

<b>Os sociálneho dialógu</b>		<b>Trh práce</b>
<b>Názov témy</b>		<b>Sociálnosť trhu práce</b>
<b>Skúmaná oblasť</b>		<b>Sociálne zabezpečenie po skončení práce</b>

Zodpovední autori: Peter Goliaš  
Dušan Zachar

Za spoluprácu pri zostavení štúdie ďakujeme výkonnému riaditeľovi Podnikateľskej aliancie Slovenska (PAS) Róbertovi Kičínovi.

*Táto štúdia bola napísaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR*

Bratislava 19. mája 2011  
*(štúdia bude v priebehu roka 2011 priebežne aktualizovaná)*

## Zhrnutie

*Táto štúdia skúma rozsah sociálneho zabezpečenia prepusteného zamestnanca na Slovensku a v iných krajinách, najmä tých najvyspelejších združených v OECD. Skúma dĺžku výpovednej doby, výšku odstupného, ich prípadný súbeh a odstupňovanie podľa odpracovaných rokov, ako aj zaistenie zo strany štátu v podobe dávok z poistenia v nezamestnanosti. Popisuje hlavné problémy sociálneho zaistenia prepustených pracovníkov a prináša porovnanie parametrov tohto zaistenia vo vybraných krajinách.*

Sociálne zabezpečenie po skončení práce, pod ktorým rozumieme finančné zabezpečenie zamestnanca po oznámení výpovede až po ukončenie čerpania dávky v nezamestnanosti, je súčasťou legislatívnej ochrany zamestnancov, ktorá bola zavedená za účelom zvýšenia sociálneho zabezpečenia a pracovných podmienok zamestnancov. Slúži na krátkodobé zabezpečenie príjmu po skončení práce. Možno ho chápať ako nástroj sociálnej politiky a plní aj makroekonomickú funkciu automatického stabilizátora. Podľa názoru INEKO má nútená ochrana zamestnancov na náklady zamestnávateľov svoje opodstatnenie najmä v prípadoch, keď majú zamestnávatelia monopolné postavenie vo vzťahu k zamestnancom, t.j. môžu vyberať tzv. monopolnú rentu napríklad na úkor mzdy zamestnanca. Keďže v podmienkach rozvinutého pracovného trhu monopolné postavenie zamestnávateľov vo väčšine prípadov neexistuje, alebo je oslabené, treba tomu prispôbiť aj reguláciu ochrany zamestnancov financovanú zamestnávateľmi.

Na Slovensku má prepustený zamestnanec nárok na 2-mesačnú výpovednú dobu a 2-mesačné odstupné, pokiaľ pracovný pomer trval menej ako 5 rokov. Ak pracovný pomer trval 5 a viac rokov, výpovedná doba je 3-mesačná a zamestnanec má nárok na 3-mesačné odstupné. Ak prepustený zamestnanec najmenej počas dvoch z uplynulých troch rokov platil poistné v nezamestnanosti, vzniká mu nárok na dávku v nezamestnanosti vo výške polovice hrubej mzdy na obdobie 6 mesiacov.

Vo väčšine krajín OECD sú zavedené všetky tri inštitúty sociálneho zabezpečenia po skončení práce, t.j. výpovedná doba, odstupné i poistenie v nezamestnanosti. Vo väčšine skúmaných krajín zohráva pri sociálnom zabezpečení prepustených zamestnancov rozhodujúcu úlohu štát a ním spravovaná podpora v nezamestnanosti. Podiel slovenských zamestnávateľov na celkovej sociálnej ochrane prepúšťaného zamestnanca patrí k najvyšším v skupine skúmaných krajín (obzvlášť pri kratšom trvaní pracovného pomeru). Väčšina krajín má podrobnejšie odstupňované trvanie výpovednej doby a výšky odstupného podľa počtu odpracovaných rokov. Bežná je nízka ochrana zamestnancov s kratším trvaním pracovného kontraktu (v Dánsku a Francúzsku je nulová ochrana pri úväzkoch v trvaní do pol roka, resp. roka). Medzi najlepšimi praktikami tiež uvádzame neexistujúcu alebo nízku povinnú sociálnu ochranu v USA, Novom Zélande, Singapure, Kanade a Austrálii; hoci je sociálna ochrana nízka, v týchto krajinách evidujú aj nízku mieru nezamestnanosti. V 7 krajinách z 21 nie je zavedený povinný súbeh výpovednej doby a odstupného; v ďalších 9 existuje čiastočný súbeh po splnení špecifických podmienok (napr. hromadné prepúšťanie, vek prepusteného, a pod.). Viaceré krajiny majú nízku zákonnú sociálnu ochranu prepúšťaných zamestnancov, no vytvorili podmienky na dohadovanie výpovednej doby a odstupného v kolektívnom vyjednávaní (Rakúsko, Dánsko, Austrália, Francúzsko, USA, Nový Zéland). Medzi najlepšie praktiky patrí aj dánsky model „Flexicurity“, ktorý kombinuje dynamiku flexibilnej pracovnej

legislatívy so sociálnym zabezpečením a sociálnou rovnováhou škandinávského typu. Model stojí na troch pilieroch: 1) relatívne vysoká náhrada mzdy pri nezamestnanosti financovaná zo strany štátu; 2) veľká flexibilita na trhu práce v podobe jednoduchšieho a lacnejšieho najímania a prepúšťania zamestnancov zo strany zamestnávateľov, napr. krátke výpovedné doby; 3) aktívna politika trhu práce; je zabezpečené, že nezamestnaní buď aktívne hľadajú prácu, alebo absolvujú vzdelávanie hradené štátom<sup>1</sup>. Ďalšou z najlepších praktík je čerpanie odstupného a dávok v nezamestnanosti z individuálneho sporenia. V Rakúsku existuje Fond na zaistenie príjmu zamestnanca, ktorý sa využíva na výplatu odstupného (zamestnávateľa doň prispievajú za svojich zamestnancov; nasporené peniaze si môže zamestnanec vyčerpať po prepustení alebo preniesť k ďalšiemu zamestnancovi). V Austrálii nie je osobitná schéma poistenia v nezamestnanosti, no prepustený zamestnanec môže čerpať peniaze na prekonanie finančnej tiesne z dôchodkového sporenia. V oblasti čerpania dávok z poistenia v nezamestnanosti uvádzame medzi najlepšimi praktikami znižovanie poskytovaných dávok s postupujúcim časom (ČR, Holandsko, Belgicko, Španielsko).

Súčasná úprava sociálneho zabezpečenia po skončení práce na Slovensku má podľa nás viacero problémov:

- Zvyšuje náklady na prepúšťanie zamestnancov, a tým bráni intenzívnejšej tvorbe nových pracovných miest. Náklady znášané zamestnávateľmi pri prepúšťaní sú nad úrovňou priemeru OECD.
- Povinný súbeh výpovednej doby a odstupného núti zamestnávateľov zamestnávať pracovníkov aj po oznámení výpovede, hoci v praxi vo väčšine prípadov dramaticky klesá ich výkonnosť a stráca sa motivácia odvádzať prácu v požadovanej kvalite. Povinný súbeh bol evidovaný len v 5 krajinách (Slovensko, Česká republika, Kanada, Portugalsko, Španielsko) z 21 skúmaných krajín.
- Nedostatočné odstupňovanie trvania výpovednej doby a odstupného znevýhodňuje vstup na trh pre ľudí s nižšou kvalifikáciou, nakoľko ich prípadné zamestnanie a následné prepustenie po krátkej skúšobnej dobe z dôvodu nedostatočného výkonu je pre zamestnávateľov drahé.
- Ako ďalší problém vnímame zneužívanie systému sociálnej ochrany pri ukončení práce. Prepustení pracovníci často nie sú motivovaní vrátiť sa čo najskôr na pracovný trh, nakoľko majú po oznámení výpovede v dôsledku výpovednej doby, odstupného a dávok v nezamestnanosti zabezpečený príjem na ďalších 10 až 12 mesiacov.

Za účelom zvýšenia efektívnosti systému sociálneho zabezpečenia po skončení práce navrhujeme prijať viacero opatrení, ktoré fungujú v iných krajinách:

- Skrátiť celkový rozsah sociálneho zaistenia prepúšťaného zamestnanca hradeného zamestnávateľom na maximálne 3 mesiace a odstupňovať ho tak, aby zamestnanec prepustený: do 1 roka nemal nárok na kompenzáciu; do 5 rokov mal nárok na kompenzáciu vo výške 1 mesačnej mzdy; do 10 rokov mal nárok na kompenzáciu vo výške 2 mesačných miezd; nad 10 rokov mal nárok na kompenzáciu vo výške 3 mesačných miezd.
- Umožniť a podporiť dohadovanie nadštandardného sociálneho zaistenia prepúšťaných zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.

---

<sup>1</sup> <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/model-flexicurity>

- Zrušiť povinný súbeh výpovednej doby a odstupného a umožniť prepúšťanému zamestnancovi výber medzi výpovednou dobou a odstupným.
- Dávky v nezamestnanosti poskytovať v nerovnomernej výške tak, aby ich výška s postupujúcim časom zo súčasnej úrovne klesala (podobný systém je zavedený napr. v Českej republike, Holandsku, Belgicku či Španielsku).
- Presunúť časť sociálneho zaistenia prepúšťaného zamestnanca na druhý dôchodkový pilier; v prípade straty práce umožniť obmedzené čerpanie zdrojov nasporených v druhom dôchodkovom pilieri.

## 1. Vymedzenie témy

Pod sociálnym zabezpečením po skončení práce vnímame finančné zabezpečenie zamestnanca po oznámení výpovede až po ukončenie čerpania dávky v nezamestnanosti. Pre účely tejto analýzy boli preskúmané systémy výpovednej doby, odstupného a poberania dávky v nezamestnanosti vo vybraných krajinách OECD.

Výpovedná doba a odstupné sú súčasťou legislatívnej ochrany zamestnancov, ktorá bola zavedená za účelom zvýšenia sociálneho zabezpečenia a pracovných podmienok zamestnancov. Takáto ochrana podľa niektorých autorov motivuje k vytváraniu a udržiavaniu dlhodobých zamestnaneckých vzťahov, čo zvyšuje ochotu investovať do zvyšovania kvalifikácie zamestnancov. Tá istá ochrana však zvyšuje náklady zamestnávateľov pri prepúšťaní a tak môže mať negatívny dopad na tvorbu pracovných miest. Okrem iného tiež zhoršuje schopnosť podnikov vyrovnávať sa so zmenami prostredia spôsobenými globalizáciou, technologickými zmenami či prípadnými hospodárskymi krízami<sup>2</sup>. Výpovedná doba a odstupné sa zvyčajne viažu na ukončenie pracovného pomeru uzatvoreného na neurčitú dobu a ich cieľom je zabezpečiť na určité obdobie príjem zamestnancovi, ktorý stráca prácu a musí sa prispôbovať novým podmienkam. Výpovedná doba sa bežne využíva aj mimo pracovného práva, kde plní takisto funkciu ochranného prechodného obdobia, počas ktorého sa zmluvné strany pripravujú na ďalšie fungovanie v zmenených podmienkach. Odstupné má charakter sociálnej dávky hradenej zamestnávateľom a slúži na krátkodobé zabezpečenie príjmu po skončení práce. Možno ho tiež chápať ako pokutu za nedodržanie zmluvného záväzku zabezpečiť zamestnancovi prácu. Súbežne s ukončením výpovednej doby a vyplatením odstupného takmer vo všetkých skúmaných krajinách OECD začína nezamestnaná osoba poberať dávky v nezamestnanosti, ktoré sú poskytované zo štátneho sociálneho systému.

Výpovednú dobu, odstupné a poistenie v nezamestnanosti možno teda chápať ako nástroj sociálnej politiky, ktorý kompenzuje výpadok príjmu jednotlivcov v prípade straty zamestnania. Poistenie v nezamestnanosti navyše plní aj makroekonomickú funkciu automatického stabilizátora<sup>3</sup>.

Podľa názoru INEKO má ochrana zamestnancov na náklady zamestnávateľov svoje opodstatnenie najmä v prípadoch, keď majú zamestnávatelia monopolné postavenie vo vzťahu k zamestnancom (t.j. zamestnanec je z rôznych dôvodov – napr. nízka kvalifikácia, vyšší vek, obmedzené alternatívne ponuky práce, nízka mobilita – odkázaný na existenciu daného pracovného miesta). V porovnaní s minulosťou sa ale v podmienkach rozvinutého pracovného trhu v mnohých prípadoch monopolné postavenie zamestnávateľa stratilo alebo oslabilo a zamestnávatelia musia často o zamestnancov súťažiť, t.j. nemôžu vyberať tzv. monopolnú rentu napríklad na úkor mzdy zamestnanca. V takýchto prípadoch je potreba ochranej ruky štátu podstatne menšia.

---

<sup>2</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/8/4/34846856.pdf>

<sup>3</sup> V čase rastu zamestnanosti rastie aj objem príspevkov do fondu poistenia v nezamestnanosti, zatiaľ čo výdavky z neho klesajú, keďže čoraz menej ľudí je odkázaných na príspevky z neho. Vytvorené prebytky sa využijú v čase recesie. Zvýšené výdavky z fondu poistenia v nezamestnanosti pre ľudí bez práce predstavujú dodatočné zdroje, ktoré sú uvoľňované do ekonomiky počas recesie (zdroj: <http://www.cbpp.org/cms/?fa=view&id=830>).

Druhým trendom je podľa názoru INEKO čoraz jednoduchšie a intenzívnejšie vytváranie alternatívnych pracovných pomerov (napr. živnosti, práca na dohody, eseročky, resp. práca načierno), kde je sociálna ochrana slabšia a zamestnávateľia využívajú uvedené formy práce tak majú konkurenčnú výhodu oproti tým, ktorí majú zamestnancov a dodržiavajú prísne regulácie.

Do tretice, podľa názoru INEKO, v dôsledku globalizácie rastie konkurenčný tlak firiem zo štátov, ktoré vyžadujú od zamestnávateľov voľnejšie podmienky ochrany zamestnancov pri ukončení pracovného pomeru.

Z uvedených dôvodov odporúčame reguláciu ochrany zamestnancov na náklady zamestnávateľov, t.j. najmä úpravu výpovednej doby a odstupného, uvoľniť tak, aby reflektovala súčasné trendy na pracovnom trhu.

## **2. Stručný popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov**

### ***Stav v SR:***

Podľa Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) „ak je daná výpoveď, pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby“. Jej trvanie je najmenej dvojmesačné v prípade, ak pracovný pomer trval menej ako 5 rokov, alebo najmenej trojmesačné, ak pracovný pomer trval 5 a viac rokov.

Odstupné sa poskytuje zamestnancom, ktorí boli prepustení: z dôvodu zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa; z dôvodu, že sa stali nadbytočnými z dôvodu organizačných zmien u zamestnávateľa; alebo z dôvodu, že vzhľadom na svoj zdravotný stav nemôžu vykonávať svoju prácu. Pri splnení jednej z uvedených podmienok patrí zamestnancovi odstupné vo výške najmenej dvoch mesačných plátov, pokiaľ pracovný pomer trval menej ako 5 rokov, resp. najmenej troch mesačných plátov ak trval 5 a viac rokov. Špecifickým prípadom je výpoveď kvôli chorobe z povolania, ohrozenia touto chorobou, úrazu, dosiahnutiu prípustnej expozície, kedy je odstupné v hodnote najmenej desaťnásobku priemerného mesačného zárobku.

Nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká každému, kto počas uplynulých 3 rokov aspoň 2 roky pracoval a platil poistné v nezamestnanosti. Maximálna doba trvania podpory v nezamestnanosti je 6 mesiacov, počas ktorých nezamestnaný dostáva podporu vo výške 50% z hrubej mzdy. Maximálna mesačná výška dávky je 1 138,20 EUR<sup>4</sup>. Maximálna dávka za obdobie šiestich mesiacov je 6 700 EUR. Živnostníci a ostatné osoby, ktoré nie sú povinné platiť poistenie v nezamestnanosti, sa môžu poistiť dobrovoľne. Poistné platia z dobrovoľne určeného základu. Podmienky na získanie dávky vo výške polovice vymeriavacieho základu sú rovnaké ako pri zamestnancoch.

### ***Problémy:***

---

<sup>4</sup> Platné ku koncu roka 2010 na mesiac, ktorý má 31 dní; maximálna dávka pri 30 dňovom mesiaci je 1 101,50 EUR.

### ***Vysoké náklady zamestnávateľov pri prepúšťaní***

Sociálne zabezpečenie prepúšťaných pracovníkov merané v dňoch je výrazne pod priemerom OECD. Napriek tomu slovenskí zamestnávatelia znášajú pri prepúšťaní relatívne vysoké náklady. Pri rušení pracovného kontraktu do jedného roka platia 4 mesačné mzdy, kým priemer OECD je 1,5 mesačnej mzdy. Pri rušení kontraktu pred uplynutím piateho roku platia rovnako 4 mesačné mzdy, kým priemer OECD je 2,9 mesiaca. V prípade prepustenia tesne po 5 roku platí slovenský zamestnávateľ 6 mesačných miezd, kým priemer OECD je 3,4 mesiaca. Pri rušení kontraktu pred uplynutím 10 roku platia 6 mesačných miezd, kým priemer OECD je 4,9 mesiaca. V porovnaní s inými krajinami OECD je sociálna ochrana prepúšťaných zamestnancov zo strany firiem na Slovensku nadpriemerná a v prípade kratších úväzkov takmer najvyššia.

### ***Povinný súbeh výpovednej doby a odstupného***

Len v 5 krajinách (vrátane SR) z 21 je zavedený automatický súbeh výpovednej doby a odstupného. V 7 krajinách povinný súbeh neexistuje a v 9 krajinách je zavedený čiastočný súbeh výpovednej doby a odstupného s presnými podmienkami, kedy k súbehu dochádza (napr. hromadné prepúšťanie, trvanie kontraktu nad určitý počet rokov, vek prepusteného, minimálny počet zamestnancov). Zavedenie súbehu výpovednej doby a odstupného na Slovensku v roku 2007 ohodnotili podnikatelia v prieskume Podnikateľskej aliancie Slovenska ako zmenu s druhým najväčším dopadom na náklady podnikania<sup>5</sup>. Zavedením povinného súbehu došlo v praxi k povinnému zdvojnásobeniu nákladov na prepúšťanie. Podľa odhadov PAS a Hospodárskych novín spôsobilo toto opatrenie zvýšenie nákladov o 1,8 mld. eur ročne<sup>6</sup>, čo je suma adekvátne vytvoreniu 144 tisíc pracovných miezd s priemernou mzdou. Povinný súbeh výpovednej doby a odstupného núti zamestnávateľov zamestnávať pracovníkov aj po oznámení výpovede, hoci v praxi vo väčšine prípadov dramaticky klesá ich výkonnosť a stráca sa motivácia odvádzat prácu v požadovanej kvalite.

### ***Nedostatočné odstupňovanie trvania výpovednej doby a výšky odstupného podľa odpracovaných rokov***

Vo väčšine skúmaných krajín boli podmienky pre trvanie výpovednej doby a poskytovanie odstupného naklonené menej voči ukončeným pracovným pomerom s kratším trvaním a viac voči ukončeným pracovným pomerom s dlhším trvaním. Viaceré krajiny používajú v rámci odstupňovania výpovednej doby a odstupného časové jednotky kratšie ako jeden mesiac (dni, týždne). Zrušenie výpovednej doby a odstupného pri úväzkoch v trvaní do jedného roka by výrazne zvýšilo ochotu zamestnávateľov prijímať ľudí, najmä menej kvalifikovaných, na nové pracovné miesta, keďže by mali dostatok času na riadne posúdenie ich pridanej hodnoty bez rizika dodatočných nákladov na prípadné prepustenie nevyhovujúcich pracovníkov.

### ***Zneužívanie sociálneho zabezpečenia po skončení práce a vplyv na motivácie***

Napriek relatívne krátkej dobe sociálneho zabezpečenia súvisiaceho s ukončením práce v porovnaní s inými skúmanými krajinami vyvstáva na Slovensku problém so zneužívaním systému tohto zabezpečenia. Prepustení pracovníci nie sú motivovaní vrátiť sa čo najskôr na pracovný trh, keďže po oznámení výpovede majú zabezpečený príjem na 10 až 12 mesiacov dopredu. V praxi môže dôjsť k situáciám, kedy sú odstupné a dávky v nezamestnanosti

<sup>5</sup> [http://www.alianciapas.sk/menu\\_projekty\\_zakonnik\\_prace\\_2007\\_dopady.htm](http://www.alianciapas.sk/menu_projekty_zakonnik_prace_2007_dopady.htm)

<sup>6</sup> <http://hn.hnonline.sk/ekonomika/c1-21510810-ucet-za-novelu-je-v-miliardach>

vnímané ako platená dovolenka (obzvlášť pre nezamestnaných s predchádzajúcim nadpriemerným príjmom zabezpečujú dávky dostatočný príjem).

### 3. História a vývoj sociálneho zabezpečenia po skončení práce

Výpovedná doba v trvaní dvoch mesiacov bola do socialistického zákonníka práce zavedená zákonom č. 188/1988 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1.1.1989. Odstupné zaviedlo porevolučné federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí vyhláškou č. 312/1990 Zb. Základná výška odstupného bola päťnásobok priemerného mesačného hrubého zárobku. O rok neskôr bol systém odstupného zmenený zákonom 195/1991 Zb., podľa ktorého sa odstupné znížilo na dvojnásobok priemerného zárobku s možnosťou zvýšenia odstupného o ďalšie tri mesačné platy v kolektívnej zmluve. Prvá verzia reformovaného Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. platná od 8.8.2001 zrušila predchádzajúce predpisy a zaviedla nový systém výpovednej doby a odstupného. Výpovedná doba bola dvojmesačná a v prípade výpovede z organizačných dôvodov trojmesačná. Prepustenému zamestnancovi prislúchalo odstupné vo výške minimálne dvoch mesačných platov. Po vlne kritiky zo strany zamestnávateľov bol Zákonník práce novelizovaný zákonom č. 210/2003 Z.z., ktorý s účinnosťou od 1.7.2003, zaviedol dvojmesačnú výpovednú dobu pre zamestnancov s úväzkom v trvaní do 5 rokov a trojmesačnú výpovednú dobu pre zamestnancov s úväzkom 5 a viac rokov. Na odstupné vo výške dvoch alebo troch mesačných platov (v závislosti od toho či odpracoval menej alebo viac ako 5 rokov) mal zamestnanec právo len vtedy, ak súhlasil s ukončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby. Touto novelou sa teda odstránil predchádzajúci povinný súbeh výpovednej doby a odstupného a i vďaka ostatným zmenám sa vo všeobecnosti spružnilo pracovné právo na Slovensku, čo spolu s ďalšími reformami viedlo k poklesu nezamestnanosti z úrovni okolo 20% až na takmer 7% v neskoršom období. Aj vďaka spružneniu pracovného práva sa stala Slovenská republika v roku 2003 podľa Svetovej banky najreformnejšou krajinou sveta<sup>7</sup>. Podľa Svetového ekonomického fóra malo Slovensko v tom období 15. najflexibilnejší zákonník práce na svete<sup>8</sup>. Novela Zákonníka práce č. 348/2007 Z.z. s účinnosťou od 1.9.2007 znovu zaviedla povinný súbeh výpovednej doby a odstupného, čo prakticky zdvojnásobilo náklady na prepúšťanie v podnikoch. Táto úprava platí dodnes.

Poistenie v nezamestnanosti bolo od roku 1993 do roku 2006 spravované Fondom zamestnanosti<sup>9</sup>. Politika zamestnanosti, t.j. poskytovanie dávok v nezamestnanosti a vtedajšia podoba aktívnej politiky trhu práce, bola financovaná na princípe fondového hospodárenia z príspevkov platiteľov poistného. Od roku 1997 celú agendu politiky zamestnanosti prebral na seba Národný úrad práce<sup>10</sup>. Od roku 2004 spravuje poistenie v nezamestnanosti Sociálna poisťovňa. V tomto roku došlo aj k rozdeleniu financovania pasívnej a aktívnej politiky trhu práce. Pasívna, t.j. poskytovanie dávok v nezamestnanosti, bola naďalej financovaná z príspevkov zaplatených v rámci poistenia v nezamestnanosti. Aktívna politika trhu práce, t.j. podpora vytvárania nových pracovných miest,

<sup>7</sup> World Bank (2006): Doing Business in 2007, How to reform

<sup>8</sup> World Economic Forum (2006): Global Competitiveness Report 2006-2007

<sup>9</sup> zriadený na základe zákona č. 10/1993 Z.z. o Fonde zamestnanosti Slovenskej republiky

<sup>10</sup> zriadený na základe zákona č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti



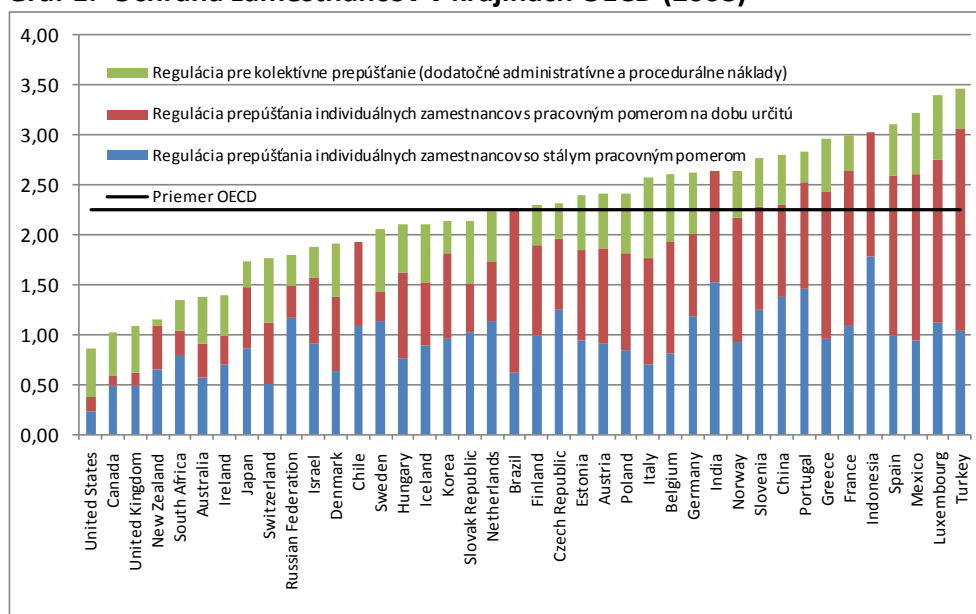
verejnoprospešné práce, rekvalifikácie, je od roku 2004 platená zo štátneho rozpočtu SR a Európskeho sociálneho fondu<sup>11</sup> a vykonáva ju Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

---

<sup>11</sup> [http://www.petergonda.sk/upload/pdf/SP\\_Global\\_sk\\_04.pdf](http://www.petergonda.sk/upload/pdf/SP_Global_sk_04.pdf)

## 4. Tabuľkové a grafické údaje pre SR

**Graf 1: Ochrana zamestnancov v krajinách OECD (2008)**

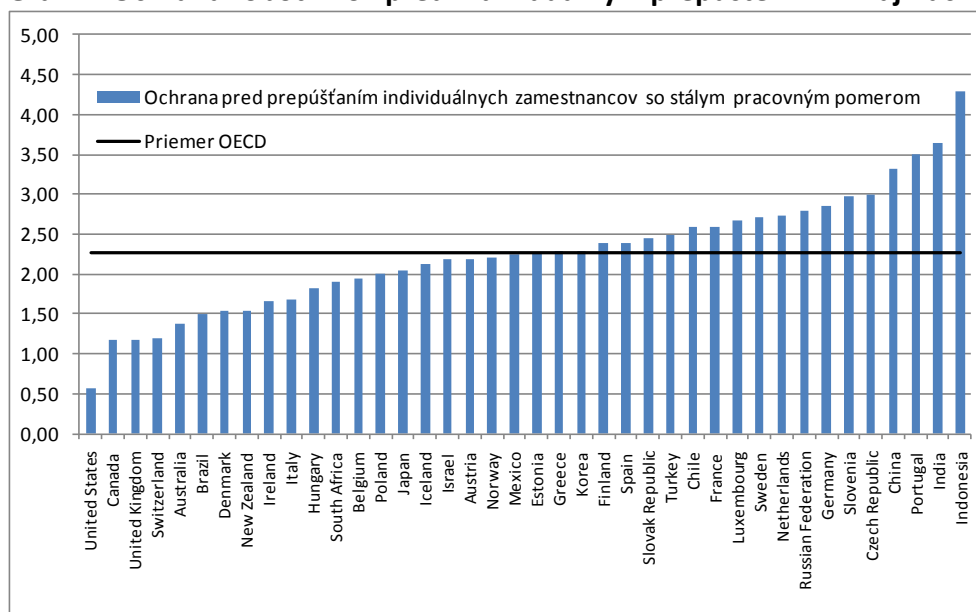


Pozn.: Ochranu zamestnancov (zvislá os) hodnotí OECD na škále od 0 (najmenej striktná ochrana) to 6 (najprísnejšia ochrana)

Zdroj: [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection)

Z hľadiska všeobecnej ochrany zamestnancov pred prepustením sa Slovenská republika v skupine krajín OECD nachádza tesne pod priemerom krajín OECD. V Maďarsku je prepúšťanie flexibilnejšie ako na Slovensku. Naopak v Českej republike a Poľsku je ochrana zamestnancov nad priemerom OECD. Najslabšie sú chránení zamestnanci v USA, Kanade a Veľkej Británii.

**Graf 2: Ochrana robotníkov pred individuálnym prepustením v krajinách OECD (2008)**

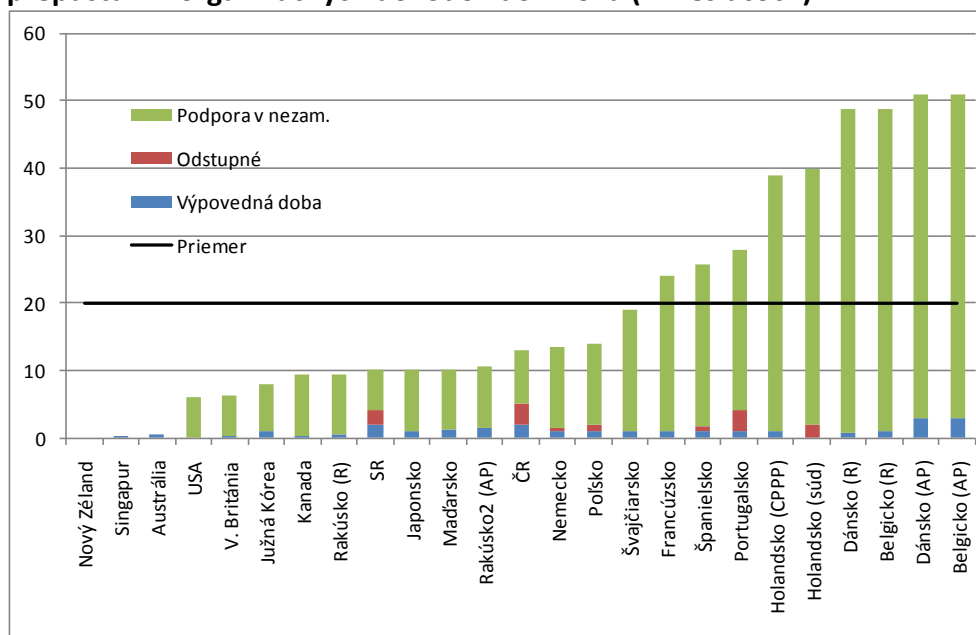


Pozn.: Ochranu zamestnancov (zvislá os) hodnotí OECD na škále od 0 (najmenej striktná ochrana) to 6 (najprísnejšia ochrana)

Zdroj: [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection)

V ochrane pracovníkov pred individuálnym prepustením je Slovenská republika mierne nad priemerom krajín OECD. Česká republika je výrazne nad priemerom, kým Maďarsko a Poľsko sú pri individuálnom prepúšťaní robotníkov flexibilnejšie. Trojica najflexibilnejších krajín je rovnaká ako v predchádzajúcom porovnaní: USA, Kanada, Veľká Británia.

**Graf 3: Doba zabezpečenia zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov do 1 roka (v mesiacoch)<sup>12</sup>**

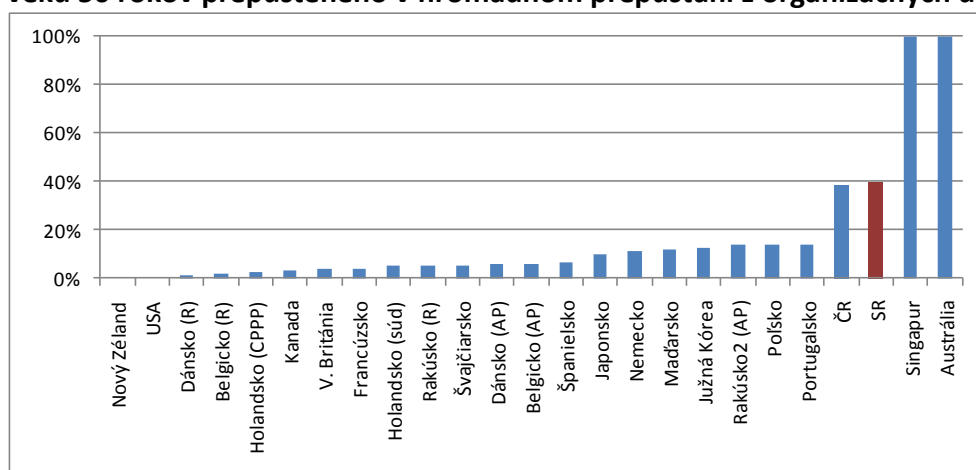


Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

Z hľadiska celkového sociálneho zabezpečenia zamestnancov vo veku 50 rokov, prepustených v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov do 1 roka od uzatvorenia pracovnej zmluvy, je Slovenská republika v skupine krajín s nízkym zabezpečením. Nachádza sa na 9. priečke v rebríčku 21 vybraných krajín. Zaujímavosťou je, že takmer vo všetkých skúmaných krajinách vyplýva ochrana zamestnancov najmä zo systému poistenia v nezamestnanosti. Slovenskí zamestnávateľia znášajú v súvislosti s prepúšťaním predmetného zamestnanca druhé najvyššie náklady (4 mesiace), hneď po Českej republike. Priemerné trvanie výpovednej doby v skúmaných krajinách je 1 mesiac, odstupného 0,5 mesiaca a podpory v nezamestnanosti 18,4 mesiaca.

**Graf 4: Podiel zamestnávateľa na celkovej sociálnej ochrane prepúšťaného zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov do 1 roka**

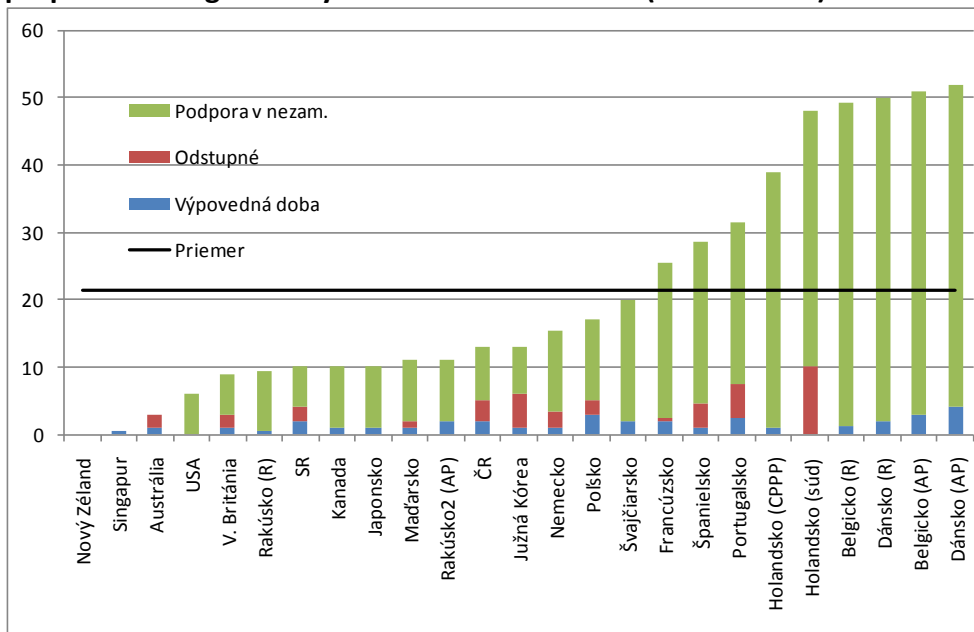


Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd; V Singapure a Austrálii neexistuje štátna schéma poistenia v nezamestnanosti, sociálnu ochranu (hoci minimálnu – vid' predchádzajúci graf) zabezpečujú len zamestnávateľia

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

<sup>12</sup> Podrobné dáta k nasledujúcim grafom sú v kapitole č. 6

**Graf 5: Doba zabezpečenia zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov do 5 rokov (v mesiacoch)**

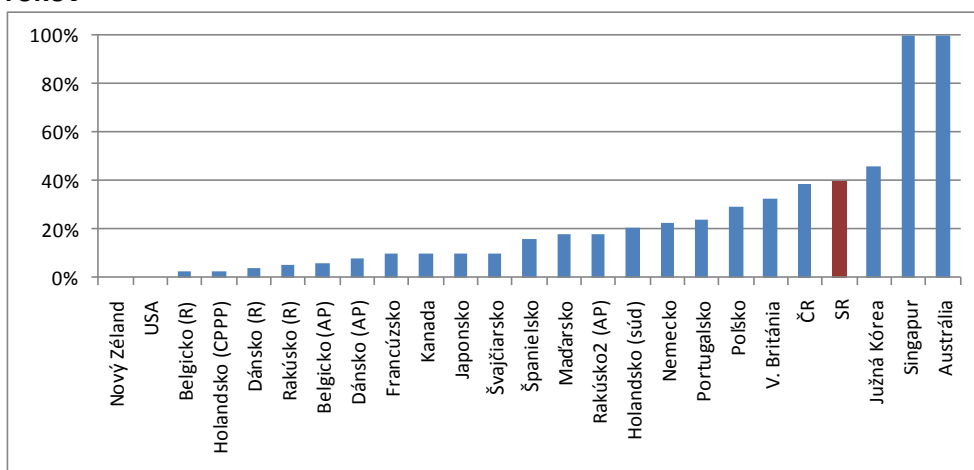


Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

Pri hromadnom prepúšťaní 50 ročných zamestnancov, ktorých pracovný pomer trval do 5 rokov, je ich sociálne zabezpečenie rovnaké ako v predchádzajúcom príklade. Majú zabezpečený príjem na 10 mesiacov. Slovensko je na 7. priečke medzi 21 krajinami. Len v šiestich z 21 skúmaných krajín platia zamestnávateľia v súvislosti s výpovednou dobou a odstupným viac ako na Slovensku (t.j. viac ako 4 mesiace). Priemerné trvanie výpovednej doby v skúmaných krajinách je 1,4 mesiaca, odstupného 1,5 mesiaca a podpory v nezamestnanosti 18,4 mesiaca.

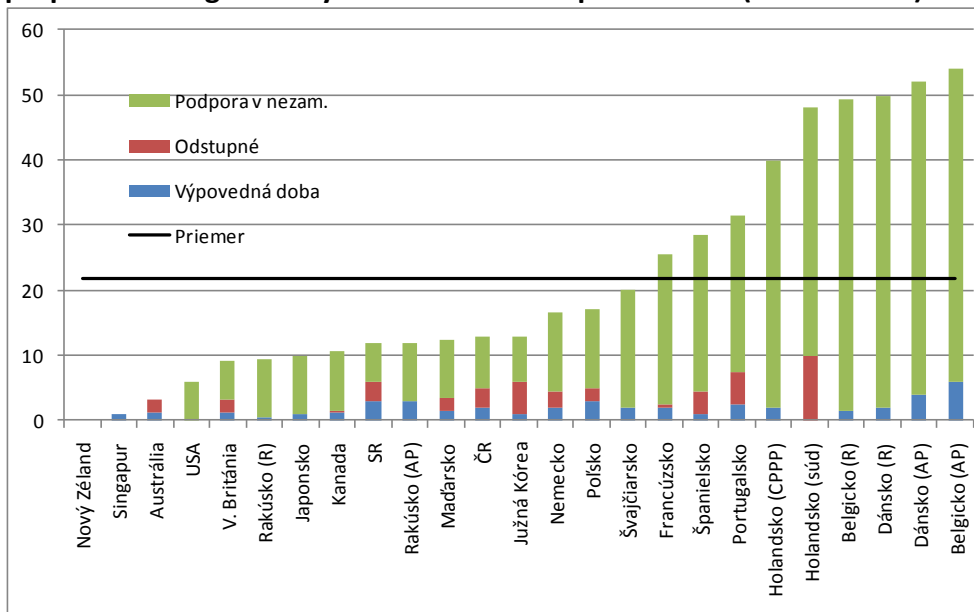
**Graf 6: Podiel zamestnávateľa na celkovej sociálnej ochrane prepúšťaného zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov do 5 rokov**



Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd; V Singapure a Austrálii neexistuje štátna schéma poistenia v nezamestnanosti, sociálnu ochranu (hoci minimálnu – viď predchádzajúci graf) zabezpečujú len zamestnávateľia

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

**Graf 7: Doba zabezpečenia zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov tesne po 5 rokoch (v mesiacoch)**

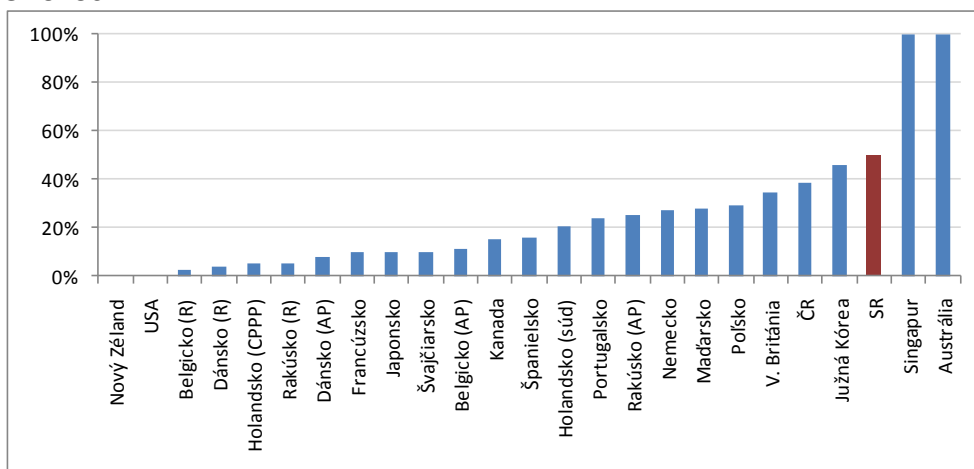


Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

Sociálne zabezpečenie na Slovensku v prípade prepustenia zamestnanca s úväzkom v trvaní viac ako 5 rokov je 12 mesiacov, z čoho polovicu hradia zamestnávateľia vo forme výpovednej doby a odstupného a polovicu hradí štát z poistenia v nezamestnanosti. Zabezpečenie je, rovnako ako v predchádzajúcich prípadoch, výrazne pod priemerom skúmaných krajín. Slovensko je na 9. priečke v skupine sledovaných krajín. V dvoch krajinách (Kórea a Belgicko – administratívni pracovníci) platia zamestnávateľia vo forme výpovednej doby a odstupného rovnako dlho ako zamestnávateľia na Slovensku (6 mesiacov). V dvoch krajinách (Portugalsko a Holandsko – ukončenie pracovného pomeru súdom) platia pre zamestnávateľov dlhšie trvanie výpovednej doby a odstupného. Priemerné trvanie výpovednej doby v skúmaných krajinách sú 1,8 mesiaca, odstupného 1,6 mesiaca a podpory v nezamestnanosti 18,4 mesiaca.

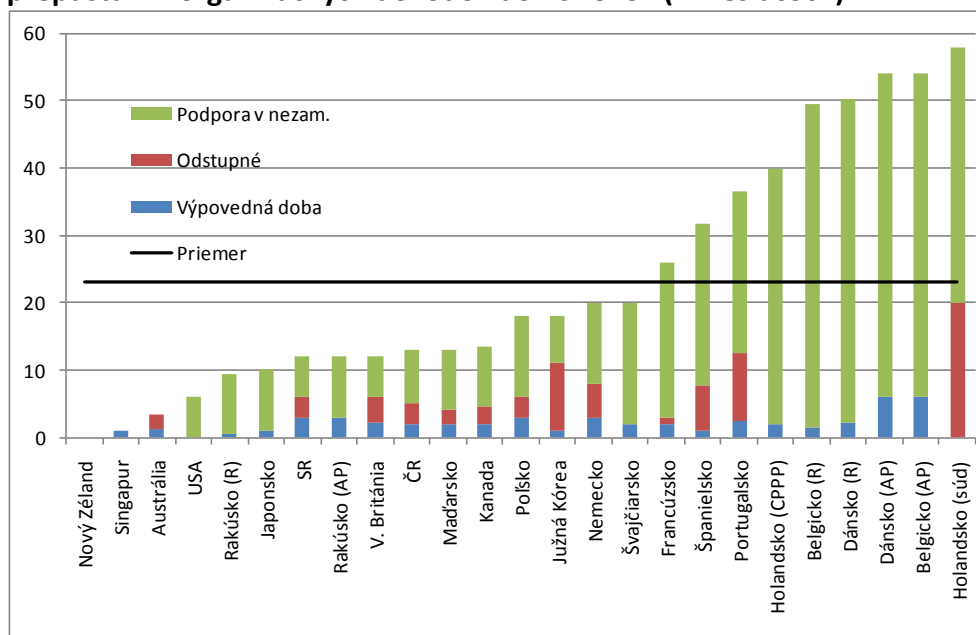
**Graf 8: Podiel zamestnávateľa na celkovej sociálnej ochrane prepúšťaného zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov tesne po 5 rokoch**



Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd; V Singapure a Austrálii neexistuje štátna schéma poistenia v nezamestnanosti, sociálnu ochranu (hoci minimálnu – viď predchádzajúci graf) zabezpečujú len zamestnávateľia

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

**Graf 9: Doba zabezpečenia zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov do 10 rokov (v mesiacoch)**

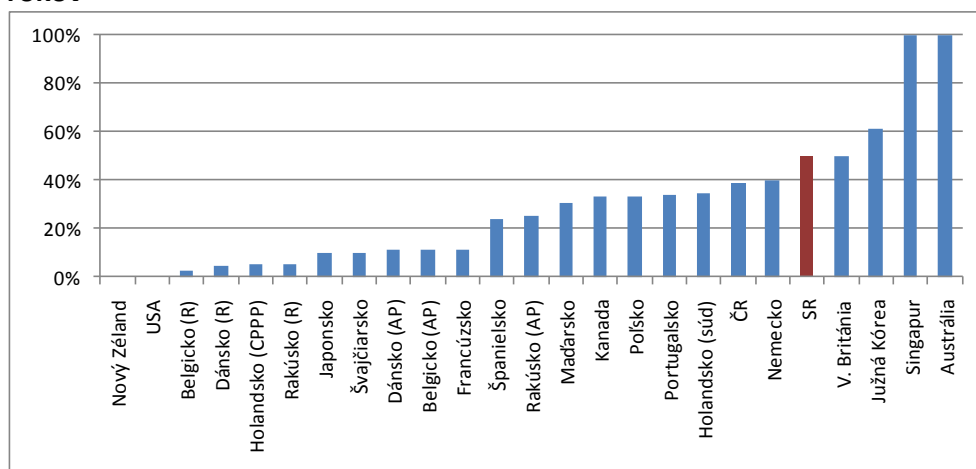


Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

Sociálne zabezpečenie na Slovensku v prípade prepustenia zamestnanca s úväzkom v trvaní do 10 rokov je 12 mesiacov, z čoho polovicu hradia zamestnávateľia vo forme výpovednej doby a odstupného a polovicu hradí štát z poistenia v nezamestnanosti. Zabezpečenie je, rovnako ako v predchádzajúcich prípadoch, výrazne pod priemerom skúmaných krajín. Slovensko je na 7. priečke v skupine sledovaných krajín. V štyroch krajinách (V. Británia a Poľsko a administratívni pracovníci v Dánsku a Belgicku) platia zamestnávateľia vo forme výpovednej doby a odstupného rovnako dlho ako zamestnávateľia na Slovensku. V piatich krajinách (Holandsko, Portugalsko, Španielsko, Nemecko a Južná Kórea) platia pre zamestnávateľov dlhšie doby výpovednej doby a odstupného. Priemerné trvanie výpovednej doby v skúmaných krajinách sú 2 mesiace, odstupného 2,9 mesiaca a podpory v nezamestnanosti 18,4 mesiaca.

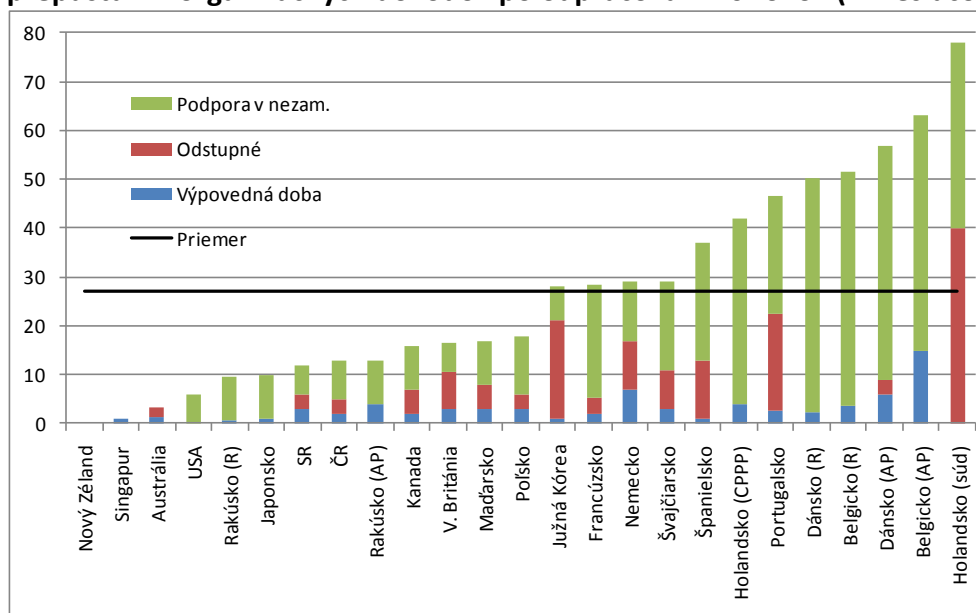
**Graf 10: Podiel zamestnávateľa na celkovej sociálnej ochrane prepúšťaného zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov do 10 rokov**



Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd; V Singapure a Austrálii neexistuje štátna schéma poistenia v nezamestnanosti, sociálnu ochranu (hoci minimálnu – viď predchádzajúci graf) zabezpečujú len zamestnávateľia

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

**Graf 11: Doba zabezpečenia zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov po odpracovaní 20 rokov (v mesiacoch)**

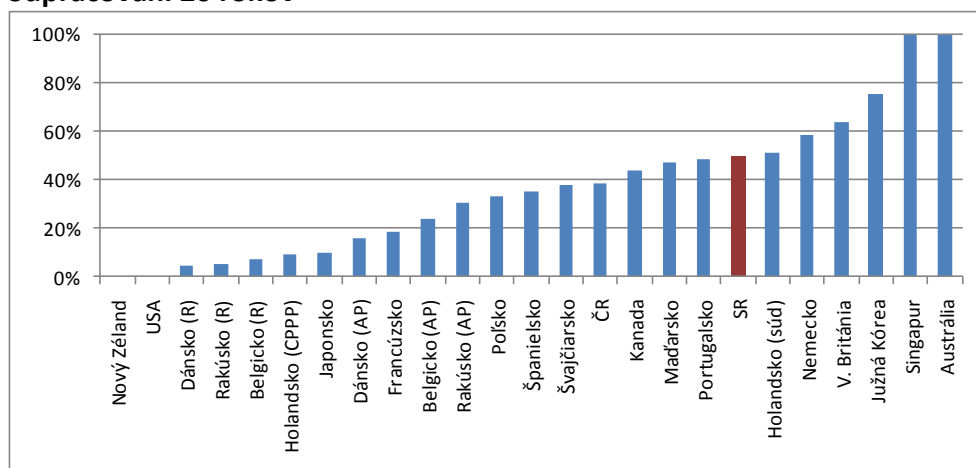


Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

Aj v prípade prepúšťania zamestnancov vo veku 50 rokov, ktorí odpracovali v podniku 20 rokov, patrí Slovenská republika medzi krajiny s výrazne podpriemerným zabezpečením (7. priečka v 21 miestnom rebríčku). V Poľsku platia zamestnávateľi rovnako dlhé obdobie výpovednej doby a odstupného ako na Slovensku (6 mesiacov). V 11 krajinách sú však výpovedná doba a odstupné dlhšie. Priemerné trvanie výpovednej doby v skúmaných krajinách je 2,9 mesiaca, odstupného 5,8 mesiaca a podpory v nezamestnanosti 18,4 mesiaca.

**Graf 12: Podiel zamestnávateľa na celkovej sociálnej ochrane prepúšťaného zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov po odpracovaní 20 rokov**



Pozn.: (R) = robotník; (AP) = administratívny pracovník; (CPPP) = Centrum pre prácu a príjem – v Holandsku rozhoduje o ukončení pracovného pomeru buď CPPP alebo súd

V Singapure a Austrálii neexistuje štátna schéma poistenia v nezamestnanosti, sociálnu ochranu (hoci minimálnu – vid' predchádzajúci graf) zabezpečujú len zamestnávateľi

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

## 5. Systém sociálneho zabezpečenia po skončení práce vo vybraných krajinách OECD<sup>13</sup>

### **Česká republika**

Zamestnanec prepustený z dôvodu nadbytočnosti má nárok na dvojmesačnú výpovednú dobu a trojmesačné odstupné bez ohľadu na dĺžku trvania kontraktu (v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania je odstupné 12 mesačné). Maximálne trvanie podpory v nezamestnanosti je 5 mesiacov (pre zamestnancov s vekom do 50 rokov), 8 mesiacov (do veku 55 rokov) a 11 mesiacov (viac ako 55 rokov). Maximálna výška podpory v nezamestnanosti je 13 307 CZK (550 EUR) za mesiac<sup>14</sup>. Po oznámení výpovede je zamestnanec zabezpečený na 10 až 16 mesiacov (podľa veku zamestnanca), z čoho 5 mesiacov platí zamestnávateľ vo forme výpovednej doby a odstupného<sup>15</sup>.

### **Poľsko**

V Poľsku zákon predpisuje výpovednú dobu, ktorá je diferencovaná podľa doby trvania zamestnania. Výpovedná doba je: dvojtýždňová, ak zamestnanec odpracoval menej ako 6 mesiacov; mesačná, ak odpracoval viac ako 6 mesiacov; trojmesačná, ak odpracoval viac ako 3 roky. V prípade výpovede počas skúšobnej doby je výpovedná doba od 3 dní (pre dvojtýždňovú skúšobnú dobu) do 2 týždňov (pre trojmesačnú skúšobnú dobu). Odstupné sa pri individuálnych výpovediach zvyčajne nevypláca (okrem prípadov invalidity a odchodu do dôchodku, kedy sa vypláca 1-mesačné odstupné). V prípade hromadného prepúšťania sa vypláca odstupné vo výške: mesačnej mzdy zamestnancovi, ktorý odpracoval menej ako 2 roky; dvojmesačnej mzdy zamestnancovi, ktorý odpracoval 2 až 8 rokov; a trojmesačnej mzdy zamestnancovi, ktorý odpracoval viac ako 8 rokov. Podpora v nezamestnanosti sa poberá v trvaní maximálne 12 mesiacov a jej maximálna ročná výška je 7 946,2 PLN (2 022€). Po oznámení výpovede je zamestnanec zabezpečený na 12,5 (individuálne prepustený zamestnanec, ktorý odpracoval menej ako 6 mesiacov) až 18 mesiacov (kolektívne prepustený zamestnanec, ktorý odpracoval viac ako 8 rokov), z čoho 12 mesiacov je platených zo systému poistenia v nezamestnanosti<sup>16</sup>.

### **Maďarsko**

Prepúšťaný pracovník má nárok na výpovednú dobu aj odstupné, ktorých trvanie a výška sú odstupňované podľa doby trvania pracovného kontraktu. Základné trvanie výpovednej doby je 30 dní a predlžuje sa o 5 dní po 3 rokoch trvania pracovného kontraktu, o 15 dní po 5 rokoch, o 20 dní po 8 rokoch, o 25 dní po 10 rokoch, o 30 dní po 15 rokoch, o 40 dní po 18 rokoch a 60 dní po 20 rokoch (t.j. po 20 rokoch trvania kontraktu je výpovedná doba 90 dní). Odstupné vo výške jedného mesačného platu patrí zamestnancovi, ktorý pracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky; 2 mesačné platy, ak pracoval aspoň 5 rokov; 3 mesačné platy, ak pracoval viac ako 10 rokov; 4 mesačné platy, ak pracoval viac ako 15 rokov; 5 mesačných plátov, ak pracoval viac ako 20 rokov; 6 mesačných plátov, ak pracoval viac ako

<sup>13</sup> Spracované podľa databáz

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/index.htm> a OECD Indicators of Employment Protection a publikácií Taxing Wages 2009, OECD a Unemployment insurance benefits 2007, OECD Statistics

<sup>14</sup> Pri popise doby finančného zabezpečenia prepusteného zamestnanca pri všetkých krajinách predpokladáme, že zamestnanec spĺňa podmienky na výplatu dávok v nezamestnanosti

<sup>15</sup> Dodatočný zdroj informácií: <http://ekonomika.sme.sk/kalkulacky/cz/davka-v-nezamestnanosti-cr-2011.php>

<sup>16</sup> Dodatočný zdroj informácií: Anna Siporska (ed.): Social insurance in Poland: information, facts, Social Insurance Institution, Varšava, 2009



25 rokov. V prípade prepustenia do troch rokov alebo v prípade odchodu do dôchodku sa odstupné nevypláca. Podpora v nezamestnanosti sa vypláca maximálne 9 mesiacov. Maximálna výška za 9 mesiacov poberania je 943 200 HUF (3454 EUR). Pracovník vo veku 50 rokov prepustený po 20 rokoch by mal pokrytý príjem na 17 mesiacov.

### **Rakúsko**

V Rakúsku platí pre robotníkov zvyčajne dvojtýždňová výpovedná doba (môže kolísať od 1 dňa v stavebníctve po 5 mesiacov stanovených v niektorých kolektívnych zmluvách). Administratívni pracovníci majú výpovednú dobu: 6 týždňov, ak odpracovali menej ako 2 roky; 2 mesiace, ak odpracovali menej ako 5 rokov; 3 mesiace, ak odpracovali menej ako 15 rokov; 4 mesiace, ak odpracovali menej ako 25 rokov; 5 mesiacov, ak odpracovali viac ako 25 rokov. Odstupné nie je vyplácané priamo zamestnávateľom, ale je vyplácané z fondu na zaistenie príjmu zamestnanca (Employee Income Provision Fund), do ktorého platia zamestnávatelia príspevky vo výške 1,53% mesačnej mzdy zamestnanca. Čerpanie z fondu je možné, len ak boli zaplatené príspevky aspoň za 36 mesiacov. Výška odstupného závisí od nasporenej čiastky a jej úrokového zhodnotenia. Ak prepustený zamestnanec odmietne čerpanie odstupného, nasporený kapitál si môže preniesť k ďalšiemu zamestnávateľovi. Maximálne trvanie podpory v nezamestnanosti je 9 mesiacov; maximálna výška dávky za 9 mesiacov je 14 750 EUR. V prípade, ak nezamestnaný živí závislé osoby, má nárok na dodatočných 354 EUR za každú osobu. Po oznámení výpovede je administratívny pracovník zabezpečený na 10,5 (trvanie kontraktu menej ako 2 roky) až 14 mesiacov (po 25 rokoch; odstupné nie je zohľadnené), z čoho 9 mesiacov je platených zo systému poistenia v nezamestnanosti.

### **Nemecko**

Základná výpovedná doba je jeden mesiac a predlžuje sa o ďalší mesiac po dovŕšení piateho, ôsmeho, desiateho, dvanásteho, pätnásteho a dvadsiateho roku trvania kontraktu, t.j. maximálne trvanie výpovednej doby je 7 mesiacov pre zamestnancov s viac ako 20 ročným kontraktom. Odstupné v prípade výpovede z organizačných dôvodov závisí od dĺžky trvania kontraktu a stanovuje sa ako polovica mesačného platu za každý odpracovaný rok, t.j. v prípade zamestnanca s 20 ročným kontraktom sa vyplatí odstupné vo výške 10 mesačných plátov (zamestnanec má nárok na odstupné, ak akceptuje výpoveď). V prípade výpovede z osobných dôvodov sa odstupné nevypláca. Podpora môže byť vyplácaná po dobu 12 mesiacov a jej maximálna výška za 12 mesiacov je 37 800 EUR. Zamestnanec, prepustený z organizačných dôvodov po 20 rokoch práce, má od oznámenia výpovede garantovaný príjem na 2 roky a 5 mesiacov.

### **Dánsko**

Výpovedná doba závisí od doby trvania kontraktu. Výpovedná doba v prípade robotníkov: nie je, ak kontrakt trval menej ako 9 mesiacov; je 21 dní, ak kontrakt trval menej ako 2 roky; je 28 dní, ak kontrakt trval menej ako 3 roky; je 56 dní, ak kontrakt trval menej ako 6 rokov; po 6 rokoch je výpovedná doba 70 dní (dohaduje sa v kolektívnej zmluve). Pri administratívnych pracovníkoch je výpovedná doba: 14 dní, ak pracovali menej ako 3 mesiace; 1 mesiac ak pracovali menej ako 5 mesiacov; 3 mesiace, ak pracovali menej ako 33 mesiacov; 4 mesiace, ak pracovali menej ako 68 mesiacov; 5 mesiacov ak pracovali menej ako 114 mesiacov; 6 mesiacov, ak pracovali viac ako 114 mesiacov. Odstupné pre robotníkov nie je predpísané zákonom, no zvykne sa upravovať v kolektívnych zmluvách. Administratívnym pracovníkom sa vypláca odstupné podľa odpracovaných rokov: mesačné odstupné po 12 odpracovaných rokoch, dvojmesačné odstupné po 15 rokoch a trojmesačné

odstupné po 18 odpracovaných rokoch. Maximálna doba poskytovania dávky v nezamestnanosti je 48 mesiacov; maximálna ročná dávka je 177 576 DKK (23 838 EUR). Administratívny pracovník, prepustený po 20 rokoch práce, má od oznámenia výpovede garantovaný príjem na 4 roky a 8 mesiacov.

### **Holandsko**

Pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec na ukončení pracovného pomeru nedohodnú, rozhoduje o tom inštitúcia služieb zamestnanosti s názvom Centrum pre prácu a príjem (Centre for Work and Income) alebo súd. V prípade rozhodovania CPPP je výpovedná doba 1 mesiac za každých odpracovaných 5 rokov, maximálne však 4 mesiace. Pokiaľ CPPP vyhodnotí dôvody na prepustenie ako nedostatočné, môže zamestnávateľovi neudelíť povolenie na prepustenie zamestnanca. Ak o výpovedi rozhoduje CPPP, nevypláca sa odstupné. Pokiaľ o prepustení rozhoduje súd, neuplatňuje sa žiadna výpovedná doba, no vypláca sa odstupné vo výške jednej mesačnej mzdy za každý odpracovaný rok pre zamestnancov mladších ako 40 rokov; 1,5 mesiaca za každý odpracovaný rok pre zamestnancov vo veku od 40 do 50 rokov; a 2 mesiace za každý odpracovaný rok pre zamestnancov starších ako 50 rokov. Maximálna doba poberania podpory v nezamestnanosti je 38 mesiacov. Maximálna ročná dávka je 41 340 EUR. Pracovník starší ako 50 rokov, prepustený po 20 rokoch práce, by mal v prípade rozhodnutia súdu zabezpečený príjem na 6,5 roka, z toho 3 roky a 4 mesiace by boli hrazené zamestnávateľom vo forme odstupného.

### **Veľká Británia**

Výpovedná doba je jeden týždeň, ak pracovný kontrakt trval viac ako 1 mesiac a menej ako 2 roky; predlžuje sa o jeden týždeň za každý odpracovaný rok, ak pracovný pomer trval viac ako 2 roky a menej ako 12 rokov. V prípade trvania kontraktu viac ako 12 rokov je výpovedná doba 12 týždňov. Zamestnancovi prepustenému z dôvodu nadbytočnosti, ak odpracoval minimálne 2 roky, prináleží odstupné vo výške: polovice týždenného platu za každý rok odpracovaný pred dovŕšením 22 rokov; vo výške týždenného platu za každý odpracovaný rok po dovŕšení 22. roku života a 1,5-násobku týždenného platu za každý odpracovaný rok po dovŕšení 41 rokov života. Maximálna výška odstupného je 330 GBP/týždeň (371 €) a valorizuje sa o infláciu. Doba poberania podpory v nezamestnanosti je 6 mesiacov. Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch práce, by mal v prípade rozhodnutia súdu zabezpečený príjem na 15 mesiacov.

### **Iné krajiny OECD**

V **Austrálii** sa uplatňuje výpovedná doba 1 týždeň, ak kontrakt trval do jedného roka; 2 týždne, ak trval do troch rokov; 3 týždne, ak trval do 5 rokov a 4 týždne ak presiahol 5 rokov. Výpovedná doba sa zvyšuje o jeden týždeň, ak má zamestnanec viac ako 45 rokov a odpracoval aspoň 2 roky. Výpovedná doba sa zvykne predlžovať v kolektívnom vyjednávaní. Odstupné sa vypláca len v prípade prepúšťania pre nadbytočnosť; nevypláca sa, ak kontrakt trval menej ako rok, 4-týždňová mzda sa zvyčajne vyplatí v prípade trvania kontraktu od 1 do 2 rokov; 6-týždňová mzda, ak trval menej ako 3 roky; 7-týždňová mzda, ak trval menej ako 4 roky a 8-týždňová mzda, ak trval dlhšie ako 4 roky. Podniky s menej ako 15 zamestnancami nemajú povinnosť vyplácať odstupné. Neexistuje špeciálna schéma poistenia v nezamestnanosti. Zamestnanec môže vyberať nasporené peniaze z dôchodkového sporenia na preklenutie finančných ťažkostí v prípade straty zamestnania. Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch pre nadbytočnosť, by mal pokrytý príjem na 3 mesiace (nie je zohľadnené prípadné čerpanie z dôchodkového sporenia).

V **Belgicku** je výpovedná doba pre robotníkov 7 dní, ak odpracovali menej ako 6 mesiacov; 28 dní, ak odpracovali menej ako rok; 35 dní, ak menej ako 5 rokov; 42 dní, ak menej ako 10 rokov; 56 dní, ak menej ako 15 rokov; 84 dní, ak menej ako 20 rokov; a 112 dní (16 týždňov), ak odpracovali viac ako 20 rokov. Pre administratívnych pracovníkov platí 3 mesačná výpovedná doba ak kontrakt trval menej ako 5 rokov; za každých presiahnutých 5 rokov sa zvyšuje o 3 mesiace (t.j. napr. 6 mesiacov, ak kontrakt trval do 10 rokov). Odstupné sa vypláca len v prípade, že sa neuplatní výpovedná doba. Doba poberania dávky v nezamestnanosti nie je časovo obmedzená. Belgicko, podobne ako škandinávске krajiny, zaviedlo v minulosti tzv. Ghentov systém; v súčasnosti funguje v krajine tzv. kombinovaný systém sociálneho zabezpečenia, kde sa na realizácii sociálneho zabezpečenia výraznou mierou podieľa štát. Administratívny pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 12 mesiacov (nie sú zohľadnené dávky z poistenia v nezamestnanosti).

Výpovedná doba v **Kanade** je podľa federálnych zákonov dvojtýždňová, no jednotlivé provincie si ju môžu upraviť. V Ontariu je výpovedná doba: 1 týždeň, ak kontrakt trval menej ako rok; 2 týždne, ak trval menej ako 3 roky; 3 týždne, ak menej ako 4 roky, 4 týždne, ak menej ako 5 rokov; atď. až po 8 týždňov, ak kontrakt trval viac ako 8 rokov. Výpovedná doba sa môže nahradiť odstupným. Odstupné vo výške týždenného platu za každý odpracovaný rok patrí zamestnancom, ktorí odpracovali aspoň 5 rokov (horný strop odstupného je 26 týždňov). Ostatné provincie nemajú na odstupné vlastnú legislatívu a postupujú podľa federálnej úpravy: za kontrakt v trvaní do jedného roka neprináleží odstupné; následne sa započítajú 2 dni za každý odpracovaný rok (minimálne odstupné je 5 dní). Doba vyplácania dávky v nezamestnanosti závisí od miery nezamestnanosti v jednotlivých provinciách (napr. 36 týždňov v Ontariu so 6%-nou mierou nezamestnanosti). Maximálna výška dávky je 20 921 CAD (15 604 EUR). Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch v provincii Ontario, by mal pokrytý príjem na 16 mesiacov.

Vo **Francúzsku** platí jednomesačná výpovedná doba pri kontrakte v trvaní od 6 mesiacov do 2 rokov. Pri kratšom kontrakte výpovedná doba nie je; pri dlhšom je dvojmesačná. Na odstupné vzniká nárok až po odpracovaní 2 rokov. Výška odstupného je zvyčajne upravená v kolektívnej zmluve. Zväčša sa vypláca suma odpovedajúca 20 hodinám alebo 10% mesačnej mzdy prenasobená počtom odpracovaných rokov. Pri kontraktoch nad 10 rokov sa k tomu pridáva ešte 1/15 mesačného platu. Maximálne trvanie vyplácania dávky v nezamestnanosti je 23 mesiacov a jej maximálna výška je 76 402 EUR (240% priemernej mzdy). Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 27,5 mesiaca.

**Japonsko** má jednotnú výpovednú dobu v trvaní 30 dní. Vyplácanie odstupného je dobrovoľné. Dávka v nezamestnanosti sa vypláca maximálne 9 mesiacov. Maximálna ročná výška dávky je 2 556 000 JPY (22 410 EUR). Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 10 mesiacov.

**Južná Kórea** má 30 dňovú výpovednú dobu. Hoci odstupné nie je oficiálne uzákonené, firmy s viac ako 5 zamestnancami majú povinnosť vyplatiť mesačnú mzdu za každý odpracovaný rok tým, ktorí odpracovali aspoň 1 rok. Maximálne trvanie podpory v nezamestnanosti je 7 mesiacov. Horný limit je 14 400 000 KRW (9265 EUR). Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 28 mesiacov.

V **Portugalsku** je výpovedná doba 15 dní pri 9 odpracovaných mesiacoch; 30 dní pri 4 rokoch; 75 dní pri 20 rokoch. Odstupné je vo výške 1 mesačnej mzdy za každý odpracovaný rok (minimálne 3 mesiace). Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje maximálne 24 mesiacov. Jej maximálna výška je 13 489 EUR. Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 46,5 mesiaca.

**Španielski** zamestnanci majú nárok na 30 dňovú výpovednú dobu (v prípade kontraktu na dobu určitú je výpovedná doba 15 dní, ak kontrakt trvá viac ako rok). Odstupné je vo výške 2/3 mesačnej mzdy za každý odpracovaný rok (horný strop je 12 mesačných platov). Maximálne trvanie podpory v nezamestnanosti je 24 mesiacov. Maximálna ročná dávka je 12 230 EUR. Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 37 mesiacov.

Vo **Švajčiarsku** platí: 7 dňová výpovedná doba počas skúšobnej doby (1-3mesiace); mesačná výpovedná doba pri kontrakte do 1 roka; 2-mesačná do 10 rokov a 3-mesačná pri kontrakte nad 10 rokov. Odstupné nie je povinné okrem zamestnancov nad 50 rokov s úväzkom cez 20 rokov, kde je povinnosť vyplatiť odstupné od 2 do 8 mesačných miezd. Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje maximálne 18 mesiacov. Horný ročný limit je 74 760 CHF (57 981 EUR). Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 29 mesiacov.

V **USA** nie je povinná výpovedná doba ani odstupné (zvyčajne sa dohaduje v kolektívnych zmluvách alebo individuálne). Príspevok v nezamestnanosti sa vypláca maximálne 6 mesiacov a jeho maximálna výška je 18 824 USD (13 667 EUR). Pracovník vo veku 50 rokov, prepustený po 20 rokoch, by mal pokrytý príjem na 6 mesiacov.

Na **Novom Zélande** nie je povinná výpovedná doba ani odstupné (zvyčajne sa dohaduje v kolektívnych zmluvách alebo individuálne; dbá sa aj na pravidlo „konať v dobrej viere“, tzn. výpovedná doba a odstupné je v primeranej miere poskytované zamestnávateľmi na dobrovoľnej báze). Neexistuje žiadna povinná sociálna schéma na poistenie v nezamestnanosti.

Pracovníci v **Singapore** majú nárok na výpovednú dobu v trvaní: 1 dňa pri kontrakte v trvaní do 26 týždňov; 1 týždeň pri kontraktoch od 26 týždňov do 2 rokov; 2 týždne pri kontraktoch od 2 do 5 rokov a 4 týždne pri kontraktoch v trvaní nad 5 rokov. Ak prepustený zamestnanec odpracoval aspoň 3 roky, má nárok požiadať o odstupné. Jeho výška však nie je nariadená zákonom a je výsledkom dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom (zvyčajne sa pohybuje vo výške pol mesačného až mesačného platu za každý odpracovaný rok). Singapur nemá zavedenú žiadnu schému na poskytovanie dávok nezamestnaným.

## 6. Tabuľkové porovnania zabezpečenia prepúšťaných zamestnancov

**Tab. 1: Porovnanie výpovednej doby, odstupného a doby poskytovania dávky v nezamestnanosti v skúmaných krajinách**

	Výpovedná doba	Odstupné	Súbeh	Max. doba poskytovania dávky v nezamestnanosti	Miera nezamestnanosti 2009
SR	2M <5R <sup>1</sup> 3M >5R	2M <5R 3M >5R	áno	6M	12,1
ČR	2M	3M	áno	5M – vek do 50R 8M – vek do 55R 11M – vek nad 55R	6,7
Poľsko	2T <6M 1M <3R 3M >3R (v skúšobnej dobe 3D až 2T)	Hromadné prep.: 1M <2R 2M <8R 3M >8R Dôchodok, invalidita: 1M	častočne (áno pri hromadnom prepúšťaní, invalidite a odchode do dôchodku)	12M	8,2
Maďarsko	30D <3R 35D <5R 45D <8R 50D <10R 55D <15R 60D <18R 70D <20R 90D >20R	0 <3R 1M <5R 2M <10R 3M <15R 4M <20R 5M <25R 6M >25R	častočne (nie pri odchode do dôchodku a kontrakte do 3R)	9M	10,0
Rakúsko	Rob.: zvyčajne 2T (upr. v kolektívnych zmluvách) Admin.: 6T<2R; 2M<5R; 3M<15R; 4M<25R; 5M>25R	Odstupné vyplácané na požiadanie prepusteného z fondu	nie	9M	4,8
Nemecko	1M <5R 2M <8R 3M <10R 4M <12R 5M <15R 6M <20R 7M >20R	½ M za každý odpracovaný rok	častočne (áno pri výpovedi z organizačných dôvodov)	12M	7,7
Dánsko	Rob.: 0<9M; 21D<2R; 28D<3R; 56D<6R; 70D>6R Admin.: 14D<3M; 1M<5M; 3M<33M; 4M<68M; 5M<114M; 6M>114M	Rob.: 0 (upr. v kolektívnych zmluvách) Admin.: 0<12R; 1M<15R; 2M<18R; 3M>18R	častočne (len pri admin. pracovníkoch s kontraktom nad 12R)	48M	6,0
Holandsko	Ak CPPP <sup>2</sup> : 1M<5R; 2M<10R; 3M<15R; 4M>15R Ak súd: 0M	Ak CPPP: žiadne odstupné Ak súd: vek do 40R – 1M/R vek 40R-50R – 1,5M/R vek nad 50R – 2M/R	nie	38M	3,5
V. Británia	0 <1M 1T <2R 2T <3R 3T <4R atď.; max 12T	Ak odpracovali aspoň 2R a nadbytočnosť: 0,5T/R do veku 22R 1T/R do veku 41R 1,5T/R – nad 41R (max. 330 GBP/T)	častočne (áno po dvoch rokoch a prepustení pre nadbytočnosť)	6M	7,5
Austrália	1T <1R	Ak nadbytočnosť:	častočne (áno po	0	5,6

	2T <3R 3T <5R 4T >5R (+1T, ak vek nad 45R)	0 <1R 4T <2R 6T < 3R 7T <4R 8T >4R	jednom roku, prepustení pre nadbytočnosť a firma s viac ako 15 ZCami)		
Belgicko	Rob.: 7D<6M; 28D<1R; 35D<5R; 42D<10; 56D<15R; 84D< 20R; 112D>20R Admin.: 3M za každých začatých 5R	vyplatené len ak sa neuplatí výpovedná doba	nie	nie je obmedzené	7,9
Kanada	Federálne: 2T Ontario: 1T<1R; 2T<3R; 3T<4R; 4T<5R...8T>8R	Federálne: 0<1R; potom 2D/R (minimálne však 5D) Ontario: 0<5R; potom 1T/R; max. 26T)	áno	36T (Ontario)	8,3
Francúzsko	0 <6M 1M <2R 2M >2R	0 <2R; ak kontrakt>2R potom 20hod. alebo 10% mzdy/R + 1/15 mzdy ak kontrakt >10R	častočne (áno po 2R)	23M	9,1
Japonsko	30D	dobrovoľné	nie	9M	5,1
Južná Kórea	30D	ak kontrakt >1R, potom 1M/R ak firma s viac ako 5 ZCami	častočne (áno po 1R a firma s viac ako 5 ZCami)	7M	3,7
Portugalsko	15D <9M 30D <4R 75D <20R	1M/R (min. 3M)	áno	24M	9,5
Španielsko	30D (15D ak kontrakt na dobu určitú)	2/3M /R (max. 12M)	áno	24M	18,0
Švajčiarsko	1M <1R 2M <10R 3M >10R (7D v skúšobnej dobe)	dobrovoľné (okrem ZC nad 50R s kontraktom cez 20R, kde je odstupné 2M až 8M)	častočne (áno vo veku nad 50R kontrakte nad 20R)	18M	4,1
USA	nie	nie	nie	6M	9,3
Nový Zéland	nie	nie	nie	0	6,1
Singapur	1D <26T 1T <2R 2T < 5R 4T >5R	nie	nie	0	2,2

Pozn.: R = rok; M = mesiac; T = týždeň; D = deň; ZC = zamestnanec; Rob. = robotníci; Admin. = administratívni pracovníci

1 – 2M <5R = 2 mesiace, ak kontrakt trval menej ako 5 rokov.

2 – Centrum pre prácu a príjem – verejná inštitúcia, ktorá v Holandsku posudzuje dôvody na výpoveď.

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

**Tab. 2: Doba zabezpečenia zamestnanca vo veku 50 rokov prepusteného v hromadnom prepúšťaní z organizačných dôvodov (v mesiacoch)**

	Dĺžka trvania pracovného vzťahu																			
	do 1 roka				do 5 rokov				tesne po 5 rokoch				do 10 rokov				20 rokov			
	VD	O	PvN <sup>1</sup>	Σ	VD	O	PvN <sup>1</sup>	Σ	VD	O	PvN <sup>1</sup>	Σ	VD	O	PvN <sup>1</sup>	Σ	VD	O	PvN <sup>1</sup>	Σ
SR	2	2	6	<b>10</b>	2	2	6	<b>10</b>	3	3	6	<b>12</b>	3	3	6	<b>12</b>	3	3	6	<b>12</b>
ČR	2	3	8	<b>13</b>	2	3	8	<b>13</b>	2	3	8	<b>13</b>	2	3	8	<b>13</b>	2	3	8	<b>13</b>
Poľsko	1	1	12	<b>14</b>	3	2	12	<b>17</b>	3	2	12	<b>17</b>	3	3	12	<b>18</b>	3	3	12	<b>18</b>
Maďarsko	1,2	0	9	<b>10,2</b>	1	1	9	<b>11</b>	1,5	2	9	<b>12,5</b>	2	2	9	<b>13</b>	3	5	9	<b>17</b>
Rakúsko <sup>2</sup> (R)	0,5	0	9	<b>9,5</b>	0,5	0	9	<b>9,5</b>	0,5	0	9	<b>9,5</b>	0,5	0	9	<b>9,5</b>	0,5	0	9	<b>9,5</b>
Rakúsko <sup>2</sup> (AP)	1,5	0	9	<b>10,5</b>	2	0	9	<b>11</b>	3	0	9	<b>12</b>	3	0	9	<b>12</b>	4	0	9	<b>13</b>
Nemecko	1	0,5	12	<b>13,5</b>	1	2,5	12	<b>15,5</b>	2	2,5	12	<b>16,5</b>	3	5	12	<b>20</b>	7	10	12	<b>29</b>
Dánsko (R)	0,7	0	48	<b>48,7</b>	1,9	0	48	<b>49,9</b>	1,9	0	48	<b>49,9</b>	2,3	0	48	<b>50,3</b>	2,3	0	48	<b>50,3</b>
Dánsko (AP)	3	0	48	<b>51</b>	4	0	48	<b>52</b>	4	0	48	<b>52</b>	6	0	48	<b>54</b>	6	3	48	<b>57</b>
Holandsko <sup>3</sup> (CPPP)	1	0	38	<b>39</b>	1	0	38	<b>39</b>	2	0	38	<b>40</b>	2	0	38	<b>40</b>	4	0	38	<b>42</b>
Holandsko <sup>3</sup> (súd)	0	2	38	<b>40</b>	0	10	38	<b>48</b>	0	10	38	<b>48</b>	0	20	38	<b>58</b>	0	40	38	<b>78</b>
V. Británia	0,3	0	6	<b>6,3</b>	1	1,9	6	<b>8,9</b>	1,3	1,9	6	<b>9,175</b>	2,3	3,8	6	<b>12</b>	3	7,5	6	<b>16,5</b>
Austrália	0,5	0	0	<b>0,5</b>	1	2	0	<b>3</b>	1,3	2	0	<b>3,3</b>	1,3	2	0	<b>3,3</b>	1,3	2	0	<b>3,3</b>
Belgicko (R)	0,9	0	48	<b>48,9</b>	1,2	0	48	<b>49,2</b>	1,4	0	48	<b>49,4</b>	1,4	0	48	<b>49,4</b>	3,7	0	48	<b>51,7</b>
Belgicko (AP)	3	0	48	<b>51</b>	3	0	48	<b>51</b>	6	0	48	<b>54</b>	6	0	48	<b>54</b>	15	0	48	<b>63</b>
Kanada <sup>5</sup>	0,3	0	9	<b>9,3</b>	1	0	9	<b>10</b>	1,3	0,3	9	<b>10,6</b>	2	2,5	9	<b>13,5</b>	2	5	9	<b>16</b>
Francúzsko	1	0	23	<b>24</b>	2	0,5	23	<b>25,5</b>	2	0,5	23	<b>25,5</b>	2	1	23	<b>26</b>	2	3,3	23	<b>28,3</b>
Japonsko	1	0	9	<b>10</b>	1	0	9	<b>10</b>	1	0	9	<b>10</b>	1	0	9	<b>10</b>	1	0	9	<b>10</b>
Južná Kórea	1	0	7	<b>8</b>	1	5	7	<b>13</b>	1	5	7	<b>13</b>	1	10	7	<b>18</b>	1	20	7	<b>28</b>
Portugalsko	1	3	24	<b>28</b>	2,5	5	24	<b>31,5</b>	2,5	5	24	<b>31,5</b>	2,5	10	24	<b>36,5</b>	2,5	20	24	<b>46,5</b>
Španielsko	1	0,7	24	<b>25,7</b>	1	3,5	24	<b>28,5</b>	1	3,5	24	<b>28,5</b>	1	6,7	24	<b>31,7</b>	1	12	24	<b>37</b>
Švajčiarsko	1	0	18	<b>19</b>	2	0	18	<b>20</b>	2	0	18	<b>20</b>	2	0	18	<b>20</b>	3	8	18	<b>29</b>
USA	0	0	6	<b>6</b>	0	0	6	<b>6</b>	0	0	6	<b>6</b>	0	0	6	<b>6</b>	0	0	6	<b>6</b>
Nový Zéland	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
Singapur	0,3	0	0	<b>0,3</b>	0,5	0	0	<b>0,5</b>	1	0	0	<b>1</b>	1	0	0	<b>1</b>	1	0	0	<b>1</b>
PRIEMER	1,0	0,5	18,4	<b>19,9</b>	1,4	1,5	18,4	<b>21,3</b>	1,8	1,6	18,4	<b>21,8</b>	2,0	2,9	18,4	<b>23,2</b>	2,9	5,8	18,4	<b>27,0</b>

Pozn.: R = rok; M = mesiac; T = týždeň; D = deň; ZC = zamestnanec; R = robotníci; A = administratívni pracovníci

1 – Predpokladáme, že prepustený zamestnanec má plný nárok na dávky z poistenia v nezamestnanosti; uvádzame najdlhšiu možnú dobu poberania dávky.

2 – Nie je zohľadnené potenciálne čerpanie odstupného z fondu na zaistenie príjmu zamestnanca

3 – V Holandsku môže o ukončení pracovného pomeru rozhodovať buď verejná inštitúcia Centrum pre prácu a príjem (CPPP) alebo súd.

4 – V Belgicku nie je ohraničená doba poberania príspevku v nezamestnanosti; počítame so 4 ročným poberaním

5 – Uvedené dáta sa týkajú provincie Ontario

Zdroje: OECD Indicators of Employment Protection (OECD) a Profiles of National Legislation covering Termination of Employment (ILO)

## 7. Odporúčania

- Skrátiť celkový rozsah sociálneho zaistenia prepúšťaného zamestnanca hradeného zamestnávateľom na maximálne 3 mesiace a odstupňovať tak, aby zamestnanec prepustený: do 1 roka nemal nárok na kompenzáciu; do 5 rokov mal nárok na kompenzáciu vo výške 1 mesačnej mzdy; do 10 rokov mal nárok na kompenzáciu vo výške 2 mesačných miezd; nad 10 rokov mal nárok na kompenzáciu vo výške 3 mesačných miezd.

*Dopad na verejné financie: Opatrenie má pozitívny aj negatívny vplyv na verejné financie.*

*Negatívny vplyv: Nižšie príjmy do rozpočtov zdravotných poisťovní a Sociálnej poisťovne*

*Pozitívny vplyv: Podniky ušetria časť nákladov a z vyšších daňových základov odvedú vyššiu daň z príjmu právnických osôb, resp. vytvoria nové pracovné miesta, čo zvýši daňové aj odvodové príjmy verejných financií.*

- Umožniť a podporiť dohadovanie nadštandardného sociálneho zaistenia prepúšťaných zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní (kolektívne vyjednávanie má zásadný vplyv na sociálne zaistenie zamestnancov v Rakúsku, Dánsku, Austrálii, Francúzsku, USA, Novom Zélande).

*Dopad na verejné financie: Opatrenie má pozitívny aj negatívny vplyv na verejné financie.*

*Negatívny vplyv: Vyššie náklady podnikov znížia ich daňový základ a teda aj daň z príjmov právnických osôb, resp. obmedzia tvorbu pracovných miest, čím by klesli daňové a odvodové príjmy verejných financií.*

*Pozitívny vplyv: Odvody platené z peňazí vyplácaných počas výpovednej doby a z odstupného zvýšia príjmy zdravotných poisťovní a Sociálnej poisťovne.*

- Zrušiť povinný súbeh výpovednej doby a odstupného a umožniť prepúšťanému zamestnancovi výber medzi výpovednou dobou a odstupným.

*Dopad na verejné financie: Opatrenie nemá priamy vplyv na verejné financie.*

- Dávky v nezamestnanosti poskytovať v nerovnomernej výške tak, aby ich výška s postupujúcim časom zo súčasnej úrovne klesala (podobný systém je zavedený napr. v Českej republike, Holandsku, Belgicku či Španielsku).

*Dopad na verejné financie: Opatrenie má pozitívny vplyv na verejné financie, keďže sa znížia nároky na výplatu dávok a ľudia budú motivovaní skôr sa vrátiť na pracovný trh.*

- Presunúť časť sociálneho zaistenia prepúšťaného zamestnanca na druhý dôchodkový pilier; prejsť od povinného k dobrovoľnému poisteniu v nezamestnanosti<sup>17</sup> – dať ľuďom na výber dobrovoľné súkromné poistenie (prípadne dobrovoľné súkromné sporenie) alebo čerpanie z nasporených prostriedkov z druhého dôchodkového piliera v obmedzenej miere na prekonanie finančných ťažkostí v období bez práce (podobný

---

<sup>17</sup> Pri tomto opatrení predpokladáme najprv zrealnenie sadzby odvodu do fondu poistenia v nezamestnanosti tak, aby lepšie zohľadňovala skutočné výdavky na dávky v nezamestnanosti (t.j. v súčasnosti zníženie sadzby poistenia v nezamestnanosti v prospech deficitného dôchodkového fondu).



systém funguje v Austrálii a Rakúsku). V prechodnom období ponechať povinné poistenie pre zamestnancov, ktorí nie sú v druhom pilieri, resp. pre zamestnancov od určitého veku (napr. 50 rokov). Zabezpečiť primeranú osvetu na zdôraznenie významu dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, aby sa predišlo tomu, že sa množstvo ľudí nepoistí a v kríze vznikne rozsiahly sociálny problém.

*Dopad na verejné financie: Opatrenie má pozitívny aj negatívny vplyv na verejné financie. Pozitívny vplyv:*

- *Zvýši sa povinné odvodové zaťaženie SZČO a odvodové zaťaženie dobrovoľných platiteľov dôchodkového poistenia zvýšením sadzby dôchodkového poistenia (v dôsledku zrealnenia sadzby poistenia v nezamestnanosti).*
- *Zníženie ceny práce zamestnancov umožní intenzívnejšiu tvorbu nových pracovných miest. Časť z dnešných prijímateľov dávok by tak začala pracovať. Znížia sa teda aj nároky na výplatu dávok.*

*Negatívny vplyv:*

- *V prípade nadmerného čerpania z druhého piliera hrozí, že štát bude musieť dotovať časť dôchodku ľudí, ktorí si nenasporili na minimálny dôchodok.*