť systém odmeňovania pre zamestnancov vo verejnej správe** - požadujeme, aby sa základná stupnica platových taríf, t. j. 1 stupeň 1 platovej triedy odvíjal od výšky minimálnej mzdy a následne všetky ostatné triedy a platové stupne boli upravené už stanoveným koeficientom.

**Znížiť objem nadčasovej práce prostredníctvom jej regulácie** – v kontexte požiadavky zosúladiť rodinného a pracovného života, ako aj v snahe eliminovať vysoký podiel nadčasovej práce navrhujeme redukovať zákonný rozsah nadčasovej práce, ktorú zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi, a to o 50 hodín ročne, a naopak o 50 hodín ročne navrhujeme zvýšiť rozsah nadčasovej práce, ktorú môže zamestnanec so zamestnávateľom dohodnúť. Celkový objem zákonného ročného limitu nadčasovej práce sa tak nemení, ale presúva sa viac do dispozície zamestnanca.

Ďalej navrhujeme zvýšiť mzdové zvýhodnenia za nariadenú nadčasovú prácu na najmenej 40 % priemerného zárobku. Za dohodnutú prácu nadčas navrhujeme zaviesť mzdové zvýhodnenie najmenej 45 % priemerného zárobku a v prípade nadčasovej práce u rizikových profesií navrhujeme zvýšiť mzdové zvýhodnenie na 50 % priemerného zárobku.

*Návrh zmeny – 311/2001 Z. z.*

- 1. V § 97 ods. 7 v prvej vete sa slová „ najviac 150 hodín“ nahrádzajú slovami „najviac 100 hodín“.*
- 2. V § 121 sa ods. 1 vypúšťa a nahrádza sa týmto textom: „ Za nariadenú prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40% jeho priemerného zárobku. Za dohodnutú prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 45% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50% jeho priemerného zárobku.*
- 3. V § 121 ods. 2 sa slová „v úhrne 150 hodín“ nahrádzajú slovami „ v úhrne 100 hodín“.*

### **3. Dôchodkový systém a opatrenia aktívneho starnutia**

**Sankčný systém za dôchodky** – znížiť redukciu predčasného starobného dôchodku za každých začatých 30 dní predčasného poberania starobného dôchodku.

V zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov zmeniť ustanovenie § 68 ods. 1 a znížiť redukciu predčasného starobného dôchodku za každých začatých 30 dní predčasného poberania starobného dôchodku z 0,5 % na 0,3 % s predpokladom ďalšieho znižovania redukcie za predčasné poberanie starobného dôchodku.

Od prijatia zákona o sociálnom poistení v roku 2003, ktorým bola ustanovená možnosť poberať predčasný starobný dôchodok a sankcia vo výške 0,5 % za každých 30 dní predčasného poberania sa dôchodkový vek neustále zvyšuje. To znamená, že v súčasnosti aj poistenci, ktorým je priznaný predčasný starobný dôchodok, pracujú dlhšie ako bola pôvodne stanovená výška dôchodkového veku (pôvodne stanovený dôchodkový vek bol 62 rokov, v roku 2019 je dôchodkový vek 62 rokov a 6 kalendárnych mesiacov a v každom ďalšom roku sa bude zvyšovať o 2 kalendárne mesiace). Výška redukcie predčasného starobného dôchodku je neprimeraná výške odvodov a dobe platenia poistného na starobné dôchodkové poistenie.

**Zavedenie tzv. senior systému** – požadujeme zavedenie osobitných pracovných podmienok a zdravotných opatrení pre starších zamestnancov nad 59 rokov a pre zamestnancov na rizikových prácach.

V Zákonníku práce doplniť ustanovenie § 98 odsek 9: „Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Pracovný čas zamestnanca vo veku nad 59 rokov, ktorý pracuje v noci, vykonáva ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť šesť hodín

v priebehu 24 hodín bez zníženia dohodnutej mzdy. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.“

Záujmom štátu, zamestnávateľov aj zamestnancov je udržať starších zamestnancov na trhu práce čo najdlhšie. So zvyšujúcim sa dôchodkovým vekom bude potrebné vytvárať osobitné pracovné podmienky a zdravotné opatrenia pre starších zamestnancov, ako súčasť stratégie vekového manažmentu. Jednou z foriem stratégie aktívneho starnutia, používaných v štátoch Európskej únie, je aj skracovanie pracovného času starších zamestnancov bez znížovania mzdy. Navrhnuté opatrenie môže byť súčasťou realizácie opatrení obsiahnutých v „Národnom programe aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020“, ktorý vypracovalo MPSVR SR a ktorého plnenie sa každoročne vyhodnocuje.

#### **4. Posilnenie práv odborov na pracovisku**

**Zvýšenie časového úseku na činnosť odborovej organizácie** - vo vzťahu k zlepšeniu podmienok činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrany, kedy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytuje členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa za predchádzajúci kalendárny rok a časového úseku 15 minút, žiadame zvýšiť tento 15 minútový časový úsek na 20 minút.

**Účasť zástupcov zamestnancov v Dozornej rade obchodných spoločností s ručením obmedzeným** – v platnom znení Zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník navrhujeme upraviť ustanovenie § 137 tak, aby bola obligatórne zakotvená povinnosť zriadiť Dozornú radu pre všetky obchodné spoločnosti s ručením obmedzeným, ktoré zamestnávajú viac ako 250 zamestnancov. Účasť zástupcov zamestnancov v Dozornej rade navrhujeme upraviť analogicky s ustanovením § 200 Obchodného zákonníka.

V zmysle legislatívy EÚ je za veľkú firmu považovaná obchodná spoločnosť, ktorá má viac ako 250 zamestnancov. Z tejto skutočnosti odvodzujeme legitímne právo účasti zamestnancov na kontrole firmy formou účasti v dozornom orgáne. V prípade, ak sa jedná o inú právnu formu ako akciovú spoločnosť, je v aktuálnej právnej úprave možnosť zriadenia dozornej rady ponechaná na dohodu spoločníkov v stanovách obchodnej spoločnosti. V prípade, ak sa spoločníci nedohodnú na zriadení dozorného orgánu, je zamestnancom pracujúcim v obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným odopreté právo zúčastňovať sa na činnosti kontrolných orgánov, ktoré zákon priznáva, ak sa jedná o akciovú spoločnosť. Žiadame predmetné právo zjednotiť pre obe formy obchodných spoločností, t.j. pre a.s. tak aj s.r.o. ak sa jedná o veľké firmy, t.j. firmy, ktoré zamestnávajú viac ako 250 zamestnancov.

#### **5. Daňová reforma**

**Zaviesť ambicióznejší a pestrejší daňový mix** – zmeniť daňový mix a presunúť zaťaženie z práce na kapitál.

Daňové príjmy sú z veľkej časti tvorené z dane z príjmov fyzických osôb a daň z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti sa vo výraznej miere podpisuje pod rast daňových príjmov. Mzdová úroveň zamestnancov významnou mierou ovplyvňuje napĺňanie rozpočtu verejnej správy cez odvodové a daňové povinnosti, ale aj prostredníctvom spotreby domácností, ktoré v tovaroch a službách platia daň z pridanej hodnoty.

KOZ SR je presvedčená, že štátny rozpočet je potrebné naplňať na príjmovej strane najmä sústavným zefektívňovaním výberu existujúcich daní. Zároveň je nevyhnutné zaviesť progresivitu do daňového

systemu a zvýhodniť nízkopríjmové skupiny na úkor vysokopríjmových. Je potrebné zaviesť dane z luxusu, zvýšiť zdaňovanie kapitálu, majetku, ale aj zdaňovanie technologického pokroku (daň z robotov, ktoré nahradia prácu ľudí), pokračovať v ďalšom zdaňovaní bánk a regulovaných odvetví, resp. zaviesť dane z prirodzených monopolov, zdaňovať digitálny priestor a zaviesť ekologické dane.