**PREDKLADACIA SPRÁVA**

**PREDKLADACIA SPRÁVA**

Na základe § 70 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) ako ústredný orgán štátnej správy pre pracovnoprávne vzťahy predkladá na rokovanie vlády Slovenskej republiky návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Romana Michelka, Rudolfa Huliaka, Andreja Danka a Adama Lučanského na vydanie zákona, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 455) (ďalej len „návrh zákona“).

Ministerstvo práce k predloženému návrhu zákona uvádza:

**Všeobecne**

Primárnym zámerom návrhu zákona je podľa predkladateľov návrhu zákona zvýšenie transparentnosti nakladania s finančnými prostriedkami, ktoré cirkulujú v sektore gastronómie a hotelierstva, sprehľadnenie systému odmeňovania zamestnancov v sektore gastronómie a hotelierstva ako aj zvýšenie objemu finančných prostriedkov, ktoré sú predmetom dane z príjmu ako aj sociálnych odvodov, čo znamená v konečnom dôsledku navýšenie objemu financií v štátnom rozpočte. Na tento účel sa zavádza legálna definícia prepitného v Zákonníku práce ako osobitnej zložky mzdy zamestnanca poukazujúc na zvýšenie motivácie zamestnávateľov k minimalizácii finančných prostriedkov v „šedej ekonomike“. Podľa predkladateľov zamestnávateľ podľa súčasnej úpravy nie je motivovaný prepitné rozdeliť medzi zamestnancov, a keďže pracovné pozície v tomto sektore vykonávajú vo veľkej miere samostatne zárobkovo činné osoby, absentuje motivácia zamestnávateľov k uzavretiu trvalých pracovných pomerov.

**Stanovisko**

Vo vzťahu k navrhovanej problematike je potrebné upozorniť na viacero problémových otázok.

1. Predložený návrh zákona rieši navrhovanú problematiku prostredníctvom Zákonníka práce. Zákonník práce podľa § 1 ods. 1 upravuje pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V tejto súvislosti poukazujeme na to, že navrhovaný zákon upravuje aj právne vzťahy pri prijímaní prepitného, ktoré Zákonník práce neupravuje, konkrétne vzťah zákazníka a podnikateľa, ktorý nie je zamestnávateľom. V §19b ods. 5 návrhu zákona je uvedené, že ak prijímateľ prepitného nemá zamestnancov, platí, že prepitné je jeho príjmom. Vzhľadom na to odporúčame v prípade potreby riešiť predmetnú problematiku prostredníctvom iného zákona, tak ako je tomu pri obslužnom pri prevádzkovaní hazardných hier v kasíne.

2. Podľa § 119b ods. 6 návrhu zákona sa výška prepitného nezapočítava do minimálnej mzdy. Reguláciu minimálnej mzdy však upravuje zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Podľa § 3 ods. 1 zákona o minimálnej mzde, ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci sumu minimálnej mzdy, aj keď zamestnanec odpracoval plný pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi sumou minimálnej mzdy ustanovenou na príslušný kalendárny rok a dosiahnutou mzdou. Podľa § 3 ods. 2 zákona o minimálnej mzde pri výpočte doplatku podľa odseku 1 sa do dosiahnutej mzdy zamestnanca nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce; do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Z uvedeného vyplýva nesystémovosť navrhovaného riešenia danej problematiky v Zákonníku práce.

Na druhej strane predkladatelia nevyriešili vzťah k § 120 Zákonníka práce – minimálne mzdové nároky, a teda je sporné, či na tieto účely prepitné možno započítať. Podľa § 120 ods. 2 Zákonníka práce sa do mzdy podľa odseku 1 nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a), mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

3. Navrhovaný § 119b je zakotvený v Zákonníku práce v časti o odmeňovaní zamestnancov v pracovnom pomere, pričom prepitné má byť zložkou mzdy podľa § 118. Zo  znenia explicitne nevyplýva, že návrh zákona sa vzťahuje na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,  a preto  o jeho aplikácií na „dohodárov“ možno mať relevantné pochybnosti. Medzi ustanovenia, ktoré sa vzťahujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nepatrí totiž § 118 ani navrhovaný § 119b. Medzi ustanoveniami vymenovanými v § 223 ods. 2 Zákonníka práce (t. j. ustanovenia týkajúce sa pracovného pomeru, ktoré sa vzťahujú na dohodárov) nie je uvedený § 118 Zákonníka práce, pretože zamestnanci na dohodu nemajú podľa zákona mzdu ale „odmenu“.

4.  Podľa navrhovaného § 119b ods. 2 prepitné je zložkou mzdy a podľa navrhovaného § 119b ods. 7 je prepitné  splatné spolu so mzdou pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Nie je teda zrejmé, prečo sa prepitné vypláca spolu so mzdou (z toho by vyplývalo, že prepitné nie je mzdou), keď prepitné má byť súčasťou mzdy. Zároveň je nadbytočné riešiť splatnosť prepitného, ktorá je upravená v § 129 ods. 1 Zákonníka práce.

5. Podľa navrhovaného § 119b ods. 3 rozdelenie prepitného medzi zamestnancov je zamestnávateľ oprávnený určiť na určitom pracovisku interným predpisom o prepitnom platným pre dané pracovisko uvedené ako miesto výkonu práce zamestnanca. Zákonník práce nepoužíva pojem „interný predpis“ ale pojem „vnútorný predpis“ – napr. § 42, § 47, § 63, § 130, § 152a, § 230. Okrem toho navrhovaný § 119b ods. 2 zakotvuje nemennosť takéhoto predpisu na tri mesiace. Takúto dlhú fixáciu rozdeľovania prepitného nepovažujeme za vhodnú vzhľadom na početnosť a rozmanitosť prevádzkovateľov ubytovacích a stravovacích služieb. V prípade, že má byť vôbec nejaká fixácia, považujeme za vhodnejšiu dĺžku jedného kalendárneho mesiaca, a to v nadväznosti na obdobie, za ktoré sa bude zvyčajne prerozdeľovať prepitné.

6.   Podľa návrhu zákona je prepitné zložkou mzdy napriek tomu, že  takéto plnenie dostávajú zamestnanci od zákazníka. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Je teda zjavné, že prepitné nie je plnenie za prácu od zamestnávateľa. Ak však návrh zákona vytvára fikciu, že prepitné je mzda, takéto prepitné sa bude započítavať napr. do priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 Zákonníka práce). To znamená, že ak napríklad  zamestnanec zarába mesačne 1000 eur a na prepitnom získal ďalších 300 eur, zarobil celkovo 1300 eur. Na účely vypočítania priemerného zárobku (hodinového, mesačného) pre účely náhrady mzdy za dovolenku alebo za prekážky v práci sa teda započíta dosiahnutá mzda aj z prepitného. To znamená, že kým doteraz by zamestnávateľ priemernú mzdu napr. pri týždni dovolenky (40 hodín) vypočítal z priemernej hodinovej mzdy – zjednodušene 1000 eur / 160 hodín mesiac – priemerná hodinová mzda 6,25 eura, v tomto prípade by ju počítal ako 1300 eur / 160 hodín mesiac = 8,125 eura, v dôsledku čoho za týždeň dovolenky zamestnanec namiesto 250 euro dostane 325 eur.

7. Prijatie návrhu zákona bude znamenať zaťaženie podnikateľov z dôvodu formalizácie zúčtovávania a rozdeľovania prepitného. Je potrebné dôsledne zvážiť, či takéto zaťaženie bude vyvážené skutočne dosiahnutými benefitmi, ktoré predpokladajú predkladatelia návrhu zákona. Vo vzťahu k odôvodneniu predkladateľov, že práve inštitút prepitného by mal motivovať živnostníkov k prechodu na pracovnoprávny vzťah, uvádzame, že vychádzajúc z dát Európskeho orgánu práce (ELA) je v HORECA sektore väčším problémom samotná nelegálna práca a poddeklarovaná práca než nútene živnosti. V európskom priemere sa v HORECA sektore vyskytuje nelegálna práca v 14 %, vyplácanie časti miezd na ruku (poddeklarovaná práca) v 6 %, a nepravé živnosti 2 %.

Na základe uvedeného je potrebné v poslaneckom návrhu zákona vykonať nasledujúce úpravy:

1. V názve návrhu zákona sa text „311/2011“ nahrádza textom „311/2001“.
2. V čl. I doterajší bod znie:

„Za § 119a sa vkladá § 119b, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§119b

Prepitné

(1) Prepitné je suma, ktorú zákazník pri zakúpení tovaru alebo poskytnutí služby dobrovoľne uhradí nad rámec ceny zakúpeného tovaru alebo poskytnutej služby zamestnancovi zamestnávateľa, ktorý poskytuje ubytovacie služby alebo stravovacie služby.

(2) Zamestnanec je povinný prijaté prepitné odovzdať zamestnávateľovi. Zamestnávateľ je povinný viesť samostatnú evidenciu vybraného prepitného; evidenciu môže viesť osobitne pre jednotlivé pracoviská.

(3) Zamestnávateľ rozdelí prepitné medzi zamestnancov podľa pravidiel ustanovených vo vnútornom predpise, ktoré musia rešpektovať zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ vnútorný predpis vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s vnútorným predpisom. Ak zamestnávateľ nevydá vnútorný predpis, prepitné sa rozdelí medzi zamestnancov rovným dielom po zohľadnení odpracovaného času za príslušný kalendárny mesiac. Pravidlá na rozdelenie prepitného sa nesmú v priebehu kalendárneho mesiaca meniť.

(4) Prepitné sa považuje za zložku mzdu.“.“.

1. Doterajší text čl. I sa označuje ako bod 1 a dopĺňa sa bodmi 2 a 3, ktoré znejú:

 „2. V § 120 ods. 2 sa slovo „a“ nahrádza čiarkou a za slová „výkon práce (§124)“ sa vkladajú slová „a prepitné (§119b)“.

    3. V § 223 ods. 2 sa za slová „§ 119 ods. 1,“ vkladajú slová „§ 119b,“.“.

1. V čl. II bode 1 v § 5 ods. 1 je potrebné písmeno „n)“ označiť ako písmeno „h)“.
2. Za čl. II sa vkladá nový čl. III, ktorý znie:

„Čl. III

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení zákona č. 354/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z. , zákona č. 375/2019 Z. z. a zákona č. 294/2020 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

V § 3 ods. 2 sa slovo „a“ nahrádza čiarkou a za slová „výkon práce“ sa vkladajú slová „a prepitné“.“.

Doterajšie články sa primerane prečíslujú.

1. V čl. IV bode 1 v § 13 ods. 1 sa vypúšťajú slová „(ďalej len „prepitné“)“.
2. V čl. V sa slová „dňom vyhlásenia“ nahrádzajú slovami „1. januára 2025“.