

100 OTÁZOK ODPOVEDÍ

cestovné náhrady • pracovná cesta
sociálne poistenie • zdravotné poistenie
životné minimum • zrážky zo mzdy
odmena • minimálna mzda • plat



ZP • BOZP
MZDY • ODVODY



1. Zákonník práce po novele

Zamestnávanie

Zamestnanec
a zamestnávateľ

Občan so zdravotným
postihnutím

BOZP

2. Mzdy a odvody po novele

Odmeňovanie

Minimálna mzda
a závislá činnosť

Odvody po novom

100 OTÁZOK ODPOVEDÍ

Zákonník práce • Mzdy a odvody

Vážení čitatelia!

Novela Zákonníka práce priniesla zmeny v základnej dĺžke výmery dovolenky, postupe určovania **minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok** alebo nový **príspevok na športovú činnosť dieťaťa**. Podrobne sa problematike venujeme v súbore otázok, odpovedí v prvej kapitole.

Druhá časť odbornej publikácie v názorných ukážkach rieši **nové sumy odvodov na sociálne a zdravotné poistenie od 1. 1. 2020** pre jednotlivé kategórie zamestnancov, zamestnávateľov, dohodárov, SZČO, spoločníkov, konateľov...

Doplňujúce informácie ponúkame v mesačníkoch: **Poradca** – úplné znenia zákonov s komentárom; **DUO** – dane, účtovníctvo, odvody a mzdy; **PAM** – práce a mzdy a v odborných publikáciách: – **Daňové a mzdové zákony 2020**, **Daňové a účtovné zákony s komentármi 2020**, **Daňové a nedaňové výdavky 2020**, **Účtovná závierka za rok 2019**, **Daňové priznania FO a PO za rok 2019**, **Účtovné súvzťažnosti v PÚ**, **Jednoduché účtovníctvo**, **Odpady s komentárom**, **Zákonník práce s komentárom po novelách** a aktualizovaná **Príručka mzdovej účtovníčky**.

V ponuke vydavateľstva zostávajú **úplné znenia zákonov I. až VI./2020 s aktualizáciami** pre rok 2020. Predplatné publikácií v tlačenej alebo elektronickej verzii si môžete objednať prostredníctvom abos@poradca.sk a www.poradca.sk.

Verím, že aj tento krát si z ponuky odbornej literatúry **vydavateľstva Poradca** vyberiete. Želám vám obohacujúce čítanie a teším sa na ďalšie stretnutia.

Jarmila Blaščíková
odborná redaktorka

ODBOBNÉ PUBLIKÁCIE pre rok 2020



Zoznam otázok

1. Zákonník práce po novele

Zamestnávanie

1. Podmienky zamestnávania	11	29. Dohoda o zrážkach	27
2. Súhlas zamestnávateľa so založením živnosti	11	30. Ochranná lehota	27
3. Minimálne mzdové tarify	12	31. Základná zložka mzdy	27
4. Nevýčerpaná dovolenka pri skončení pracovného pomeru?	12	32. Náhrada za stratu času	28
5. Dieťa zamestnanca	13	33. Preplatenie dovolenky	28
6. Podmienky ubytovania	13	34. Nepretržitý odpočinok	28
7. Vyšší zostatok dovolenky	14	35. Skončenie pracovného pomeru bez odstupného	29
8. Úprava sumy minimálne mzdy	14	36. Faktúra za ubytovanie v rámci práce	29
9. Povinnosť zverejňovania údajov	15	37. Pracovný čas a jeho určenie	30
10. Spôsobená škoda	16	38. Nárok na cestovné náhrady	31
11. Vplyv poskytnutia príspevku na športovú činnosť dieťaťa	16	39. Záloha pri odmeňovaní konateľa	31
12. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa	17	40. Zásada „dobrých mravov“	31
13. Celoročný päťtýždňový nárok na dovolenku	18	41. Obmedzenie výkonu v pracovnoprávných vzťahoch	32
14. Vyslanie zamestnanca	18	42. Výpovedná doba a skončenie pracovného pomeru	32
15. Výmera dovolenky po novom	19	43. Predĺženie pracovnej zmluvy	32
16. Povinnosti zamestnávateľa pri vyslaní zamestnanca	20	44. Skončenie pracovného pomeru	33
17. Základná zložka mzdy	21	45. Konto pracovného času	33
18. Dohoda zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov	21	46. Vlastná zárobková činnosť zamestnanca	34
19. Skúšobná doba	21	47. Rozviazanie pracovného pomeru bez odstupného	35
20. Nevýčerpaná dovolenka	22	48. Ochrana zamestnávateľa	35
21. Odmeňovanie cezhraničného subjektu	22	49. Zmena predmetu Zákonníka práce	36
22. Výpoveď	23	50. Konkurenčná doložka	36
23. Rozvrhnutie pracovného času	23	51. Podmienky uzatvorenia konkurenčnej doložky	36
24. Výplacanie odmeny	24	52. Nároky z konkurenčnej doložky	37
25. Práca neschopnosť	25	53. Porušenie konkurenčnej doložky	37
26. Nariadenie práce nadčas	25	54. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa nielen u zamestnanca	38
27. Mzdové zvýhodnenie	25	55. Pracovný pomer na skúšobnú dobu	38
28. Výmera dovolenky	26	56. Skončenie pracovného pomeru	39

Zamestnanec a zamestnávateľ

57. Insolventnosť zamestnávateľa	40	66. Nepretržitý odpočinok	44
58. Konkrétne miesto základnej zložky mzdy	40	67. Nariadenie práce nadčas	44
59. Odmeňovanie cezhraničného subjektu	41	68. Preplatenie dovolenky	44
60. Ochranná lehota	42	69. Mzdové zvýhodnenie	45
61. Základná zložka mzdy	42	70. Výpovedná doba a skončenie pracovného pomeru	45
62. Spôsobená škoda	42	71. Výpoveď na pracovisku	45
63. Dohoda o zrážkach	43	72. Náhrada za stratu času	46
64. Práca neschopnosť	43	73. Stravovacie poukážky	46
65. Nárok na cestovné náhrady	43	74. Stravovanie zamestnancov	47

Občan so zdravotným postihnutím

75. Znevýhodnený zamestnanec	49
76. Peňažný príspevok na osobnú asistenciu	49
77. Povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	50
78. Povinný podiel zdravotne znevýhodnených zamestnancov	50
79. Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím	51
80. Práva a povinnosti osobného asistenta a FO	

s ťažkým zdravotným postihnutím pri výkone osobnej asistencie	52
81. Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	53
82. Pracovná náplň asistenta	55
83. Registrácia a pridelenie DIČ	55
84. Príjmy pracovného asistenta	55
85. Príjem za činnosť osobného asistenta	56

BOZP

86. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti poskytovania pracovného odevu a obuvi	63
87. Výdavky zamestnávateľa na BOZP v jednoduchom účtovníctve	64
88. Daňová uplatniteľnosť výdavkov na očkovanie zamestnancov	65
89. Účtovanie nákladov na pracovnú obuv v podvojnom účtovníctve	65
90. Nákup nealko nápojov pre zamestnancov a odpočet DPH	66

91. Daňová uplatniteľnosť nákladov na meranie škodlivých faktorov pracovného prostredia	66
92. Náklady živnostníka na BOZP	67
93. Spotreba pitnej vody z dispensora z pohľadu zákona o dani z príjmov	67
94. Posudzovanie výdavkov podnikateľa na BOZP	68
95. Náklady na BOZP vynaložené na činnosť konateľov spoločnosti	68

2. Mzdy a odvody po novele

Odmeňovanie

96. Nepeňažný príjem zamestnanca	78
97. Vymeriavací základ	78
98. Neuplatnená odpočítateľná položka	79
99. Nárok na mzdové zvýhodnenie	79
100. Celková mzda	79
101. Tri režimy práce	80
102. Určenie náhrady mzdy	80

103. Zdravie ohrozujúce prostredie	80
104. Mzda vrátane sviatku	81
105. Výška mzdového zvýhodnenia	81
106. Výplata vydaná manželke bez splnomocnenia	81
107. Vyplatené mzdové zvýhodnenie	82
108. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca	82

Minimálna mzda a závislá činnosť

109. Vyplatenie 14. platu	83
110. Výpočet minimálnej mzdy	83
111. Minimálna výška 14. platu	84
112. Výška minimálnej mzdy	85
113. Osobné údaje zamestnanca	85
114. Výpis osobných údajov	86
115. Zrážka zo mzdy	87

116. Dohoda o brigádnickej práci študentov	87
117. Daňová exekúcia zrážkami zo mzdy	88
118. Nákup podielových listov	89
119. Osobné údaje o plate zamestnanca	89
120. Dohoda o vykonaní práce	90
121. Základná nepostihnutelná suma	90

Odvody po novom

122. Rozhodnutie o priznaní dôchodku	91
123. Výkon práce z domu	91
124. Preddavky z vyplatených miezd	91

125. Nulový prehľad	92
126. Opravné prehľady a hlásenie	92
127. Výpočet poisťného	93

1. *Zákonník práce* *po novele*

Úvod

Dĺžku základnej výmery dovolenky na päť týždňov aj pre zamestnancov, ktorí zatiaľ nedovърšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa, priniesla novela Zákonníka práce č. 380/2019 Z. z. od 1. 1. 2020 v § 103 ods. 2. Slovenská republika sa takouto právnou úpravou zaradila medzi viaceré členské štáty Európskej únie, ktoré poskytujú uvedený sociálny štandard. Doteraz išlo aj v slovenských podmienkach o časté zamestnanecké zvýhodnenie s pozitívnym vplyvom nielen na bezpečnosť, produktivitu a efektivitu práce zamestnancov, ale aj s pozitívnym vplyvom na pracujúce rodiny s maloletými deťmi a na ich zakladanie.

Pojem trvalej starostlivosti o dieťa nie je v novelizovanom § 103 ods. 2 Zákonníka práce jednoznačne legislatívne upravený a nie je uvedená ani nijaká odvolávka na iný zákonný predpis. Napr. v § 87 ods. 3 Zákonníka práce sa pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v prípade zamestnanca trvalo sa starajúceho o dieťa vyžaduje jeho súhlas, v § 164 Zákonníka práce sa určuje horná hranica trvalej starostlivosti o dieťa jeho 15. rokom veku na účely úpravy pracovného času. Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v platnom znení uvádza pojem **osobná starostlivosť o dieťa a v súvislosti s dovolenkou rodiča – zamestnanca znamená venovanie času dieťaťu, ktorý by**

bol inak určený na odpočinok zamestnanca. V prípade rozvodu súd určuje aj práva rodičov k dieťaťu. Ak súd rozhodne, že sa dieťa zveruje do osobnej starostlivosti matky a mužovi sa umožňuje stretávať sa s dieťaťom a určuje sa mu povinnosť platiť výživné, nejde o trvalú starostlivosť o dieťa na účely § 103 ods. 2 Zákonníka práce. Platenie výživného preto nie je dôvodom na zvýšenie výmery dovolenky, trvalú starostlivosť o dieťa a tým aj svoje právo na dlhšiu dovolenku by muž musel svojmu zamestnávateľovi preukázať. Ak je rozvedeným rodičom súdom určená striedavá starostlivosť o dieťa, vzhľadom na to, že Zákonník práce neustanovuje rozsah starostlivosti, môže sa tento stav posúdiť ako trvalá starostlivosť o dieťa pre účely päťtýždňovej dovolenky. Aj pri striedavej starostlivosti môže nastať prípad, že jej rozsah zo strany jedného z rodičov bude tak redukovaný, že nepôjde o trvalú starostlivosť.

Pravidlá pre preukázanie trvalej starostlivosti o dieťa Zákonník práce neurčuje. Zamestnávateľovi túto skutočnosť musí preukázať sám zamestnanec. Zamestnávateľ môže vo svojom vnútornom predpise určiť, aké doklady bude od zamestnanca požadovať, ale v praxi aj tak nastanú prípady, kedy sa dôkazy budú líšiť v závislosti od konkrétnej situácie. Napr. rodným listom

zamestnanec preukazuje, že je rodičom dieťaťa, ale nepreukazuje, že sa skutočne o dieťa stará. **Podobne doklad o spoločnom bývaní nemusí preukazovať túto starostlivosť.**

Z praktického hľadiska môže zamestnávateľ akceptovať čestné vyhlásenie zamestnanca, že sa stará o dieťa a jeho súčasťou môže byť aj vyhlásenie matky, že sa otec trvale stará o dieťa. Zamestnanec môže v prípade potreby predložiť aj rôzne doklady o tom, že uhrádza výdavky na dieťa, aj keď úhrada výdavkov nie je trvalou starostlivosťou o dieťa.

Termín oznámenia starostlivosti o dieťa Zákonník práce priamo neurčuje. Pri matke sa to dá predpokladať na základe tehotenstva a čerpania materskej a rodičovskej dovolenky. Nepriamo je táto povinnosť určená v § 81 písm. g) Zákonníka práce, na základe ktorého je zamestnanec povinný oznamovať zamestnávateľovi **bez zbytočného odkladu** všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, t. j. ak zamestnanec chce zvýšenú výmeru dovolenky, má to zamestnávateľovi oznámiť hneď.

V praxi budú vznikať situácie, keď bude musieť zamestnávateľ rozhodovať o nároku zamestnanca následne až po určitej dobe, často aj po skončení kalendárneho roka, a preto je vhodné, aby tieto praktické situácie zapracoval do svojho vnútorného predpisu.

Napríklad ak zamestnávateľ prijme zásadu, že bude poskytovať dlhšiu základnú výmeru dovolenky pomerne podľa počtu kalendárnych dní alebo mesiacov, musí jednoznačne určiť deň tohto nároku. Pretože v Zákonníku práce chýba definícia osoby trvalo sa starajúcej o dieťa, bude na zvážení príslušného súdu v prípade spor-

ných nárokov zamestnancov, či tento stav nastáva dňom začatia starostlivosti alebo dňom oznámenia, t. j. dňom, keď sa zamestnávateľovi táto skutočnosť stala známou.

Pojem dieťaťa na účely päťtýždňovej dovolenky nie je v Zákonníku práce jednoznačne legislatívne upravený. V § 40 ods. 5 Zákonníka práce je určené ako rodinný príslušník vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení. Na účely § 103 ods. 2 Zákonníka práce tak bude za zamestnanca s dlhšou výmerou dovolenky považovaný nielen biologický otec a matka, ale aj náhradný rodič podľa zákona o rodine.

Horná hranica veku dieťaťa sa môže odvodiť z § 8 ods. 2 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého sa plnoletosť nadobúda dovŕšením osemnásteho roku a pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva, pričom takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva ani vyhlásením manželstva za neplatné.

Vznik a zánik práva na vyššiu výmeru dovolenky je spojený so začatím a skončením trvalej starostlivosti o dieťa. Pretože konkrétna výmera dovolenky patrí zamestnancovi za príslušný kalendárny rok, je vhodné a pre mzdovú prax nevyhnutné, aby zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise určil detailné pravidlá výpočtu nároku na dovolenku a oboznámil s nimi všetkých zamestnancov.

Základná výmera dovolenky je v Zákonníku práce určená výrazom „najmenej 4 týždne/najmenej 5 týždňov“ a preto bude správny postup aj tých zamestnávateľov, ktorí sa rozhodnú zvýšiť dovolenku

na 5 týždňov za celý kalendárny rok aj v prípade, že starostlivosť zamestnanca o dieťa začala v priebehu tohto kalendárneho roka.

Osemtýždňová dovolenka pre osobitné skupiny zamestnancov (platná od 19. 11. 2019). Ustanovenie § 103 ods. 3 Zákonníka práce **určuje základnú výmeru dovolenky v trvaní osem týždňov pre osobitné skupiny zamestnancov** v závislosti od druhu práce, ktorú vykonávajú, nie od ich veku. Do 18. 11. 2019 Zákonník práce určoval najmenej osemtýždňovú dovolenku pre riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy, trénera športovej školy, trénera športovej triedy, korepetítora, zahraničného lektora, vychovávateľa a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu.

Novela Zákonníka práce č. 380/2019 Z.z. určila v § 103 ods. 3 **nové kategórie zamestnancov, ktorým patrí najmenej osemtýždňová dovolenka** od 19. 11. 2019 a pretože novela neobsahuje prechodné ustanovenie, títo zamestnanci mali právo na zvýšenú výmeru dovolenky už v roku 2019 a za celý kalendárny rok 2019 (samozrejme len v prípade, ak patrili do osobitnej skupiny počas celého kalendárneho roka 2019).

Od 19. 11. 2019 ide o týchto zamestnancov:

a) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec podľa osobitného predpisu

Osobitným predpisom pre túto skupinu zamestnancov je zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov. V § 20 tohto zákona sú uvedené kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov, zodpovedných za uskutočňovanie školského vzdelávacieho programu, výchovného programu alebo za poskytovanie výchovy v zariadení sociálnej pomoci (učiteľ, majster odbornej výchovy, vychovávateľ, korepetítor, školský tréner). V § 21 tohto zákona sú uvedené

Zákon o pedagogických zamestnancoch

§ 20

(1) *Učiteľ pri uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu poskytuje výchovu a vzdelávanie deťom, žiakom alebo poslucháčom a zodpovedá za kvalitu priebehu a výsledky výchovy a vzdelávania. Kategória učiteľa sa člení na tieto podkategórie*

- a) *učiteľ materskej školy,*
- b) *učiteľ prvého stupňa základnej školy,*
- c) *učiteľ druhého stupňa základnej školy,*
- d) *učiteľ strednej školy,*
- e) *učiteľ základnej umeleckej školy,*
- f) *učiteľ jazykovej školy.*

(2) *Majster odbornej výchovy pri uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu poskytuje odborný výcvik alebo odbornú prax a zodpovedá za kvalitu priebehu a výsledky odborného výcviku alebo odbornej praxe.*

(3) *Vychovávateľ poskytuje*

- a) *výchovu a vzdelávanie deťom a žiakom v školskom zariadení pri uskutočňovaní výchovného programu a zodpovedá za kvalitu priebehu a výsledky výchovy a vzdelávania v čase mimo vyučovania alebo*
- b) *výchovu v zariadení sociálnej pomoci.*

(4) *Korepetítor pri uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu zabezpečuje prípravu umeleckého výkonu žiaka alebo sa svojím umeleckým výkonom podieľa na umeleckom výkone žiaka...*

kategórie pedagogických zamestnancov, podieľajúcich sa na uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu (pedagogický asistent, zahraničný lektor, školský špeciálny pedagóg). V § 22 tohto zákona sú uvedené podkategórie učiteľa profesijného rozvoja (lektor vzdelávania, metodik profesijného rozvoja, konzultant atestačného konania), v § 23 až § 27 sú uvedené kategórie odborných zamestnancov (psychológ a školský psychológ, špeciálny pedagóg a terénny špeciálny pedagóg, kariérový poradca, logopéd a školský logopéd, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg). Vedúci pedagogický zamestnanec (riaditeľ, zástupca riaditeľa, hlavný majster odbornej výchovy, vedúci vychovávateľ) a vedúci odborný zamestnanec (riaditeľ, zástupca riaditeľa, vedúci odborného útvaru) je definovaný v § 39 tohto zákona.

b) vysokoškolský učiteľ

Vysokoškolský učiteľ podľa § 75 ods. 1 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov pôsobí vo funkciách profesor, hostujúci profesor, docent, odborný asistent, asistent a lektor. Ostatné odseky tohto paragrafu detailne určujú, čo je obsahom ich funkcie.

c) výskumný pracovník a umelecký pracovník verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy

Vysoká škola môže na plnenie svojich úloh vo vede, technike alebo umení zamestnávať výskumných pracovníkov a umeleckých pracovníkov, ktorí sa môžu zúčastňovať aj na vzdelávacej činnosti vysokej školy. Určuje to § 80 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov.

d) zamestnanec s najmenej vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

Zvýšená výmera dovolenky pre týchto zamestnancov má prispieť k zatraktívneniu vedeckej kariéry v SR a k zrovnoprávneniu týchto kategórií zamestnancov so zamestnancami vysokých škôl. Ide o zamestnancov inštitúcií vykonávajúcich činnosť podľa zákona č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied v znení neskorších predpisov, zákona č. 172/2005 Z. z. o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja a o doplnení zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, zákona č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Títo zamestnanci sú odmeňovaní podľa prílohy č. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Nové pravidlá pri určovaní minimálnej mzdy. Mzda zamestnanca podľa § 119 ods. 1 Zákonníka práce nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu. Osobitným predpisom je zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. Novela tohto zákona č. 375/2019 Z. z. účinná od 1. januára 2020

zmenila radikálnym spôsobom pravidlá pri každoročnom určovaní minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok z dôvodu posilnenia záväzkov a zásad vyplývajúcich z medzinárodných dokumentov a Ústavy Slovenskej republiky. Slovenská republika je v otázke minimálnej mzdy viazaná čl. 4 ods. 1 revidovanej Európskej sociálnej charty, v ktorom sa určuje „priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň“.

Otázka minimálnej mzdy je zmienená aj v zásade 6 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý môže byť podkladom na vytvorenie pravidiel európskej minimálnej mzdy. Podľa bodu 6 Európskeho piliera sociálnych práv „pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Treba zamedziť chudobe pracujúcich.“. Obdobný záväzok vyplýva aj z čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky, v ktorom podľa ods. 1 písm. a) „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň.“ V čl. 36 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky sa určuje, že „Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“

Novela č. 375/2019 Z.z. stanovila, že predmetom zákona o minimálnej mzde nie je

len poskytovanie minimálnej mzdy, ale aj **určovanie minimálnej mzdy.**

V § 7 novelizovaného zákona o mzde určuje, že o sume minimálnej mzdy rokujú zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov najneskôr od 1. apríla a najneskôr do 15. júla. Do tohto dňa sa môžu dohodnúť na sume mesačnej minimálnej mzdy. Ich dohoda o určení sumy minimálnej mzdy bude potom záväzná pre určenie minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok. Zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov predložia túto dohodu do 31. júla Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktoré oznámi v Zbierke zákonov Slovenskej republiky, že sa minimálna mzda dohodla podľa § 7. Súčasťou oznámenia bude aj uvedenie sumy mesačnej minimálnej mzdy a hodinovej minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok.

Ak nedôjde k bipartitnej dohode medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov, stane sa otázka mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok predmetom rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR do 31. augusta.

Hospodárska a sociálna rada SR bola zriadená zákonom č. 103/2007 Z.z. ako konzultatívny a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov (tzv. tripartita) na celoštátnej úrovni. **Zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov sa za účasti zástupcov vlády SR môžu dohodnúť na sume mesačnej minimálnej mzdy.** Ak k dohode dôjde, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR oznámi v Zbierke zákonov SR, že sa minimálna mzda dohodla podľa § 7, oznámi sa aj suma mesačnej mi-

Zákon o minimálnej mzde

§ 2

Suma minimálnej mzdy

(1) Suma minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (ďalej len „suma mesačnej minimálnej mzdy“) na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa § 7 alebo § 8. Suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na príslušný kalendárny rok je suma určená podľa odseku 2.

(2) 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.

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

(4) Zamestnancovi patrí minimálna mzda podľa odseku 2, ak jeho ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín. Ak je ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca nižší ako 40 hodín, suma minimálnej mzdy vyjadrená v eurách za hodinu sa úmerne zvýši. Suma minimálnej mzdy v eurách za hodinu, upravená podľa druhej vety, sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta.

minimálnej mzdy a hodinovej minimálnej mzdy. Suma mesačnej minimálnej mzdy sa dohaduje ako celé číslo a suma hodinovej minimálnej mzdy potom podľa § 2 ods. 2 zákona o minimálnej mzde predstavuje 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy, ktorá sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta.

Ak sa mesačná minimálna mzda neurčí do konca augusta bipartitnou alebo tripartitnou dohodou, potom sa mesačná minimálna mzda na nasledujúci kalendárny rok **určí vzorcom** podľa § 8 zákona o minimálnej mzde. Jeho základom je priemerná mesačná nominálna mzda zamestnanca v hospodárstve SR zverejnená Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. **Mesačná minimálna mzda bude 60 % tejto sumy, pričom suma mesačnej minimálnej mzdy sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor.**

Z dôvodu informovanosti verejnosti Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zverejní v Zbierke zákonov SR oznámenie o sume mesačnej minimálnej mzdy (určenej postupom podľa § 7 alebo vzorcom podľa § 8) a o sume hodinovej minimálnej mzdy (ako 1/174 tejto sumy zaokrúhlenej na tri desatinné miesta). Oznámenie sa uverejní v Zbierke zákonov Slovenskej republiky najneskôr 1. novembra kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Osobitne v prípade postupu podľa § 8 pôjde o sumu, ktorú bude možné určiť priamo zo zákona, keďže vyplýva z verejne dostupného údajov (sumu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok zverejňuje Štatistický úrad Slovenskej republiky vždy v marci príslušného kalendárneho roka). **Prvýkrát sa minimálna mzda podľa nových pravidiel určí na rok 2021.** Z dôvodu právnej istoty sa v § 9a určilo, že nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovila suma minimálnej mzdy na rok 2020 zostáva v platnosti a účinnosti do 31. decembra 2020.