

**Autorský kolektív: AZZZ SR 2021**

**Analýza dopadov novej právnej  
úpravy Zákonníka práce v oblasti  
odmeňovania**



NÁRODNÝ PROJEKT

# Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív : AZZZ SR

ISBN 978-80-8273-011-4



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

[www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom (PhDr. Petronela Šebestová PhD., Ing. Láni Sedláková Gabriela, JUDr. Ľureková Martina) sociálneho partnera Asociácia zamestnávateľských zväzov Slovenskej republiky. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## OBSAH

|   |    |
|---|----|
| OBSAH .....   | 4  |
| ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK .....   | 8  |
| ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK .....   | 9  |
| ZOZNAM PRÍLOH .....   | 12 |
| ÚVOD .....  | 13 |
| 1 PRÁVNA ÚPRAVA ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE. 15   |    |
| 1.1 Všeobecný úvod .....  | 15 |
| 1.2 Prehľad právnych predpisov .....  | 16 |
| 1.2.1 Právo na odmenu .....   | 16 |
| 1.2.2 Ochrana proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní .....   | 17 |
| 1.2.3 Ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci .....   | 17 |
| 1.2.4 Najvyššia prípustná dĺžka pracovného času a primeraný odpočinok po práci, najkratšia výmera platenej dovolenky na zotavenie ..... | 19 |
| 1.2.5 Právo na kolektívne vyjednávanie .....  | 20 |
| 2 PRÁVNA ÚPRAVA ODMEŇOVANIA PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE .....   | 21 |
| 2.1 Právna definícia pojmu mzda .....   | 21 |



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 2.2   | Zákaz mzdovej diskriminácie .....                                    | 23 |
| 2.3   | Minimálne mzdové nároky .....  | 24 |
| 2.4   | Výpočet minimálnych mzdových nárokov pre rok 2021: .....             | 29 |
| 2.5   | Výška minimálnej mzdy a jej význam .....                             | 31 |
| 2.6   | Mzda za prácu nadčas.....  | 32 |
| 2.6.1 | Definícia práce nadčas .....   | 32 |
| 2.6.2 | Mzdové zvýhodnenie práce nadčas.....                                 | 34 |
| 2.7   | Mzda a náhrada mzdy za prácu v sviatok.....                          | 35 |
| 2.8   | Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu .....                           | 37 |
| 2.9   | Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu .....                           | 37 |
| 2.10  | Mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu .....                              | 39 |
| 2.11  | Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.....                       | 42 |
| 2.12  | Mzda pri výkone inej práce .....                                     | 44 |
| 2.13  | Ďalšie ustanovenia o mzde .....                                      | 45 |
| 2.14  | Zrážky zo mzdy.....  | 48 |
| 2.15  | Úprava odmeňovania zamestnancov v PKZ alebo v KZVS.....              | 50 |
| 3     | ZÁKON O MINIMÁLNEJ MZDE.....   | 52 |
| 3.1   | Spôsob stanovenia minimálnej mzdy .....                              | 52 |
| 3.2   | Výška minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom ..... | 54 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 3.3   | Doplatok k minimálnej mzde.....  | 55 |
| 3.4   | Určovanie minimálnej mzdy v predchádzajúcich právnych úpravách .....   | 56 |
| 3.5   | Určovanie minimálnej mzdy podľa Zákona č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde .....   | 59 |
| 4     | ODMEŇOVANIE PODĽA ZÁKONA Č. 55/2017 Z.Z. O ŠTÁTNEJ SLUŽBE .....  | 63 |
| 4.1   | Odmeňovanie v štátnej službe .....   | 67 |
| 5     | ODMEŇOVANIE PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z.Z. ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME ..... | 76 |
| 6     | KOMPARÁCIA PRÁVNÝCH ÚPRAV ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE.....                          | 80 |
| 6.1   | Spolková republika Nemecko .....   | 80 |
| 6.1.1 | Určenie výšky mzdy.....  | 80 |
| 6.1.2 | Formy a zložky mzdy .....  | 83 |
| 6.1.3 | Mzdová rovnosť .....   | 85 |
| 6.1.4 | Minimálna mzda .....   | 88 |
| 6.2   | Rakúsko.....   | 90 |
| 6.2.1 | Rakúske pracovné právo .....   | 90 |
| 6.2.2 | Odmeňovanie.....   | 92 |
| 6.2.3 | Minimálna mzda .....   | 98 |
| 6.3   | Česká republika.....   | 99 |



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 6.3.1 | Základné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov..... | 99  |
| 6.3.2 | Minimálna mzda .....                                | 100 |
| 7     | TEÓRIA ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV.....                | 104 |
| 8     | NÁVRHOVÁ ČASŤ .....                                 | 107 |
|       | PRÍLOHY .....                                       | 116 |

## ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

|   |     |
|---|-----|
| Tabuľka 1 - Vývoj výšky mzdových zvýhodnení od roku 2002..... | 40  |
| Tabuľka 2: Vývoj minimálnej mzdy od roku 2000.....            | 60  |
| Graf 1: Vývoj minimálnej mzdy od roku 2000 v EUR/mesiac.....  | 61  |
| Graf 2: Vývoj minimálnej mzdy od roku 2000 v EUR/hodina.....  | 62  |
| Tabuľka 3: Najnižšie úrovne zaručenej mzdy v ČR.....          | 102 |



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ADZ

Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Všeobecný zákon o rovnakom zaobchádzaní (zákon Spolkovej republiky Nemecko)

AZG

Arbeitszeitgesetz – rakúsky Zákon o pracovnom čase

BGB

Bürgerlichesgesetzbuch – Občiansky zákonník Spolkovej republiky Nemecko

BMAS

Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí

EntgTranspG

Entgelttransparenzgesetz – Zákon o transparentnosti v odmeňovaní

HSR SR

Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky

KZVS

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

MiLoG

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Zákon o úprave všeobecnej minimálnej mzdy

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

MPSVaR SR

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

PKZ

Podniková kolektívna zmluva

SRN

Spolková republika Nemecko

Ústava SR

Ústava Slovenskej republiky (460/1992 Zb.)

ZoBOZP

Zákon č. 124/2006 Z.z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

ZoMM

Zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde

ZoOPVZ

Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

ZoPaPCP

Zákon č. 154/2001 Z.z. o prokurátoroch a právnych čakateľoch prokuratúry

ZoPPÚČ

Zákon č. 120/1993 Z.z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky

ZoSaP

Zákon č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a príseďiacich

ZoŠS

Zákon č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe

ZoŠSPPZ

Zákon č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície

ZoVPVZ

Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme

ZP

Zákon č. 311/2001 . Zákonník práce

ČZP

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce – zákoník práce platný v Českej republike

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## ZOZNAM PRÍLOH

|  |     |
|--|-----|
| Príloha 1: Platové triedy a tarify podľa Zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe.....  | 116 |
| Príloha 2: Charakteristika platových tried pre pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone prác vo verejnom záujme.....                                       | 126 |
| Príloha 3: Charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme.... | 133 |
| Príloha 4: Charakteristiky platových tried – Reprezentatívna KZVS uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom elektrotechnického priemyslu.....                                    | 136 |

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## ÚVOD

Úlohou tohto dokumentu je poskytnúť analýzu dopadov novej právnej úpravy Zákonníka práce v oblasti odmeňovania zamestnancov a komparácia s tejto úpravy s vybranými krajinami EÚ.

Na porovnanie sme si zvolili nám ekonomicky najbližšie krajiny a to Českú republiku, Rakúsko a Spolkovú republiku Nemecko. Právne systémy týchto krajín vychádzajú z kontinentálnej právnej tradície a dokonca ešte bližšie zo stredoeurópskej právnej tradície.

V prvej kapitole poskytujeme širší prehľad slovenskej právnej úpravy odmeňovania zamestnancov. Náš prehľad začíname analýzou textu Ústavy SR, ktorá sa týka pracovného práva postupne analyzujeme jednotlivé právne predpisy, ktoré boli prijaté na výkon práv zamestnancov garantovaných Ústavou SR.

V druhej kapitole analyzujeme právnu úpravu ZP o odmeňovaní zamestnancov. Podrobne sa venujeme definíciám jednotlivých kľúčových inštitútov ako sú napr. mzda, zákaz mzdovej diskriminácie. Osobitnú pozornosť venujeme aj minimálnej mzde, ktorá je mimoriadne dôležitým nástrojom pre určovanie všeobecnej výšky miezd. Súčasne veľmi podrobne analyzujeme novely ZP a ZOMM, ktoré boli urobené v posledných dvoch rokoch a ktoré budú mať dopad na konkurencieschopnosť slovenskej ekonomiky. Pozornosť sme venovali aj jednotlivým mzdovým zvýhodneniam, ktoré majú tiež zásadný vplyv na celkovú výšku miezd.

V analýze poukazujeme tiež aj na kolektívne vyjednávanie, ktoré je tiež významným, avšak v slovenských podmienkach, dosť limitovaným nástrojom pre odmeňovanie zamestnancov.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V tretej kapitole vyčerpávajúcim spôsobom analyzujeme ZoMM a súčasne poskytujeme obraz vývoja zákonnej úpravy minimálnej mzdy a súčasne aj vývoj minimálnej mzdy samej.

Štvrtú a piatu kapitolu venujeme ZoŠS a ZoVPVZ, ktoré sú tiež významnými predpismi v oblasti odmeňovania zamestnancov, nakoľko štát a samosprávy zamestnávajú značný počet zamestnancov buď priamo v štátnozamestnaneckom pomere alebo pri výkone prác vo verejnom záujme.

Šiesta kapitola sa venuje analýze právnej úpravy odmeňovania v nám blízkych krajinách EÚ – a to Českej republiky, Rakúska a Nemecka.

V siedmej kapitole sa venujeme teoretickým východiskám odmeňovania zamestnancov a to najmä z pohľadu teórie manažmentu.

Posledná ôsma kapitola je venovaná návrhom na zlepšenie platnej legislatívy.



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

# 1 PRÁVNA ÚPRAVA ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

## 1.1 Všeobecný úvod

Právna úprava odmeňovania vychádza z ustanovenia čl. 36 ods. 1 písm. a) Ústavy SR, ktoré hovorí, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä:

- a) **právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,**

Okrem toho Ústava SR chráni aj nasledujúce práva zamestnancov

- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.

Článok 36 ods. 2 Ústavy SR ďalej ustanovuje, že každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 1.2 Prehľad právnych predpisov

### 1.2.1 Právo na odmenu

Právo na odmenu za vykonanú prácu je zakotvené a bližšie špecifikované v nasledujúcich právnych predpisoch:

- a) Zákonník práce – ustanovenia § 118 – 135
- b) Zákon o štátnej službe – ustanovenia § 124 – 160
- c) Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme – celý
- d) Zákon o sudcoch a prísediacich – ustanovenia § 65 – 92
- e) Zákon o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry – ustanovenia § 92 – 129
- f) Zákon o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície – ustanovenia § 84 – 134
- g) Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov – ustanovenia § 156 – 194
- h) Zákon o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky – v zásade celý zákon.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



### 1.2.2 Ochrana proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní

Všetky vyššie spomenuté právne predpisy obsahujú aj ustanovenia voči svojvoľnému prepusteniu z pracovného pomeru, zo štátnozamestnaneckého pomeru, služobného pomeru alebo funkcie sudcu alebo prokurátora.

Rovnako tieto osobitné predpisy obsahujú ustanovenia proti akejkoľvek diskriminácii na pracovisku<sup>1</sup>. Okrem toho všetci zamestnávateľia sú povinní, v rámci pracovnoprávných vzťahov, dodržiavať aj všeobecné ustanovenia ADZ.

### 1.2.3 Ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci

Podmienky ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci definuje Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Podľa § 1 ZoBOZP ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.

Ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci tiež zabezpečuje aj Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorý vo svojom § 62 písm. w) vytvára podmienky pre vznik tzv. pracovnej zdravotnej služby. Účelom vytvorenia pracovnej zdravotnej služby je výkon dohľadu nad pracovnými podmienkami, hodnotenie faktorov

---

<sup>1</sup> Napr. ZP obsahuje ustanovenia zakazujúce diskrimináciu v § 13 (všeobecný zákaz diskriminácie) a § 119a (obsahuje zákaz diskriminácie podľa pohlavia v rámci mzdových podmienok).

ZoŠS obsahuje zákaz diskriminácie v ustanoveniach § 4. ZoŠSPPZ obsahuje zákaz diskriminácie v ustanoveniach § 2a.

práce a pracovného prostredia a pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať zdravie zamestnancov. Pracovná služba by mala:

- a) identifikovať zdravotné riziká z chemických, fyzikálnych, biologických a iných faktorov práce a pracovného prostredia,
- b) sledovať expozíciu zamestnancov zdraviu škodlivým faktorom práce a pracovného prostredia z hľadiska intenzity, trvania a frekvencie pôsobenia týchto faktorov na zamestnancov a ich možných kombinovaných účinkov na zdravie,
- c) kvalitatívne a kvantitatívne hodnotiť zdravotné riziká z expozície identifikovaným zdraviu škodlivým faktorom práce a pracovného prostredia.<sup>2</sup>

Riadenie BOZP v spoločnostiach by malo zabezpečiť dôsledné prepojenie jednotlivých prvkov (napr. predchádzanie pracovným úrazom, hodnotenie zdravotných rizík), a zabezpečiť, aby tieto jednotlivé prvky boli dostatočne reflektované aj vo vnútorných predpisoch daného podniku (efektívne školenie zamestnancov, úprava vnútorných procesov, plány údržby a opráv prístroj a zariadení) a aby sa dôsledne kontrolovalo dodržiavanie týchto predpisov.

Podniková politika BOZP by mala spĺňať nasledujúce kritériá:

- a) stručná, jednoznačne formulovaná s časovo ohraničenými zámermi,
- b) komplexná a aktívna,

---

<sup>2</sup> § 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 208/2014 Z.z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- c) komunikatívna, ľahko prístupná všetkým zamestnancom, aby si uvedomili a osvojili úlohy a zodpovednosť pri jej uplatňovaní,
- d) integrovaná, spôsobilá na priebežné zavádzanie do pracovných procesov na jednotlivých úrovniach riadenia,
- e) oznámená všetkým dotknutým stranám (zamestnancom, dodávateľom, návštevmám a pod.), (Šebestová 2015)

Zamestnávateľia majú pri tvorbe politiky BOZP konzultačnú povinnosť so zástupcami zamestnancov.

#### **1.2.4 Najvyššia prípustná dĺžka pracovného času a primeraný odpočinok po práci, najkratšia výmera platenej dovolenky na zotavenie**

Najvyššia dĺžka pracovného času je komplexne definovaná v ustanoveniach § 85 a nasl. ZP. Táto rámcová úprava je prebratá aj do osobitných právnych predpisov upravujúcich pracovné podmienky zamestnancov. Maximálna dĺžka ustanoveného týždenného pracovného času je 40 hodín a pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. V rámci ZP sú z tohto ustanovenia definované aj určité výnimky, kedy je možné maximálnu dĺžku pracovného času aj prekročiť.

ZP ustanovuje, že najkratšia výmera platenej dovolenky na zotavenie sú 4 týždne a pre zamestnancov, ktorí dovŕšili minimálne 33 rokov veku je výmera 5 týždňov. Ostatné osobitné predpisy upravujú aj vyššiu výmeru dovolenky (napr. ZoŠSPPZ ustanovuje základnú výmeru dovolenky v trvaní 6 týždňov).



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

### 1.2.5 Právo na kolektívne vyjednávanie

Právo na kolektívne vyjednávanie je upravené v Zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Zákon upravuje vyjednávanie medzi príslušnými odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Zamestnávatelia a odbory si v rámci kolektívnych vzťahov môžu upraviť rôzne oblasti pracovnoprávných vzťahov ako sú napr. mzdové podmienky, pracovný čas, príplatky za prácu v noci, deň pracovného pokoja, nadčasovú prácu, podnikovú sociálnu politiku.



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 2 PRÁVNA ÚPRAVA ODMEŇOVANIA PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

### 2.1 Právna definícia pojmu mzda

Nosným ustanovením je § 118 ZP, ktorý vo svojom odseku 1, definuje, že zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Nasledujúce ustanovenia § 118 ZP obsahujú ako pozitívne tak aj negatívne vymedzenie pojmu mzda.

**Pozitívne vymedzenie pojmu mzda** je definované § 118 ods. 2 ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (§118 ods. 3). Ako mzda sa tiež posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti (i) obdobia letných dovoleniek, (ii) vianočných sviatkov.

**Negatívne vymedzenie pojmu mzda** je obsiahnuté v druhej vete § 118 ods. 2 ZP, ktoré určuje, že za mzdu sa nepovažuje najmä:

- a) náhrada mzdy,
- b) odstupné,
- c) odchodné,
- d) cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad,
- e) príspevky zo sociálneho fondu,
- f) príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
- g) príspevky na životné poistenie zamestnanca,

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- h) výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
- i) daňový bonus,
- j) náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- k) doplatky k nemocenským dávkam,
- l) náhrada za pracovnú pohotovosť,
- m) peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4<sup>3</sup>
- n) iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy.

Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Mzda poskytovaná zamestnávateľom nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Výšku miezd a iné mzdové podmienky dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa alebo priamo so zamestnancom v individuálnej pracovnej zmluve. Podľa ustanovenia § 119 ods. 3 ZP sa v mzdových podmienkach dohadujú najmä:

- a) formy odmeňovania zamestnancov,
- b) sumu základnej zložky mzdy a
- c) ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.

---

<sup>3</sup> Peňažná náhrada poskytovaná zamestnávateľom pri uzatvorení dohody, že zamestnanec nebude po istý čas, po skončení pracovného pomeru vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má konkurenčný charakter k predmetu činnosti zamestnávateľa. Obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca môže trvať maximálne jeden rok a odmena musí dosiahnuť minimálne 50% priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

## 2.2 Zákaz mzdovej diskriminácie

Zákaz mzdovej diskriminácie je obsiahnutý v ustanovení §119a ZP. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Tento zákaz sa rovnako vzťahuje aj na všetky plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancom v súvislosti za vykonanú prácu ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním a to ako podľa ZP tak aj podľa osobitných právnych predpisov.

Podľa § 119a ods. 2 ZP ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Následne § 119a ods. 3 ZP špecifikuje, že ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.

Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Ustanovenia o zákaze diskriminácie definované v ZP sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (§119a ods. 4 ZP).

### 2.3 Minimálne mzdové nároky

Minimálne mzdové nároky zamestnancov sú určené v ustanoveniach § 120 ZP. U zamestnávateľov, u ktorých pôsobí odborová organizácia majú minimálne mzdové nároky spravidla dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách alebo v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre príklad uvádzame .

Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobí odborová organizácia alebo sa na neho nevzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „**stupeň**“) príslušného pracovného miesta (§ 120 ods. 1 ZP).

Zákonník práce definuje 6 stupňov náročnosti práce ku ktorým priraduje koeficient minimálnej mzdy v nasledujúcich výškach. Zamestnávateľ je povinný priradiť ku každému pracovnému miestu aj zaradenie do stupňa náročnosti. V zmysle ustanovenia § 120 ods 3 ZP sa pracovné miesta zaraďujú do stupňa náročnosti podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú zamestnávateľ od zamestnanca, v rámci dohodnutého druhu práce, vyžaduje.

| Stupeň náročnosti | Koeficient minimálnej | Charakteristika stupňa náročnosti |
|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|
|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



| pracovného miesta | mzdy |  |
|-------------------|------|--|
| 1                 | 1,0  | pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,   |
| 2                 | 1,2  | pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov, |
| 3                 | 1,4  | pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých  |

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

|   |     |  |
|---|-----|--|
|   |     | remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,   |
| 4 | 1,6 | pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb, |
| 5 | 1,8 | pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so   |

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

|   |     |  |
|---|-----|--|
|   |     | zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,  |
| 6 | 2,0 | pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny |

Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

Suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok je súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na príslušný kalendárny rok a sumou mesačnej minimálnej mzdy

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy. Suma minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín je 1/174 zo sumy minimálneho mzdového nároku podľa prvej vety.

Súčasne by sme chceli uviesť, že priradenie stupňa náročnosti jednotlivým pracovným miestam je zamestnávateľa veľmi dôležité a to z viacerých hľadísk. V praxi najmä menších slovenských zamestnávateľov je bežné, že zamestnanec má v pracovnej zmluve dohodnutú mzdu vo výške zákonnej minimálnej mzdy bez zohľadnenia stupňa náročnosti práce.

Ak by sa, v prípade sporu, zamestnancovi podarilo, preukázať, že vykonával činnosti, ktoré sú zaradené do vyššieho stupňa náročnosti, tak zamestnávateľ by mu bol povinný doplatiť rozdiel medzi mzdou, ktorá bola zamestnancovi skutočne vyplácaná a mzdou, na ktorú mal nárok pri zaradení do vyššieho stupňa náročnosti vykonávaného druhu práce.

Tieto negatívne dôsledky by boli zhoršené aj tým, že zamestnávateľ by bol povinný doplatiť aj rozdiel v odvodoch na zdravotné a sociálne poistenie, vrátane sankcií a ako aj preddavkov daň z príjmu fyzických osôb a následných sankcií vyplývajúcich z osobitných právnych predpisov.



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 2.4 Výpočet minimálnych mzdových nárokov pre rok 2021

V Nariadení vlády SR č. 324/2019 Z.z. bola určená minimálna mesačná mzda pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou vo výške **580 eur** a 3,333 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom odmeňovaným hodinovou mzdou.

Suma minimálnej mzdy na rok 2021 bola výnimočne určená priamo v Zákone o minimálnej mzde a to vo výške **623 eur** pre zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou a pre zamestnancov odmeňovaných hodinovou mzdou vo výške 3,58 eur.

Výpočet jednotlivých mzdových nárokov

Pre zamestnanca vykonávajúceho prácu zaradenú v **2. stupni náročnosti**:

$$623 - 580 + (580 \times 1,2) = \mathbf{739 \text{ eur}}$$

Minimálna suma hodinovej mzdy je  $739/174 = \mathbf{4,247 \text{ eur/hod}}$

Pre zamestnanca vykonávajúceho prácu zaradenú v **3. stupni náročnosti**:

$$623 - 580 + (580 \times 1,4) = \mathbf{855 \text{ eur}}$$

Minimálna suma hodinovej mzdy je  $855/174/174 = \mathbf{4,913 \text{ eur/hod}}$

Pre zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené v **4. stupni náročnosti**:

$$623 - 580 + (580 \times 1,6) = \mathbf{971 \text{ eur}}$$

Minimálna suma hodinovej mzdy je  $971/174 = \mathbf{5,580 \text{ eur/hod}}$

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pre zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené v **5. stupni náročnosti**:

$$623 - 580 + (580 \times 1,8) = \mathbf{1.087 \text{ eur}}$$

Minimálna suma hodinovej mzdy je  $1087/174 = \mathbf{6,247 \text{ eur/hod}}$

Pre zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené v **6. stupni náročnosti**:

$$623 - 580 + (580 \times 2,0) = \mathbf{1.203 \text{ eur}}$$

Minimálna suma hodinovej mzdy je  $1203/174 = \mathbf{6,913 \text{ eur/hod}}$

Ak má zamestnanec ustanovený týždenný pracovný čas menší ako 40 hodín, tak sa sumy minimálnych mzdových nárokov primerane zvýšia<sup>4</sup>.

Podľa ustanovenia § 120 ods. 6 ZP u zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval určený týždenný pracovný čas alebo má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, sa suma minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci.

Do vyššie uvedených súm minimálnych mzdových nárokov sa nezahŕňajú:

- a) mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3),
- b) mzda za prácu nadčas (§ 121),
- c) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122),

---

<sup>4</sup> Napr ak je kratší týždenný pracovný čas dohodnutý v PKZ alebo KZVS alebo pre zamestnancov pracujúcich vo trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorí majú ustanovený týždenný pracovný čas v dĺžke 37,5 h.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- d) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a),
- e) mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b),
- f) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a
- g) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124).

Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

## 2.5 Výška minimálnej mzdy a jej význam

Každoročné rokovania o výške minimálnej mzdy sú vždy ako pre zástupcov zamestnávateľov, tak aj zástupcov zamestnancov vždy veľmi náročné. Vzhľadom na skutočnosť, že mnoho podnikov používa na základe PKZ a KZVS 12 stupňovú škálu náročnosti jednotlivých pracovných miest a ním pridelenú minimálnu mzdu, tak rast minimálnej mzdy automaticky vytvorí tlak aj na rast miezd ostatných zamestnancov.

To platí aj v prípade, ak v danom podniku dostáva minimálnu mzdu len malá menšina zamestnancov. To znamená, že zvýšenie minimálnej mzdy spravidla vytvorí veľký tlak na rast nákladov v mzdovej oblasti. Skokový rast minimálnej mzdy predstavuje pre zamestnávateľov značnú záťaž v podobe zvýšenia mzdových nákladov.

Ako sme ukázali vyššie tak rast minimálnej mzdy sa neodráža iba na raste miezd zamestnancov s najnižšími príjmami, ale aj zamestnancov s príjmami, ktoré výšku minimálnej mzdy presahujú a to niektorých prípadoch celkom výrazne.

## 2.6 Mzda za prácu nadčas

### 2.6.1 Definícia práce nadčas

Práca nadčas je definovaná v ustanovení § 97 ZP ako práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Zamestnancovi so skráteným týždenným pracovným časom zamestnávateľ nemôže nariadiť prácu nadčas.

V súlade s § 97 ods. 5 ZP môže zamestnávateľ prácu nadčas nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne (...) aj na dni pracovného pokoja. Avšak nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín. Ustanovenie § 97 ods. 6 ustanovuje ďalšie obmedzenie rozsahu a to, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

ZP ustanovuje, že kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac **150 hodín**. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete **ďalšiu** prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku (t.j. 250 hodín).

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri:

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



- a) nalievavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
- b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

Maximálny rozsah práce nadčas, ktorú môže zamestnanec v rámci kalendárneho roka vykonať je limitovaná v § 97ods. 10 ZP na 400 hodín.

ZP obsahuje aj ďalšie obmedzenia, kedy je možné nariadiť prácu nadčas. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Zamestnanec, ktorý vykonáva rizikové práce možno prácu nadčas dohodnúť len s jeho súhlasom a na účely zabezpečenia bezpečného a plynulého výrobného procesu a po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov<sup>5</sup>.

Zamestnancovi vykonávajúcemu zdravotnícke povolanie, ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Výkon práce nadčas je v takomto prípade prípustný len so súhlasom dotknutého zamestnanca.

V zmysle § 97 ods. 4 ZP nejde o prácu nadčas, ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

---

<sup>5</sup> Zástupcami zamestnancov sa rozumejú buď zamestnanecká rada (zamestnanecký dôverník) alebo odborová organizácia (§229 a nasl. ZP).

## 2.6.2 Mzdové zvýhodnenie práce nadčas

Mzdové zvýhodnenia pri práci nadčas sú definované v ustanovení § 121 ZP. Všeobecné mzdové zvýhodnenie je obsiahnuté v ustanovení § 121 ods. 1 ZP, ktoré hovorí, že za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35% jeho priemerného zárobku.

V prípade, ak sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, tak zamestnancovi nepatrí všeobecné mzdové zvýhodnenie. Zamestnanec čerpá náhradné voľno v termíne dohodnutom so zamestnávateľom. Podľa ZP je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno do štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

V súvislosti s výkladom o práci nadčas jej mzdovými zvýhodneniami stojí za zmienku aj ustanovenie § 121 ods. 2 ZP, ktoré ustanovuje, že zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Toto ustanovenie bolo v minulosti paušálne obsiahnuté skoro vo všetkých pracovných zmluvách a používalo sa na obchádzanie limitácii maximálnej prípustnej dĺžky pracovného

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

času a zníženia mzdových nárokov zamestnancov resp ceny práce. Novelou ZP č. 348/2007 Z.z. bol okruh zamestnancov, s ktorými bolo možné dohodnúť takúto paušálnu náhradu mzdového zvýhodnenia limitovaný len na zamestnancov, ktorých okruh bol vymedzený v kolektívnej zmluve a na zamestnancov vykonávajúcich koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení. Novelou ZP č. 257/2011 Z.z. bol okruh takýchto zamestnancov rozšírený aj na vedúcich zamestnancov.

Novelou č. 252/2012 Z.z. vypadla možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve rozsah zamestnancov, s ktorými je možné uzatvoriť takúto dohodu. V súčasnosti je teda možné uzatvoriť takúto dohodu len s vedúcimi zamestnancami.

## 2.7 Mzda a náhrada mzdy za prácu v sviatok

V zmysle ustanovenia § 122 ZP patrí zamestnancovi za prácu vo sviatok dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

Príplatok za prácu vo sviatok bol zvýšený na úroveň 100% novelou ZP č. 63/2018 Z.z. Dôvodová správa k novele uvádza, že „zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok reaguje na skutočnosť, že zamestnanec, ktorý musí v deň sviatku pracovať, má popri mzde za prácu vo sviatok právny nárok na mzdové zvýhodnenie vo výške 50% priemerného zárobku. Naproti tomu zamestnanec, ktorý z dôvodu sviatku nemohol pracovať, dostane náhradu vo výške 100% priemerného zárobku alebo sa mu jeho mesačná mzda nekráti.“

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ak dohodne so zamestnávateľom na čerpaní náhradného voľna. V takomto prípade patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna.

Podľa § 122 ods. 2 ZP ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.

V záujme ochrany zamestnancov je v ustanovení § 122 ods. 3 ZP uvedené, že zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.

Ustanovenie § 122 ods. 4 ZP umožňuje zamestnávateľovi dohodnúť s vedúcim zamestnancom v pracovnej zmluve mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria. Toto ustanovenie by sa malo primárne týkať zamestnancov, ktorých výška mzdy je nadštandardná a zároveň sa ich prípade jedná o kľúčových zamestnancov.



## 2.8 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

§ 122a ZP určuje, že zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 eura.

V kolektívnej zmluve alebo u zamestnávateľov, u ktorých nepôsobí odborová organizácia a zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia najmenej však 1,61 eur za každú hodinu práce v sobotu a to za predpokladu, že to povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca vykonávala aj v sobotu.

Podľa § 122a ods. 4 sa sobotná práca začína nástupom pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

Aj pri práci v sobotu je možné s vedúcim zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve ustanovenie, že výška mzdy už odzrkadľuje prípadnú prácu v sobotu. Ak prišlo k takejto dohode, tak vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu.

## 2.9 Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Ustanovenie § 122b ods. 1 ZP určuje, že zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 3,58 eura.

V kolektívnej zmluve alebo u zamestnávateľov, u ktorých nepôsobí odborová organizácia a zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, možno dohodnúť nižšiu sumu

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

mzdového zvýhodnenia najmenej však 3,22 eur za každú hodinu práce v nedeľu a to za predpokladu, že to povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca vykonávala aj v nedeľu.

Podľa § 122b ods. 4 sa nedeľná práca začína nástupom pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

Aj pri práci v nedeľu je možné s vedúcim zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve ustanovenie, že výška mzdy už odzrkadľuje prípadnú prácu v nedeľu. Ak prišlo k takejto dohode, tak vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu.

Inštitúty mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu boli do ZP zavedené novelou ZP 63/2018 Z.z. V dôvodovej správe sa uvádza, že hlavnými príčinami, kvôli ktorým boli tieto inštitúty zavedené sú, že ZP v dovtedajšom znení neupravoval mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu. Dôvodová správa ďalej uvádza, že „nutnosť práce v sobotu, ale najmä v nedeľu je zásahom do rodinného života, nakoľko zamestnanec by v tieto dni mal užívať dni pracovného pokoja. Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu je jedným z opatrení s cieľom kompenzovať prácu aj v tieto kalendárne dni a súčasne znížiť rozsah výkonu práce v tieto dni“.

Zároveň sa precizuje vymedzenie soboty a nedele na pracoviskách s nočnými zmenami, akými sú nepretržité alebo trojzmenné prevádzky, na ktorých začiatok a koniec výkonu práce určitej pracovnej zmeny nepripadá na ten istý kalendárny deň. Navrhuje sa pre tieto prípady vymedziť začiatok soboty a nedele obdobne, ako v prípade vymedzenia začiatku dňa pracovného pokoja v § 95 Zákonníka práce, ktorý je možné aplikovať len na sviatok, nie však na pracovné dni, ktorými sú na prevádzkach s nočnými zmenami aj soboty a nedele.

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Taktiež sa navrhuje umožniť dohodnúť s vedúcimi zamestnancami výšku mzdy tak, že v nej už bude zohľadnená prípadná práca v sobotu alebo v nedeľu obdobne, ako je pri nočnej práci; v takom prípade už mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

## 2.10 Mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu

Podľa § 123 ods. 1 ZP patrí zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,43 eura, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 eura.

V zmysle ustanovenia § 123 ods. 2 ZP u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno v

- a) kolektívnej zmluve, alebo
- b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov,

dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však v sume 1,25 eura.

Pri vedúcich zamestnancoch možno opätovne dohodnúť v pracovnej zmluve mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

Tabuľka 1 – Vývoj výšky mzdových zvýhodnení od roku 2002

|  | Výška mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu | Výška mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu | Výška mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu                | Výška mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok |
|--|--|--|--|--|
| od<br><b>01.04.2002</b><br>do<br><b>30.04.2018</b> | -  | -  | 20% minimálneho mzdového nároku pre 1. stupeň náročnosti | 50% priemerného zárobku                        |
| od<br><b>01.05.2018</b><br>do<br><b>30.04.2019</b> | 25%<br>(20%)*<br>minimálnej hodinovej mzdy   | 50%<br>(40%)*<br>minimálnej hodinovej mzdy   | 20%<br>minimálnej hodinovej mzdy                         | 100% priemerného zárobku zamestnanca           |
| od<br><b>01.05.2019</b><br>do<br><b>31.12.2020</b> | 50%<br>(40%)*<br>minimálnej hodinovej mzdy   | 100%<br>(90%)*<br>minimálnej hodinovej mzdy  | 40%<br>(50%)**<br>(35%)*<br>minimálnej hodinovej mzdy    | 100%   |
| od<br><b>01.01.2021</b>                            | 1,79 eur<br>(1,61 eur)*                      | 3,58 eur<br>(3,22 eur)*                      | 1,43 eur<br>(1,79 eur)**<br>(1,25 eur)*                  | 100% priemerného zárobku zamestnanca           |

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



\* možné zníženie, ak je dohodnuté v PKZ alebo KZVS alebo dohodnuté v pracovnej zmluve u zamestnávateľa zamestnávajúceho viac 20 zamestnancov u ktorého nepôsobí odborová organizácia

\*\*ak zamestnanec vykonáva rizikovú prácu

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Dôvodovej správy k Zákonom č. 294/2020 Z.z., ktorý novelizuje ZoMM a ZP nie je jasné z akého dôvodu boli zmenené % sadzby výpočtu mzdových zvýhodnení na zákonom pevne určenú sumu. Dôvodová správa o zmene nepodáva žiadnu informáciu a rovnako ani na webovej stránke Národnej rady Slovenskej republiky nie je možné dohľadať ako k tejto zmene prišlo.

Táto zmena bude mať za následok, že sumy mzdových zvýhodnení, ak sa nepríde k opätovnej novelizácii, ostanú vo výške v akej sú určené v príslušných ustanoveniach ZP.

V tomto prípade nie je možné posúdiť, či ide o legislatívnu chybu alebo aký zámer zákonodarca touto zmenou sledoval. Sumy, ktoré sú uvedené v platnom znení ZP, zodpovedajú percentuálnej výške stanovenej v predchádzajúcom znení ZP, vypočítanej z minimálnej sadzby hodinovej mzdy určenej na rok 2021. Avšak bez novelizácie ZP nebude možné tieto sumy v budúcnosti meniť. Mechanizmus zvyšovania minimálnej mzdy pre jednotlivé stupne náročnosti práce určený v § 120 ZP sa na ne neuplatní.

## 2.11 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Podľa definície obsiahnutej v § 124 ods. 1 a 2 ZP sa sťaženým výkonom práce sa rozumie práca

- a) v prostredí, v ktorom pôsobia:
  - i) chemické faktory,
  - ii) karcinogénne a mutagénne faktory,
  - iii) biologické faktory,
  - iv) prach,

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- v) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
- b) tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a
- c) zamestnanec musí používať osobné ochranné pracovné prostriedky pri ich výkone na zníženie zdravotného rizika a intenzity pôsobenia faktorov pracovného prostredia a to aj napriek tomu, že sa vykonali technické, organizačné a špecifické ochranné a preventívne opatreniam podľa osobitných predpisov.

Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi kompenzácia vo výške najmenej 0,72 eur za každú hodinu vykonávanej práce. Od 01.05.2018 do 31.12.2020 bola výška mzdovej kompenzácia určená na 20% minimálnej mzdy. Od vstupu súčasného ZP do platnosti bola výška mzdovej kompenzácie stanovená na 20% minimálnej mzdy pre 1. stupeň náročnosti práce.

Podľa ustanovenia § 124 ods. 4 ZP možno mzdovú kompenzáciu poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia, ktoré sťažujú výkon práce.

Ustanovenia ZP o sťaženom výkone práce boli najzásadnejšie upravené novelou ZP č. 348/2007 Z.z. V znení ZP platnom do 31.07.2007 mali tieto ustanovenia súhrnný názov „mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí“. Po novelizácii dostali názov mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Na novelizáciu týchto ustanovení mal podstatný vplyv aj legislatívny vývoj v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a v oblasti verejného zdravotníctva.



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 2.12 Mzda pri výkone inej práce

Na tieto prípady sa uplatní ustanovenie § 125 ods. 1 ZP, ktoré určuje, že ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:

- a) ohrozenia chorobou z povolania,
- b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
- c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a
- d) ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy,

patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Zamestnanec je v takýchto prípadoch chránený aj v tom prípade ak nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ, u ktorého vznikol dôvod na preradenie, nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

Dôsledky pandémie vírusu SARS-CoV-2 vytvorili potrebu zabezpečiť aj ochranu zamestnancov, ktorí boli takémuto vírusu vystavení a bolo im Úradom verejného zdravotníctva uložené karanténne opatrenie. Podľa ustanovenia § 125 ods. 3 ZP náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol. Odvody na sociálne a zdravotné poistenie sú súčasťou nákladov na

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

doplatok. Tento nárok, v zmysle ustanovenia § 124 ods. 5 ZP, uplatní zamestnávateľ u orgánu verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia.

Regionálny úrad verejného zdravotníctva je oprávnený neuhradiť náklady na doplatok, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

## 2.13 Ďalšie ustanovenia o mzde

### Splatnosť mzdy

Mzda sa vypláca a je splatná spravidla mesačne pozadu a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. V PKZ a KZVS je možné dohodnúť inú splatnosť mzdy.

V ustanovení § 129 ods. 2 ZP je obsiahnutá povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi mzdu pred nástupom na dovolenku, ak by splatnosť mzdy nastala počas jej čerpania.

Osobitným prípadom pre splatnosť mzdy je skončenie pracovného pomeru. Zamestnávateľ je spravidla povinný vyplatiť mzdu v deň skončenia pracovného pomeru, najneskôr však v deň obvyklého výplatného termínu nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru, ak sa dohodne takýto výplatný termín so zamestnancom.



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## Výplata mzdy

Ustanovenia § 130 určujú podrobnosti o vyplácaní mzdy. Podľa ustanovenia § 130 ods. 1 sa vyplácaná mzda zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak PKZ alebo KZVS prípadne zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca.

Mzda sa vypláca spravidla v peniazoch. Mzdu možno vyplatiť v naturáliách, len ak to ZP alebo osobitný predpis umožňujú. To isté platí aj pre výplatu mzdy v cudzej mene.

V súlade s § 130 ods. 2 sa mzda vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých so zamestnancami v pracovnej zmluve alebo v PKZ alebo KZVS. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce. Peňažné plnenie poskytnuté zamestnávateľom zamestnancovi pri príležitosti letných dovolení alebo vianočných sviatkov sa vypláca v mesiacoch jún a december za predpokladu, že nie je dohodnuté inak.

Medzi obvyklými výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi v dohodnutých termínoch preddavok na mzdu. Podľa dohody so zamestnancom a na jeho žiadosť môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu akomkoľvek dohodnutom termíne.

ZP ukladá zamestnávateľovi povinnosť pri vyúčtovaní mzdy vydať zamestnancovi doklad obsahujúci najmä údaje:

- a) o jednotlivých zložkách mzdy,
- b) o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním,
- c) o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času,
- d) o vykonaných zrážkach zo mzdy a

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

e) o celkovej cene práce.

Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu dohodnúť, či bude takýto doklad poskytovaný v elektronickej alebo papierovej forme.

Celkovú cenu práce tvorí, podľa ustanovenia § 130 ods. 5 ZP:

- a) mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení:
- i) preddavok poistného na zdravotné poistenie,
  - ii) poistné na nemocenské poistenie,
  - iii) poistné na starobné poistenie,
  - iv) poistné na invalidné poistenie,
  - v) poistné na poistenie v nezamestnanosti,
  - vi) poistné na garančné poistenie,
  - vii) poistné na úrazové poistenie,
  - viii) poistné do rezervného fondu solidarity a
  - ix) príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ.

Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancovi k nahliadnutiu všetky doklady na základe, ktorých došlo k výpočtu výšky mzdy.

V zmysle ustanovenia § 130 ods. 6 ZP je zamestnanec oprávnený písomne splnomocniť na prijatie mzdy na prijatie mzdy inú osobu. Bez predloženia plnomocenstva možno vyplatiť

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

mzdu tretej osobe len ak tak ustanoví osobitný predpis. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak to umožňuje osobitný predpis.

Podľa § 131 ods. ZP zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

V praxi najrozšírenejšou formou výplaty mzdy je jej poukázanie na bankový účet, ktorý určí zamestnanec, ak to zamestnanec požiada alebo ak sa zamestnanec a zamestnávateľ na takomto postupe dohodnú. Mzda by mala byť poukázaná na bankový účet zamestnanca najneskôr v dohodnutom výplatnom termíne. Mzda môže byť poukázaná aj na viacero bankových účtov.

#### 2.14 Zrážky zo mzdy

ZP definuje aj prípady, kedy je zamestnávateľ oprávnený alebo dokonca povinný zamestnancovi určitú časť mzdy nevyplatiť. § 131 ZP definuje, ktoré sumy je zamestnávateľ povinný zo mzdy zamestnanca zraziť. Zamestnávateľ prednostne vykoná nasledujúce zrážky:

- a) poisťné na sociálne poistenie,
- b) preddavky poisťného na verejné zdravotné poistenie,
- c) nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie,
- d) príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu,
- e) zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

Okrem vyššie uvedených zrážok je zamestnávateľ oprávnený zraziť zo mzdy len nasledujúce položky:

- a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
- b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
- c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- d) neprávom prijaté sumy:
  - i) dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky,
  - ii) štátnych sociálnych dávok,
  - iii) dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi,
  - iv) peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia,ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu.
- e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
- g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
- h) sumu odstupného alebo jeho časť, ak by zamestnanec opätovne nastúpil do pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi.

Akékoľvek ďalšie zrážky, ktoré nie sú uvedené vyššie, môže zamestnávateľ zraziť iba na základe predchádzajúcej písomnej dohody o zrážkach zo mzdy uzavretej so zamestnancom. Zamestnávateľ je tiež oprávnený vykonať zrážky zo mzdy, ak mu takúto povinnosť ukladá osobitný predpis.

## 2.15 Úprava odmeňovania zamestnancov v PKZ alebo v KZVS

PKZ alebo KZVS môžu upraviť odmeňovanie zamestnancov priaznivejšie ako sú minimálne nároky, ktoré vyplývajú zo ZP a ZoMM. PKZ a KZVS môžu použiť aj iné tarifné stupnice pre minimálnu mzdu ako sú stanovené v § 120 ZP.

Niektoré KZVS používajú namiesto 6-stupňového tarifného systému 12-stupňový tarifný systém, ktorý im lepšie umožňuje prispôbiť mzdové nároky zamestnancom ich potrebám resp. potrebám daného odvetvia, pre ktoré sa PKZ alebo KZVS uzatvára.

V KZ alebo KZVS je možné odlišne upraviť mnoho rôznych záležitostí týkajúcich sa pracovných podmienok zamestnancov. Medzi inými ide najmä o tieto:

- a) mzdové náležitosti,



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) mzdové zvýhodnenia (napr. práca v sobotu, nedeľu, cez sviatok, nočná práca a práca nadčas),
- c) výmera dovolenky,
- d) zníženie ustanoveného týždenného pracovného času,
- e) príspevok na cestu do práce,
- f) príspevky zo sociálneho fondu,
- g) príspevky na vzdelávanie zamestnancov,
- h) výšku jednotlivých plnení súvisiacich so skončením pracovného pomeru (odstupné, odchodné),
- i) výška príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie
- j) širšie právomoci odborového orgánu pri práve na informácie, prerokovanie a udelenie súhlasu.



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

### 3 ZÁKON O MINIMÁLNEJ MZDE

#### 3.1 Spôsob stanovenia minimálnej mzdy

ZoMM je kľúčovým zákonom definujúcim odmeňovanie zamestnancov. Ustanovenie § 1 ZoMM upravuje obsah pôsobnosti zákona nasledovne, ZoMM upravuje určovanie poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu. Ako sme ukázali v predchádzajúcich kapitolách, tak výška minimálnej mzdy má zásadný význam pre určovanie výšky niektorých mzdových zvýhodnení, ako aj pre určovanie minimálnych mzdových nárokov pre rôzne stupne náročnosti vykonávanej práce.

Vďaka rozdeleniu náročnosti práce do šiestich stupňov, z ktorých najvyšší dosahuje 2-násobok najnižšej možnej minimálnej mzdy, zvyšovanie minimálnej mzdy automaticky vytvára tlak aj na zvyšovanie ostatných miezd v hospodárstve.

ZoMM v ustanovení § 2 ods. 1 určuje, že suma minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou na príslušný kalendárny rok sa určí buď:

- a) **na základe dohody zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov (§ 7) -** Zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov začnú rokovať o určení výšky minimálnej mesačnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok najneskôr od 1. apríla.

Ak sa im podarí dosiahnuť dohodu na výške minimálnej mesačnej mzdy na nasledujúci rok do 15. júla, je výška mesačnej minimálnej mzdy určená dohodou zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov. Dohodu o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy predložia MPSVaR SR do 31. júla.

...

5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Ak sa zástupcovia nedohodnú na určení výšky minimálnej mesačnej mzdy do 15. júla, prerokuje ju HSR SR<sup>6</sup> do 31. augusta.

Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky dohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy, mesačná minimálna mzda je určená ich dohodou alebo

---

<sup>6</sup> Pôsobnosť a postavenie HSR SR je definované v § 4 Zákona č. 103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) Rada je konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni. Zákon určuje nasledujúce úlohy HSR SR

- a) dohoduje stanoviská a odporúčania v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti,
- b) uzatvára dohody v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti,
- c) dohoduje stanoviská a odporúčania v oblasti štátneho rozpočtu,
- d) dohoduje stanoviská k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov a zamestnávateľov, najmä hospodárskych, sociálnych, pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a podmienok podnikania,
- e) podporuje všetky formy kolektívneho vyjednávania,
- f) zriaďuje svoje poradné orgány,
- g) schvaľuje rokovací poriadok rady.

Predkladateľ, ktorým je vláda, zástupca zamestnávateľov alebo zástupca zamestnancov, predkladá materiál na rokovanie rady v lehote a spôsobom určeným rokovacím poriadkom.

HSR SR má 21 členov. Skladá sa zo siedmich zástupcov vymenovaných vládou, zo siedmich zástupcov vymenovaných reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a zo siedmich zástupcov vymenovaných reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov. Počet členov rady zastupujúcich reprezentatívne združenia zamestnávateľov sa určí pomerne k počtu zamestnávajúcich zamestnancov. Počet členov rady zastupujúcich reprezentatívne združenia odborových zväzov sa určí pomerne k počtu združených zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) **na základe mechanizmu určeného priamo v ZoMM (§8)** – ak nedôjde k dohode medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov podľa vyššie popísaných zásad ustanovených v § 7 ZoMM, tak sa výška minimálnej mzdy určí nasledujúcim mechanizmom, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 57% priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Takto určená výška minimálnej mzdy sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor.

### 3.2 Výška minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom

Podľa § 2 ods. 2 ZoMM suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje  $1/174$  zo sumy mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta. ZoMM teda vychádza pri určovaní výšky hodinovej mzdy z predpokladu, že priemerný počet pracovných dní v za mesiac je v kalendárnom roku 21,75 dňa<sup>7</sup>, čo pri 8 hodinovom pracovnom čase dáva priemerný počet 174 pracovných hodín za mesiac na kalendárny rok.

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 ZoMM zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, alebo zamestnancovi, ktorý neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí minimálna mzda vyjadrená v eurách za

---

<sup>7</sup> Napr. v roku 2021 budú počty pracovných dní v jednotlivých mesiacoch nasledujúce január 21, február 20, marec 23, apríl 22, máj 21, jún 22, júl 22, august 22, september 22, október 21, november 22 a december 23, t.j. celkovo 261 pracovných dní, t.j. priemerný počet pracovných dní za kalendárny rok je  $21,75$  ( $261/12$ ) a následne  $21,75 \times 8 = 174$  hodín

mesiac v sume zodpovedajúcej odpracovanému času. Suma minimálnej mzdy v eurách za mesiac podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov.

Ak je ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca nižší ako 40 hodín<sup>8</sup> suma minimálnej mzdy vyjadrená v eurách za hodinu sa úmerne zvýši. Takto upravená suma minimálnej mzdy v eurách za hodinu, sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta.

### 3.3 Doplato k minimálnej mzde

§ 3 ZoMM ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi sumou minimálnej mzdy ustanovenou na príslušný kalendárny rok a dosiahnutou mzdou, v tom prípade ak zamestnanec odpracoval plný pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom a mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahla v kalendárnom mesiaci sumu minimálnej mzdy.

Pri výpočte doplatku sa do dosiahnutej mzdy zamestnanca nezarátavajú nasledujúce zložky:

- a) mzda za prácu nadčas,
- b) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
- c) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
- d) mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
- e) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,

<sup>8</sup> Napríklad zamestnanci pracujúci v 2 alebo 3 zmenných prevádzkach, prípadne, ak je v PKZ alebo KZVS dohodnutý kratší týždenný pracovný čas.

- f) mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a
- g) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce;
- h) hodiny práce nadčas a
- i) hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa ustanovenia § 5 ZoMM je vždy možné v PKZ alebo KZVS, prípade ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, tak rozhodnutím zamestnávateľa určiť vyššiu sumu minimálnej mzdy ako je dohodnutá podľa § 7 alebo § 8. V prípade pracovného pomeru členov družstiev je tak možné urobiť rozhodnutím členskej schôdze.

Podľa § 9 ZoMM sa výška minimálnej mzdy vždy určuje na obdobie jedného kalendárneho roku t.j. od 01.01. do 31.12. Ustanovenie § 9 ZOMM ďalej určuje, že suma mesačnej minimálnej mzdy a suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na príslušný kalendárny rok sa oznámi v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O uverejnenie oznámenia požiada MPSVaR SR. Oznámenie sa uverejní v Zbierke zákonov Slovenskej republiky najneskôr 1. novembra kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy.

### 3.4 Určovanie minimálnej mzdy v predchádzajúcich právnych úpravách

Mechanizmus určovania minimálnej mzdy v § 7 a § 8 ZoMM bol zavedený Zákonom č. 375/2019 Z.z., ktorým sa novelizoval ZoMM. Do 31.12.2019 sa výška minimálnej mzdy podľa ustanovení § 7 a § 8 určovala nasledujúcim spôsobom. Sociálni partneri<sup>9</sup> rokovali o výške minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok najneskôr od 01.04. Ak sa sociálni partneri

<sup>9</sup> Zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



dohodli na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, dohodu o sume mesačnej minimálnej mzdy predložili MPSVaR SR, ktoré malo následne predložiť tento návrh na rokovanie HSR SR najneskôr do 15. septembra a po schválení v HSR SR následne na rokovanie vlády.

Ak sociálni partneri nepredložili dohodu o sume mesačnej minimálnej mzdy MPSVaR SR do 15. júla, každý zo sociálnych partnerov predložil svoj návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy a MPSVaR SR následne malo predložiť svoj návrh na rokovanie HSR SR do 31. júla.

Ak by sa na rokovaní HSR SR dohodla suma mesačnej minimálnej mzdy na základe návrhu predloženého MPSVaR SR, následne by sa do 30.09. na rokovanie HSR SR preložil návrh nariadenia vlády, ktorým sa navrhne ustanoviť sumu minimálnej mzdy v dohodnutej výške. Následne by sa takýto návrh predložil Vláde SR na schválenie.

Najčastejšie sa však stávalo, že sa sociálni partneri na výške úpravy mesačnej minimálnej mzdy nedohodli ani na vzájomných rokovaní a ani na rokovaní HSR SR.

Výšku minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok tak určila Vláda SR svojím nariadením, podľa kritérií definovaných v § 8 ZoMM v znení platnom do 31.12.2019. Podľa § 8 bola východiskom na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy mesačná minimálna mzda platná v kalendárnom roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu jej sumy (tzv „platná mesačná minimálna mzda“).

Suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok sa určila **najmenej** vo výške súčinu platnej mesačnej minimálnej mzdy a indexu medziročného rastu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejneného Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy minimálnej mzdy.

...

5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

O konečnej výške sumy minimálnej mzdy rozhodla vláda najneskôr do 20. októbra. ZoMM predpokladal, že vláda mala pri rozhodovaní o výške úpravy minimálnej mzdy zobrať do úvahy nasledujúce skutočnosti:

- a) stanoviská sociálnych partnerov,
- b) vývoj kritérií na úpravu sumy minimálnej mzdy, ktoré boli definované v § 6 ZoMM t.j.:
  - i) spotrebiteľských cien,
  - ii) zamestnanosti,
  - iii) priemerných mesačných miezd v hospodárstve Slovenskej republiky,
  - iv) životného minima.
- c) vývoj podielu čistej minimálnej mzdy z čistej priemernej mzdy najmenej za predchádzajúce dva kalendárne roky,
- d) prihliadnuť na vývoj produktivity práce.

Konečné rozhodnutia o úprave výšky minimálnej mzdy neboli prijímané na základe odborného posúdenia vyššie uvedených skutočností a kritérií, ale často podliehali politickým tlakom a momentálnym potrebám vlády. Zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy sa častokrát dialo skokovo bez toho, aby sa zamestnávateľia mohli na takéto zvýšenie minimálnej mzdy a následne aj miezd všeobecne náležite pripraviť.



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

### 3.5 Určovanie minimálnej mzdy podľa Zákona č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde

V pôvodnom znení Zákona č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde bola výška minimálnej mzdy určená priamo v texte zákona a mohla sa meniť jedine novelizáciou zákona. Zákon povoľoval určiť vyššiu minimálnu mzdu v KZ alebo KZVS.

Do 30.04.2002 bol základný týždenný pracovný čas určený vo výške 42,5h, po prijatí nového zákonníka práce za výška týždenného pracovného času upravila na 40h týždenne<sup>10</sup>.

Novelou ZoMM č. 346/1999 Z.z. sa proces valorizácie minimálnej mzdy preniesol na rozhodnutie Vlády SR a na určení výšky valorizácie minimálnej mzdy sa mali podieľať aj sociálni partneri.

Mechanizmus valorizácie minimálnej mzdy bol definovaný ustanovení § 6a ods. 1 v znení Zákona platnom od 01.01.2000 a to nasledovne. Výška minimálnej mzdy za mesiac sa upraví tak, aby sa rovnala súčinu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca vyjadrenej v slovenských korunách na fyzickú osobu, zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok a **koeficientu** a zaokrúhli sa na celé desiatky korún smerom nahor.

Spôsob určovania koeficientu bol upravený v §6a ods. 2 koeficient dohodnú sociálni partneri vždy najneskôr do 31. júla kalendárneho roka na základe návrhu MPSVaR SR predloženého Rade hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky vždy najneskôr do 15. júna kalendárneho roka. Koeficient s presnosťou na dve desatinné miesta dohodnú tak, aby výška minimálnej mzdy za mesiac prevýšila sumu životného minima pre plnoletú fyzickú osobu zvýšenú o príslušné sumy dane z príjmu fyzických osôb poistného na povinné

---

<sup>10</sup> Nový ZP prestal do základného pracovného času zarátavať dĺžku prestávky v práci v trvaní 30 min. Základný týždenný pracovný čas sa tak skrátil zo 42,5h na 40h.

zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové zabezpečenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti.

Výška minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom sa úmerne upraví podľa výšky minimálnej mzdy a zaokrúhli sa na celé desiatky halierov.

Ak by sa sociálni partneri nedohodli na výške koeficientu, tak výšku minimálnej mzdy určila Vláda SR svojím nariadením.

| Obdobie                 | Výška min hodinovej mzdy v Sk | Výška min hodinovej mzdy v EUR | Výška minimálnej mesačnej mzdy v SK | Výška min mesačnej mzdy v EUR |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 01.01.2000 - 30.09.2000 | 21,60                         | 0,72                           | 4 000                               | 132,78                        |
| 01.10.2000 - 18.10.2001 | 23,80                         | 0,79                           | 4 400                               | 146,05                        |
| 19.10.2001 - 29.04.2002 | 26,60                         | 0,88                           | 4 920                               | 163,31                        |
| 30.04.2002 - 30.09.2002 | 28,30                         | 0,94                           | 4 920                               | 163,31                        |
| 01.10.2002 - 30.09.2003 | 32,00                         | 1,06                           | 5 570                               | 184,89                        |
| 01.10.2003 - 30.09.2004 | 35,00                         | 1,16                           | 6 080                               | 201,82                        |
| 01.10.2004 - 30.09.2005 | 37,40                         | 1,24                           | 6 500                               | 215,76                        |
| 01.10.2005 - 30.09.2006 | 39,70                         | 1,32                           | 6 900                               | 229,04                        |
| 01.10.2006 - 30.09.2007 | 43,70                         | 1,45                           | 7 600                               | 252,27                        |
| 01.10.2007 - 31.12.2008 | 46,60                         | 1,55                           | 8 100                               | 268,87                        |
| 01.01.2009 – 31.12.2009 | 51,15                         | 1,70                           | 8 902                               | 295,50                        |
| 01.01.2010 – 31.12.2010 | 53,26                         | 1,77                           | 9 270                               | 307,70                        |
| 01.01.2011 – 31.12.2011 | 54,89                         | 1,82                           | 9 550                               | 317,00                        |
| 01.01.2012 – 31.12.2012 | 56,64                         | 1,88                           | 9 857                               | 327,20                        |
| 01.01.2013 – 31.12.2013 | 58,47                         | 1,94                           | 10 174                              | 337,70                        |
| 01.01.2014 – 31.12.2014 | 60,94                         | 2,02                           | 10 604                              | 352,00                        |
| 01.01.2015 – 31.12.2015 | 65,80                         | 2,18                           | 11 448                              | 380,00                        |
| 01.01.2016 – 31.12.2016 | 70,13                         | 2,33                           | 12 201                              | 405,00                        |
| 01.01.2017 – 31.12.2017 | 75,32                         | 2,50                           | 13 105                              | 435,00                        |
| 01.01.2018 – 31.12.2018 | 83,12                         | 2,76                           | 14 460                              | 480,00                        |
| 01.01.2019 – 31.12.2019 | 90,05                         | 2,99                           | 15 666                              | 520,00                        |
| 01.01.2020 – 31.12.2020 | 100,41                        | 3,33                           | 17 473                              | 580,00                        |
| 01.01.2021 – 31.12.2021 | 107,85                        | 3,58                           | 18 768                              | 623,00                        |

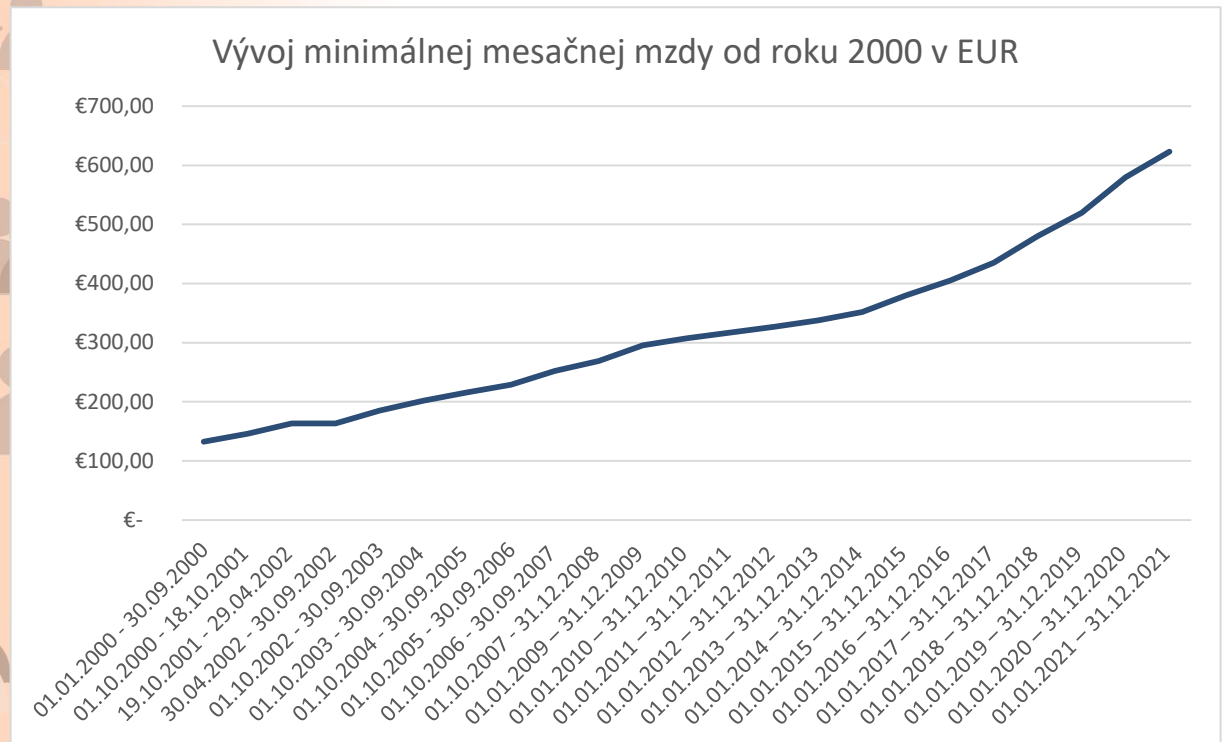
...

6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tabuľka 2: Vývoj minimálnej mzdy od roku 2000,

Zdroj: dostupné na internete <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-na-slovensku> (2020-12-15)



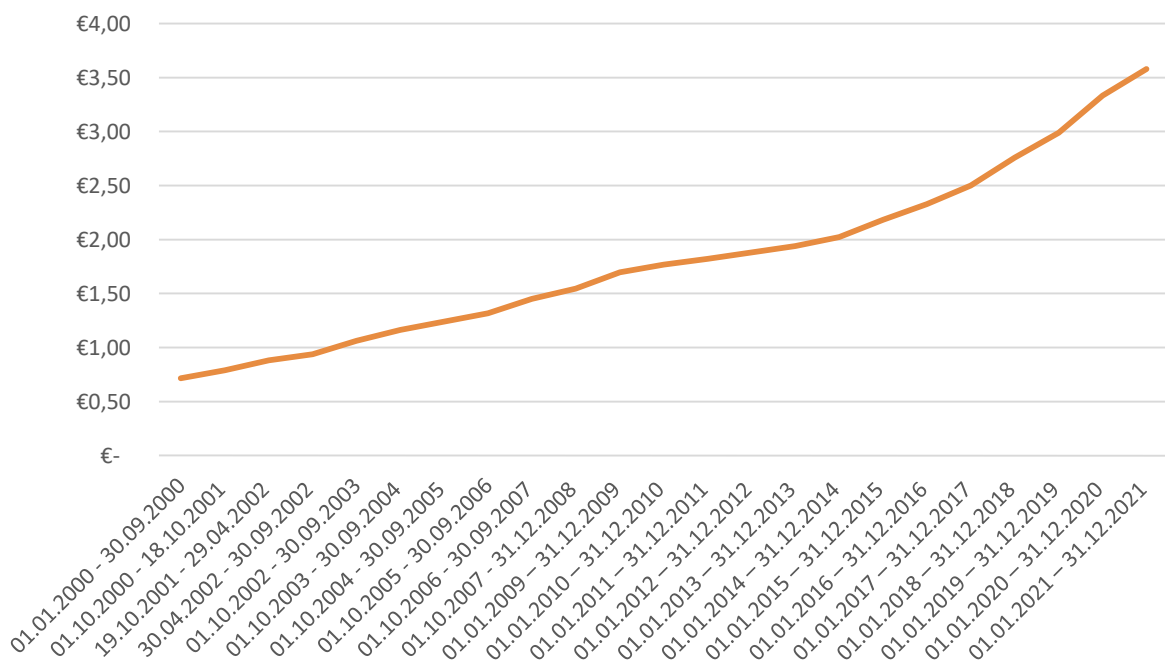
Graf 1 – vývoj minimálnej mzdy v EUR/mesiac



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

### Vývoj minimálnej hodinovej mzdy od roku 2000 v EUR



Graf 2: Vývoj minimálnej mzdy od roku 2000 v EUR/mesiac



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

#### 4 ODMEŇOVANIE PODĽA ZÁKONA Č. 55/2017 Z.Z. O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

ZoŠS definuje pojem štátna služba v § 6 ako činnosť, ktorou štátny zamestnanec v rozsahu ustanovenom ZoŠS **plní úlohy** štátneho orgánu **pri vykonávaní štátnej správy** alebo plní úlohy pri **vykonávaní štátnych záležitostí** v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby alebo bez určenia odboru štátnej služby a ktorá zahŕňa:

- a) riadenie,
- b) rozhodovanie,
- c) odbornú prípravu návrhov zákonov, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov vrátane odborných činností súvisiacich s ich prerokúvaním, schvaľovaním a podpisovaním, ako aj odborných činností súvisiacich s vrátením zákonov prezidentom,
- d) odbornú prípravu koncepčných dokumentov a strategických dokumentov,
- e) odbornú prípravu podkladov na vykonávanie štátnych záležitostí,
- f) právne zastupovanie,
- g) kontrolu, dozor alebo inšpekciu,
- h) vnútorný audit alebo vládny audit alebo
- i) odbornú prípravu rozhodnutí.

Štátnou službou na účely ZoŠS rozumie aj výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky.

Vykonávaním štátnych záležitostí sa podľa § 6 ods. 4 ZoŠS rozumie činnosť, ktorá nie je plnením úloh štátnej správy, ale ktorá je vykonávaná štátnym zamestnancom



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- a) výlučne v štátnom záujme v súvislosti s plnením úloh:
  - i) štátneho orgánu alebo
  - ii) služobného úradu pre štátny orgán,
- b) ktorou vytvára podmienky na riadne vykonávanie súdnictva, alebo sa podieľa na výkone súdnictva,
- c) ktorou vytvára podmienky na riadne vykonávanie úloh prokuratúry alebo
- d) ktorou plní úlohy osobného úradu podľa tohto zákona.

Štátnym zamestnancom je osoba, ktorá vykonáva štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby alebo bez určenia odboru štátnej služby. Za štátneho zamestnanca sa považuje aj fyzická osoba, fyzická osoba, ktorá vykonáva štátnu službu v služobnom úrade na základe:

- a) zvolenia do funkcie Národnou radou Slovenskej republiky podľa niektorého z osobitných právnych predpisov,
- b) vymenovania do funkcie podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu:
  - i) predsedom Národnej rady Slovenskej republiky,
  - ii) prezidentom,
  - iii) vládou,
  - iv) predsedom Ústavného súdu Slovenskej republiky,
  - v) predsedom súdnej rady,
  - vi) predsedom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky,

...

6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



- vii) predsedom Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky,
- viii) predsedom Bezpečnostnej rady Slovenskej republiky,
- ix) vedúcim Úradu vlády Slovenskej republiky,
- x) predsedom Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

V zmysle ustanovenia § 7 ods. 3 sa za štátneho zamestnanca sa tiež považuje aj osoba, ktorá je odborníkom plniacim úlohy pre:

- a) predsedu NRSR,
- b) podpredsedu NRSR,
- c) prezidenta,
- d) člena vlády,
- e) sudcu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky alebo pre sudcu Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky

ZoŠS tieto osoby súhrnne označuje ako odborníkov ústavného činiteľa. Odborník ústavného činiteľa vykonáva štátnu službu bez určenia odboru štátnej služby.

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 ZoŠS sa štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere k štátu v určitom služobnom úrade. Podľa § 15 je služobným úradom:

- a) ministerstvo a ostatný ústredný orgán štátnej správy, okrem Národného bezpečnostného úradu,
- b) orgán miestnej štátnej správy,

...

6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- c) iný orgán štátnej správy,
- d) organizačná zložka ozbrojených síl Slovenskej republiky určená Ministerstvom obrany Slovenskej republiky,
- e) Slovenská informačná služba,
- f) organizačná zložka Zboru väzenskej a justičnej stráže.
- g) Kancelária NRSR,
- h) Kancelária prezidenta Slovenskej republiky,
- i) Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky,
- j) Kancelária Súdnej rady Slovenskej republiky,
- k) Kancelária Najvyššieho súdu Slovenskej republiky,
- l) Kancelária Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky,
- m) Špecializovaný trestný súd, krajský súd a okresný súd,
- h) generálna prokuratúra a krajská prokuratúra,
- i) Kancelária verejného ochrancu práv,
- j) Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky.

ZP sa voči ZoŠS subsidiárnu pôsobnosť. To sa znamená, že ustanovenia ZP sa uplatnia len vtedy, ak to ZoŠS priamo pripúšťa.



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

#### 4.1 Odmeňovanie v štátnej službe

Štátnemu zamestnancovi patrí za výkon štátnej služby odmena, ktorá sa nazýva plat.

Podľa § 124 ZoŠS sa plat štátneho zamestnanca skladá z nasledujúcich zložiek:

- a) funkčný plat,
- b) **plat za štátnu službu nadčas** – upravený v § 137 ZoŠS - zamestnancovi patrí za štátnu službu nadčas náhradné voľno. Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi náhradné voľno, ak tomu nebráni naliehavý záujem služobného úradu v súvislosti s vykonávaním štátnej služby. Náhradné voľno sa poskytne najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní štátnej služby nadčas. Za čas čerpania náhradného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.

Ak služobný úrad zamestnancovi za štátnu službu nadčas neposkytne náhradné voľno, patrí mu za hodinu štátnej služby nadčas plat v sume príslušnej časti funkčného platu zvýšenej o 30%. Za štátnu službu nadčas v deň nepretržitého odpočinku v týždni patrí štátnemu zamestnancovi plat za štátnu službu nadčas v sume príslušnej časti funkčného platu zvýšenej o 60%.

Ak zamestnanec štátnu službu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok, patria mu príslušné príplatky, a to aj vtedy, ak mu za štátnu službu nadčas bolo poskytnuté náhradné voľno.

- c) **plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby** – upravený v § 138 ZoŠS - zamestnancovi za nariadenú alebo s ním

...

6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

dohodnutú služobnú pohotovosť v mieste vykonávania štátnej služby patrí plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v sume

- i) 50% z príslušnej časti funkčného platu za každú hodinu neaktívnej časti služobnej pohotovosti,
- ii) 100% z príslušnej časti funkčného platu za každú hodinu neaktívnej časti služobnej pohotovosti v deň služobného pokoja.

Za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby zamestnancovi nepatria príplatky za výkon štátnej služby v sobotu, nedeľu a vo sviatok a plat za štátnu službu nadčas. Ak sa služobný úrad so zamestnancom dohodne na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby, patrí štátnemu zamestnancovi za každú hodinu tejto služobnej pohotovosti hodina náhradného voľna, za ktoré sa poskytne plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti. Za čas čerpania náhradného voľna štátnemu zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

- d) **príplatok za štátnu službu v noci** – upravený v § 139 ZoŠS – zamestnancovi za hodinu štátnej služby v noci patrí príplatok v sume 25% z príslušnej časti funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 1,43 eur (minimálne mzdové zvýhodnenie ustanovené v § 123 ods. 1 ZP),
- e) **príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu** – upravený v §140 ZoŠS – zamestnancovi za hodinu štátnej služby v sobotu a v nedeľu patrí príplatok v sume 30% z príslušnej časti funkčného platu, najmenej však príplatok vo výške 1,79 eur za hodinu výkonu štátnej služby v sobotu a 3,58 eur za výkon štátnej



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

služby v nedeľu (minimálne mzdové zvýhodnenie ustanovené podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP),

- f) **príplatok za štátnu službu vo sviatok** – upravený v § 141 ZoŠS - zamestnancovi patrí za štátnu službu vo sviatok náhradné voľno. Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi náhradné voľno do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní štátnej služby vo sviatok. Za čas čerpania náhradného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.

Ak sa zamestnancovi neposkytne náhradné voľno, patrí mu za hodinu štátnej služby vo sviatok príplatok v sume 100% z príslušnej časti funkčného platu,

- g) **odmena** – upravená v § 142 ZoŠS - zamestnancovi je možné poskytnúť odmenu:
- i) za kvalitné plnenie služobných úloh alebo za vykonanie služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta,
  - ii) za splnenie mimoriadnej služobnej úlohy, významnej služobnej úlohy alebo vopred určenej služobnej úlohy alebo jej ucelenej časti,
  - iii) za plnenie služobných úloh neprítomného štátneho zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie,
  - iv) pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,
  - v) pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru; za kvalitné plnenie služobných úloh, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- vi) pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení,
- vii) pri príležitosti obdobia letných dovolení za plnenie služobných úloh,
- viii) pri príležitosti vianočných sviatkov za plnenie služobných úloh.

Zamestnanec, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, má nárok na jednorazovú odmenu.

Štátnemu zamestnancovi za podmienok ustanovených týmto zákonom okrem platu podľa § 124 patrí:

- a) náhrada za neaktívnu časť služobnej pohotovosti mimo miesta vykonávania štátnej služby,
- b) náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie,
- c) náhrada za sťažené životné podmienky.

Podľa ustanovenia § 126 ZoŠS funkčný plat štátneho zamestnanca tvorí mesačne súčet tarifného platu a:

- a) **príplatok za riadenie** – upravený v § 130 ZoŠS – patrí vedúcemu zamestnancovi alebo zamestnancovi poverenému vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca. Výška príplatku je rozdelená do štyroch stupňov

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

riadenia pričom pre najvyšší stupeň riadenia môže dosiahnuť úroveň od 47 – 90 percentuálneho bodu platovej tarify, ktorá danému patrí danému zamestnancovi a pre najnižší stupeň riadenia môže byť výška príplatku od 5,5% - 40% percentuálneho bodu platovej tarify, ktorá danému patrí danému zamestnancovi. Príplatek určuje generálny tajomník s prihliadnutím na náročnosť riadiacej činnosti vedúceho zamestnanca pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

b) **príplatek za zastupovanie** – upravený v § 131 ZoŠS – patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v plnom rozsahu jeho riadiacej činnosti dlhšie ako dva týždne. Výška príplatku je rovnaká akú poberá vedúci zamestnanec. Ak vedúceho zamestnanca zastupujú súčasne viacerí zamestnanci, tak príplatek, za riadenie, ktorý poberá vedúci zamestnanec sa medzi nich rozdelí rovnomerne.

c) **osobný príplatek** – upravený v § 132 ZoŠS – možno priznať zamestnancovi za kvalitné plnenie služobných úloh alebo na základe výsledku služobného hodnotenia za kalendárny rok. Výšku osobného príplatku je možné zmeniť:

- i) na základe výsledku služobného hodnotenia za kalendárny rok,
- ii) pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo
- iii) na základe úrovne kvality plnenia služobných úloh.

Osobný príplatek je možné odňať štátnemu zamestnancovi, ktorý dosiahne neuspokojivé výsledky v služobnom hodnotení za kalendárny rok. Služobný úrad môže štátnemu zamestnancovi opätovne priznať osobný príplatek až na základe výsledku opakovaného služobného hodnotenia. Osobný príplatek je možné priznať aj počas plnenia osobitne významných

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

služobných úloh alebo počas plnenia služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Služobný úrad môže priznať osobný príplatok najviac vo výške 100% z platovej tarify, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

- d) **príplatok za zmennosť** – upravený v § 133 ZoŠS – štátnemu zamestnancovi, ktorého týždenný služobný čas je rozvrhnutý rovnomerne alebo nerovnomerne tak, že vykonáva štátnu službu striedavo vo viacerých služobných zmenách, patrí príplatok za zmennosť vo výške 1,2% až 9,8% z platovej tarify 1. platovej triedy. Príplatok je určený pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- e) **príplatok za štátnu službu v krízovej oblasti** – upravený v § 134 ZoŠS – patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva štátnu službu v cudzine v krízovej oblasti. Výška príplatku je maximálne 10% zo súčtu tarifného platu zamestnanca a jeho osobného príplatku. Krízovú oblasť definuje Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR vo vykonávacom predpise.
- f) **platová kompenzácia za sťažené vykonávanie štátnej služby** – upravená v § 135 ZoŠS – patrí zamestnancovi pri vykonávaní činností v prostredí v ktorom pôsobia:
  - i) chemické faktory,
  - ii) karcinogénne faktory a mutagénne faktory,
  - iii) biologické faktory,
  - iv) prach,

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



v) fyzikálne faktory a

a príslušný orgán verejného zdravotníctva tieto činnosti zaradil do 3. alebo 4. rizikovej kategórie

Platová kompenzácia sa poskytuje vo výške:

- i) pre 3. rizikovú kategóriu 1,3% - 13,4%
- ii) pre 4. rizikovú kategóriu 3,8% - 24,5% z platovej tarify pre 1. platovú triedu

Kompenzáciu je možné poskytnúť aj pri nižšej intenzite pôsobenia rizikových faktorov. V týchto prípadoch sa poskytne kompenzácia vo výške od 0,9% do 8,2% z platovej tarify pre 1. platovú triedu

g) **príplatok za vedenie služobného motorového vozidla a príplatku za starostlivosť o služobné motorové vozidlo** – upravený v § 147 ZoŠS – štátnemu zamestnancovi, ktorý jazdí služobným motorovým vozidlom patrí príplatok až do výšky 13 eur za mesiac; zamestnancovi, ktorý má do starostlivosti pridelené motorové vozidlo patrí príplatok za vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za starostlivosť o služobné motorové vozidlo až do výšky 20 eur mesačne,

h) príplatok za výkon činnosti mentora – upravený v § 136 ZoŠS – zamestnancovi, ktorý vykonáva prípravu štátneho zamestnanca počas adaptačného vzdelávania, patrí príplatok za výkon činnosti mentora, a to vo výške

- i) 10% z jeho platovej tarify, ak pripravuje jedného štátneho zamestnanca,

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- ii) 15% z jeho platovej tarify, ak pripravuje súčasne dvoch alebo viacerých štátnych zamestnancov,
- i) doplatku podľa § 57 ods. 6 - ak z dôvodu dočasného preloženia bez súhlasu štátneho zamestnanca na funkciu s nižšou náročnosťou činností služobný úrad určí štátnemu zamestnancovi nižší funkčný plat, ako mu patril pred dočasným preložením, patrí štátnemu zamestnancovi doplatok do výšky funkčného platu, ktorý by mu patril, ak by nebol dočasne preložený.

Funkčný plat na účely tohto zákona je aj mimoriadny plat, ktorý patrí štátnemu zamestnancovi na štátnozamestnaneckom mieste mimoriadnej významnosti. Pri vyplácaní mimoriadneho platu štátnemu zamestnancovi nepatria príplatky za štátnu službu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok, v noci a odmeny. Mimoriadny plat určí vláda, ktorá ho môže znížiť, ak štátny zamestnanec na štátnozamestnaneckom mieste mimoriadnej významnosti nedosahuje vládou požadovanú úroveň kvality plnenia úloh. Výšku mimoriadneho platu môže vláda zvýšiť alebo znížiť na základe výsledku služobného hodnotenia za kalendárny rok.

Funkčný plat na účely tohto zákona je aj plat vo výške platu poslanca národnej rady, ktorý patrí štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii v služobnom úrade, ktorým je ministerstvo, vedúcemu ostatného ústredného orgánu štátnej správy, štátnemu tajomníkovi podpredsedu vlády Slovenskej republiky, ktorý neriadi ministerstvo a členovi rady; tomuto štátnemu zamestnancovi nepatria platové zvýhodnenia podľa § 124 písm. b) až f) a § 125 ZoŠS.

### **Tarifný plat**

Podľa § 127 ZoŠS tarifný plat tvorí:

- a) platová tarifa

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- i) v príslušnej platovej triede podľa prílohy č. 3 alebo podľa § 159,
  - ii) v príslušnej platovej triede podľa prílohy č. 3 alebo podľa § 159 zvýšená o 20% u štátnych zamestnancov v služobnom úrade, ktorým je úrad vlády, ktorí plnia úlohy spojené s odborným, organizačným a technickým zabezpečením činnosti vlády, alebo
  - iii) podľa osobitného predpisu u štátnych zamestnancov v služobných úradoch, ktorými sú kancelária národnej rady, kancelária prezidenta, kancelária ústavného súdu, Kancelária verejného ochrancu práv a najvyšší kontrolný úrad.
- b) zvýšenie platovej tarify za služobnú prax, ktorá sa každý rok služobnej praxe zvýši o 1%.

### Platové triedy a platové tarify

V prípade výšky tarifného platu pre 1. a 2. platovú triedu stojí za povšimnutie fakt, že výška tarifného platu pre rok 2021 je nižšia ako výška minimálnej mzdy podľa ZoMM na rok 2021.

Popis činností v jednotlivých platových triedach uvádzame v prílohe č. 1.



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 5 ODMEŇOVANIE PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z.Z. ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Tento zákon sa vzťahuje na odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov, ktorými sú:

- a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
- b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
- c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,
- d) vyššie územné celky a obce, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- e) štátne fondy,
- f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,
- g) Rada pre vysielenie a retransmisiu,
- h) Slovenský pozemkový fond,
- i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie,

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie, v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- l) zamestnávateľia, o ktorých to ustanoví osobitný predpis.

Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme patrí plat, ktorým je:

- a) tarifný plat,
- b) osobný plat,
- c) príplatok za riadenie,
- d) príplatok za zastupovanie,
- e) osobný príplatok,
- f) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- g) príplatok za prácu v krízovej oblasti,
- h) príplatok za zmenu,

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- i) príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
- j) kreditový príplatok,
- k) výkonnostný príplatok,
- l) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla,
- m) príplatok za praktickú prípravu,
- n) príplatok za prácu v noci,
- o) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- p) príplatok za prácu vo sviatok,
- r) plat za prácu nadčas,
- s) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- t) odmena,
- u) príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
- v) príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- w) rozdiel podľa § 32f ods. 13,
- x) príplatok za profesijný rozvoj.

Podľa ustanovenia § 4 ods. 3 ZoOPVZ sa zamestnancovi za výkon prác vo verejnom záujme poskytuje peňažné plnenie, ktoré sa nazýva plat. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca podľa ustanovenia § 5 ods. 1 ZoOPVZ do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Zamestnanci s prevahou fyzickej práce (manuálnych, remeselných alebo manipulačných prác) sa zaraďujú do niektorej zo 4 platových tried.

Zamestnanci s prevahou duševnej činnosti sa zaraďujú do niektorej z platových tried 2 až 11.

Charakteristiky jednotlivých platových tried uvádzame v Prílohe č. 3 a 4.

## 6 KOMPARÁCIA PRÁVNÝCH ÚPRAV ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

Pre porovnanie so slovenskou úpravou odmeňovania zamestnancov rozoberáme aj odmeňovanie zamestnancov vo vybraných krajinách Európskej únie. Pre relatívnu blízkosť právnych systémov a úzku spoluprácu Slovenska s týmito krajinami sme si vybrali Spolkovú republiku Nemecko, Českú republiku a Rakúsko.

### 6.1 Spolková republika Nemecko

#### 6.1.1 Určenie výšky mzdy

V pracovnoprávnom systéme Spolkovej republiky Nemecko je výplata mzdy považovaná za hlavnú povinnosť zamestnávateľa a poskytnutie protislužby za vykonanie práce a pracovnú povinnosť zamestnanca. Stanovenie primeranej výšky odmeny môže byť niekedy zložité. V nemeckom pracovnom práve je určenie výšky mzdy ponechané na dohodu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Konkrétna výška mzdy však môže určená aj zákonom, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, podnikovou kolektívnou zmluvou, z praxe zamestnávateľa alebo zo zásady rovnakého zaobchádzania.

Právny nárok na určitú výšku mzdy môže vyplývať z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. To v zásade predpokladá, že ako zamestnanec tak aj zamestnávateľ sú viazaní kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa. Z tohto dôvodu musí kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre daný pracovnoprávny vzťah záväzná a priestorovo, technicky a osobne relevantná. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa musí vzťahovať ako na zamestnávateľa tak aj na zamestnancov vykonávajúcich určitý druh práce.



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



V SRN je značné množstvo zamestnávateľov viazaných nejakou kolektívnou zmluvou. Podobne ako v Slovenskej republike aj v SRN sú existujú podnikové kolektívne zmluvy alebo kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. V Spolkovej republike Nemecko upravujú kolektívne zmluvy minimálne podmienky pre odmeňovanie zamestnancov a pre určité pracovné podmienky.

Kolektívne zmluvy sa uzatvárajú medzi zamestnávateľmi/zamestnávateľskými zväzmi a odbormi/vyššími odborovými organizáciami. V súčasnosti sa odhaduje, že v Nemecku je uzatvorených približne 73.000 kolektívnych zmlúv, z ktorých len 443 bolo vyhlásených za všeobecne záväzné (Šebesta 2018).

Časti kolektívnych zmlúv, ktoré upravujú odmeňovanie sa spravidla uzatvárajú na 2 roky. Časti KZ, ktoré upravujú iné podmienky výkonu práce (napr. pracovný čas, dovolenku a pod), sa uzatvárajú na dlhšie obdobie. V SRN sa KZ a KZVS uzatvárajú pre celé priemyselné odvetvia. Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí (BMAS) uvádza eviduje cca 250 priemyselných odvetví. Najväčšie priemyselné podniky môžu uzatvárať osobitné kolektívne zmluvy (napr. Volkswagen, ).

Nemecké kolektívne zmluvy, podobne ako kolektívne zmluvy na Slovensku, majú normatívnu a záväzkovú časť. Normatívna časť upravuje pracovný čas, odmeňovanie zamestnancov, výmeru dovolenky, možnosti skončenia pracovného pomeru a dĺžku trvania výpovedných dôb (Šebesta 2018).

Šebesta ďalej uvádza, že obsah kolektívnych zmlúv je možné ešte rozdeliť aj na tzv. časť kolektívnej zmluvy, ktorá upravuje odmeňovanie (tzv. **Entgelttarifvertrag**) a na rámcovú časť kolektívnej zmluvy (tzv. **Manteltarifvertrag**). V rámcovej časti kolektívnej zmluvy je možné upraviť aj právomoci podnikovej rady (tzv. Betriebsrat). V rámcovej časti kolektívnej zmluvy sú tiež upravené aj rozdelenie zamestnancov do jednotlivých platových a mzdových skupín.



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Kolektívne zmluvy sa môžu uzatvárať s platnosťou pre celé odvetvie, pre jednu alebo viaceré spolkové krajiny, prípadne môžu byť tieto zmluvy inak regionálne obmedzené. Ako sme už uviedli skôr najväčšie nemecké koncerny, spravidla uzatvárajú vlastné kolektívne zmluvy.

Ustanoveniami KZVS sa musia riadiť aj zamestnávateľia, ktorí ňou nie sú priamo viazaní, ak pracovnoprávny vzťah spadá do rámca KZVS, ktorú vyhlásilo BMAS alebo príslušné ministerstvo práce danej spolkovej krajiny za záväzné. Ak je nejaká KZVS vyhlásená za záväznú, tak sa ňou musia riadiť všetky hospodárske subjekty, na ktoré sa vzťahuje. Mnoho hospodárskych odvetví nemá záväzné KZVS, ale iba podnikové kolektívne zmluvy, v ktorých je dohodnuté aj odmeňovanie zamestnancov.

Šebesta (2018), ďalej uvádza, že nemecký Zákon o kolektívnych zmluvách (Tarifvertragsgesetz) pripúšťa rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy len vo výnimočných prípadoch. Záväznosť kolektívnej zmluvy je možné rozšíriť len v tých prípadoch, ak je rozšírenie vo verejnom záujme. Verejný záujem na rozšírení platnosti kolektívnej zmluvy je daný vtedy, keď je potrebné regulovať pracovné podmienky v určitej oblasti účinnosti kolektívnou zmluvou alebo keď je potrebné odstrániť prostredníctvom rozšírenia záväznosti normatívnych ustanovení kolektívnej zmluvy zlý hospodársky stav.

BMAS môže rozšíriť záväznosť kolektívnych zmlúv na viacero spolkových krajín alebo na celé územie Nemecka len so súhlasom najmenej troch zamestnávateľských zväzov a troch odborových zväzov. V rámci jednotlivých spolkových krajín môžu príslušné krajinské úrady rozšíriť záväznosť kolektívnych zmlúv po dohode v krajinských výboroch pre kolektívne zmluvy (Šebesta, 2018).

Spolurozhodovaním zamestnávateľských a odborových organizácií pri rozširovaní platnosti kolektívnych zmlúv si spolkové úrady a úrady jednotlivých spolkových krajín zachovávajú nestrannosť pri formovaní pracovných podmienok. Spolková republika má



o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

dlhodobú tradíciu, že pracovné podmienky, najmä mzdové mali byť dohodnuté medzi organizáciami zamestnávateľov a odborovými organizáciami.

### 6.1.2 Formy a zložky mzdy

#### Formy mzdy

Mzda sa spravidla vypláca za určité časové obdobie, v ktorom sa práca vykonáva (časová mzda alebo časová odmena). Do časovej odmeny patrí:

- a) ročná mzda,
- b) mesačná mzda,
- c) týždenná mzda,
- d) hodinová mzda,
- e) mzda za pracovnú zmenu a
- f) základná mesačná mzda (tzv. Fixum).

Do časovej mzdy sa zahŕňajú aj rôzne príplatky súvisiace v akom čase sa práca vykonáva. K týmto príplatkom patria:

- a) príplatok za prácu v nedeľu
- b) príplatok za prácu vo sviatok,
- c) príplatok za nočnú prácu, prípadne
- d) bonusy za prácu nadčas.



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Okrem časovej mzdy sa zvykne vyplácať aj tzv. výkonnostná odmena (mzda). Výkonnostná mzda sa odvíja od pracovného výkonu zamestnanca. Je to v podstate poplatok za množstvo práce, ktoré zamestnanec odvedie. Klasickým príkladom výkonnostnej odmeny je úkolová mzda, ktorej výška závisí, napríklad, od vyrobeného alebo spracovaného kusu určitého výrobku. Úkolová mzda môže slúžiť aj ako motivácia alebo základ pre tzv. cieľovú dohodu (t.j. aký cieľový výkon má zamestnanec podať). Ďalším príkladom výkonnostnej odmeny sú provízie, ktoré zamestnávateľ vypláca zamestnancom.

V pracovných zmluvách sa spravidla dohaduje hrubá mzda. Výnimkou však nie sú ani zmluvy, v ktorých je dohodnutá čistá mzda. Zamestnanec je zásadne povinný poskytnúť plnenie (vykonať prácu) vopred, nakoľko podľa § 614 nemeckého občianskeho zákonníka (BGB) je odmena splatná až po vykonaní práce. Mzda sa zamestnancom vypláca spravidla bezhotovostne a to prevodom na bankový účet zamestnanca.

#### 6.1.2.1 Zložky mzdy

Okrem dohodnutej základnej mzdy vypláca zamestnávateľ aj rôzne ďalšie platby, napr. príplatky za sťažené podmienky pri práci alebo za prácu nadčas, nedeľu, prácu vo sviatok alebo v noci. Ďalej to môžu byť rôzne sociálne dávky, na ktoré má zamestnanec nárok.

Vecné príjmy tiež predstavujú zložku odmeny, ktorú vypláca zamestnávateľ zamestnancovi, za vykonanú prácu. Za vecné príjmy možno považovať možnosť využívania poskytnutého služobného vozidla na súkromné účely, bezplatné stravovanie a ubytovanie a iné vecné dary, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi.

Za vecný príjem sa považujú aj akékoľvek peniazmi oceniteľné plnenia ako sú napr. príspevky na dôchodkové poistenie, podnikové penzijné systémy ako aj iné variabilné zložky mzdy (najmä pre vyšších riadiacich zamestnancov), cestovné náhrady, stravné, provízie, zľavy



»

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

pôžičky poskytnuté zamestnávateľom za nízky úrok. Prevzatie poplatkov za vedenie účtu a odmeny poskytované zamestnancom za pozitívny vývoj hodnoty spoločnosti (napr. zamestnanecké akcie, práva na účasť na zisku, podiely na zisku, investičné mzdy, opcie na akcie) sa tiež môžu považovať za vecnú mzdu.

Platby, ktoré majú charakter odmeny, ako sú napr. vianočné odmeny, trinásty plat alebo príplatok na dovolenku, ktoré zamestnávateľ vypláca svojim zamestnancom pri určitých príležitostiach okrem bežnej mzdy. Oproti bežným mzdám ide o takzvané jednorazové platby.

### 6.1.3 Mzdová rovnosť

Nemecké pracovné právo obsahuje viacero predpisov, ktoré majú za cieľ dosiahnuť rovnaké odmeňovanie mužov a žien, ktorí vykonávajú rovnakú prácu a zabrániť mzdovej diskriminácii.

Rámcovým právnym predpisom zabezpečujúcim rovnaké zaobchádzanie je Všeobecný zákon o rovnakom zaobchádzaní (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – v skratke AGG).

Zákon zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe:

- a) pohlavia,
- b) rasy,
- c) etnického pôvodu,
- d) náboženstva alebo svetonázoru,
- e) postihnutia,



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- f) veku,
- g) pohlavnej identity.

AGG výslovne zakazuje akúkoľvek diskrimináciu nasledujúcich oblastiach:

- a) podmienok prijímania do zamestnania a prístupu k zamestnaniu, možnostiam samostatnej zárobkovej činnosti bez ohľadu na odvetvie činnosti a profesionálneho postavenia, ako aj pre kariérneho postupu,
- b) podmienok zamestnania a pracovných podmienok vrátane podmienok odmeňovania a ukončenia pracovného pomeru, najmä v KZ a KZVS a kariérneho postupu,
- c) prístupu ku všetkým formám a úrovniam kariérneho poradenstva, prípravy na povolanie, vrátane odbornej prípravy, odborného ďalšieho vzdelávania ako aj rekvalifikácie a praktických pracovných skúseností,
- d) členstva a účasti v odborových združeniach alebo v zamestnávateľských združeniach alebo v združeniach, ktorých členovia patria do konkrétnej profesijnej skupiny, vrátane využívania služieb týchto združení,
- e) sociálnej ochrana vrátane sociálneho zabezpečenia a poskytovania zdravotnej starostlivosti,
- f) sociálne dávky,
- g) prístupu k vzdelaniu,
- h) prístupu k verejne dostupným tovarom a službám vrátane bývania.



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Ďalším zákonom zabezpečujúcim odstránenie diskriminácie je Zákon o transparentnosti v odmeňovaní (v skr. EntgTG). EntgTG zachováva platnosť ostatných ustanovení AGG. EntgTG je zameraný na odstránenie stále pretrvávajúcej mzdovej nerovnosti medzi mužmi a ženami. Zákon vychádza z premisy, že za prácu rovnakej hodnoty by sa mali vyplácať rovnaké mzdy. EntgTG považuje za rovnakú prácu, ak vykonávajú zamestnanci a zamestnankyne rovnakú alebo podobnú prácu na rôznych pracoviskách alebo sa striedajú na rovnakých pracoviskách.

Zamestnanci vykonávajú prácu rovnakej hodnoty, ak ich na základe súboru faktorov možno považovať za zamestnancov v porovnateľnej situácii. Medzi tieto faktory patrí druh práce, požiadavky na vzdelanie a odbornú prípravu a pracovné podmienky.

EntgTG ustanovuje individuálne právo zamestnancov požadovať od zamestnávateľa informácie o spôsobe výpočtu priemernej hrubej mesačnej mzdy a ďalších zložiek mzdy. Individuálne právo na informácie sa vzťahuje iba na spoločnosti s viac ako 200 zamestnancami.

Pre podniky s viac ako 500 zamestnancami EntgTG vyžaduje zavedenie preverovania postupov pri dosahovaní rovnosti v odmeňovaní zamestnancov. Tieto podniky majú tiež povinnosť vypracovať správu o rovnosti a rovnakom odmeňovaní mužov a žien.



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

#### 6.1.4 Minimálna mzda

Všeobecná minimálna mzda bola v Spolkovej republike Nemecko zavedená až od roku 2015. V roku 2014 bol prijatý balík zákonov, ktorý sa nazval Zákon na posilnenie autonómie pri dohadovaní miezd (nem. **Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie**)<sup>11</sup>.

V tomto balíku bol prijatý aj zákon upravujúci všeobecnú minimálnu mzdu – Zákon o úprave všeobecnej minimálnej mzdy (nem. **Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns**), ktorý po prvý raz zaviedol na území Spolkovej republiky Nemecko všeobecnú minimálnu mzdu. V balíku bola prijatá aj úprava, ktorá zjednodušila rozšírenie záväznosti KZVS (AVE – allgemeine Verbindlichkeitserklärung) na určité podniky, ktoré podnikajú v určitej oblasti.

Cieľom tohto balíka zákonov bolo posilniť autonómiu sociálnych partnerov<sup>12</sup> pri vyjednávaní mzdových podmienok a súčasne zabezpečiť primerané pracovné podmienky pre zamestnancov.

Podľa MiLoG návrh na úpravu výšky minimálnej mzdy dáva v súlade so svojím zákonným poverením tzv. Komisia pre minimálnu mzdu (nem. **Mindestlohnkommission**). Komisia prijala návrh na zvýšenie minimálnej mzdy naposledy 30. júna 2020 o úprave výšky minimálnej mzdy na obdobie od 1. januára 2021.

Výška minimálnej mzdy by sa mala postupne zvyšovať nasledujúcim spôsobom:

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| k 1. januáru 2021 na | <b>9,50 eur</b> |
| k 1. júlu 2021 na    | <b>9,60 eur</b> |

<sup>11</sup> Cieľom tohto tejto zákonnej úpravy bolo posilniť autonómiu zamestnávateľov a odborov pri dohadovaní miezd.

<sup>12</sup> Zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov (t.j. odborov)



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



k 1. januáru 2022 na **9,82 eur**

k 1. júlu 2022 na **10,45 eur**

Komisia pre minimálnu mzdu sa skladá zo šiestich členov s hlasovacím právom, pričom troch členov tvoria zástupcovia zamestnávateľov a troch členov tvoria zástupcovia zamestnancov. Komisia má dvoch členov s poradným hlasom, ktorí pochádzajú z vedeckých kruhov. Členov komisie menuje spolková vláda. Na čele komisie stojí predseda, ktorého na spoločný návrh zamestnancov a zamestnávateľov tiež menuje spolková vláda. Členovia komisie sa volia na päť rokov.

MiLoG upravuje aj okruh výnimiek z výšky minimálnej mzdy. Úprava minimálnej mzdy sa nevzťahuje na:

- a) učňov,
- b) mladistvých do 18 rokov bez odbornej kvalifikácie,
- c) dlhodobo nezamestnaných (najmenej 12 mesiacov) v prvých šiestich mesiacoch zamestnania,
- d) osoby zastávajúce čestnú funkciu,
- e) stážistov, ak absolvujú povinnú stáž v rámci školy, vzdelávania alebo štúdia najdlhšie na tri mesiace,
- f) stážistov na dobrovoľnej stáži v rámci vzdelávania, ak už predtým neabsolvovali odbornú stáž v podniku
- g) Stážisti, ktorí sa zúčastňujú v rámci požiadaviek odbornej kvalifikácie alebo na prípravy na odborné vzdelávanie

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 6.2 Rakúsko

### 6.2.1 Rakúske pracovné právo

Podstatné náležitosti pracovného pomeru by podľa rakúskeho pracovného práva mali byť zachytené v tzv. služobnom liste (nem. **Dienstzettel**). Služobný list je písomný doklad o základných právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi služobný list alebo namiesto neho odovzdať zamestnancovi písomnú pracovnú zmluvu (nem. **Arbeitsvertrag**), ktorý musí mať minimálne náležitosti, ktoré má služobný list.

Niektoré náležitosti, ktoré by mali byť uvedené na služobnom liste, je možné uviesť odkazom na ustanovenia príslušných dokumentov, ktoré sa na daný pracovný pomer vzťahujú. Ide najmä o príslušné ustanovenia zákonov alebo iných všeobecne záväzných právnych predpisov, ustanovenia KZ alebo KZVS.

K týmto náležitostiam patria najmä:

- a) informácie o trvaní výpovednej doby a dátumu skončenia pracovného pomeru,
- b) informácie o obvyklom mieste výkonu práce (miesto výkonu práce), ak je to potrebné, odkaz na zmenu miesta výkonu práce,
- c) odkaz na dĺžku dovolenky za kalendárny rok a
- d) dohodnutý denný alebo týždenný pracovný čas zamestnanca.
- e) informácie o výške základnej mzdy s uvedením jej presnej výšky; ostatné zložky mzdy ako aj informácie o nepravidelných zložkách mzdy (napr. odmeny,

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

splatnosť mzdy) môžu byť urobené aj prostredníctvom odkazu na príslušné ustanovenia príslušných právnych predpisov alebo KZ či KZVS, ktoré sú aplikovateľné na daný pracovný pomer.

Zamestnávateľ je povinný bezodkladne oznámiť zamestnancovi každú zmenu údajov na služobnom liste, najneskôr však do jedného mesiaca od kedy zmena nastane. Zamestnávateľ túto povinnosť nemá, ak:

- a) zmena vyplýva z novelizácie príslušných zákonných predpisov alebo KZ alebo prípadne KZVS, na ktoré služobný list odkazoval
- b) zmena vyplýva z novelizácie príslušných zákonných predpisov alebo KZ alebo prípadne KZVS, ktoré majú vplyv na základnú mzdu, alebo
- c) zmena vyplýva priamo z dosiahnutej dĺžky pracovného pomeru (napr. zvýšenie mzdy na základe odpracovaných rokov) alebo zaradenia do vyššej mzdovej triedy.

Rovnako zamestnávateľ nemusí meniť služobný list, ak sa zmena údajov vyplýva z nasledujúcich okolností:

- a) ak sa základná mzda prepočítava z dôvodu zvýšenia na základe KZ alebo KZVS
- b) ak KZ alebo KZVS vyplýva zmena základnej mzdy v dôsledku posunu zamestnanca do vyššej mzdovej tarify na základe počtu odpracovaných rokov, ale zamestnanec zostáva v rovnakej pracovnej skupine KZ alebo KZVS.

### Konkurenčná doložka

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Konkurenčná doložka je dohoda, na základe ktorej zamestnanec nemôže vykonávať prácu v rovnakom alebo podobnom odbore počas určitej doby po skončení pracovného pomeru.

Podľa rakúskeho pracovného práva sú konkurenčné doložky platné, iba ak odmena za posledný mesiac pracovného pomeru predstavuje 20-násobok maximálneho denného vymeriavacieho základu pre odvod na poistenie v nezamestnanosti – t.j ak mal zamestnanec mzdu vyššiu ako 3.240 eur brutto mesačne.

Aby bolo možné efektívne sankcionovať porušenie konkurenčnej doložky, tak sa v pracovných zmluvách spravidla dohaduje zmluvná pokuta v prospech zamestnávateľa.

Dohoda o zmluvnej pokute v prípade porušenia konkurenčnej doložky zamestnávateľom je platná iba vtedy, ak nepresiahne 6-násobok čistej mesačnej mzdy splatnej za posledný mesiac pracovného pomeru zamestnanca. Do čistej mesačnej mzdy sa nezapočítavajú žiadne osobitné plnenia zamestnávateľa (napr odmeny, odstupné atď), ktoré by bolo možné použiť na výpočet zmluvnej pokuty.

### 6.2.2 Odmeňovanie

Odmenu za vykonanú prácu sa v rakúskom pracovnom práve rozumie akýkoľvek druh protihodnoty, ktorú zamestnanec dostane od zamestnávateľa za poskytnutie svojej pracovnej sily.

Pojem odmena zahŕňa:

- a) pravidelná výplata (pre štátnych zamestnancov mesačný plat, pre ostatných zamestnancov týždenná alebo mesačná mzda),

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) všetky ďalšie pravidelné alebo nepravidelné peňažné plnenia (napr. mimoriadne odmeny, podiel na výnosoch zamestnávateľa, provízie, prémie, ako aj rôzne príspevky),
- c) všetky ďalšie pravidelné alebo nepravidelné vecné plnenia (napr. možnosť použitia služobného vozidla na súkromné účely, bezplatné parkovacie miesta, služobný byt).

### 6.2.2.1 Vecné plnenia

Vecné plnenia sú plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi bezplatne alebo za zníženú cenu.

Sem patria medzi inými:

- a) možnosť použitia služobného vozidla na súkromné účely,
- b) bezplatné užívanie služobného bytu,
- c) poskytnutie bezplatného alebo zľavneného jedla,
- d) zamestnanecké zľavy.

Formu a druh vecných plnení môže zamestnanec a zamestnávateľ voľne dohodnúť v pracovnej zmluve. Je to najmä:

- a) či a aké vecné plnenia bude zamestnanec poberať a
- b) či a akú cenu musí zamestnanec zaplatiť za použitie vecných plnení (napr. priama platba alebo zrážka z čistej mzdy).



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Podľa ustálenej judikatúry rakúskych súdov sa hodnota vecných plnení nezapočítava do výšky minimálnej mzdy, nakoľko KZ a KZVS určujú minimálnu mzdu v peniazoch. Vecné plnenia sa preto nezapočítavajú do minimálnej mzdy podľa KZ alebo KZVS.

Ak nie je dohodnuté inak, zamestnanec má nárok na vecné plnenie za celý čas, za ktorý mu vzniká nárok na mzdu (napr. počas dovolenky, počas pracovného voľna počas výpovednej doby alebo počas choroby). Ak nie je dohodnuté inak, zamestnanec má nárok na vecné plnenia aj v tom prípade, ak mu nevzniká nárok na mzdu (napr. pri dočasnej práceneschopnosti, počas rodičovskej dovolenky a pod.).

Poskytovanie vecných plnení môže byť upravené aj v KZ alebo KZVS. Zamestnávateľ sa preto môže so zamestnancom dohodnúť, že vecné dávky je možné kedykoľvek zrušiť.

### **Vecné plnenia a mzda**

Vecné plnenia sú súčasťou sú považované za súčasť mzdy. Peňažná hodnota vecných plnení sa započítava aj do výpočtového základu pre poistenie na starobný dôchodok a súčasne aj zvyšuje daňový základ pre ekvivalent dane z príjmu fyzických osôb.

### **Vecné plnenia a zrážky zo mzdy**

Zamestnávateľ nemusí pri výpočte hodnoty vecných plnení na účely vykonania zrážok zo mzdy brať do úvahy ich skutočnú hodnotu, ale pre výpočet hodnoty vecného plnenia môže použiť niektorý z nasledujúcich spôsobov výpočtu:

- a) ich hodnotu na účely výpočtu dane z príjmov alebo na účely výpočtu odvodov na sociálne zabezpečenie alebo

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) hodnotu určenú podľa výšky určenej vo všeobecne záväzných právnych predpisoch alebo v KZ alebo KZVS.

Po spočítaní pohľadávok, na ktoré je možné zriadiť zrážky zo mzdy len v obmedzenej výške, sa tá suma zníži o hodnotu vecných plnení zostávajúcich povinnej strane. Povinná strana však musí zostať najmenej v polovici základnej výšky peňažných pohľadávok alebo 75% z nej v prípade exekúcie na výživné.

Vecné plnenia sa považujú za súčasť mzdy v nasledujúcich prípadoch:

- a) pre určenie výšky vymeriavacieho základu odvody na sociálne zabezpečenie,
- b) výpočet daňového základu pre daň príjmov fyzických osôb,
- c) vymeriavací základ na príspevok zamestnávateľa na sociálne poistenie, príplatok k príspevku zamestnávateľa a miestnych daní.

Ocenenie vecných plnení prebieha podľa vyhlášky ministerstva financií o jednotnom určovaní hodnoty vecných plnení. Hodnota vecných plnení sa pripočítava k hrubej mzde a zvyšuje vymeriavací základ.

### **Práca nadčas**

V rakúskom pracovnom práve za prácu nad čas, zmysle Zákona o pracovnom čase považovaný čas, ktorý je prekračuje:

- a) bežný dohodnutý denný pracovný čas,
- b) bežný týždenný pracovný čas
- c) normálny pracovný čas predĺžený pracovnú pohotovosť.

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pokiaľ ide o definíciu práce nad čas a jej odmeňovanie v porovnaní s AZG, KZ alebo KZVS môžu ustanoviť pre zamestnancov priaznivejšie predpisy. Okrem AZG je preto nevyhnutné pri vykazovaní nadčasov zohľadniť aj ustanovenia KZ alebo KZVS.

### **Odmena za prácu nadčas**

Podľa AZG má zamestnanec pri výkone práce nadčas nárok na

- a) mzdové zvýhodnenie vo výške 50% príp
- b) nárok na poskytnutie pracovného voľna.

Pri poskytnutí pracovného voľna je potrebné zohľadniť vyššie uvedené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Preto má zamestnanec za každú odpracovanú hodinu nárok na voľno v rozsahu 1,5h. JE možné použiť aj kombináciu oboch spôsobov (napr. 1 nadčas zodpovedá 1 hodine časovej náhrady plus finančná náhrada 0,5 hodiny).

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancami dohodnúť na presnom spôsobe kompenzácie práce nadčas (t.j. či bude kompenzácia vyplatená v peniazoch, poskytnutím náhradného voľna alebo ich kombináciou).

Ak takáto individuálna dohoda neexistuje, môže KZ alebo KZVS určiť formu náhrady za prácu nadčas. Odmenu je možné upraviť aj v PKZ. Ak formu kompenzácie neurčuje ani individuálna pracovná zmluva, KZ alebo KZVS, tak zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie.

Ak by nadčasy presahovali výšku 2 hodín denne, alebo ak by odpracovaný týždenný pracovný čas presiahol 50 hodín, tak je na zamestnancovi akú formu kompenzácie si vyberie (t.j. výplata v peniazoch alebo poskytnutie náhradného voľna alebo kombinácia). Zamestnanec je povinný oznámiť svoj výber najneskôr do konca príslušného mesiaca, v ktorom prácu nadčas odpracoval.



o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



V prípade hodinových miezd, pokiaľ kolektívna zmluva nepredpisuje pre zamestnanca priaznivejší výpočet, základnou mzdou za prácu nadčas je dohodnutá alebo skutočne vyplatená hodinová mzda vrátane akýchkoľvek ďalších plnení, vrátane, ak sa jedná o primerane kvalifikovanú prácu, príplatkov za prácu v sťaženom prostredí.

V prípade mesačnej mzdy sa z nej musí určiť hodinová mzda. Pri určení hodinovej mzdy sa vychádza z 173 hodinového pracovného mesiaca. KZ resp KZVS však môže určiť pre zamestnanca priaznivejší spôsob určenia hodinovej mzdy, napr.

- a) KZ a KZVS pre zamestnancov v maloobchode vychádzajú zo 158 hodinového pracovného mesiaca
- b) Rámcová kolektívna zmluva pre zamestnancov v remeslách a obchode, ako aj v službách, informáciách a poradenstve vychádzajú zo 150 hodinového pracovného mesiaca
- c) KZVS pre pracovníkov v železiarskom a kovospracujúcom priemysle vychádza zo 143 hodinového pracovného mesiaca

Tento osobitný deliteľ (počet hodín v pracovnom mesiaci) sa často vzťahuje iba na určenie základnej mzdy za prácu nadčas, nie však na výpočet mzdy na čiastočný úväzok alebo iba na prácu nadčas. Tu napríklad deliteľ 167 stanovujú kolektívne zmluvy pre obchod a kovospracujúci priemysel.

V zásade sa odmeňujú iba tie hodiny nadčas, ktorých výkon bol výslovne odsúhlasený zamestnávateľom alebo zamestnávateľom nariadený. Právo na mzdu za prácu nadčas však existuje aj vtedy, ak zamestnávateľ prijal prácu, ktorú by nebolo možné vykonať v bežnom pracovnom čase, aj keď bola práca organizovaná správne.



o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Namiesto náhrady skutočne odpracovaných nadčasov môže byť v pracovnej zmluve dohodnutý paušál za nadčasy. Základné mzdy za prácu nadčas a príplatky musia byť kryté paušálnym poplatkom za prácu nadčas.

Zamestnávateľ musí vykonať skontrolovať, či dohodnutá paušálna sadzba pokrýva priemerný ročný nárok zamestnanca na odmenu za skutočne odpracované nadčasy vrátane príplatkov. Skutočne odpracované nadčasy, na ktoré sa nevzťahuje paušálny poplatok za prácu nadčas, je potrebné doplatiť. Ak paušálna suma presahuje skutočne odpracované nadčasy, nemôžu z toho vzniknúť žiadne časové dlhy zamestnanca

Zamestnávateľ nemôže jednostranne zrušiť dohodnutý paušál za prácu nadčas, pretože paušál za prácu nadčas sa považuje za bežnú súčasť mzdy.

### 6.2.3 Minimálna mzda

Rakúsko na rozdiel od Slovenskej republiky **nemá** zákonom určenú všeobecnú minimálnu mzdu.

Na väčšinu pracovnoprávných sa vzťahujú kolektívne zmluvy, ktoré o.i. stanovujú minimálne mzdy, ktoré nie je možné ďalej znížiť.

Minimálne mzdy sa odvíjajú od nasledujúcich kritérií:

- a) druh vykonávanej práce,
- b) dĺžka pracovného pomeru u daného zamestnávateľa,
- c) dĺžka odpracovaných rokov.

Ak zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi nižšiu odmenu než na akú mu vyplýva nárok z KZ alebo KZVS je zamestnanec oprávnený predčasne ukončiť pracovný pomer.

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ sa ďalej vystavuje riziku trestného stíhania, ak neposkytne svojmu zamestnancovi odmenu minimálne vo výške aká vyplýva, buď zo zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov alebo z KZ alebo KZVS. Zamestnávateľ je povinný zohľadniť všetky kritériá pre stanovenie minimálnej mzdy. Medzi tieto kritériá patria mzda za bežný pracovný čas (t.j. základná mzda), príplatok za prácu nadčas, všetkých príplatkov, odmien a iných plnení zamestnávateľa, ktoré sú dohodnuté v KZ alebo KZVS alebo nárok na ne vyplývajú z osobitných právnych predpisov.

## 6.3 Česká republika

### 6.3.1 Základné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

V Českej republike je odmeňovanie zamestnancov upravené v ustanoveniach § 109 - 150 ČZP. §109 ods. 1 ČZP ustanovuje, že zamestnancovi patrí za vykonanú prácu:

- a) **mzda** - je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu (§ 109 ods. 2 ČZP),
- b) **plat** - je peňažné plnenie poskytované za práci zamestnancovi zamestnávateľom, ktorým je
  - i) štát,
  - ii) územný samosprávny celok,
  - iii) štátny fond,
  - iv) príspevková organizácia, ktorej náklady na platy a odmeny za pracovnú pohotovosť sú plne zabezpečované z príspevku na prevádzku

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

poskytovaného z rozpočtu zriaďovateľa alebo z úhrad podľa osobitných právnych predpisov.

- v) školská právnická osoba zriadená Ministerstvom školstva, mládeže a telovýchovy Českej republiky, samosprávnym krajom, obcou alebo dobrovoľným zväzkom obcí podľa školského zákona alebo
- vi) regionálna rada regiónu súdržnosti, s výnimkou peňažného plnenia poskytovaného občanom cudzích štátov s miestom výkonu práce mimo územia Českej republiky

(§109 ods. 3 ČZP)

- c) **odmena z dohody** – je peňažné plnenie poskytované za prácu vykonanú na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti<sup>13</sup>.

ČZP zakazuje akúkoľvek mzdovú diskrimináciu na základe a ustanovuje, že za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty patrí všetkým zamestnancom rovnaká mzda, plat alebo odmena z dohody. Rovnakou prácou alebo prácou rovnakej hodnoty sa rozumie práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá sa vykonáva v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach, pri rovnakej alebo porovnateľnej pracovnej výkonnosti a výsledkoch práce.

### 6.3.2 Minimálna mzda

ČZP v § 111 určuje, že minimálna mzda je najnižšia prípustná výška odmeny za prácu v základnom pracovnoprávnom vzťahu. Mzda, plat alebo odmena z dohody nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Do mzdy a platu sa pre tento účel nezahrňuje mzda ani plat za prácu

---

<sup>13</sup> Ekvivalent dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v slovenskom ZP

nadčas, príplatok za prácu vo sviatok, za nočnú prácu, za prácu v sťaženom pracovnom prostredí a za práci v sobotu a v nedeľu.

Výšku základnej sadzby minimálnej mzdy a ďalších sadzieb minimálnej mzdy odstupňovaných podľa miery vplyvov obmedzujúcich pracovné uplatnenie zamestnanca a podmienky pre poskytovanie minimálnej mzdy stanoví vláda nariadením, a to spravidla s účinnosťou od začiatku kalendárneho roka s prihliadnutím k vývoju miezd a spotrebiteľských cien.

Od minimálnej mzdy sa odvíja a výška minimálnych zaručených miezd. Najnižšia úroveň zaručenej mzdy a podmienky pro jej poskytovanie zamestnancom, ktorých mzda nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve, a pre zamestnancov, ktorým sa za prácu poskytuje plat, stanoví vláda nariadením. Najnižšia úroveň zaručené mzdy nesmie byť nižšia ako suma, ktorú stanoví ČZP ako základnú sadzbu minimálnej mzdy.

Ďalšie najnižšie úrovne zaručenej mzdy sa stanovujú diferencovane podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanej práce tak, aby maximálne zvýšenie činilo aspoň dvojnásobok najnižšie úrovne zaručenej mzdy. Vykonávané práce sa podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti diferencujú do 8 mzdových skupín (resp. 16 platových tried)<sup>14</sup>. Nariadenie Vlády ČR č. 567/2006 Sb. o minimálnej mzde, o najnižších úrovniach zaručenej mzdy, o vymedzení sťaženého pracovného prostredia a o výške príplatku k mzde za prácu v sťaženom pracovnom prostredí obsahuje pomere detailné vymedzenie činností v rámci týchto ôsmich skupín. Nariadenie dokonca obsahuje aj špecifické popisy a vymedzenia pre určité ekonomické odvetvia, na rozdiel od slovenskej úpravy, ktorá je značne vágna a dosť neurčitá.

---

<sup>14</sup> Slovenský ZP rozdeľuje práce do 6 skupín, pričom v niektorých slovenských PKZ alebo KZVS sa používa diferenciácia do 12 skupín.

Podľa miery vplyvov obmedzujúcich pracovné uplatnenie zamestnanca môže vláda stanoviť najnižšiu úroveň zaručenej mzdy až o 50 % nižšiu.

Aktuálna výška úrovni zaručenej mzdy v ČR je nasledujúca:

### Najnižšia úroveň zaručenej mzdy

| skupina prác      | v Kč/hod | v Kč/mesiac |
|-------------------|----------|-------------|
| 1 <sup>15</sup> . | 90,50    | 15 200      |
| 2.                | 99,90    | 16 800      |
| 3.                | 110,30   | 18 500      |
| 4.                | 121,80   | 20 500      |
| 5.                | 134,40   | 22 600      |
| 6.                | 148,40   | 24 900      |
| 7.                | 163,90   | 27 500      |
| 8.                | 181      | 30 400      |

Tabuľka 3: Najnižšie úrovne zaručenej mzdy v ČR

Podľa ustanovenia § 113 ods. 1 ČZP sa mzda dojednáva v zmluve alebo ju zamestnávateľ stanovuje vnútorným predpisom alebo určuje mzdovým výmerom. Mzda

<sup>15</sup> Táto sadzba zaručenej mzdy je súčasne považovaná aj za minimálnu mzdu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

musí byť dohodnutá, stanovená alebo určená pred začiatkom výkonu práce, za ktorú má tato mzda náležať.

Zamestnávateľ je povinný v deň nástupu do práce vydať zamestnancovi písomný mzdový výmer, ktorý obsahuje údaje o spôsobe odmeňovania, o termínu a mieste výplaty mzdy, ak tieto údaje neobsahuje zmluva alebo vnútorný predpis. Ak dôjde k zmene skutočností uvedených v mzdovom výmere, je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť zamestnancovi písomne oznámiť, a to najneskôr v deň, kedy zmena nadobudne účinnosť.

Slovenský ZP nepripúšťa možnosť určenia mzdy mzdovým výmerom. Slovenský ZP vychádza z predpokladu, že uzatvorenie pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon a preto by mala byť dohoda o mzde uvedená priamo v pracovnej zmluve.

Mzdový výmer je možné z hľadiska funkcie a náležitostí považovať za ekvivalent vyššie uvedeného rakúskeho služobného listu (nem. Dienstzettel).



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 7 TEÓRIA ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV

Odmeňovanie zamestnancov je jednou z hlavných oblastí riadenia ľudských zdrojov. Na Slovensku sa problematike riadenia ľudských zdrojov začína vo výraznejšej miere rozvíjať po roku 1989, kedy na nastali veľmi výrazné ekonomické a spoločenské zmeny. Zmeny po roku 1989 vytvorili novú ako spoločenskú tak aj ekonomickú situáciu, ktorá zásadne ovplyvnila všetky spoločenské zložky vrátane podnikov a organizácií.

Spoločenské zmeny mali vplyv aj na riadenie ľudských zdrojov a zmenu spôsobu riadenia celých organizácií, nakoľko okrem sa okrem spoločenských vzťahov menili aj aj vlastnícke vzťahy. Ako uvádza Šebestová (2015) noví vlastníci podnikov prinášali so sebou aj nový pohľad na princípy riadenia ľudí ako know-how zo svojich materských inštitúcií a Personálna politika sa začala prioritne orientovať na podporu dosahovania podnikateľských zámerov s výrazným zameraním na budovanie konkurencieschopnosti.

Metódy a štýl riadenia ľudských zdrojov sa postupne orientoval na výsledok, výkon a efektívnosť, profesionalitu, oddanosť cieľom organizácie, lojalitu, dôslednosť, osobnú zodpovednosť, nekompromisné rešpektovanie termínov a kvality práce, disciplinovanosť a dôsledné dodržiavanie pravidiel inštitúcie (Šebestová 2015).

Nezainteresovanému pozorovateľovi sa môže zdať, že riadenie a rozvoj ľudských zdrojov je v súčasnosti akousi módnou záležitosťou. Šebestová to podporuje tvrdením, že toho dôkazom je aj množstvo vydávaných odborných aj populárnych kníh, časopisov, organizovanie rôznych teoretických, ale ja tréningových seminárov, workshopov zameraných na starostlivosť o ľudské zdroje a pod.

Nejde však iba o zdanie, personálny manažment v súčasnosti zohráva, naozaj veľmi dôležitú úlohu v snahe o neustále a udržateľné zlepšovanie výkonu celého podniku ako aj zamestnancov na špecifických úrovniach. Zamestnanci zaoberajúci sa riadením ľudských

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



zdrojov majú svoje nezastupiteľné miesto v rámci fungovania podniku. Samozrejme je nutné poznamenať, že rozdielne podniky majú rozdielne nároky na riadenie ľudských zdrojov. Iná situácia bude v spoločnosti, ktorá sa zaoberá stavebníctvom a pracuje pre ňu gro zamestnancov v robotníckych profesiách a úplne iná situácia bude v spoločnosti, ktorá vyvíja softvér. Otázna je tiež aj veľkosť útvaru, ktorý sa v spoločnosti zaoberá riadením ľudských zdrojov. Olexová (2008) uvádza, že pri určovaní veľkosti útvaru rozvoja ľudských zdrojov ide skôr o isté odporúčania odborníkov na základe ich doterajších skúseností:

- a) pri počte približne **do 100 zamestnancov** rozhodnutia v oblasti riadenia ľudských zdrojov spravidla prijíma majiteľ alebo vrcholový manažér a personálnu administratívu vykonáva niektorý z odborných zamestnancov organizácie okrem svojej ďalšej administratívnej alebo manažérskej funkcie;
- b) pri počte **100 až 150 zamestnancov** sa pokladá za efektívne vytvoriť funkciu personálneho špecialistu;
- c) pri počte **150 až 250 zamestnancov** sa odporúča zriadiť malý útvar ľudských zdrojov s dvomi zamestnancami, pričom jeden zastáva funkciu manažéra ľudských zdrojov a druhý funkciu výkonného personalistu, prípadne personálneho asistenta;
- d) pri počte **250 až 500 zamestnancov** sa odporúča, aby v organizácii pracovali 3 – 4 personalisti vrátane manažéra ľudských zdrojov;
- e) pri počte **nad 500 zamestnancov** sa vytvára rozsiahly a vnútorne štruktúrovaný útvar ľudských zdrojov, kde pracujú úzko špecializovaní odborníci na jednotlivé personálne služby.

Orientačne možno veľkosť útvaru personálnej a mzdovej administratívy, za predpokladu kvalitného informačného systému, určiť na 0,4 osoby na 100 zamestnancov.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Personálny útvar by mal dbať, aby spoločnosť mala vytvorené a prípadne uzatvorené nasledujúce dokumenty, ktoré sú mimoriadne dôležité pre dobré fungovanie celej organizácie:

- a) organizačný poriadok;
- b) pracovný poriadok;
- c) odmeňovací poriadok;
- d) kolektívna zmluva (ak v spoločnosti pôsobí odborová organizácia);
- e) smernica o obehu účtovných dokladov;
- f) smernica o ochrane osobných údajov;
- g) registratúrny poriadok a registratúrny plán;
- h) iné dôležité predpisy, ktoré bližšie určujú procesy v organizácii.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 8 NÁVRHOVÁ ČASŤ

Všeobecným problémom slovenskej legislatívy je prílišná štátna ingerencia aj do tých oblastí, v ktorých nie je až úplne potrebná. Oblasť pracovného práva a špecificky odmeňovania je toho celkom dobrým príkladom. Oblasť odmeňovania sa mení v podstate s každou zmenou vlády. Ak je vláda ľavicová, tak aj ZP je novelizovaný tak, aby čo najviac chránil zamestnancov a zase naopak v prípade pravicovej vlády sa dostávajú do popredia záujmy podnikateľov. Časté zmeny ZP neprinášajú potrebnú stabilitu slovenskej ekonomiky.

Sme za to, aby sa podstatným spôsobom zvýšila váha rokovaní medzi sociálnymi partnermi t.j. zástupcami zamestnávateľov (zamestnávateľskými zväzmi) a zástupcami zamestnancov (odbormi). Tieto dve strany vedia dosiahnuť dohodu a dohody dojednané na bipartitnom princípe sú podstatne stabilnejšie ako keď do týchto vzťahov nevhodným spôsobom zasahuje vláda.

Sme toho názoru, aby sa podstatným spôsobom rozšírili možnosti úpravy pracovnoprávných vzťahov v PKZ a KZVS.

Mal by sa zaviesť model určenia minimálnej mzdy, ktorý posilnil úlohu zástupcov zamestnávateľov a odborov pri určení minimálnej mzdy. Toto by malo zabrániť takej situácii, kedy pred voľbami môže dôjsť aj ku skokovitému nárastu minimálnej mzdy. Stálo by za úvahu, či by nebolo vhodné sa priblížiť nemeckému modelu určovania minimálnej mzdy a to prostredníctvom komisie, ktorá je zložená so zástupcov zamestnávateľov, odborov a ekonomických expertov z akademickej sféry. Tento model do značnej miery eliminuje politické vplyvy na určovanie minimálnych miezd.

Ako sme demonštrovali v tretej kapitole, tak akýkoľvek rast minimálnej mzdy vytvára tlak aj na rast ostatných miezd. Nakoľko ZP obsahuje šesť stupňov náročnosti a rast základnej minimálnej mzdy vyvolá aj rast miezd v ostatných stupňoch náročnosti. Niektoré kolektívne

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zmluvy majú dokonca upravený aj 12 stupňovú stupnicu pre určenie minimálnych miezd. Takže zvýšenie minimálnej mzdy automaticky vyvolá aj rast ostatných miezd v rámci ekonomiky.

Z pohľadu stability právneho systému sa tiež javí, že akékoľvek zmeny v pracovnoprávných predpisoch by mali podliehať dôslednému pripomienkovému procesu pri ktorom sa zohľadnia záujmy všetkých hospodárskych partnerov. Táto požiadavka je veľmi dôležitá aj v súčasných pohnutých časoch, dokonca sa javí, že ešte naberá na dôležitosti.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## ZÁVER

V dokumente sme podrobne analyzovali súčasnú zákonnú úpravu odmeňovania zamestnancov a poskytovanie mzdových zvýhodnení (za prácu v noci, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu, za prácu vo sviatok v Slovenskej republike), a to z pohľadu dopadov na trh práce ako aj dopadov na zamestnávateľov a zamestnancov a podnikateľské prostredie ako celok. Súčasťou je aj porovnanie právnej úpravy SR s Českou republikou, Rakúskom a Spolkovou republikou Nemecko v tejto oblasti. V analýze poskytujeme podnety na zefektívnenie legislatívy v tejto oblasti a zvýšenie účasti sociálnych partnerov v procese prijímania legislatívy týkajúcej sa odmeňovania zamestnancov.

Podľa autoriek má kľúčovú pozíciu v tejto oblasti posilnenie pozície kolektívneho vyjednávania a podstatné skvalitnenie legislatívneho procesu povedú k zlepšeniu podnikateľského prostredia.

Odmeňovanie zamestnancov je veľmi dôležitým nástrojom sociálnej politiky. Výšku mzdových zvýhodnení za nočnú prácu, prácu v sobotu a v nedeľu, prácu vo sviatok určuje Zákonník práce, pričom sociálni partneri majú len malý vplyv na stanovení konečnej výšky mzdových zvýhodnení. Akékoľvek navyšovanie mzdových zvýhodnení bez predchádzajúcej serióznej diskusie či presvedčivých sektorových analýz predstavuje citeľný zásah pre všetkých zamestnávateľov v podobe plošného zvýšenia mzdových nákladov a s nepredvídateľnými dopadmi, a to samozrejme aj na zamestnanosť.

Pre mnohé spoločnosti sú takéto nesystémové zásahy obrovskou záťažou, kde často reálne hrozí, že niektoré spoločnosti majú problém naplniť tieto zákonné požiadavky vo vzťahu k zamestnancom. Navyiac v dôsledku takýchto zásahov majú problém finančne pokryť nielen náklady na nevyhnutné obnovné investície ale aj náklady na bezpečnú prevádzku, environmentálne, resp. iné úpravy, ktoré novo prijímaná legislatíva EU požaduje, čo môže priniesť negatívnu reakciu v rámci celého priemyslu SR.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Dokument by mal zvýrazniť pozíciu kolektívneho vyjednávania v tejto oblasti. Avšak v niektorých prípadoch je nočná práca, resp. práca cez soboty a nedele nevyhnutná, a tu prevažuje názor, že by zásahy štátu do odmeňovania zamestnancov mali byť čo najmenšie, pričom by malo závisieť najmä na dohode zamestnanca so zamestnávateľom. Dokument analyzuje aj tento pohľad.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. Barancová, H. – Schronk, R. 2016. Pracovné právo. Bratislava. Sprint 2, 2016. 530 s., ISBN: 978-80-89710-26-3.
2. Drgonec, J. 2012. Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 3. vydanie. Šamorín: Heureka. 2012. 1620 s. ISBN: 80-89122-73-8.
3. Matejka, O. – Friedmannová, D. 2015. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Bratislava. Wolters Kluwer, 2015. 210 s. ISBN 978-80-8168-300-8.
4. Mičudová, T. 2017. Zákon o výkone prác vo verejnom záujme. Komentár. Bratislava. Wolters Kluwer, 2017. 144 s. ISBN: 978-8081- 686-24-5.
5. Olšovská, A. – Toman, J. – Švec, M. – Schuszteková, S. – Bulla, M. 2015. Agentúrne zamestnávanie. Bratislava. Wolters Kluwer. 2015. 384 s. ISBN: 978-8081- 68 – 288-9
6. Rybárová, M. – Vojnárová, A. – Mačuha, M. 2017. Komentovaný Zákonník práce s príkladmi. Bratislava. Epos, 2017. 592 s. ISBN: 978-8056-201-83-1.
7. Toman, J. – Švec, M. – Schuszteková, S. 2016. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Bratislava. Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 2. Zákony

1. Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Všeobecný zákon o rovnakom zaobchádzaní (zákon Spolkovej republiky Nemecko)
3. Arbeitszeitgesetz – rakúsky Zákon o pracovnom čase
4. Ústava Slovenskej republiky (460/1992 Zb.)
5. Zákon č. 124/2006 Z.z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
6. Zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde
7. Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
8. Zákon č. 154/2001 Z.z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry
9. Zákon č. 120/1993 Z.z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky
10. Zákon č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe
11. Zákon č. 311/2001 . Zákonník práce
12. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce – zákoník práce platný v Českej republike

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



13. Zákon č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

#### 4. internetové zdroje

<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-na-slovensku>

dostupné 2020-12-15

[https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/So\\_viel\\_Lohn\\_steht\\_mir\\_zu.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/So_viel_Lohn_steht_mir_zu.html)

dostupné 2020-12-02

[https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Arbeitsvertrag\\_und\\_Dienstzettel.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Arbeitsvertrag_und_Dienstzettel.html)

dostupné 2020-10-16

<https://www.jusline.at/laws/index/1/1>

dostupné 2020-10-15

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/arbeitsschutz.html>

dostupné 2020-11-25

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

5. Články v elektronických časopisoch a iné príspevky

1. Dôvodová správa k Zákonom č. 294/2020 Z.z. ktorým sa novelizuje Zákonník práce a Zákon o minimálnej mzde
2. Dôvodová správa k Zákonom č. 375/2019 Z.z., ktorým sa novelizuje Zákon o minimálnej mzde a Zákonník práce
3. Dôvodová správa k Zákonom č. 63/2018 Z.z., ktorým sa Novelizuje Zákon o minimálnej mzde a Zákonník práce
4. Dôvodová správa k Zákonom č. 157/2020 Z.z., ktorým sa novelizuje Zákonník práce
5. Dôvodová správa k Zákonom č. 63/2020 Z.z. ktorým sa novelizuje Zákonník práce
6. Dôvodová správa k Zákonom č. 380/2019 Z.z. ktorým sa novelizuje Zákonník práce

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## PRÍLOHY:

### Príloha 1 - Platové triedy a platové tarify podľa ZoŠS

| Platová trieda | Platová tarifa v eur | Charakteristiky platových tried  |
|----------------|----------------------|--|
| 1              | 581                  | <p><b>Funkcia:</b> odborný referent</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Samostatná a opakujúca sa činnosť pri príprave podkladov na rozhodovanie alebo pri príprave správneho konania zvládnuteľná v rámci existujúcich štandardov.</p> <p>Samostatná činnosť pri príprave súdneho konania zvládnuteľná v rámci existujúcich štandardov.</p> <p>Samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend vo vymedzenom úseku s určitým rozsahom väzieb v rámci súboru vykonávaných činností.</p> <p>Opakujúca sa činnosť pri príprave podkladov so zodpovednosťou za výsledky ovplyvňujúce činnosť kolektívu.</p> <p>Vybavovanie čiastkovej agendy vo vymedzenom úseku tvoriacej podklad na riadenie, rozhodovanie alebo kontrolu vyžadujúce koordinovanie činnosti.</p> |
| 2              | 611,50               | <p><b>Funkcia:</b> hlavný referent</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> úplné stredné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Odborná príprava rozhodnutí v prvom stupni správneho konania.</p> <p>Odborná príprava rozhodnutí v súdnom konaní.</p>   |

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

|   |        |  |
|---|--------|--|
|   |        | <p>Odborná činnosť vyžadujúca spoluprácu s inými organizačnými útvarmi aj mimo služobného úradu.</p> <p>Vybavovanie odbornej agendy vo vymedzenom úseku tvoriacej podklad na riadenie, rozhodovanie alebo kontrolu v rámci viacerých organizačných útvarov.</p>  |
| 3 | 713,50 | <p><b>Funkcia:</b> radca</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> úplné stredné vzdelanie, vyššie odborné vzdelanie alebo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Samostatná odborná činnosť vo vymedzenom úseku.</p> <p>Odborná príprava rozhodnutí na koordinovanie a usmerňovanie aktivít vo vymedzenom úseku štátnej správy alebo vykonávania štátnych záležitostí.</p> <p>Odborná príprava rozhodnutí v prvom stupni správneho konania v osobitne zložitých prípadoch.</p> <p>Odborná príprava rozhodnutí v druhom stupni správneho konania.</p> <p>Kontrolná, dozorná alebo inšpekčná činnosť vo vymedzenom úseku štátnej správy alebo vykonávania štátnych záležitostí.</p> |
| 4 | 756,50 | <p><b>Funkcia:</b> samostatný radca</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Samostatné ucelené odborné činnosti vo vymedzenom úseku.</p> <p>Rozhodovanie a usmerňovanie aktivít vo vymedzenom úseku štátnej správy v orgánoch miestnej štátnej správy alebo v orgánoch alebo úradoch, ktoré vykonávajú štátne záležitosti.</p>   |

|   |        |   |
|---|--------|---|
|   |        | <p>Rozhodovanie v prvom stupni správneho konania.</p> <p>Samostatné odborné spracúvanie návrhov rozhodnutí a vykonávanie kontroly, dozoru alebo inšpekcie vo vymedzenom úseku.</p> <p>Odborná činnosť pri tvorbe návrhov všeobecne záväzných právnych predpisov alebo pri tvorbe návrhov aproximačných nariadení vlády vo vymedzenom úseku.</p>   |
| 5 | 852,50 | <p><b>Funkcia:</b> odborný radca</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Samostatné ucelené odborné činnosti v príslušnom odbore štátnej služby alebo v príslušnom úseku štátnej správy.</p> <p>Riadenie, koordinovanie a usmerňovanie aktivít vo vymedzenom úseku v orgánoch miestnej štátnej správy, orgánoch alebo úradoch, ktoré vykonávajú štátne záležitosti.</p> <p>Samostatné odborné špecializované činnosti spočívajúce najmä v analytickej činnosti, vo vyhodnocovaní výsledkov a v príprave podkladov na rozhodovanie vo vymedzenom úseku štátnej správy alebo vykonávania štátnych záležitostí.</p> <p>Samostatné odborné špecializované činnosti spočívajúce najmä v analytickej činnosti, vo vyhodnocovaní výsledkov a v príprave podkladov na rozhodovanie na úseku výkonu súdnictva.</p> <p>Tvorba opatrení vo vymedzenom úseku štátnej správy alebo vykonávania štátnych záležitostí s celospoločenským dosahom.</p> <p>Tvorba opatrení vo vymedzenom úseku výkonu súdnictva s celospoločenským dosahom.</p> <p>Odborná príprava rozhodnutí v druhom stupni správneho konania v osobitne zložitých prípadoch.</p> |

|   |     |   |
|---|-----|---|
|   |     | <p>Kontrolná alebo inšpekčná činnosť alebo vydávanie rozhodnutí vo vymedzenom úseku štátnej správy alebo vykonávania štátnych záležitostí.</p> <p>Kontrolná činnosť vrátane vydávania rozhodnutí vo vymedzenom úseku výkonu súdnictva.</p> <p>Prešetrovanie sťažností a petícií vrátane vydávania rozhodnutí vo vymedzenom úseku štátnej správy alebo vykonávania štátnych záležitostí.</p> <p>Tvorba vykonávacích predpisov vo vymedzenom úseku štátnej správy.</p>  |
| 6 | 913 | <p><b>Funkcia:</b> hlavný radca</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Špecializovaná činnosť v príslušnom odbore štátnej služby spočívajúca najmä v analytickej a syntetickej činnosti, vo vyhodnocovaní výsledkov a v príprave podkladov na rozhodovanie v pôsobnosti ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou alebo orgánu miestnej štátnej správy s krajskou pôsobnosťou.</p> <p>Tvorba opatrení v príslušnom odbore štátnej služby s celospoločenským dosahom.</p> <p>Tvorba opatrení vo výkone súdnictva alebo prokuratúry s celospoločenským dosahom.</p> <p>Rozhodovanie v prvom stupni správneho konania v osobitne zložitých prípadoch.</p> <p>Rozhodovanie v druhom stupni správneho konania.</p> <p>Tvorba a koordinovanie koncepcií a programov rozvoja v príslušnom odbore štátnej služby s dôsledkami na územie okresu alebo obvodu. Koordinovanie častí zložitých systémov v ministerstve, ostatnom ústrednom orgáne štátnej správy, v orgáne alebo úrade, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo inom orgáne štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou. Kontrolná alebo inšpekčná činnosť alebo vydávanie rozhodnutí v príslušnom odbore štátnej služby.</p> |

|   |          |  |
|---|----------|--|
|   |          | <p>Prešetrovanie sťažností a petícií vrátane vydávania rozhodnutí v príslušnom odbore štátnej služby. Právne zastupovanie v konaní pred súdmi Slovenskej republiky na úrovni orgánu miestnej štátnej správy.</p> <p>Tvorba všeobecne záväzných právnych predpisov vo vymedzenom úseku na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Tvorba technických noriem vo vymedzenom úseku štátnej správy.</p>   |
| 7 | 1.036,50 | <p><b>Funkcia:</b> štátny radca</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Tvorba štátnej politiky vo vymedzenom úseku štátnej správy alebo vykonávania štátnych záležitostí na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo na úrovni iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Rozhodovanie v druhom stupni správneho konania v osobitne zložitých prípadoch.</p> <p>Koncepčné alebo metodické činnosti na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Koncepčná a systémová činnosť pri tvorbe opatrení so zodpovednosťou za rozhodnutia s dôsledkami na územie kraja alebo viacerých krajov.</p> <p>Koordinovanie celoštátneho alebo medzištátneho systému s najširšími vonkajšími a vnútornými väzbami na ďalšie systémy rôznych odborov a smerov s dôsledkami za rozhodnutia s celoštátnym alebo medzinárodným dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> |



Koordinovanie celoštátneho alebo medzištátneho subsystemu súvisiaceho s čerpaním prostriedkov Európskej únie s dôsledkami za rozhodnutia s celoštátnym alebo medzinárodným dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti s celoštátnou pôsobnosťou, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Koordinovanie štátnej služby alebo častí zložitých systémov na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy v príslušnom odbore štátnej služby, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Koordinovanie a vykonávanie špecializovanej inšpekcie práce v subjektoch s vysokou náročnosťou výrobných a technologických procesov alebo inšpekčných činností v oblasti zamestnanosti ovplyvnenej vysielanými a migrujúcimi zamestnancami z členských štátov Európskej únie a nečlenských štátov Európskej únie v príslušnom odbore štátnej služby s celoštátnym a medzinárodným dosahom.

Kontrolná, inšpekčná, dozorná činnosť, vykonávanie vnútorného auditu alebo vládneho auditu na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Vybavovanie sťažností a petícií na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Právne zastupovanie Slovenskej republiky v konaní pred súdmi Slovenskej republiky na úrovni orgánu miestnej štátnej správy.

Tvorba všeobecne záväzných právnych predpisov v príslušnom odbore na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy alebo orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Tvorba technických noriem v príslušnom odbore štátnej služby na úrovni ministerstva,

|   |         |  |
|---|---------|--|
|   |         | <p>ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Špecializované činnosti pri vykonávaní štátnych záležitostí v pôsobnosti krajského súdu spočívajúce najmä v analytickej a syntetickej činnosti, vyhodnocovaní výsledkov a rozhodovaní, a vykonávanie činnosti v oblasti riadenia, koordinovania a usmerňovania aktivít na úrovni kraja.</p>  |
| 8 | 1178,50 | <p><b>Funkcia:</b> hlavný štátny radca</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p> <p>Tvorba stratégie a štátnej politiky vo vymedzenej oblasti na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Tvorba štátnej politiky vrátane koncepcnej činnosti alebo tvorba pozičných dokumentov na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Koncepcná a koordinačná činnosť v oblasti štátnej služby na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy alebo orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni.</p> <p>Kontrolná, inšpekčná, dozorná činnosť, vedenie vykonávania vnútorného auditu alebo vedenie vykonávania vládneho auditu alebo metodické usmerňovanie kontrolnej činnosti, vnútorného auditu alebo vládneho auditu s celospoločenským dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Vybavovanie sťažností a petícií s celospoločenským dosahom na úrovni ministerstva,</p> |

|   |          |   |
|---|----------|---|
|   |          | <p>ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Právne zastupovanie ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, pred súdmi Slovenskej republiky na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni.</p> <p>Koordinovanie celoštátneho alebo medzištátneho systému s najširšími vonkajšími a vnútornými väzbami na ďalšie zložité a rozsiahle systémy rôznych odborov a smerov s dôsledkami za rozhodnutia s celoštátnym a medzi-národným dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Koordinovanie celoštátneho alebo medzištátneho systému a určovanie zásad alebo postupov čerpania prostriedkov Európskej únie na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> <p>Tvorba zákonov alebo medzinárodných zmlúv vo vymedzenom úseku na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.</p> |
| 9 | 1.340,50 | <p><b>Funkcia:</b> generálny štátny radca</p> <p><b>Kvalifikačné predpoklady:</b> vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.</p>  |

Tvorba stratégie a štátnej politiky na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Tvorba strategických zámerov a pozičných dokumentov a ich presadzovanie v komisiách alebo vo výboroch zriadených orgánmi a inštitúciami Európskej únie alebo medzinárodnými organizáciami na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy alebo na úrovni iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Koncepčná činnosť a tvorba zásadných opatrení s medzinárodným dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

Koncepčná činnosť súvisiaca s rozhodovacím procesom Európskej únie na úrovni ministerstva alebo ostatného ústredného orgánu štátnej správy.

Koordinovanie celoštátneho a medzi-štátneho systému s najširšími vonkajšími a vnútornými väzbami na ďalšie zložité a rozsiahle systémy rôznych odborov a smerov s dôsledkami za rozhodnutia s celoštátnym a medzi-národným dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni.

Koordinovanie celoštátneho a medzi-štátneho systému a určovanie zásad čerpania prostriedkov Európskej únie na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni.

Koncepčná, koordinačná a kontrolná činnosť alebo koncepčná, koordinačná činnosť súvisiaca s výkonom a vedením vládneho auditu na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni.

Právne zastupovanie Slovenskej republiky pred súdmi Slovenskej republiky a pred súdmi v cudzine na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy,

orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni.

Tvorba zákonov alebo medzinárodných zmlúv na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni.

Koordinovanie tvorby zásadných opatrení s medzinárodným dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.

## PRÍLOHA 2 – CHARAKTERISTIKA PLATOVÝCH TRIED PRE PRACOVNÉ ČINNOSTI S PREVAHOU DUŠEVNEJ PRÁCE PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

### 2. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom alebo úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Obslužné práce alebo rutinné práce podľa pokynov alebo podľa zaužívaného postupu s presne ustanovenými výstupmi. Jednoduché administratívne práce, hospodársko-správne práce alebo ekonomické práce podľa presných postupov a pokynov.

Samostatné rutinné práce podľa rámcových pokynov alebo zabezpečovanie časti zverenej agendy vyžadujúce koordinovanie činností v rámci organizačného útvaru. Vykonávanie administratívnych prác alebo opakovaných hospodársko-správnych prác, ekonomických prác alebo technických prác.

### 3. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Samostatné ucelené rutinné práce zvládnuteľné v rámci existujúcich štandardov alebo zabezpečovanie agend spravidla so značným rozsahom väzieb v rámci súboru vykonávaných činností, s prípadnou spolupracou s organizačnými

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

útvarmi v rámci príslušného úseku, so zodpovednosťou za výsledky práce ovplyvňujúce činnosť jednotlivcov i pracovných kolektívov mimo vlastného organizačného útvaru.

Odborné práce alebo samostatné vykonávanie ucelených agend so spravidla novými premenlivými informáciami, s väzbami aj mimo súboru vykonávaných činností, ktoré sú spracúvané podľa rámcových postupov. Práce vyžadujúce spoluprácu aj s inými organizačnými útvarmi v rámci zamestnávateľského subjektu, so zodpovednosťou za výsledky práce, s dôsledkami pre iné organizačné útvary prevažne v rámci vlastného zamestnávateľského subjektu.

#### 4. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Odborné práce s požiadavkou voľby správneho postupu z viacerých možných riešení, s novými, spravidla neúplnými informáciami, s nepravidelnými termínmi dodania, prevažne spracúvanými podľa metodických pokynov alebo vnútorných predpisov zamestnávateľa alebo podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Práce vyžadujúce pravidelnú spoluprácu aj s organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za rozhodnutia a výsledky práce s dôsledkami pre organizačné útvary aj mimo vlastného zamestnávateľa.



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 5. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Samostatné ucelené odborné práce so zvýšenými nárokmi na myslenie vyžadujúce spracúvanie nových a spravidla neúplných informácií so značným rozsahom väzieb v rámci príslušného úseku činností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov alebo podľa metodických usmernení s rámcovo ustanovenými výstupmi. Práce vyžadujúce osobitné podklady pri riešení zložitých problémov a spoluprácu s viacerými organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za výsledky práce alebo za rozhodnutia s dôsledkami pre organizačné útvary týchto subjektov alebo pre tieto subjekty samotné.

## 6. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Odborné špecializované práce vo vymedzenej oblasti s vysokými nárokmi na myslenie a rozhodovanie o voľbe správneho postupu na



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



základe metodických usmernení, práce vyžadujúce si odborné konzultácie pri riešení problémov a spoluprácu s viacerými subjektmi mimo vlastného zamestnávateľa. Samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo vykonávanie čiastkových tvorivých činností s väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru činností, spojené so zvýšenou psychickou záťažou. Analytická a hodnotiacia činnosť pri príprave podkladov na rozhodovací proces s dôsledkami na viaceré subjekty mimo vlastného zamestnávateľa.

## 7. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Odborné špecializované práce s väzbami aj medzi rôznymi úsekmi činností s vysokými nárokmi na myslenie a analytické schopnosti, s požiadavkou na rozhodovanie o voľbe správneho postupu z mnohých možných riešení, vyžadujúce špeciálne konzultácie pri riešení zložitých problémov a spoluprácu s viacerými subjektmi mimo vlastného zamestnávateľa.

Analytická a hodnotiacia činnosť vrátane systémových prác spojených so zabezpečovaním zložitých úsekov a agend. Systémová a syntetická činnosť vo vymedzenej oblasti.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 8. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Samostatné odborné špecializované práce s rozsiahlymi väzbami medzi rôznymi úsekmi činností vykonávané podľa individuálne ustanovených postupov vopred neurčeným spôsobom.

Koordinovanie určených častí zložitých systémov vyžadujúce špeciálne konzultácie a osobitné podklady. Koncepčné, systémové, metodické činnosti alebo výskumné práce so samostatným výberom postupov a spôsobov riešení vykonávané vopred bližšie nešpecifikovaným spôsobom.

## 9. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Vysokošpecializované odborné práce alebo zložité analytické a syntetické činnosti, ktorých výsledkom sú riešenia zásadného charakteru. Koordinovanie komplexov systémov s nárokmi na mimoriadne schopnosti, najmä tvorivé, komunikačné a podobne. Výskumné a vývojové práce pri tvorbe nových riešení s cieľom dosiahnutia značného pokroku na príslušnom úseku činnosti. Tvorivá interpretácia umeleckého diela.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 10. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Tvorivé riešenie úloh rozvoja vedy a techniky principiálne novým, originálnym spôsobom, ktoré si vyžaduje vysoko koncepčné a tvorivé myslenie a schopnosť analýzy veľmi zložitých problémov a syntetické myslenie s cieľom dosiahnuť značný kvalitatívny pokrok v danom odbore činnosti. Koordinovanie celoštátnych alebo medzištátnych systémov so širokými vonkajšími a vnútornými väzbami. Vykonávanie súboru činností a úkonov singulárneho charakteru v procese spravodajského zabezpečenia obrany, obranyschopnosti a bezpečnosti štátu. Tvorivá príprava a naštudovanie umeleckého diela.

## 11. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Tvorivé a vedecké práce pri spracúvaní úplne nových nekompletných informácií s nadväznosťami medzi vednými odbormi, zamerané na vypracúvanie hypotéz, nových originálnych riešení s nešpecifikovanými výstupmi. Vysokošpecializované a systémové práce v oblasti spravodajského zabezpečenia obrany, obranyschopnosti a bezpečnosti štátu zamerané na detekciu a identifikáciu činností

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

predstavujúcich hrozby a riziká pre obranu alebo bezpečnosť štátu. Experimentálne alebo teoretické práce zamerané na získavanie nových poznatkov a ich prenášanie do praxe napríklad v oblasti medicíny alebo umenia.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## Príloha 3 – CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED PRE PRACOVNÉ ČINNOSTI REMESELNÉ, MANUÁLNE ALEBO MANIPULAČNÉ S PREVAHOU FYZICKEJ PRÁCE PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

### 1. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** neustanovujú sa.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Pomocné manipulačné práce podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou námahou a s bežnou zmyslovou záťažou.

Prípravné práce s bežnou zmyslovou záťažou alebo pomocné práce so zvýšenou fyzickou námahou alebo s rizikom pracovného úrazu. Obslužné rutinné, opakujúce sa práce so zodpovednosťou za vlastnú, jednoduchú, plne kontrolovateľnú prácu.

### 2. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** stredné vzdelanie.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Ucelené obslužné rutinné práce podľa daných postupov a prevádzkových režimov spojené s prípadnou hmotnou zodpovednosťou, so zvýšenou zmyslovou záťažou, s rizikom pracovného úrazu alebo s vysokou fyzickou námahou.

Odborné rutinné práce vykonávané podľa rámcových pokynov a spravidla spojené s hmotnou zodpovednosťou, so zvýšenou zmyslovou záťažou a so zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť aj iných osôb. Organizovanie jednotlivých ľahko ovládateľných technologických

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

procesov, prevádzkových procesov alebo iných procesov, alebo zabezpečovanie chodu zariadení s určitou možnosťou úpravy postupu. Jednoduché individuálne remeselné práce.

### 3. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** stredné vzdelanie alebo úplné stredné vzdelanie.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Rôznorodé odborné rutinné práce spojené spravidla s vysokou hmotnou zodpovednosťou, so zvýšenou zmyslovou záťažou, s prípadnou osobnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb, s presnými väzbami na ďalšie pracovné procesy. Organizovanie alebo zabezpečovanie chodu čiastkových úsekov prevádzkových procesov alebo zložitých zariadení s možnosťou voľby postupu, spravidla spojené s vysokou zmyslovou záťažou a so zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb. Zložité individuálne remeselné práce.

Ucelené odborné práce podľa rámcových postupov spojené spravidla s vysokou osobnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb, s veľmi vysokou hmotnou zodpovednosťou alebo so zodpovednosťou za ťažko odstrániteľné škody s početnými väzbami na ďalšie pracovné procesy. Organizovanie alebo operatívne zabezpečovanie chodu veľmi zložitých zariadení spravidla spojené so značnou psychickou záťažou a so zodpovednosťou za zdravie a životy širšieho okruhu ďalších osôb. Individuálne remeselné práce so značným podielom tvorivej invencie alebo individuálne remeselné vysokoodborné práce.

### 4. PLATOVÁ TRIEDA

**Kvalifikačné predpoklady:** úplné stredné vzdelanie.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

**Charakteristika pracovnej činnosti:** Špeciálne odborné práce s možnosťou samostatnej voľby pracovného postupu spojené spravidla s vysokou osobnou zodpovednosťou za bezpečnosť a životy širokého okruhu osôb alebo so zodpovednosťou za spravidla neodstrániteľné škody, s väzbami na prácu iných pracovných kolektívov. Organizovanie alebo operatívne zabezpečovanie chodu súboru zložitých zariadení alebo prevádzkových procesov podľa všeobecných postupov, spravidla spojené s vysokou psychickou záťažou, so stresovými situáciami a so zodpovednosťou za škody vzniknuté činnosťou zvereného úseku. Individuálne tvorivé majstrovské remeselné práce.



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## PRÍLOHA Č. 4 – CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED – REPREZENTATÍVNA KZVS – OZ KOVO A ZVÄZ ELEKTROTECHNICKÉHO PRIEMYSLU

### STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF

Tarifná trieda € mesačne

|     |     |
|-----|-----|
| 1.  | 470 |
| 2.  | 480 |
| 3.  | 490 |
| 4.  | 500 |
| 5.  | 510 |
| 6.  | 530 |
| 7.  | 540 |
| 8.  | 600 |
| 9.  | 630 |
| 10. | 690 |
| 11. | 740 |
| 12. | 790 |

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



## Charakteristiky tarifných tried

### 1. tarifná trieda

Výkon pomocných prác podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou a malou zmyslovou záťažou a bez väzieb na ďalšiu činnosť (napr. manipulácia s jednotlivými predmetmi menšej hmotnosti a veľkosti).

**Odporúčané vzdelanie:** 1. stupeň základnej školy

### 2. tarifná trieda

Výkon prípravných alebo pomocných prác s menšími nadväznosťami na ďalšie činnosti procesu alebo celku, spravidla s malou hmotnou zodpovednosťou a bežnou zmyslovou záťažou, prípadne zvýšenou fyzickou námahou alebo rizikom pracovného úrazu (napr. jednoduché operácie alebo súbor operácií s jednotlivými časťami strojov, zariadení alebo objektov, meradlami a mechanizovanými nástrojmi). Výkon jednoduchých pravidelne opakovaných administratívnych, administratívno-technických alebo prevádzkovo-manipulačných prác.

**Odporúčané vzdelanie:** 1. stupeň základnej školy, 2. stupeň základnej školy, nižšie ročníky osemročných gymnázií

### 3. tarifná trieda

Výkon ucelených rutinných obslužných prác podľa daných postupov a prevádzkových režimov spojených s určitou hmotnou zodpovednosťou, zmyslovou záťažou, rizikom pracovného úrazu alebo vysokou technickou námahou a s určitými ďalšími prevádzkovými nadväznosťami. Výkon opakovaných kontrolovateľných

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

administratívnych, hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác podľa podrobných pokynov alebo ustanovených postupov.

**Odporúčané vzdelanie:** 2. stupeň základnej školy, nižšie ročníky osemročných gymnázií

**Odporúčaná prax v rokoch:** 1/2

#### 4. tarifná trieda

Výkon rutinných odborných kontrolovateľných prác s ďalšími prípadnými úzkymi nadväznosťami na ďalšie procesy, vykonávaných podľa rámcových pokynov a spojených spravidla s vyššou hmotnou zodpovednosťou, zvýšenou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb (napr. práce s jednoúčelovými konvenčnými zariadeniami pracujúcimi so vzájomnými technologickými alebo prevádzkovými väzbami). Výkon odborných administratívnych alebo čiastočne opakovaných rôznorodých hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác. Riadenie a organizácia jednotlivých ľahko ovládateľných technologických, prevádzkových a iných procesov a zariadení podľa presných postupov so zvýšenými nárokmi na presnosť a spoľahlivosť, so zvýšenou zodpovednosťou za bezpečnú prácu a zdravie a bezpečnosť druhých osôb, zvýšenou zmyslovou záťažou a hmotnou zodpovednosťou. Výkon jednoduchých individuálnych remeselných prác.

**Odporúčané vzdelanie:** 2. stupeň základnej školy, nižšie ročníky osemročných gymnázií, stredné odborné školy bez maturity

**Odporúčaná prax v rokoch:** 1

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 5. tarifná trieda

Výkon rutinných rôznorodých odborných prác s prípadnou vysokou hmotnou zodpovednosťou, zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb alebo zmyslovou záťažou, s pevne ustanovenými presnými a početnými nadväznosťami na ďalšie procesy a deje. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu čiastkových úsekov prevádzkových procesov alebo zložitých zariadení s malými možnosťami voľby postupu, spojené spravidla s vysokou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a životy ďalších osôb. Samotný výkon individuálnych remeselných prác.

**Odporúčané vzdelanie:** stredné odborné školy bez maturity,

**Odporúčaná prax v rokoch:** 2

## 6. tarifná trieda

Výkon ucelených odborných prác alebo zabezpečovanie menej zložitých agend, ktoré sú dôležitou súčasťou širších procesov a javov, a to podľa všeobecných postupov spojených s prípadnou veľmi vysokou hmotnou zodpovednosťou alebo zodpovednosťou za obťažne odstrániteľné škody väčšieho rozsahu a vysokou zmyslovou (neuropsychickou) záťažou. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu veľmi zložitých zariadení a jednoduchých procesov s možnosťou voľby postupu, spojené so značnou neuropsychickou záťažou, zodpovednosťou za zdravie a životy širšieho okruhu ďalších osôb. Výkon individuálnych remeselných prác so značným podielom tvorivej invencie alebo individuálnych remeselne vysoko odborných prác.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

**Odporúčané vzdelanie:** stredné školy s maturitou,

**Odporúčaná prax v rokoch:** 2

### 7. tarifná trieda

Výkon zložitých odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon jednoduchých čiastkových koncepčných metodických prác s vysokou zodpovednosťou za veľmi obťažne odstrániteľné rozsiahle škody, so značnou previazanosťou komplikovaných väzieb na ďalšie procesy a s vysokou neuropsychickou záťažou a rozsiahlymi možnosťami voľby postupu v rámci celého úseku alebo odboru činnosti. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu súborov zložitých zariadení a prevádzkových procesov podľa všeobecných postupov, spravidla spojené s určitou duševnou námahou, veľmi vysokou neuropsychickou záťažou vyplývajúcou z vysokej intenzity prebiehajúcich javov, stresových situácií a podobne so zodpovednosťou za škody vzniknuté činnosťou riadeného úseku. Výkon individuálnych tvorivých majstrovských remeselných prác.

**Odporúčané vzdelanie:** stredné odborné školy s maturitou, pomaturitné kvalifikačné vzdelanie

**Odporúčaná prax v rokoch:** 4

### 8. tarifná trieda

Výkon špecializovaných odborných prác, samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo výkon koncepčných, metodických a čiastkových tvorivých činností, ktoré sú kľúčovou súčasťou samostatne pôsobiacich čiastkových systémov, s určitými

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru, spojené so zvýšenou duševnou námahou. Riadenie, organizácia a koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení, spojené s určovaním nových postupov v rámci systému, so zodpovednosťou za rozsiahle obťažne odstrániteľné škody, vzniknuté činnosťou riadeného úseku alebo všeobecným ohrozením zdravia a života.

**Odporúčané vzdelanie:** stredné odborné školy s maturitou, pomaturitné kvalifikačné vzdelanie

**Odporúčaná prax v rokoch:** 6

### 9. tarifná trieda

Výkon systémových prác spojených s komplexným zabezpečovaním najzložitejších úsekov a agend, zložitých koncepčných a metodických prác a tvorivých činností, spojených spravidla so zodpovednosťou za neodstrániteľné škody, s vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby práce na značnom stupni zovšeobecnenia, so širokými väzbami nad rámec odboru činnosti vykonávanej spravidla vopred bližšie nešpecifikovaným spôsobom. Riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov, včítane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia, spojené spravidla so všestranne veľmi obťažnými podmienkami.

**Odporúčané vzdelanie:** vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II. Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň

**Odporúčaná prax v rokoch:** 2

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 10. tarifná trieda

Výkon najzložitejších špecializovaných koncepčných systémových a náročných tvorivých prác s rozsiahlymi komplikovanými väzbami medzi rôznymi odbornými činnosťami, prípadne vednými disciplínami, vykonávané bližšie neurčeným spôsobom s vopred nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou pravdepodobnosti vzniku neodstrániteľných škôd, všeobecného ohrozenia života a zdravia osôb, s požiadavkou vysokého stupňa zovšeobecnenia. Riadenie a koordinácia nosných častí komplexu zložitých systémov s rozsiahlymi vnútornými aj vonkajšími väzbami.

**Odporúčané vzdelanie:** vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II. Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň, vyššie odborné vzdelanie, pomaturitné špecializačné

**Odporúčaná prax v rokoch:** 4

## 11. tarifná trieda

Tvorivé riešenie úloh neobvyklým (originálnym) spôsobom, so všeobecne ustanovenými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, spojené s veľmi vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby trvalo vysokého stupňa zovšeobecnenia javov, značného množstva variantov riešenia, s nárokmi na mimoriadne schopnosti, najmä tvorivé, komunikačné, morálne a podobne. Riadenie a koordinácia komplexov veľmi zložitých systémov, so zodpovednosťou za škody odstrániteľné s úsilím najširšieho kolektívu špecializovaných odborníkov za dlhšie obdobie alebo za neodstrániteľné škody, so značnými nárokmi na schopnosť riešiť v najobťažnejších podmienkach zložitú a

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

**Odporúčané vzdelanie:** vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II. Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň, vyššie odborné vzdelanie, pomaturitné špecializačné

**Odporúčaná prax v rokoch:** 6

## 12. tarifná trieda

Tvorivé riešenie najzložitejších úloh principiálne novým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi, širokého spoločenského alebo medzinárodného dosahu, s hlbokými interdisciplinárnymi nadväznosťami, ovplyvňujúce zásadným spôsobom ďalší rozvoj príslušných celospoločenských systémov alebo vedných odborov, s predpokladom vysokého stupňa abstraktného myslenia. Riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov s veľmi vysokým počtom možných spôsobov riešenia so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody, ktoré môžu vzniknúť činnosťou priamo riadených aj nadväzujúcich systémov.

**Odporúčané vzdelanie:** vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II. Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň, vyššie odborné vzdelanie, pomaturitné špecializačné, doktorandské štúdium

**Odporúčaná prax v rokoch:** 9

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.