

## Silnejšia trinásť penzia?

[Pravda; 83/2018; 11/04/2018; s.: 1,8,9; Branislav Toma, Igor Stupňam ; Zaradenie: Titulná strana]

Branislav Toma, Igor Stupňam Bratislava

Štátna kasa sa pootvorí na nové sociálne opatrenia. Peniaze koalícia nájde tak, že odloží plán na vyrovnaný rozpočet z roka 2019 na rok 2020. Nájde sa tak priestor na to, aby bol vianočný dôchodok nahradený trinástou penziou vo výške polovice priemernej, teda v sume asi 220 eur. Vlni bol vianočný príspevok najčastejšie vo výške 87 až 100 eur. Navrhuje to Smer, ktorý v prípade trinásť penzie zrejme nenarazí na odpor koaličných partnerov SNS a Mostu - Híd. Tí zároveň ešte prídu s vlastnými predstavami. Podľa premiéra Petra Pellegriniho konečná dohoda na opatreniach v rozpočte na rok 2019 ešte nepadla, Smer však ma svoje predstavy. "Či to bude opäť vianočný dôchodok, prípadne jeho valorizácia, či to bude možno niečo o doplatkoch za lieky. Bol by som tiež veľmi rád, keby sme mohli rapídne zvýšiť počet dôchodcov, ktorým preplácame zo zdravotného poistenia na sto percent kúpeľnú starostlivosť, pretože si to zaslúžia," povedal pre Pravdu Pellegrini. Presadzovať bude aj opatrenia na podporu mladých rodín. "Podpora rodiny, keď sa narodí dieťa, pomoc možno aj otcom, aby pri narodení mohli niekoľko dní zostať na platenej otcovskej dovolenke spolu s matkou v tých najťažších dňoch," dodal. V hre sú aj autobusy pre študentov a dôchodcov zdarma, ale len ako prípoje k vlakom.

Pokračovanie-s. 8

Dokončenie - s. 1

SNS a Most - Híd pripravujú návrhy na podporu živnostníkov či malých firiem, napríklad v podobe miernejšieho daňového zaťaženia. Počíta sa tiež so zvyšovaním nízkych tabuľkových plátov štátnych zamestnancov aj s rastom minimálnej mzdy. Pellegrini tvrdí, že vláda krajinu do volieb, ktoré sa majú konať v roku 2020, nezadlží. "Uvidíme, aké dáta nám dá minister financií, ktorý musí do apríla povedať prvú predstavu rozpočtu a zadefinovať ciele. Trvám na tom, aby bol cieľ deficitu nižší, ako bol tento rok. To znamená, že nesmieme zastaviť tempo konsolidácie a nesmieme zastaviť našu cestu k vyrovnanému rozpočtu," dodal. Medzi ďalšími zvažovanými opatreniami je, že penzisti už v budúcom roku nebudú musieť doplácať za lieky. Opatrenia sú konzultované nielen v rezorte financií, ale aj so samotnými penzistami.

Dôchodcovia chcú zmenu

"Aktuálne s vládou rokujeme o možnostiach transformácie vianočného príspevku na 13. penziu. Ak to možnosti štátneho rozpočtu dovoľia, trinásť dôchodok vo výške 220 eur bude vyplatený všetkým penzistom. To je obrovský rozdiel oproti vianočnému, ktorého hodnota v minulosti dosiahla maximálne 100 eur, a nárok naň mali len dôchodcovia s nižšími penziami," povedal predseda Jednoty dôchodcov Slovenska Ján Lipiansky. Napríklad v roku 2017 dostal dôchodca s mesačnou penziou 547,2 eura vianočný príspevok len 24,68 eura. Dôchodcovia s čo i len o desať centov vyššou penziou už nedostali žiadny vianočný príspevok. Toto opatrenie má štátnu kasu len v budúcom roku vyjsť na 200 miliónov eur. Zároveň sa suma s rastúcim počtom penzistov bude zvyšovať a v časoch krízy sa peniaze na trinásť dôchodky jednoducho nemusia nájsť. Dlhodobo sa diskutuje o tom, že v budúcnosti bude vo výške predchádzajúceho príjmu matky nielen materský, ale aj rodičovský príspevok. Ten je v tomto

roku vo výške 214,7 eura a mladá mamička ho začne poberať hneď po skončení materskej, ktorá trvá 34 týždňov. Mladým rodinám tiež má pomôcť zvažované zníženie či zrušenie dane z pridanej hodnoty na plienky či detskú výživu. Napríklad balenie 174 kusov plienok sa dá kúpiť za 30,48 eura. Takúto akciovú cenu má aktuálne jeden on-line obchod, ktorý, ak by plienky neboli zaťažené 21-percentnou DPH, by mohol akciovú cenu znížiť až na 25,19 eura. Z pripravovaných opatrení analytici najviac podporujú investície do budúcnosti. "Je dobré, ak vláda investuje do budúcnosti, a z tohto dôvodu považujem za správne avizované zvyšovanie platov štátnych zamestnancov. Rovnako aj razantnejšie zvyšovanie minimálnej mzdy je krok správnym smerom," povedal ekonóm Prognostického ústavu Slovenskej akadémie vied Vladimír Baláž.

### Podhodnotené kuchárky

Dnes napríklad tabuľkový plat nastupujúcej kuchárky v školskej družine je 306,5 eura v hrubom. Riaditeľ školy jej zároveň v rámci odmien musí vyplatiť minimálne 173,5 eura a výsledkom je plat vo výške aktuálnej hodnoty minimálnej mzdy 480 eur v hrubom. "Práve pre nízke mzdy nechcú mladí ľudia pracovať v štátnej správe, a čo bude s našimi deťmi potom, ako súčasné kuchárky odídu do penzie? Nemôžeme ich nechať stravovať sa v rýchlom občerstvení, a preto aj na menej kvalifikovaných pozíciách musia ľudia zarábať viac ako minimálnu mzdu," dodal Baláž. Aktuálne je minimálna mzda vo výške 480 eur v hrubom. Takúto úroveň aktuálne nedosahuje ani dvanásť stupeň štvrtej platovej triedy, ktorý je vo výške 472,5 eura. V budúcnosti sa má na úrovni minimálnej mzdy začínať už prvý stupeň prvej platovej triedy a realizovanie tejto reformy má stáť 350 miliónov eur.

### Časť koalície chce nižšie dane

"Aj keď okolo toho býva vždy veľa krik, za správne považujem aj razantnejšie zvyšovanie minimálnej mzdy," uviedol Baláž. Viac ako stotisíc najslabšie zarábajúcim Slovákom má minimálna mzda začiatkom budúceho roka stúpnuť zo súčasných 480 eur na 520 eur v hrubom. V domácej ekonomike zároveň platí až šesť stupňov minimálnej mzdy. V druhom stupni sú napríklad predavači v obchodoch, ktorých minimálna mzda stúpne zo súčasných 576 eur na 624 eur v hrubom. Z už schválených opatrení v budúcom roku druhýkrát stúpnu príplatky za prácu v noci, cez víkend a štátny sviatok. Prvé kolo zvyšovania sa uskutoční v máji tohto roku a napríklad príplatky za prácu v noci stúpnu zo súčasných 20 na 30 percent hodinovej minimálnej mzdy. Príplatok za odpracovanie osemhodinovej nočnej zmeny stúpne zo súčasných 4,41 eura na 5,46 eura. Počas druhého kola sa v máji 2019 zvýši na 40 percent a príplatok za odpracovanú nočnú zmenu presiahne deväť eur. Ďalej sa zavedie úplne nový príplatok za víkendovú prácu, ktorý v tomto roku bude v prípade soboty vo výške 25 percent hodinovej minimálnej mzdy a v roku 2019 stúpne na 50 percent. Za odpracovanú nedeľu bude už v tomto roku príplatok na úrovni 50 percent a budúcom roku stúpne na rovných 100 percent. Už v tomto roku príplatok za štátny sviatok stúpne z 50 na 100 percent hodinovej priemernej mzdy. V rámci koalície sú aj ďalšie návrhy zamerané na zvyšovanie príjmov ľudí. SNS otvorene presadzuje zníženie dane z príjmu pracujúcich ľudí zo súčasných 19 na 15 percent. Most - Híd zas presadzuje zvýšenie nezdaniteľného minima z tohtoročnej hodnoty 3 830,02 na 4 650 eur ročne. Presadenie tejto zmeny by čistý ročný príjem priemerne zarábajúceho zamestnanca zvýšilo o 160 eur. Oba varianty však narážajú na nesúhlas samospráv, ktoré sú financované práve z daní pracujúcich ľudí. Dlhodobu je v hre aj zavedenie poukazov na dovolenky na Slovensku. Aktuálne je otázne, či bude mať štát na realizovanie všetkých návrhov dostatok peňazí, keďže ministerstvo financií trvá na ciele

vyrovnaného rozpočtu. "Ciele na dosiahnutie vyrovnaného rozpočtu v roku 2020 zostávajú zachované," povedala hovorkyňa ministerstva financií Alexandra Gogová. Na druhej strane tohtoročné príjmy štátu rastú pre rekordne nízku nezamestnanosť, rýchly hospodársky rast a lepší výber daní.

Zvažované kroky vlády na roky 2018 až 2020

Plán na nulový deficit verejných financií sa zrejme posunie z roka 2019 na rok 2020

Trinásty dôchodok má byť od roku 2018 v sume polovice priemernej penzie, teda 220 eur. Nahradil by sa tým vianočný príspevok, ktorý bol najčastejšie vo výške 87 až 100 eur

Zvažuje sa, koľko by štát stáli nulové doplatky za lieky pre seniorov či dôchodcovské karty na zľavy na potraviny či lieky

K vlakom zadarmo pre študentov a dôchodcov by mohli pribudnúť bezplatné autobusy ako prípoje k vlakom

Cestovanie zdarma aj pre tých, čo pokračujú po ukončení vysokej školy v štúdiu

Strop pre vek odchodu do penzie

Dovolenkové šeky či karty pre rodiny na lacnejšie domáce dovolenky

Nižšia DPH na detskú výživu, plienky a ďalšie potreby pre malé deti

Platená otcovská dovolenka popritom ako má matka materskú dovolenku

Väčšia podpora výstavby nájomných bytov, možnosť stavať nájomné byty aj pre fabriky

Minimálna mzda by mala v budúcom roku stúpnuť zo súčasných 480 na 520 eur

Tabuľkové platy vo verejnej správe by sa mali pre tisíce ľudí zvýšiť na úroveň minimálnej mzdy

Úverová amnestia pre desaťtisíce ľudí

Vyššia podpora duálneho vzdelávania s cieľom dostať na trh práce viac vhodných absolventov

Už schválené sú a onedlho začnú platiť vyššie príplatky za prácu v noci, cez víkendy a sviatky a daňové úľavy pri 13. a 14. platoch

foto:

Štátny rozpočet na rok 2019 bude obsahovať sociálny balíček. Na snímke premiér Peter Pellegrini na nedávnom rokovaní vlády v Prakovciach.

---

**Fico chystá balíček za viac ako pol miliardy**

**[Denník N; 70/2018; 11/04/2018; s.: 2; MIRO KERN ; Zaradenie: SPRAVODAJSTVO]**

Najväčšou položkou by bol viac ako 200-eurový trinásť dôchodok pre seniorov, uvažujú aj o autobusoch k vlakom zadarmo. SNS sa chce sústrediť na učiteľov

Koalícia je pripravená od konca tohto roka, v roku 2019 aj 2020 rekordne dávať občanom tohto štátu. Ešte v apríli či začiatkom mája chce vláda Smeru, SNS a Mosta-Híd predstaviť štedrý sociálny balíček.

Pripravených je na to podľa informácií Denníka N 500 až 600 miliónov eur, čo by mal štátny rozpočet zvládnuť. Doteraz najväčší Ficov balíček z jesene 2017 nestál daňových poplatníkov ani polovicu – išlo o 250 miliónov.

## VESELÉ VIANOCE PRE DÔCHODCOV

Smer chce do balíčka presadiť zavedenie 13. dôchodku vo výške polovice priemerného dôchodku, ktorý by mali jednorazovo vyplácať v roku 2018 a 2019. Išlo by o zhruba 220 eur na dôchodcu. Len toto opatrenie by malo stáť viac než 220 miliónov eur. Zvažujú aj zrušenie doplatkov na lieky pre seniorov a zavedenie dôchodcovských kariet, ktoré by umožňovali zľavy na určité potraviny, lieky či iné služby. Opatrenia, ktoré mali podporu celej koalície už vo februári, sa týkali pomoci odkázaným občanom. Išlo o zvýšenie príspevkov pre rodinných príslušníkov, ktorí sa starajú o svojich blízkych, na úroveň minimálnej mzdy. Zvýšiť by sa mali aj príspevky pre ľudí odkázaných na pomoc v domovoch sociálnych služieb. Smer zvažuje aj zrušenie DPH na plienky, detskú výživu či ďalšie tovary pre malé deti. Uvažovali aj o zavedení takzvaných rodinných kariet garantujúcich zľavy na tuzemské dovolenky. V hre je aj rozšírenie systému vlakov zadarmo pre dôchodcov a študentov o autobusy, ktoré by pre nich k železničným staniciam jazdili zadarmo či bezplatné cestovanie aj pre postgraduálnych študentov – tí v súčasnosti za lístky musia platiť. Smer má k opatreniam prichystané prepočty, pre štátnu pokladnicu by mali predstavovať záťaž 500 až 600 miliónov eur do konca volebného obdobia, teda do roku 2020. Za prioritu považujú ďalej zvyšovanie minimálnej mzdy, o ktorej často hovorí Fico. V tomto prípade ide o náklad súkromných firiem.

## SNS A ŠTÁTNA SPRÁVA

Svoje priority má aj Slovenská národná strana (SNS). Podľa podpredsedu strany Jaroslava Pašku to je najmä zvyšovanie miezd v štátnej správe. "Budeme sa usilovať, aby pri zamestnancoch štátnej a verejnej správy, ktorí sú pod hranicou minimálnej mzdy, došlo čo najrýchlejšie k náprave." SNS chce tlačiť aj na zvyšovanie plátov učiteľov. Malo by ísť o valorizáciu plátov už od septembra tohto roka, nie od januára, ako sa plánovalo. Platy pedagógov sa doteraz vždy zvyšovali o šesť percent. "Máme troška výhrady k znižovaniu DPH na plienky a iné drobné položky. Vieme si predstaviť systémové riešenie, ktoré by smerovalo k tomu, že by sa podporili nižšie dane pri mladých rodinách, ktoré vychovávajú deti. Išli by sme tak skôr cestou daňovej úľavy ako zmenou DPH." V Smere sa obávajú, že SNS opäť príde s návrhom na zrušenie koncesionárskych poplatkov. Dankova strana oficiálne túto tému zatiaľ neotvorila. Most-Híd bude mať tiež vlastné návrhy, zatiaľ ich Smeru a SNS nepredstavil. Isté je, že podporia opatrenia pre sociálne odkázaných ľudí. Aká je teda situácia v tejto chvíli? Smer má svoje opatrenia vypracované, no nie je jasné, koľko z nich prejde, keďže svoje priority musia predstaviť aj ich partneri vo vláde a každá strana bude chcieť mať niečo, s čím sa bude môcť odprezentovať. Požiadavky by si strany mali navzájom predstaviť ešte tento týždeň, konkrétne opatrenia celej koalície by mohli byť známe zhruba do troch týždňov. V SNS aj v Moste-Híd predpokladajú, že by väčšina opatrení z dielne Smeru mohla

prejsť. Najnákladnejšie opatrenie – 13. dôchodok vo výške okolo 220 eur nemá byť dlhodobým opatrením, garantovať ich vláda môže len dva roky po sebe, kým bude robiť rozpočet. Koalícia v poslednom roku schválila viaceré sociálne opatrenia. Išlo o zvýšenie príplatkov za nočnú prácu, cez sviatky či víkendy. V rámci novely Zákonníka práce prešla aj požiadavka SNS na postupné oslobodenie 13. a 14. platov od daní a odvodov, pokiaľ sú do výšky 500 eur. Mostu sa zasa podarilo presadiť, aby príjmy dôchodcov, ktorí pracujú na dohodu a nezarábajú viac ako 200 eur mesačne, boli oslobodené od odvodov.

## SOCIOLÓG: BALÍČKY ĽUDÍ MÔŽU OSLOVIŤ

Šéf agentúry Focus Martin Slosiarik si myslí, že sociálny balíček takéhoto rozsahu môže voličov osloviť oveľa výraznejšie ako konšpiračné teórie o protestoch či Sorosova karta, ktorou Fico v posledných týždňoch operuje. "Hra so Sorosom či s utečencami je príliš všeobecná. Musíte v nej napríklad ukázať konkrétnych utečencov. Dôchodky či rôzne iné príspevky si, naopak, ľudia zapamätať vedia. Stretávajú sa s nimi opakovane a pravidelne si ich budú uvedomovať." To, že sa balíčky chystajú, avizoval predseda Smeru Robert Fico už 27. marca po stretnutí koalície rady. "Hneď po Veľkej noci sa stretne spoločne s ministrom financií a ideme hovoriť o obrovskom sociálnom balíku pre slovenskú verejnosť," povedal a vysvetľoval, že opatrenia budú zavedené od roku 2019, pretože si vyžadujú zmenu zákonov. "Budú to veci, ktoré budú vyplývať z faktu, že tejto krajine sa darí, lebo je to úspešná krajina." Hovoril o výraznom zvyšovaní minimálnej mzdy a valorizácii platov v štátnej správe a zároveň sľúbil, že deficit štátneho rozpočtu bude v roku 2019 nižší. Koho by sa mali opatrenia týkať, o čo by malo ísť a čo by to všetko mohlo stáť? O veľkom sociálnom balíčku sa v koalícii hovorí už od februára a pôvodne mal byť hotový v marci, keď sa koalícia dostala do polovice volebného obdobia. Politická kríza a pád Ficovej vlády predstavenie opatrení posunuli.

## ZAČALI S TÝM ZA DRUHEJ FICOVEJ VLÁDY

Sociálne balíčky predstavoval Fico už počas druhej vlády. Vtedy predstavil tri balíčky dovedna v hodnote zhruba miliardy eur. Ani jeden jednotlivito nedosahoval 500 až 600 miliónov, ako ten, ktorý sa chystá teraz. Aj za druhej Ficovej vlády väčšinu opatrení naplánovali na druhú polovicu volebného obdobia. V prvom balíčku z leta 2014 boli vlaky zadarmo pre dôchodcov a študentov (opatrenie začalo platiť v januári 2015 a stojí ročne okolo 20 miliónov eur). Ďalej išlo o zvýšenie minimálnej mzdy a naopak zvýšenie odvodov pre nízko – a strednopříjmové skupiny, pokles cien plynu pre domácnosti, a prísľub rozšírenia počtu škôl a jasí. V druhom balíčku prišlo zvýšenie minimálnej mzdy, znížená sadzba DPH na základné potraviny, zvýšenie materskej dávky. V treťom balíčku bolo zníženie odvodov, zdvojnásobenie vianočného dôchodku, boli v ňom i autobusy k vlakom zadarmo za zhruba 30 miliónov teda opatrenie, ktoré zatiaľ Smer nezrealizoval.

MIRO KERN reportér

Čo je na stole

Vianočný dôchodok vo výške 220 eur.

Zvyšovanie minimálnej mzdy.

Valorizácia platov učiteľov o 6 percent od septembra, pôvodne mali dostať navyiac až od januára 2019.

Zrušenie DPH na plienky, detskú výživu a tovar pre malé deti.

Zvýšenie príspevkov pre rodinných príslušníkov, ktorí sa starajú o blízkych, na úroveň minimálnej mzdy.

Autobusy k vlakom zadarmo.

Foto:

Robert Fico už predstavil za posledné roky niekoľko balíčkov. FOTO - TASR

---

### **Pozor, na nevyčerpanej dovolenke sa zarobiť nedá**

**[Trnavské noviny; 14/2018; 09/04/2018; s.: 15; DIANA SCHNIEREROVÁ ; Zaradenie: Trh práce a vzdelávanie]**

Šetríte dovolenkou s vidinou, že si ju neskôr necháte od firmy preplatiť? Môžete sa prepočítať. Ak si ju nevyčerpáte ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, prídete o voľné dni a peniaze.

"Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy," upozornil advokát Milan Ficek z advokátskej kancelárie Ficek&Ficeková. Jediná výnimka je, ak si zamestnanec dovolenku nemohol vyčerpať, pretože sa jeho pracovný pomer vo firme končí.

"Speňažiť" sa teoreticky dá maximálne jeden týždeň "prepadnutej" dovolenky z minulého roku, a to v prípade, že má zamestnanec nárok na päť týždňov, ktoré si nevyčerpal ani do konca nasledujúceho roka.

Aj takáto možnosť je však málo pravdepodobná. Pánom nad dovolenkou zamestnanca je zamestnávateľ, ktorý sa bude snažiť tejto situácii vyhnúť. "Právo určiť čerpanie dovolenky prináleží výlučne zamestnávateľovi," zdôraznil Ficek.

Voľno má v rukách zamestnávateľ

Kým ešte pár rokov dozadu mohol rozhodovať o polovici vašej dovolenky, dnes ju má pod palcom celú.

"Zamestnanec môže zamestnávateľovi len navrhnúť, kedy a koľko dní dovolenky mu má určiť na čerpanie. Je výlučne na zamestnávateľovi, či na tento návrh pristúpi alebo nie," spresnil Ficek.

O termíne vašej dovolenky by vás mal informovať aspoň 14 dní dopredu. Termín dovolenky a jej rozsah je obvyčajne na vzájomnej dohode oboch strán. V praxi to vyzerá tak, že zamestnanec požiada o voľno v konkrétnom termíne a šéf mu ju schváli alebo neschváli.

Ak vám dovolenku podpísať odmietne, rozčuľovať sa je zbytočné, má na to zákonné právo. Obchádzať sa ho neoplatí - svojvoľné voľno je porušením pracovnej disciplíny, za čo môžete dostať od firmy aj výpoveď.

Koľko dovolenky si môže zamestnanec preniesť do nasledujúceho roka, zákon neurčuje. Platí však, že ak máte ešte vľahnajúcu dovolenku a firma vám do polovice roka, čiže do 30. júna neurčí, respektíve neumožní ju čerpať, výber jej termínu ostane na vás. Že si ju chce zamestnanec čerpať, musí v tomto prípade oznámiť mesiac dopredu.

Hranica je 33 rokov

Zákonník práce priznáva zamestnancom najmenej štyri týždne dovolenky. Tí, ktorí prekročili vekovú hranicu 33 rokov, majú nárok na päť týždňov dovolenky. Niektoré väčšie firmy v rámci aktuálne prebiehajúceho boja o pracovnú silu ponúkajú často aj päť dní dovolenky navyše, v závislosti od odpracovaných rokov.

Nárok na dovolenku vzniká po 60 odpracovaných dňoch vo firme s tým, že za každý mesiac máte nárok na 1/12 základnej výmery dovolenky.

S dovolenkou sa však dá rozumne šetriť. Nemusíte si vypisovať dovolenkový lístok zakaždým, keď napríklad potrebujete navštíviť lekára - špecialistu, ísť s dieťaťom na preventívnu prehliadku, alebo keď napríklad sprevádzate iného príbuzného k lekárovi. Nezáleží na tom, či je to pre úraz, alebo ide o naplánované vyšetrenie. V oboch prípadoch má zamestnanec nárok na sedem kalendárnych dní pracovného voľna s náhradou mzdy.

Zákonník práce myslí aj na také udalosti, ako sú svadba alebo úmrtie v rodine. Platené voľno by ste mali dostať aj na rekondičný pobyt v kúpeľoch a na darovanie krvi. Ak popri práci študujete, môže vás zamestnávateľ uvoľniť na vyučovanie, prípravu na skúšky aj skúšky samotné. Dĺžku pracovného voľna presne stanovuje Zákonník práce.

Krátenie dovolenky

Pozor, o voľné dni môžete aj prísť. Ak vymeškáte sto dní v práci, prichádzate o jednu dvanástinu voľna a o ďalšiu dvanástinu za každých 21 ďalších vymeškaných dní. A to aj vtedy, ak ste dlhodobo práceneschopný. Záleží však na rozhodnutí zamestnávateľa, či tak urobí. "Je to len jeho právo, ktoré môže, ale aj nemusí využiť," spresnil Ficek.

Ak ste na PN pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania, dovolenku vám firma skrátiť nesmie.

Na dovolenku môže zamestnávateľ siahnuť aj v prípade absencie, teda za neospravedlnené vymeškanie zmeny. Za každý pracovný deň môžete prísť o jeden až dva dni dovolenky.

O vašej dovolenke rozhoduje zamestnávateľ. Nešetrite si ju na "na neskôr", preplatiť vám ju nemôžu.

---

### **Príplatky pre zamestnancov pôjdu hore**

[Pravda; 82/2018; 10/04/2018; s.: 15,16,17,18,19; Peter Csernák ; Zaradenie: Užitočná pravda]

Pracujete v noci, cez víkend alebo cez sviatok? Už vaša májová výplata by mala byť vyššia. Zvýšia sa totiž príplatky, ktoré musia zamestnávateľia za takúto prácu vyplácať.

Peter Csernák

V súčasnosti platí, že za nočnú prácu musí každý zamestnanec dostať príplatok k svojej mzde vo výške 20 percent z minimálnej mzdy, čo je 0,55 eura za hodinu. Od mája tento príplatok bude 30 percent, teda 0,82 eura za hodinu. V prípade, že niekto vykonáva rizikovú prácu, bude mať nárok na príplatok za nočnú prácu vo výške 35 percent z hodinovej minimálnej mzdy, čo je 0,96 eura. Príplatky sa pritom v máji budúceho roku majú znovu zvýšiť na 40 percent z minimálnej mzdy, respektíve na 50 percent v prípade rizikového povolania.

Za prácu vo sviatok príplatok vzrastie zo súčasných 50 percent minimálnej mzdy na 100 percent. Za každú odpracovanú hodinu počas štátneho sviatku tak musí zamestnanec dostať príplatok 2,76 eura.

Novinkou budú príplatky za prácu počas víkendov. Od mája bude mať zamestnanec, ktorý pracuje v sobotu, nárok na príplatok vo výške 25 percent z minimálnej mzdy a v nedeľu bude musieť dostať 50 percent z minimálnej mzdy. Na budúci rok v máji sa majú tieto príplatky zvýšiť na 50 percent v prípade soboty a na 100 percent z hodinovej minimálnej mzdy v prípade nedeľnej práce.

Príplatky za prácu cez víkend a sviatok zamestnanci nemusia dostať vtedy, ak za túto prácu dostanú náhradné voľno. "Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna a v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Novela nezavádza režim čerpania náhradného voľna za prácu v sobotu, respektíve za prácu v nedeľu," vraví Veronika Husárová z tlačového odboru ministerstva práce.

V praxi to bude znamenať, že zamestnanec s hrubou mzdou 700 eur, ktorý počas mesiaca odpracuje osem hodín v sobotu a osem v nedeľu, si v porovnaní so súčasným stavom v čistom polepší o 11,83 eura.

Aj keď pre mnohých zamestnancov to bude znamenať len malé prilepšenie k platu, zamestnávateľia to pocítia výraznejšie. Okrem samotného príplatku musia totiž zaplatiť navyše aj odvody vo výške 35,2 percenta. A tak zamestnanec, ktorý počas mesiaca odpracuje jeden víkend, ich bude stáť v porovnaní so súčasnosťou navyše 22 eur.

Pre veľkých zamestnávateľov bude znamenať zvýšenie príplatkov nárast nákladov státisícoch až v miliónoch eur. "V roku 2018 predstavuje tento náklad približne 500-tisíc eur. Vzhľadom na to že ide o zavedenie od 1. mája, v ročnom meradle sa blížime k hodnote takmer jeden milión eur," vraví Hana Búgelová zo spoločnosti NAY.

Môže sa preto stať, že firmy sa budú snažiť znížiť náklady a obmedzia prevádzku cez víkendy či sviatky. "Predmetná zmena má napomôcť zladovaniu pracovného a rodinného života a zamestnanci budú môcť napríklad víkendy tráviť so svojimi rodinami a venovať sa viac kultúrnym alebo spoločenským aktivitám. Nutnosť práce v sobotu, ale najmä v nedeľu, je zásahom do rodinného života, pretože zamestnanec by v tieto dni mal užívať dni pracovného

pokoja. V prípade, že vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky je nevyhnutné, aby sa práca vykonávala v neštandardných časoch, potom novela Zákonníka práce zabezpečuje zamestnancom primerané mzdové zvýhodnenie za výkon tejto práce, a to zvýšením už existujúcich mzdových zvýhodnení alebo zavedením úplne nových inštitútov," povedala Husárová.

Príplatky v novej výške za prácu cez víkend a v noci však nemusia dostať všetci zamestnanci. V prípade, že zamestnanci vykonávajú prácu, ktorú je potrebné robiť predovšetkým v noci, v sobotu alebo v nedeľu, môže sa zamestnávateľ s nimi v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve dohodnúť, že tieto príplatky budú nižšie.

O koľko si polepšia zamestnanci

#### Príklad 1

Zamestnanec so základnou hrubou mzdou 700 eur odpracuje počas mesiaca jednu sobotu a jednu nedeľu. vždy po osem hodín.

V súčasnosti mu podľa Zákonníka práce za prácu v sobotu a v nedeľu neprináleží žiaden príplatok. To znamená, že jeho hrubá mzda bude 700 eur a v čistom preto dostane 551,67 eura. Od mája bude mať nárok za prácu v sobotu nárok na príplatok vo výške 25 percent z minimálnej mzdy (0,69 eura za hodinu) a za prácu v nedeľu bude musieť dostať príplatok vo výške 50 percent z minimálnej mzdy (1,38 eura za hodinu). Za osem odpracovaných hodín počas soboty tak výška príplatku dosiahne 5,52 eura a za nedeľu dostane navyše 11,04 eura. Jeho hrubá mzda preto dosiahne 716,56 eura. V čistom preto dostane 563,50 eura. V porovnaní so súčasným stavom si tak polepší o 11,83 eura.

#### Príklad 2

Zamestnanec so základnou hrubou mzdou musí počas mesiaca odpracovať päť nočných zmien od 22.00 do 6.00.

Dnes má nárok na príplatok za nočnú prácu vo výške 20 percent z minimálnej mzdy. Za každú odpracovanú hodinu mu tak musí zamestnávateľ k jeho mzde vyplatiť navyše 0,55 eura. Keďže za mesiac odpracuje počas noci 40 hodín, celková výška príplatku dosiahne 22 eur. Jeho celková hrubá mzda preto bude 722 eur a čistá mzda 567,24 eura. Od 1. mája sa výška príplatku za nočnú prácu zvýši na 30 percent z minimálnej mzdy. Za každú odpracovanú hodinu počas noci tak dostane 0,83 eura. Za 40 odpracovaných hodín mu tak bude patriť príplatok vo výške 33,20 eura. Jeho celková hrubá mzda preto dosiahne 733,20 eura a čistá mzda bude 575,14 eura. V porovnaní so súčasnou situáciou si tak polepší o 7,90 eura.

#### Príklad 3

Zamestnanec s hrubou mzdou 700 eur musel v apríli pracovať aj počas dvoch sviatkov (každý deň 8 hodín). V máji sú takisto dva sviatky, počas ktorých musí pracovať.

V apríli mu patrí za prácu počas sviatku príplatok vo výške 50 percent minimálnej mzdy, čo je 1,38 eura za hodinu. Keďže takto odpracoval 16 hodín, výška jeho príplatku dosiahne 22,08

eura. Jeho celková hrubá mzda preto bude na úrovni 722,08 eura, čo znamená, že v čistom dostane 567,30 eura. Od mája sa výška príplatku za prácu vo sviatok zvýši na 100 percent minimálnej mzdy. Za každú odpracovanú hodinu tak musí dostať 2,76 eura. Pri 16 odpracovaných hodinách tak výška príplatku predstavuje 44,16 eura. Jeho celková hrubá mzda tak dosiahne 744,16 eura a jeho čistý príjem bude 582,77 eura. V porovnaní s aprílom sa jeho čistý zárobok zvýši o 15,47 eura.

#### Príklad 4

Zamestnanec pracuje v pekárňach, kde sa vyžaduje predovšetkým nočná práca. Počas mesiaca tak zo 160 odpracovaných hodín strávi nočnou prácou 140 hodín. Jeho základná hrubá mzda je 700 eur.

V súčasnosti má nárok za nočnú prácu na príplatok vo výške 20 percent z minimálnej mzdy, čo je 0,55 eura za hodinu. Keďže za mesiac odpracuje na nočnej 140 hodín, výška príplatku dosiahne 77 eur. Jeho hrubá mzda dosiahne 777 eur, čo znamená, že v čistom mu príde 605,87 eura. Od mája sa výška príplatku za nočnú prácu zvýši na 30 percent minimálnej mzdy. Zamestnávateľ sa však môže so zamestnancami dohodnúť, že výška príplatku bude len 25 percent (Zákonník práce to umožňuje v prípade, že ide o prácu, ktorá sa vykonáva predovšetkým v noci).

#### 1. Príplatok 30 percent

Ak zamestnávateľ bude vyplácať plnú výšku príplatku, teda 30 percent z minimálnej mzdy, bude mať tento zamestnanec nárok za každú hodinu nočnej práce nárok na 0,83 eura. Keďže odpracuje 140 hodín, celková výška príplatku dosiahne 116,20 eura. Jeho celková hrubá mzda preto bude 816,20 eura, čo predstavuje čistú mzdu 633,36. V porovnaní so súčasným stavom si tak polepší o 27,49 eura.

#### 2. Príplatok 25 percent

V prípade, že sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancami na obmedzení príplatku na 25 percent, bude im musieť za každú odpracovanú hodinu počas noci vyplatiť 0,69 eura. Za 140 odpracovaných hodín tak musí zamestnancovi vyplatiť navyše 96,60 eura. Jeho hrubá mzda preto dosiahne 796,60 eura a v čistom dostane 619,66 eura. V porovnaní s dnešným stavom je to o 13,79 eura viac. Zároveň to je 13,70 eura menej, ako keby sa so zamestnancami na obmedzení príplatku nedohodol a dostávali by tak 30 percent z minimálnej mzdy.

Kto nemusí dostať plnú sumu

#### Práca v sobotu

Novela Zákonníka práce umožňuje uplatniť výnimku pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu. Novela umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve bude možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe

tejto výnimky je možné:

od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej 20% minimálnej hodinovej mzdy.

od 1. mája 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej 45% minimálnej hodinovej mzdy.

Práca v nedeľu

Novela umožňuje uplatniť výnimku pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu. Novela umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve bude možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky je možné:

od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej 40% minimálnej hodinovej mzdy.

od 1. mája 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej 90% minimálnej hodinovej mzdy.

Nočná práca

Novela umožňuje uplatniť výnimku pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce pravidelne vykonávala v noci. Novela umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve bude možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky je možné:

od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške najmenej 25% minimálnej hodinovej mzdy.

od 1. mája 2019 je možné dohodnúť mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške najmenej 35% minimálnej hodinovej mzdy.

ZDROJ: MINISTERSTVO PRACE

Koľko zamestnancov bude profitovať z vyšších príplatkov

Zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v noci sa dotkne približne 388,7 tisíca zamestnancov (z toho 280,8 tisíca zamestnancov, ktorí vykonávajú nočnú prácu pravidelne a ďalších cca 107,9 tisíca zamestnancov, ktorí vykonávajú nočnú prácu len sporadicky).

Zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok sa dotkne asi 202,6 tisíca zamestnancov.

Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu sa dotkne približne 732,8 tisíca zamestnancov (z toho 409,2 tisíca zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v sobotu pravidelne a ďalších asi 323,6 tisíca zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v sobotu len sporadicky).

Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu sa dotkne asi 472,4 tisíca zamestnancov (z toho 320,2 tisíca zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v nedeľu pravidelne a ďalších asi 152,2 tisíca zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v nedeľu len sporadicky).

Kde sa môžete sťažovať na zamestnávateľa?

Dodržiavanie predpisov upravujúcich pracovné vzťahy a pracovné podmienky kontrolujú inšpektoráty práce. Ak má zamestnanec podozrenie, že jeho zamestnávateľ nedodržiava mzdové a pracovné podmienky, môže podať podnet na miestny inšpektorát práce alebo na Národný inšpektorát práce. Zamestnanec Národného inšpektorátu práce a inšpektorátu práce je povinný zachovávať mlčanlivosť o podnetoch na vykonanie inšpekcie práce, o ich obsahu a subjektoch, ktoré podnet podali. Podnet možno podať aj anonymne, v takom prípade však nebude zamestnanec informovaný o výsledku inšpekcie práce.

Koľko peňazí musíte dostať za prácu nadčas

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.

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 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie.

## ZDROJ: ZÁKONNÍK PRACE

Na stravu dostanete viac

Už od júna by sa mali dvihnúť sumy stravného. Navrhuje to ministerstvo práce ako reakciu na rastúce ceny v reštauráciách. Základná suma stravného vzrastie zo 4,50 na 4,80 eura. Vďaka tomu sa zvýši aj minimálna suma, ktorou musí zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom na stravu.

Väčšina zamestnávateľov namiesto toho, aby zamestnancom zabezpečila jedlo, im dáva stravné lístky. Zamestnanci si tak sami môžu vybrať, či pôjdu na obed do reštaurácie, alebo si za stravné lístky nakúpia potraviny.

Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Hodnota stravného lístka musí predstavovať aspoň 75 percent zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v dĺžke piatich až dvanástich hodín. Keďže od 1. decembra 2016 je výška stravného pri takejto ceste na úrovni 4,50 eura, zamestnávateľia musia dávať zamestnancom stravný lístok minimálne v hodnote 3,38 eura. Od júna by sa stravné malo zvýšiť na 4,80 eura, čo znamená, že minimálna hodnota stravného lístka, ktorý musí dostať zamestnanec, vzrastie na 3,60 eura.

Firmy môžu zamestnancom prispieť na jedlo aj vyššou sumou. Najčastejšie tak robia príspevkom zo sociálneho fondu. Výhodou takéhoto použitia peňazí z fondu je, že zamestnanec nemusí z tohto príspevku platiť dane. Vo väčšine ostatných prípadov musí zamestnanec z peňazí, ktoré dostane zo sociálneho fondu, zaplatiť daň i odvody.

Druhou možnosťou je, že zamestnávateľ bude prispievať na stravu svojich zamestnancov z vlastného vrecka. Takto vynaložené peniaze však nemôže zahrnúť do daňových výdavkov, takže si znižuje svoj čistý zisk. Preto väčšina firiem túto možnosť nevôlí.

Zamestnávateľia sú povinní dávať stravné lístky len tým zamestnancom, ktorí u nich pracujú na pracovnú zmluvu. Na dohodárov sa ustanovenie paragrafu 152 Zákonníka práce nevzťahuje, preto na stravné lístky nemajú nárok.

Kto bude môcť po novom pracovať vo sviatok?

Novela Zákonníka práce upraví aj prácu v maloobchode počas sviatkov. V súčasnosti zamestnávateľ nemôže zamestnancovi nariadiť, ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi, vrátane s tým súvisiacich prác. Tento zákaz platí v dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra.

Výnimku predstavuje maloobchodný predaj na čerpacích staniaciach s palivami a mazivami, maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach, maloobchodný predaj na letiskách, v

prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach, predaj cestovných lístkov a predaj suvenírov. V takýchto prípadoch možno zamestnancovi prácu nariadiť, ako aj s ním túto prácu dohodnúť.

Od 1. júna 2017 bude možné zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj kvetov 8. mája, 1. septembra a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.

Akú minimálnu mzdu musíte v tomto roku dostať?

Aký minimálny plat musíte tento rok dostať náročnosti práce

480 eur

Pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov.

576 eur

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, prevádzkovotechnických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov.

672 eur

Tretí stupeň náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých 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.

768 eur

Do štvrtého stupňa patria práce, ktoré 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.

864 eur

V piatom stupni sú zaradené zamestnania, ktoré 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 zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia.

960 eur

Najvyššie minimálne mzdové nároky majú zamestnania, ktoré 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 spravídla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

---

**Štát porušuje vlastný zákon. Jeho zamestnanci zarábajú menej, ako je minimálna mzda [noviny.sk; 09/04/2018; Dana Strculová, redakcia/MM ; Zaradenie: Ekonomika] <https://www.noviny.sk/ekonomika/324762-stat-porusuje-vlastny-zakon-jeho-zamestnanci-zarabaju-menej-ako-je-minimalna-mzda>**

BRATISLAVA / Ekonomike sa darí a preto by sa ľudia mali mať lepšie. Túto vetu sme už počuli nespočetne veľakrát - najmä keď sa hovorí o zvyšovaní minimálnej mzdy. O čom sa už však s takou pompou nerozpráva je fakt, že štát, ktorý minimálnu mzdu určuje, sám porušuje vlastný zákon.

Štátni zamestnanci a zamestnanci vo verejnom záujme zarábajú podstatne menej. V osobitnej stupnici platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníkov, začínajúci zamestnanci by mali podľa tabuľkových platov z nariadenia vlády z roku 2016 zarobiť iba 248 eur mesačne.

Vláda chce teda zamestnancom polepšiť, no na tých svojich pravidelne zabúda. Návrh nových platových tabuliek, ktoré by už boli v súlade s výškou minimálnej mzdy, sa odkladá už po siedmykrát. Posledný termín vypršal 31. marca. "Vláda má navrhnúť nám, ako zastaviť 5 ročnú deformáciu tabuliek, kde zamestnanci verejnej správy zarábajú až po 8 triedu menej, ako je minimálna mzda. Ak sa nedohodneme, budeme zvažovať ďalšie kroky. Vylúčený nie je ani štrajk," vyjadril sa Jozef Kollár, prezident KOZ SR.

Tento problém sa odhadom týka až 28 tisíc ľudí, ktorí pracujú vo verejnej správe, od kuchárok v školských jedálňach, cez školníkov, ekonomických zamestnancov na úradoch, až po zdravotníckych zamestnancov v našich nemocniciach, ktorých je tak žalostne málo.

Momentálne je to ošetrené tak, že rozdiel medzi tabuľkovým platom, ktorý vypláca štát a minimálnou mzdou by mala dorovnať inštitúcia, v ktorej pracujú - teda škola, úrad, či nemocnica. "Nesplnenie tohto záväzku z kolektívnej zmluvy je do istej miery aj taký výsmech vlády práve týmto zamestnancom, niekoľko desiatok tisíc, sa im dopláca do minimálnej mzdy," Monika Uhlerová, viceprezidentka KOZ.

Na kritiku odborov už minulý týždeň reagoval nový premiér Peter Pellegrini. Situáciu sa snažil upokojiť tým, že tabuľky, podľa ktorých sa ani niektorí zamestnanci s viac ako 30 ročnou praxou nedostali na hranicu minimálnej mzdy, už čoskoro definitívne skončia. "Je to z

môjho pohľadu naozaj otázka niekoľkých dní a my ten návrh konfederácii predložíme tak, ako sme sa zaviazali v kolektívnej zmluve," povedala Uhlerová.

Zdá sa, že svoj záväzok vláda splnila. V pondelok podľa vyjadrenia hovorkyne úradu vlády odovzdali Konfederácii návrh zmien a už tento týždeň sa chystajú rokovania. "Prezident KOZ dnes obdržal návrh zmeny systému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ako východisko pre ďalšie rokovania, ktoré budú už tento týždeň," povedala Tatiana Kmecová z tlačového odboru Úradu vlády.

Podrobnosti k úpravám zatiaľ neprezradil ani Úrad vlády, ani Konfederácia odborových zväzov. Jasnejšie budeme mať teda až v priebehu týždňa. "KOZ sa bude teraz týmto návrhom zaoberať a oboznámime s tým naše členské odborové zväzy, ktoré zastupujú zamestnancov, ktorých sa tieto zmeny týkajú," vyjadrila sa Martina Némethová, hovorkyňa KOZ.

embed kód

Zdroj - [noviny.sk/TV JOJ](http://noviny.sk/TV/JOJ)

---

**Slovensko: Nízke platy vo verejnej službe**  
**[JOJ, 19:30; Noviny TV JOJ; 09/04/2018; Peter Petrus; Zaradenie: z domova]**

Lucia Barmošová, moderátorka: "Štát sa už roky hanebne správa k tisícim vlastných zamestnancov, ktorí pracujú vo verejnom záujme. Najnižšie tabuľkové platy sú totiž pod úrovňou minimálnej mzdy. Týka sa to napríklad kuchárov, školníkov, upratovačiek či údržbárov, no zdá sa, že veci sa konečne začínajú hýbať."

Peter Petrus, redaktor: "Táto nepriaznivá situácia je dlhodobá. Keď sme sa v júni 2017 pýtali na možné riešenia ministra práce Richtera, povedal nám toto."

(začiatok archívneho záznamu)

Nakrútené 25.6.2017

Ján Richter, minister práce (Smer-SD): "Som osobne presvedčený, že do konca tohto kalendárneho roka musí vyjsť nejaké legislatívne riešenie, ktoré sa touto otázkou bude zaoberať, ktoré to bude riešiť."

(koniec archívneho záznamu)

Peter Petrus: "Nestalo sa. Ficova vláda sa potom zaviazala, že do konca marca 2018 predloží nové tabuľky, ani to sa nestalo. Trpezlivosť došla dokonca aj odborárom, ktorí sú tradičnými spojencami ľavicových strán."

(začiatok archívneho záznamu)

Nakrútené 4.4.2018

Monika Uhlerová, viceprezidentka KOZ: "Nesplnenie tohto záväzku z kolektívnej zmluvy je do istej miery aj taký výsmech vlády práve týmto zamestnancom, niekoľko desiatok tisíc

zamestnancom vo verejnom sektore."

(koniec archívneho záznamu)

Peter Petrus: "Veľmi kritická je aj opozícia. Podľa bývalého ministra práce Mihála je nehorázne, že riešenie tohto vážneho problému sa opakovane odkladá."

(text v obraze)

Jozef Mihál  
poslanec NR SR (Spolu)

Vláda Smeru už roky dávajú ľuďom prázdne sľuby ako tabletky na spanie. Nespravodlivo nízko ohodnotení zamestnanci v tomto štáte tak prichádzajú každý mesiac o desiatky až stovky eur.

Peter Petrus: "Keďže vláda popri desiatkach tisíc pravidelných demonštrantov nepotrebuje na námestiach ešte aj protestujúcich či štrajkujúcich odborárov, dnes urobila konkrétny krok."

Tatiana Kmecová, pracovníčka tlačového odboru Úradu vlády SR: "Prezident Konfederácie odborových zväzov dnes obdržal z Úradu vlády návrh zmeny systému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ako východisko pre ďalšie rokovania, ktoré sa uskutočnia už tento týždeň."

Peter Petrus: "Táto problematika má aj iný rozmer. Kým na jednej strane sú platy zamestnancov vo verejnom záujme dlhodobo pod úrovňou minimálnej mzdy, na druhej strane Ficove vlády dlhodobo tlačili na súkromné firmy, aby ony dvíhali platy vlastným zamestnancom."

(začiatok archívneho záznamu)

Nakrútené 4.4.2018

Peter Pellegrini, predseda vlády SR (Smer-SD): "Ja osobne to hovorím veľmi často a otvorene a dlho, my nemôžeme vytvárať tlak na rast miezd len v súkromnom sektore a štát ako taký na úpravu plátov svojich štátnych alebo verejných zamestnancov nepomýšľa."

(koniec archívneho záznamu)

Peter Petrus: "Odborári teraz budú návrh vlády a analyzovať a možno už o pár dní sa verejnosť dozvie konkrétne čísla. Peter Petrus, televízia JOJ."

---

**Záchranári z Falcku: Berú nás ako vodičov, prichádzame o stovky eur**  
[aktuality.sk; 09/04/2018; Jana Čunderlíková ; Zaradenie: Zdravie]  
<https://www.aktuality.sk/clanok/579156/zachranari-z-falcku-beru-nas-ako-vodicov-prichadzame-o-stovky-eur/>

Šoférujú sanitky a zároveň sú aj záchranármi, ale zarábajú len ako vodiči. Okrem menších výplát sú nespokojní aj s tým, že ich degradovali na nezdravotníkov.

Vodiči-záchranári spoločnosti Falck sa cítia oklamaní. Od svojho zamestnávateľa vraj dostávajú nižšiu mzdu, ako stanovuje zákon.

U nadriadených s námietkami nepochodili. Obrátili sa aj na viacerých predstaviteľov štátu vrátane premiéra Roberta Fica. Ostali však bez odpovede.

"Prvého apríla uplynú dva roky, kde sme živitelia rodín o niekoľko stoviek eur ukrátení," píše v liste, ktorý zaslali do redakcie Aktuality.sk.

Vystupujú anonymne, pretože sa boja o prácu.

Nižšie mzdy

Začiatkom roka 2016 vstúpil do platnosti zákon, ktorý stanovil, koľko majú minimálne zarábať jednotlivé skupiny zdravotníkov vrátane záchranárov.

Od januára do marca malo byť všetko v poriadku - dostávali zákonom stanovené mzdy vo výške 695 eur v hrubom. Po parlamentných voľbách, teda od výplaty v apríli 2016, sa to zmenilo.

"Vodičom záchranej zdravotnej služby so vzdelaním v odbore zdravotnícky záchranár znížili neoprávnene mzdu na 520 eur v hrubom," píše v liste.

Ani v nasledujúcom období ich mzda nedosahovala zákonné minimum určené záchranárom. Majú to potvrdzovať dohody o mzde, ktoré nám poslali do redakcie. Rozdiely sú viac ako sto eur.

Keďže sú vyštudovaní záchranári, nevidia dôvod na to, aby im neprislúchala aj patričná mzda.

"Človek má zdravotnícke vzdelanie, robí tú istú robotu, čo má robiť vodič, ktorý je zároveň záchranár, ale dostáva len plat vodiča a teda menej peňazí. Firma šetrí a človek je ukrátený," hovorí viceprezident Slovenskej komory zdravotníckych záchranárov Michal Weinciller.

On aj autori listu pritom podotýkajú, že paušálne platby od zdravotných poisťovní, ktoré prevádzkovatelia záchraniiek dostávajú, zohľadňujú mzdy záchranárov.

"Oni majú tých dvoch záchranárov (záchranár a vodič-záchranár, pozn. red.) v posádke RZP zapletených," hovorí Weinciller.

Spoločnosť Falck sa však bráni.

"Výšku základnej zložky mzdy záchranárov stanovuje zákon, ktorý v plnej miere dodržiavame," uviedla hovorkyňa Falck Katarína Načiniaková.

V blízkej dobe budú mzdy zvyšovať v súvislosti s príplatkami za prácu cez víkend, nočnú prácu a sviatky.

"Naši zamestnanci majú okrem toho príplatky za kompetencie, bonusy, bohatý sociálny

program, príspevky na dovolenku a rozsiahly tréningový a vzdelávací program," uviedla Načiniaková.

Zo zdravotníkov, nezdravotníci?

Vodiči-záchranári upozorňujú aj na ďalšiu vec. A to, že ich zamestnávateľ zdegradoval na nezdravotníckych pracovníkov.

V posádke RZP však má byť zdravotníkom aj vodič, čo potvrdzuje aj výklad zo strany ministerstva zdravotníctva.

"Tým pádom nevyhovujeme legislatíve a nemohli by sme pracovať na staniciach RZP," konštatujú.

Falck tvrdí, že zloženie posádok je v súlade s požiadavkami právnych predpisov.

"Každý zamestnanec so vzdelaním zdravotníckeho záchranára má možnosť kedykoľvek absolvovať kompetenčnú skúšku vyžadovanú legislatívou a pracovať na pozícii zdravotníckeho záchranára," uviedla Načiniaková.

Na Falck Záchranná sa pozrel aj inšpektorát práce. Za posledné tri roky urobil 36 inšpekcií.

"Z toho v jednom v jednom prípade bolo zistené aj porušenie Zákonníka práce - povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu," uviedla Judita Richterová z Národného inšpektorátu práce.

Vodiči nezdravotníci

Viceprezident Slovenskej komory zdravotníckych záchranárov hovorí o signáloch, že problémy nie sú len vo Falcku. A nejde len o to, že záchranár-vodič je platený len ako vodič.

Niektoré posádky fungujú podľa neho v zložení, ktoré nie je v súlade s predpismi. Údajne ich tvorí dvojica záchranár a vodič, ktorý je úplný nezdravotník. Takýchto prípadov je vraj dosť.

"Ani jeden ani druhý spôsob nie je legálny," dodáva Weinciller.

Pred časom sa komora obrátila aj na ministerstvo, aby urobilo kontroly na záchranárskych staniciach, odkiaľ komore prišli podnety. Ich výsledky ale zatiaľ nepoznajú.

Ministerstvo hovorí, že dozor v súčasnosti robí aj vo Falcku, ale ani ten ešte nie je ukončený.

ČÍTAJTE VIAC O TÉME:

Zdravotníctvo

---

**OTÁZKY A ODPOVEDE**

**[Týždenník pre Záhorie; 14/2018; 09/04/2018; s.: 16; (dsch) ; Zaradenie: Trh Práce/inzercia]**

\* Zamestnanec odchádza z firmy na dohodu v polovici roka. Ako je to s čerpaním dovolenky, ak si z dovolenky v danom roku ešte nevyčerpal ani jeden deň? Musí si vyčerpať alikvótnu

časť dovolenky alebo môže požiadať o jej preplatenie? Za akých podmienok je zamestnávateľ povinný preplatiť dovolenku?

- Vo všeobecnosti podľa Zákonníka práce platí, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Malo by sa prihliadať na úlohy zamestnávateľa, ako aj na oprávnené záujmy zamestnanca. Ak si zamestnanec dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru, je mu zamestnávateľ povinný vyplatiť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. V prípade, že sa má pracovný pomer zamestnanca skončiť - plynie výpovedná lehota alebo sa blíži termín dohodnutý ako deň skončenia pracovného pomeru dohodnutý v dohode o skončení pracovného pomeru - môže zamestnávateľ zamestnancovi uložiť čerpanie dovolenky tak, aby si ju vyčerpal do skončenia pracovného pomeru. Ak ale zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie dovolenky neuloží alebo čerpanie dovolenky nie je možné kvôli prekážke na strane zamestnanca, vzniká zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi za nevyčerpanú dovolenku náhradu mzdy.

\* Mamička by sa mala vrátiť do zamestnania po rodičovskej dovolenke. Práca v pôvodnom zamestnaní jej však vzhľadom na nové povinnosti nevyhovuje. Aký je pre ňu najvýhodnejší spôsob ukončenia pracovného pomeru? Má nárok na odstupné? Je rozumné prísť za nadriadeným rovno s výpoveďou?

- Či je rozumné rovno podať výpoveď, je na zvážení každého zamestnanca vzhľadom na konkrétne okolnosti. Riešením by mohlo byť aj preloženie na inú pracovnú pozíciu, zmena pracovnej doby, práca na skrátený úväzok alebo napríklad domáca práca, ak by došlo k dohode so zamestnávateľom.

Ak sa zamestnanec rozhodne pre odchod, do úvahy prichádza skončenie pracovného pomeru dohodou, ak s tým bude zamestnávateľ súhlasiť, alebo výpoveďou. Pre výpoveď zo strany zamestnanca v takomto prípade nie sú právne relevantné dôvody podania výpovede, výpoveď môže byť podaná aj bez udania dôvodu. Výpoveď podaná zamestnancom preto, že zamestnancovi prestala vyhovovať pracovná pozícia, nezakladá nárok na odstupné podľa Zákonníka práce. Zamestnávateľ a zamestnanec si však mohli poskytnutie odstupného v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve dohodnúť aj nad rámec ustanovení Zákonníka práce.

\* Pre nespokojnosť v práci som podal výpoveď. V priebehu výpovednej lehoty som si to však s odchodom rozmyslel. Musí zamestnávateľ akceptovať zmenu môjho rozhodnutia?

- Ak už výpoveď bola doručená druhému účastníkovi, je možné ju odvolať iba s jeho súhlasom. Pre odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním Zákonník práce predpisuje písomnú formu. Nedodržanie písomnej formy v tomto prípade nie je sankcionované neplatnosťou, ale môže spôsobiť dôkaznú núdzu v prípadnom súdnom konaní.

\* Mám výbornú pracovnú ponuku, preto dávam v práci výpoveď a chcem odísť čo najskôr. Existuje spôsob, ako si "poistiť" nové pracovné miesto, aby sa mi nestalo, že v pôvodnej práci dám výpoveď, ale budúci zamestnávateľ si to so mnou rozmyslí?

- Pracovný pomer vzniká dňom dohodnutým ako deň nástupu do práce v pracovnej zmluve. Zamestnanec môže napríklad dnes podpísať pracovnú zmluvu s neskorším dňom nástupu do

práce. Ak zamestnanec v takto dohodnutý deň nenastúpi do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci, alebo o tejto prekážke do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa, môže zamestnávateľ od pracovnej zmluvy odstúpiť. Pokiaľ aj zamestnanec riadne nastúpi do práce, má zamestnávateľ možnosť skončenia pracovného pomeru napríklad aj v skúšobnej lehote, a to z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej lehote je potrebné oznámiť aspoň tri dni pred dňom skončenia pracovného pomeru.

Na otázky o podávaní výpovede odpovedá Veronika Michalíková z advokátskej kancelárie AKMV.

---

**Aj ten, kto sa vo firme neohrial ani dva roky, môže dostať odstupné**  
[Nitrianske noviny; 14/2018; 09/04/2018; s.: 22; DIANA SCHNIEREROVÁ ]

ŠTEDRÝ ZAMESTNÁVATEĽ MÔŽE ZAPLATIŤ AJ VIAC, AKO STANOVUJE ZÁKON

NÁROK NA ODSUPNÉ, VYPLATENIE ODCHODNÉHO PRI ODCHODE DO  
DÔCHODKU

Výpoveď alebo dohoda? Pracovný pomer vo firme sa dá ukončiť viacerými spôsobmi. Nárok na vyplatenie odstupného má však zamestnanec len v obmedzenom množstve prípadov.

V zásade platí, že dohoda o skončení pracovného pomeru je výhodnejšia: na rozdiel od výpovede priznáva odstupné voväčšej výške a priznáva ho aj tým, ktorí vo firme odpracovali kratší čas. Na dohodu však aj v pracovnoprávných vzťahoch treba vždy dvoch.

Na odstupné majú zamestnanci nárok v zásade v troch prípadoch: firma sa ruší alebo sa sťahuje na iné miesto, kde zamestnanec nechce dochádzať.

Druhý dôvod je organizačný - zamestnanec sa stáva nadbytočným, pretože podnik modernizuje technické vybavenie alebo znižuje stavy.

Tretí prípad je, keď zamestnanec nemôže vykonávať prácu zo zdravotných dôvodov. Zmena majiteľa či názvu firmy nárok na odstupné nezakladá.

"Čo sa týka výšky odstupného, Zákonník práce definuje len minimálnu výšku, nie maximálnu," vysvetľuje advokát Milan Ficek z advokátskej kancelárie Ficek&Ficeková. Štedrý zamestnávateľ teda môže určiť aj vyššie odstupné, napríklad v kolektívnej zmluve.

Ak sa v spomínaných prípadoch končí pracovný pomer výpoveďou, skrátka prídu tí, ktorí pre firmu pracovali menej ako dva roky. Zamestnanci s dlhšou pracovnou históriou majú nárok na jeden až štyri priemerné mesačné zárobky - podľa dĺžky odrobených rokov (pozri tabuľku).

V prípade dohody však patrí mesačné odstupné aj zamestnancom, ktorí pre firmu odpracovali aj kratší čas ako dva roky. Všetci ostatní dostanú o jeden plat vyššie odstupné ako pri výpovedi.

Desaťmesačné odstupné

Najmenej desaťmesačné odstupné môže dostať zamestnanec, ktorý musí s prácou skončiť pre pracovný úraz alebo ochorenie súvisiace s prácou. Nesmie však ísť o pracovný úraz, ktorý sa mu stal pod vplyvom alkoholu alebo návykových látok, alebo ak si úraz zavinil sám nedodržaním právnych či bezpečnostných predpisov.

Jedna z posledných noviel Zákonníka práce umožňuje súbeh výpovednej lehoty a odstupného. "Zamestnanec pracuje počas výpovednej lehoty a napriek tomu má ešte nárok na odstupné," spresnil Ficek. Aj tu zákon presne určuje nárok na výšku odstupného a dĺžku tejto výpovednej lehoty podľa dĺžky trvania pracovného pomeru.

Pre zamestnanca je to výhodná alternatíva. Ak vo firme napríklad odpracoval od piatich do desiatich rokov, bude vo výpovednej lehote pracovať tri mesiace a dostane dvojmesačné odstupné. Má teda zaručený päťmesačný príjem. Pri odchode z firmy dohodou by ten istý zamestnanec dostal len trojmesačné odstupné.

Pri skončení pomeru dohodou výpovedná lehota nie je možná. "Pracovný pomer sa končí ku dňu uvedenému v dohode o skončení pracovného pomeru," dodal Ficek.

Do dôchodku jeden plat navyše

Zákonník práce myslí aj na ľudí, ktorí dosiahnu dôchodkový vek a rozhodnú sa ukončiť svoju pracovnú kariéru, rovnako na tých, ktorí odchádzajú do invalidného dôchodku.

Výška odchodného je jeden priemerný mesačný plat. Zákon ani tu nebráni zamestnávateľovi, aby bol aj štedrejší. O vyplatenie odchodného žiadať netreba. "Povinnosť vyplatiť odchodné vyplýva zamestnávateľovi pri skončení pracovného pomeru za splnenia ďalších podmienok priamo zo Zákonníka práce," uzavrel Ficek.

Priestor na prípadné špekulácie zákon nedáva: odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa. Ak sa znovu zamestná, viac ho nedostane.

## ODSTUPNÉ

Dĺžka trvania PP Výpoveď Dohoda

\* Do 2 rokov -- 1 plat \* Od 2 do 5 rokov 1 plat 2 platy \* Od 5 do 10 rokov 2 3 \* Od 10 do 20 rokov 3 4 \* 20 rokov a viac 4 5

Poznámka: Odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou (pre nadbytočnosť, organizačné zmeny alebo pre zdravotné prekážky) a formou dohody. Zdroj - Zákonník práce

Na najvyššie odstupné od firmy má nárok ten, kto musí skončiť s prácou pre vážny úraz alebo ochorenie. ILLUSTRÁČNÉ FOTO:PIXABAY.COM

---

## OTÁZKY A ODPOVEDE

[Nitrianske noviny; 14/2018; 09/04/2018; s.: 22; (dsch) ]

Na otázky o odstupnom a odchodnom odpovedá advokát Milan Ficek z advokátskej kancelárie Ficek&Ficeková.

\* Vo firme pracujem 12 rokov. Pred piatimi rokmi spoločnosť zmenila majiteľa aj názov, jej zameranie a moja pracovná náplň sa nezmenili. Z organizačných dôvodov sa však teraz moje miesto ruší a zamestnávateľ mi ponúka ukončenie pracovného pomeru dohodou. Aké odstupné by som mala dostať, dvojmesačné alebo trojmesačné?

- Zmena majiteľa spoločnosti alebo zmena názvu nespôsobujú zmenu subjektu - zamestnávateľa ako takého. Ak sa z dôvodu organizačných zmien stane zamestnanec nadbytočný, zamestnávateľ má dve možnosti. Buď s ním môže za splnenia ďalších Zákonníkom práce stanovených podmienok jednostranne ukončiť pracovný pomer výpoveďou, alebo mu navrhnuť skončenie pracovného pomeru dohodou. V prípade skončenia dohodou patrí zamestnancovi pri pracovnom pomere v dĺžke 12 rokov odstupné najmenej vo výške 4násobku priemerného mesačného zárobku. Súčasťou dohody o skončení pracovného pomeru by bola aj dohoda na dni, ku ktorému sa pracovný pomer skončí. V prípade skončenia výpoveďou by mal zamestnanec nárok na odstupné vo výške 3-násobku priemerného mesačného zárobku, avšak bol by ešte zamestnaný počas celej výpovednej lehoty, ktorá bude tri mesiace.

\* Ako sa brániť, ak mi zamestnávateľ odmietne vyplatiť odchodné pri odchode do starobného dôchodku? Na akú inštitúciu sa treba obrátiť?

- Ak zamestnanec splnil Zákonníkom práce stanovené podmienky, za ktorých vzniká nárok na odchodné a zamestnávateľ mu pri skončení pracovného pomeru toto odchodné napriek vzniku nároku nevyplatil, musí sa zamestnanec domáhať svojho nároku súdnou cestou, a to podaním žaloby o zaplatenie sumy vo výške odchodného na príslušnom súde s právomocou riešiť pracovnoprávne spory.

---

### **Príplatky pre zamestnancov pôjdu hore**

**[Pravda; 82/2018; 10/04/2018; s.: 15,16,17,18,19; Peter Csernák ; Zaradenie: Užitočná pravda]**

Pracujete v noci. cez víkend alebo cez sviatkov? Už vaša májová výplata by mala byť vyššia. Zvýšia sa totiž príplatky, ktoré musia zamestnávatelia za takúto prácu vyplácať.

Peter Csernák

V súčasnosti platí, že za nočnú prácu musí každý zamestnanec dostať príplatok k svojej mzde vo výške 20 percent z minimálnej mzdy, čo je 0,55 eura za hodinu. Od mája tento príplatok bude 30 percent, teda 0,82 eura za hodinu. V prípade, že niekto vykonáva rizikóvu prácu, bude mať nárok na príplatok za nočnú prácu vo výške 35 percent z hodinovej minimálnej mzdy, čo je 0,96 eura. Príplatky sa pritom v máji budúceho roku majú znovu zvýšiť na 40 percent z minimálnej mzdy, respektíve na 50 percent v prípade rizikového povolania.

Za prácu vo sviatkov príplatok vzrastie zo súčasných 50 percent minimálnej mzdy na 100 percent. Za každú odpracovanú hodinu počas štátneho sviatku tak musí zamestnanec dostať príplatok 2,76 eura.

Novinkou budú príplatky za prácu počas víkendov. Od mája bude mať zamestnanec, ktorý pracuje v sobotu, nárok na príplatok vo výške 25 percent z minimálnej mzdy a v nedeľu bude

musieť dostať 50 percent z minimálnej mzdy. Na budúci rok v máji sa majú tieto príplatky zvýšiť na 50 percent v prípade soboty a na 100 percent z hodinovej minimálnej mzdy v prípade nedeľnej práce.

Príplatky za prácu cez víkend a sviatkov zamestnanci nemusia dostať vtedy, ak za túto prácu dostanú náhradné voľno. "Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna a v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Novela nezavádza režim čerpania náhradného voľna za prácu v sobotu, respektíve za prácu v nedeľu," vraví Veronika Husárová z tlačového odboru ministerstva práce.

V praxi to bude znamenať, že zamestnanec s hrubou mzdou 700 eur, ktorý počas mesiaca odpracuje osem hodín v sobotu a osem v nedeľu, si v porovnaní so súčasným stavom v čistom polepší o 11,83 eura.

Aj keď pre mnohých zamestnancov to bude znamenať len malé prílepšenie k platu, zamestnávateľia to pocítia výraznejšie. Okrem samotného príplatku musia totiž zaplatiť navyše aj odvody vo výške 35,2 percenta. A tak zamestnanec, ktorý počas mesiaca odpracuje jeden víkend, ich bude stáť v porovnaní so súčasnosťou navyše 22 eur.

Pre veľkých zamestnávateľov bude znamenať zvýšenie príplatkov nárast nákladov státisícoch až v miliónoch eur. "V roku 2018 predstavuje tento náklad približne 500-tisíc eur. Vzhľadom na to že ide o zavedenie od 1. mája, v ročnom meradle sa blížíme k hodnote takmer jeden milión eur," vraví Hana Búgelová zo spoločnosti NAY.

Môže sa preto stať, že firmy sa budú snažiť znížiť náklady a obmedzia prevádzku cez víkendy či sviatky. "Predmetná zmena má napomôcť zladovaniu pracovného a rodinného života a zamestnanci budú môcť napríklad víkendy tráviť so svojimi rodinami a venovať sa viac kultúrnym alebo spoločenským aktivitám. Nutnosť práce v sobotu, ale najmä v nedeľu, je zásahom do rodinného života, pretože zamestnanec by v tieto dni mal užívať dni pracovného pokoja. V prípade, že vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky je nevyhnutné, aby sa práca vykonávala v neštandardných časoch, potom novela Zákonníka práce zabezpečuje zamestnancom primerané mzdové zvýhodnenie za výkon tejto práce, a to zvýšením už existujúcich mzdových zvýhodnení alebo zavedením úplne nových inštitútov," povedala Husárová.

Príplatky v novej výške za prácu cez víkend a v noci však nemusia dostať všetci zamestnanci. V prípade, že zamestnanci vykonávajú prácu, ktorú je potrebné robiť predovšetkým v noci, v sobotu alebo v nedeľu, môže sa zamestnávateľ s nimi v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve dohodnúť, že tieto príplatky budú nižšie.

O koľko si polepšia zamestnanci

Príklad 1

Zamestnanec so základnou hrubou mzdou 700 eur odpracuje počas mesiaca jednu sobotu a jednu nedeľu. vždy po osem hodín.

V súčasnosti mu podľa Zákonníka práce za prácu v sobotu a v nedeľu neprináleží žiaden

príplatok. To znamená, že jeho hrubá mzda bude 700 eur a v čistom preto dostane 551,67 eura. Od mája bude mať nárok za prácu v sobotu nárok na príplatok vo výške 25 percent z minimálnej mzdy (0,69 eura za hodinu) a za prácu v nedeľu bude musieť dostať príplatok vo výške 50 percent z minimálnej mzdy (1,38 eura za hodinu). Za osem odpracovaných hodín počas soboty tak výška príplatku dosiahne 5,52 eura a za nedeľu dostane navyše 11,04 eura. Jeho hrubá mzda preto dosiahne 716,56 eura. V čistom preto dostane 563,50 eura. V porovnaní so súčasným stavom si tak polepší o 11,83 eura.

#### Príklad 2

Zamestnanec so základnou hrubou mzdou musí počas mesiaca odpracovať päť nočných zmien od 22.00 do 6.00.

Dnes má nárok na príplatok za nočnú prácu vo výške 20 percent z minimálnej mzdy. Za každú odpracovanú hodinu mu tak musí zamestnávateľ k jeho mzde vyplatiť navyše 0,55 eura. Keďže za mesiac odpracuje počas noci 40 hodín, celková výška príplatku dosiahne 22 eur. Jeho celková hrubá mzda preto bude 722 eur a čistá mzda 567,24 eura. Od 1. mája sa výška príplatku za nočnú prácu zvýši na 30 percent z minimálnej mzdy. Za každú odpracovanú hodinu počas noci tak dostane 0,83 eura. Za 40 odpracovaných hodín mu tak bude patriť príplatok vo výške 33,20 eura. Jeho celková hrubá mzda preto dosiahne 733,20 eura a čistá mzda bude 575,14 eura. V porovnaní so súčasnou situáciou si tak polepší o 7,90 eura.

#### Príklad 3

Zamestnanec s hrubou mzdou 700 eur musel v apríli pracovať aj počas dvoch sviatkov (každý deň 8 hodín). V máji sú takisto dva sviatky, počas ktorých musí pracovať.

V apríli mu patrí za prácu počas sviatku príplatok vo výške 50 percent minimálnej mzdy, čo je 1,38 eura za hodinu. Keďže takto odpracoval 16 hodín, výška jeho príplatku dosiahne 22,08 eura. Jeho celková hrubá mzda preto bude na úrovni 722,08 eura, čo znamená, že v čistom dostane 567,30 eura. Od mája sa výška príplatku za prácu vo sviatok zvýši na 100 percent minimálnej mzdy. Za každú odpracovanú hodinu tak musí dostať 2,76 eura. Pri 16 odpracovaných hodinách tak výška príplatku predstavuje 44,16 eura. Jeho celková hrubá mzda tak dosiahne 744,16 eura a jeho čistý príjem bude 582,77 eura. V porovnaní s aprílom sa jeho čistý zárobok zvýši o 15,47 eura.

#### Príklad 4

Zamestnanec pracuje v pekárňach, kde sa vyžaduje predovšetkým nočná práca. Počas mesiaca tak zo 160 odpracovaných hodín strávi nočnou prácou 140 hodín. Jeho základná hrubá mzda je 700 eur.

V súčasnosti má nárok za nočnú prácu na príplatok vo výške 20 percent z minimálnej mzdy, čo je 0,55 eura za hodinu. Keďže za mesiac odpracuje na nočnej 140 hodín, výška príplatku dosiahne 77 eur. Jeho hrubá mzda dosiahne 777 eur, čo znamená, že v čistom mu príde 605,87 eura. Od mája sa výška príplatku za nočnú prácu zvýši na 30 percent minimálnej mzdy. Zamestnávateľ sa však môže so zamestnancami dohodnúť, že výška príplatku bude len 25 percent (Zákonník práce to umožňuje v prípade, že ide o prácu, ktorá sa vykonáva

predovšetkým v noci).

#### 1. Príplatok 30 percent

Ak zamestnávateľ bude vyplácať plnú výšku príplatku, teda 30 percent z minimálnej mzdy, bude mať tento zamestnanec nárok za každú hodinu nočnej práce nárok na 0,83 eura. Keďže odpracuje 140 hodín, celková výška príplatku dosiahne 116,20 eura. Jeho celková hrubá mzda preto bude 816,20 eura, čo predstavuje čistú mzdu 633,36. V porovnaní so súčasným stavom si tak polepší o 27,49 eura.

#### 2. Príplatok 25 percent

V prípade, že sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancami na obmedzení príplatku na 25 percent, bude im musieť za každú odpracovanú hodinu počas noci vyplatiť 0,69 eura. Za 140 odpracovaných hodín tak musí zamestnancovi vyplatiť navyše 96,60 eura. Jeho hrubá mzda preto dosiahne 796,60 eura a v čistom dostane 619,66 eura. V porovnaní s dnešným stavom je to o 13,79 eura viac. Zároveň to je 13,70 eura menej, ako keby sa so zamestnancami na obmedzení príplatku nedohodol a dostávali by tak 30 percent z minimálnej mzdy.

Kto nemusí dostať plnú sumu

#### Práca v sobotu

Novela Zákonníka práce umožňuje uplatniť výnimku pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu. Novela umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve bude možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky je možné:

od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej 20% minimálnej hodinovej mzdy.

od 1. mája 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej 45% minimálnej hodinovej mzdy.

#### Práca v nedeľu

Novela umožňuje uplatniť výnimku pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu. Novela umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve bude možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky je možné:

od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej 40% minimálnej hodinovej mzdy.

od 1. mája 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej 90% minimálnej hodinovej mzdy.

#### Nočná práca

Novela umožňuje uplatniť výnimku pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce pravidelne vykonávala v noci. Novela umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve bude možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky je možné:

od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 dohodnúť mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške najmenej 25% minimálnej hodinovej mzdy.

od 1. mája 2019 je možné dohodnúť mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške najmenej 35% minimálnej hodinovej mzdy.

#### ZDROJ: MINISTERSTVO PRACE

Koľko zamestnancov bude profitovať z vyšších príplatkov

Zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v noci sa dotkne približne 388,7 tisíce zamestnancov (z toho 280,8 tisíce zamestnancov, ktorí vykonávajú nočnú prácu pravidelne a ďalších cca 107,9 tisíce zamestnancov, ktorí vykonávajú nočnú prácu len sporadicky).

Zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok sa dotkne asi 202,6 tisíce zamestnancov.

Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu sa dotkne približne 732,8 tisíce zamestnancov (z toho 409,2 tisíce zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v sobotu pravidelne a ďalších asi 323,6 tisíce zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v sobotu len sporadicky).

Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu sa dotkne asi 472,4 tisíce zamestnancov (z toho 320,2 tisíce zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v nedeľu pravidelne a ďalších asi 152,2 tisíce zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v nedeľu len sporadicky).

Kde sa môžete sťažovať na zamestnávateľa?

Dodržiavanie predpisov upravujúcich pracovné vzťahy a pracovné podmienky kontrolujú inšpektoráty práce. Ak má zamestnanec podozrenie, že jeho zamestnávateľ nedodržiava mzdové a pracovné podmienky, môže podať podnet na miestny inšpektorát práce alebo na Národný inšpektorát práce. Zamestnanec Národného inšpektorátu práce a inšpektorátu práce je povinný zachovávať mlčanlivosť o podnetoch na vykonanie inšpekcie práce, o ich obsahu a subjektoch, ktoré podnet podali. Podnet možno podať aj anonymne, v takom prípade však

nebude zamestnanec informovaný o výsledku inšpekcie práce.

Koľko peňazí musíte dostať za prácu nadčas

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.

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 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie.

## ZDROJ: ZÁKONNÍK PRACE

Na stravu dostanete viac

Už od júna by sa mali dvihnúť sumy stravného. Navrhuje to ministerstvo práce ako reakciu na rastúce ceny v reštauráciách. Základná suma stravného vzrastie zo 4,50 na 4,80 eura. Vďaka tomu sa zvýši aj minimálna suma, ktorou musí zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom na stravu.

Väčšina zamestnávateľov namiesto toho, aby zamestnancom zabezpečila jedlo, im dáva stravné lístky. Zamestnanci si tak sami môžu vybrať, či pôjdu na obed do reštaurácie, alebo si za stravné lístky nakúpia potraviny.

Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Hodnota stravného lístka musí predstavovať aspoň 75 percent zo sumy stravného

poskytovaného pri pracovnej ceste v dĺžke piatich až dvanástich hodín. Keďže od 1. decembra 2016 je výška stravného pri takejto ceste na úrovni 4,50 eura, zamestnávateľa musia dávať zamestnancom stravný lístok minimálne v hodnote 3,38 eura. Od júna by sa stravné malo zvýšiť na 4,80 eura, čo znamená, že minimálna hodnota stravného lístka, ktorý musí dostať zamestnanec, vzrastie na 3,60 eura.

Firmy môžu zamestnancom prispieť na jedlo aj vyššou sumou. Najčastejšie tak robia príspevkom zo sociálneho fondu. Výhodou takéhoto použitia peňazí z fondu je, že zamestnanec nemusí z tohto príspevku platiť dane. Vo väčšine ostatných prípadov musí zamestnanec z peňazí, ktoré dostane zo sociálneho fondu, zaplatiť daň i odvody.

Druhou možnosťou je, že zamestnávateľ bude prispievať na stravu svojich zamestnancov z vlastného vrečka. Takto vynaložené peniaze však nemôže zahrnúť do daňových výdavkov, takže si znižuje svoj čistý zisk. Preto väčšina firiem túto možnosť nevôlí.

Zamestnávateľa sú povinní dávať stravné lístky len tým zamestnancom, ktorí u nich pracujú na pracovnú zmluvu. Na dohodárov sa ustanovenie paragrafu 152 Zákonníka práce nevzťahuje, preto na stravné lístky nemajú nárok.

Kto bude môcť po novom pracovať vo sviatok?

Novela Zákonníka práce upraví aj prácu v maloobchode počas sviatkov. V súčasnosti zamestnávateľ nemôže zamestnancovi nariadiť, ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi, vrátane s tým súvisiacich prác. Tento zákaz platí v dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra.

Výnimku predstavuje maloobchodný predaj na čerpacích staniciach s palivami a mazivami, maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach, maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach, predaj cestovných lístkov a predaj suvenírov. V takýchto prípadoch možno zamestnancovi prácu nariadiť, ako aj s ním túto prácu dohodnúť.

Od 1. júna 2017 bude možné zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj kvetov 8. mája, 1. septembra a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.

Akú minimálnu mzdu musíte v tomto roku dostať?

Aký minimálny plat musíte tento rok dostať náročnosti práce

480 eur

Pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov.

576 eur

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, prevádzkovotechnických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov.

672 eur

Tretí stupeň náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých 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.

768 eur

Do štvrtého stupňa patria práce, ktoré charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepcných, 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.

864 eur

V piatom stupni sú zaradené zamestnania, ktoré charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepcných, 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 zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia.

960 eur

Najvyššie minimálne mzdové nároky majú zamestnania, ktoré 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 osôb.