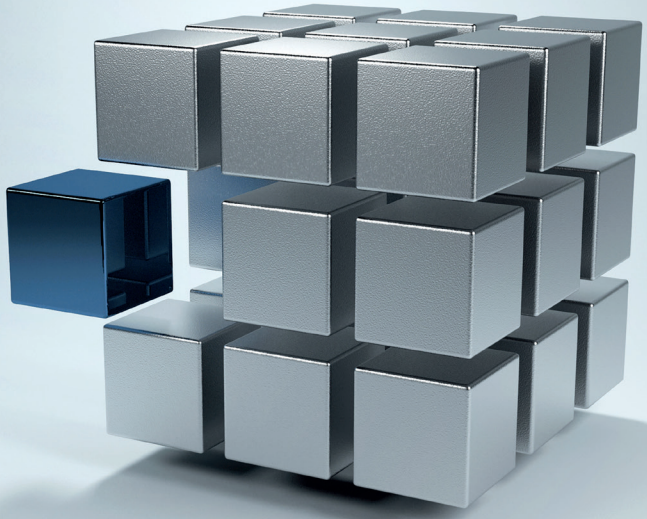
CENTRUM
LEPŠEJ
REGULÁCIE

SPRÁVA O VÝSLEDKOCH

testu malých a stredných podnikov

ex-post



Spolufinancovaný Európskou úniou

PROGRAM SLOVENSKO

MINISTERSTVO HOSPODÁRSTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

PREAMBULA

Test malých a stredných podnikov (ďalej len „test MSP“) je vykonávaný v súlade s oznámením Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov - **„Najskôr myslieť v malom“** Iniciatíva „Small Business Act“ pre Európu SEK (2008) 2101, SEK (2008) 2102, odporúčaním Komisie č. 2003/361/ES, ako i v súlade s § 10 zákona č. 290/2016 Z. z. o podpore malého a stredného podnikania a o zmene a doplnení zákona č. 71/2013 Z. z. o poskytovaní dotácií v pôsobnosti Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len **„zákona o podpore MSP“**) a bodom 7. Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov schválenej uznesením vlády Slovenskej republiky zo 14. januára 2015 v znení uznesenia vlády SR č. 513 zo 16. septembra 2015 a uznesenia vlády SR č. 76 z 24. februára 2016 (ďalej len **„Jednotná metodika“**).

Bod 7 Jednotnej metodiky ustanovuje, že **test MSP** vykonáva Združenie právnických osôb s účasťou Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky. Konkrétne ho vykonáva analytický odbor tohto združenia - **Centrum lepšej regulácie** (ďalej len „CLR“) v spolupráci s predkladateľom. Nakoľko podľa § 9 ods. 2 zákona o podpore MSP patrí medzi činnosti lepšej regulácie aj posudzovanie a kvantifikácia vplyvov nielen navrhovaných, ale tiež existujúcich právnych predpisov prostredníctvom analýzy nákladov a prínosov jednotlivých možností a spôsobov regulácie na podnikateľské prostredie s dôrazom na MSP, Centrum lepšej regulácie podrobilo tejto analýze a testovaniu vplyvov regulácie na MSP ex-post problematiku:

Opätovné naviazanie mzdových príplatkov na výšku minimálnej mzdy

1. Právna úprava

a) Právny základ pre minimálnu mzdu

Kľúčovým právnym predpisom upravujúcim inštitút minimálnej mzdy je zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. Suma minimálnej mzdy sa ustanovuje dvoma spôsobmi:

- v eurách za mesiac (mesačná minimálna mzda) a
- v eurách za odpracovanú hodinu (hodinová minimálna mzda).

Oznámením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 372/2023 Z. z. bola na rok 2024 ustanovená suma minimálnej mzdy vo výške:

- 750 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
- 4,310 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Ustanovená suma minimálnej mzdy sa podľa zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v platnom znení vzťahuje na zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu a zamestnancov v obdobnom pracovnom vzťahu.

b) Právny základ pre mzdové zvýhodnenia

Mzdové zvýhodnenia, kompenzácie a osobitné typy náhrad mzdy predstavujú príplatky, na ktoré má zamestnanec, za určitých špecifických podmienok, nárok nad rámec svojej základnej mzdy. Z ustanovení mzdovej časti Zákonníka práce vyplýva zamestnancovi za vykonanú prácu okrem mzdy aj právny nárok na nasledujúce plnenia:

- **mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (§121),**
- **mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§122),**
- **mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§122a),**
- **mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§122b),**
- **mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§123),**
- **mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§124),**
- **náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§96 ods.5),**
- **mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§96 ods.3).**

Zamestnávateľ je povinný poskytovať vyššie uvedené mzdové zvýhodnenia/príplatky a vykonanú prácu najmenej vo výške, ktorú garantuje Zákonník práce. V rámci mzdových podmienok je však možné ako fakultatívne zložky mzdy dohodnúť poskytovanie ďalších plnení za prácu, napr. mzdové zvýhodnenia alebo príplatky za prácu v odpoludňajších pracovných zmenách, v delených zmenách, vo výškach alebo poskytovanie rôznych druhov prémií, prípadne iných motivačných zložiek mzdy. Okruh takýchto plnení vrátane podmienok pre ich poskytovanie môžu dohodnúť zástupcovia zamestnancov v kolektívnej zmluve so zamestnávateľom alebo sa dohodnú v pracovnej zmluve.[1]

Nárok na mzdové zvýhodnenie za vykonanú prácu v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu a za sťažený výkon práce majú aj zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to

[1] Dostupné online: https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/odmenovanie/

v rovnakej percentuálnej výške z minimálnej mzdy ako je to pri pracovnej zmluve.[2]

Podľa súčasne platnej právnej úpravy, **sumy mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu, mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce a náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, sú určené percentuálnou výškou z hodinovej minimálnej mzdy. Suma mzdového zvýhodnenie za prácu nadčas a prácu vo sviatok sa odvíja od priemerného zárobku zamestnanca a za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy.**

c) Minimálna hodinová mzda a stupne náročnosti práce

Minimálna hodinová mzda ovplyvňuje výšku príplatkov za prácu v noci, cez víkend, za prácu nadčas či za sťažený výkon práce. V nadväznosti na to, že od 1. júna 2023 sa naviazala časť príplatkov ku mzde na sumu minimálnej hodinovej mzdy patriacej zamestnancovi pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín, **zvýšením minimálnej hodinovej mzdy sa mení aj výška jednotlivých príplatkov**.

Minimálna hodinová mzda zamestnanca závisí od stupňa náročnosti práce a hodinového týždenného pracovného času zamestnanca. Podľa § 120 ods.1 Zákonníka práce **je zamestnávateľ**, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, **povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.** Celkovo poznáme **6 stupňov náročnosti práce**, pričom ku každému je priradený koeficient minimálnej mzdy. Zamestnávateľ je teda povinný mať ku každému pracovnému miestu priradený stupeň náročnosti práce, ktorý je v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 Zákonníka práce.[3]

V nasledujúcej tabuľke je možné pozorovať **sumy minimálnych mzdových nárokov pre stupne náročnosti pracovných miest v roku 2023 a 2024. Suma minimálnej hodinovej mzdy na rok 2024 pri ustanovenom 40 hodinovom pracovnom čase je 4,310 eur** (1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy, ktorá je na rok 2024 vo výške 750 eur), pričom takto vypočítaná suma predstavuje sumu minimálnej hodinovej mzdy pre prvý stupeň náročnosti práce pri týždennom pracovnom čase 40 hodín.[4]

[2] Za prácu vo sviatok, v prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je upravený osobitný postup výpočtu zvýhodnenia z dôvodu, že v prípade týchto zamestnancov sa nezisťuje ich priemerný hodinový zárobok.

[3] Zákon č. 311/2001 Z. z.

[4] Zákon č. 663/2007 Z. z.

Tabuľka 1. - **Sumy minimálnych mzdových nárokov pre stupne náročnosti pracovných miest pre ustanovený týždenný pracovný čas 40 hod.**

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálny mzdový nárok zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou za rok 2023	Minimálny mzdový nárok zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou za rok 2024	Hodinové sumy pre ustanovený pracovný čas 40 hod. týždenne za rok 2023	Hodinové sumy pre ustanovený pracovný čas 40 hod. týždenne za rok 2024
1.	1,0	**700,00**	**750,00**	4,023	**4,310**
2.	1,2	**816,00**	**866,00**	4,690	**4,977**
3.	1,4	**932,00**	**982,00**	5,356	**5,644**
4.	1,6	**1048,00**	**1098,00**	6,023	**6,310**
5.	1,8	**1164,00**	**1214,00**	6,690	**6,977**
6.	2,0	**1280,00**	**1330,00**	7,356	**7,644**

Zdroj: vlastné spracovanie

Zákonník práce upravuje konkrétny vzorec výpočtu minimálneho mzdového nároku pre príslušný kalendárny rok (súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na príslušný kalendárny rok a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy.[5]

V závislosti od stupňov náročnosti práce a novourčenej výšky minimálnych mzdových nárokov musí zamestnávateľ každoročne prekontrolovať, či mzdy jeho zamestnancov korešpondujú s uvedenými sumami, prípadne upraviť mzdové podmienky v zmluvách zamestnancov, ak sumy nezodpovedajú sumám určených pre daný rok.

V Českej republike pristúpili k zrušeniu stupňov zaručenej mzdy (u nás stupne náročnosti práce) **pre súkromný sektor**, pričom stupne zaručenej mzdy zostávajú naďalej záväzné pre verejný sektor. **Jedným z dôvodov zrušenia bola predovšetkým administratívna záťaž, ktorú prinášala pôvodná právna úprava zamestnávateľom.** Zároveň až 90 % zamestnancov odmeňovaných mzdou bez pokrytia kolektívnymi zmluvami, je odmeňovaných nad úrovňou príslušnej najnižšej úrovne zaručenej mzdy a takmer u 50 % zamestnancov sa mzda pohybuje nad najvyššou úrovňou, vyplýva z analýzy českého Ministerstva práce a sociálnych vecí.[6]

[5] §120 ods. 4 Zákon č. 311/2001 Z. z.

[6] Důvodová správa k zákonu, ktorým sa mení zákon č. 262/200 Sb., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony

2. Identifikácia problému

S účinnosťou od 1. januára 2021 sa na základe novely zákona č. 294/2020 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, **zmenil nielen mechanizmus určovania minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov**, ale aj pravidlá upravujúce mzdové zvýhodnenia v roku 2021. Počnúc rokom 2021, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok vychádza z podielu 57 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy za minulý kalendárny rok. Dovtedy sa pre určenie sumy minimálnej mzdy uplatňoval postup, podľa ktorého, ak nedôjde k dohode medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov o sume mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok, táto suma bude stanovená vo výške 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za minulý kalendárny rok. **Novelou zákona č. 294/2020 Z. z. sa zároveň okrem uvedených zmien vo výpočte minimálnej mzdy, zaviedla pevná suma mzdových zvýhodnení (príplatkov), ktoré boli dovtedy určené percentuálnym podielom hodinovej minimálnej mzdy.**[7]

Následne novelou zákona č. 1/2023 Z. z. s *účinnosťou od 1.júna 2023*, sa **mzdové zvýhodnenia opäť naviazali na sumu minimálnej mzdy v eurách za hodinu**, tak ako tomu bolo do 31.12.2020. Menia sa teda ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa **výšky mzdových zvýhodnení za prácu v neštandardnom pracovnom čase a výšky náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska**, a to nasledovne:

- zvyšuje sa suma mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu (§122a) a za prácu v nedeľu (§122b),
- zvyšuje sa suma mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu (§123),
- zvyšuje sa suma mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce (§ 124),
- zvyšuje sa suma náhrady za pracovnú pohotovosť na pracovisku (§ 96),
- zvyšuje sa suma odmeny dohodára za výkon práce v deň sviatku (§223 ods.2).

Výška mzdových zvýhodnení sa naviazala opäť na výšku minimálnej mzdy, tak ako bolo tomu do konca roka 2020, t. j. **na percentuálne vyjadrenie minimálnych nárokov mzdových príplatkov, resp. zvýhodnení naviazaných na sumy minimálnej mzdy v aktuálne platnej výške pre daný kalendárny rok**. V nadväznosti na zvyšovanie minimálnej mzdy[8], sa automaticky zvyšujú aj niektoré mzdové príplatky. V nasledujúcej tabuľke uvádzame rozdiely v právnej úprave mzdových zvýhodnení (príplatkov) v priebehu posledných 4 rokov.

[7] Dostupné online: https://www.ip.gov.sk/minimalna-mzda-na-rok-2021/

[8] Mesačná minimálna mzda na rok 2024 je v sume 750 eur, hodinová minimálna mzda na rok 2024 je v sume 4,310 eur

Mzdové zvýhodnenie/ príplatok	Výška príplatku do 31.12.2020	Výška príplatku od 1.1.2021 do 31.5.2023	Výška príplatku od 1.6.2023	Výška príplatku od 1.1.2024	Zvýšenie od 1.1.2024	% zvýšenie od 1.1.2024
za prácu v sobotu	najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	1,79 eur za každú hodinu práce	najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 2,0115	2,155	+0,1435	+7,1340%
za prácu v sobotu, ak ide o zamestnávateľa s potrebou pravidelného výkonu práce v sobotu	najmenej 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	1,61 eur za každú hodinu práce	najmenej 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 1,8104	1,9395	+0,1291	+7,1310%
za prácu v nedeľu	najmenej 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	3,58 eur za každú hodinu práce	najmenej 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 4,023	4,310	+0,287	+7,1340%
za prácu v nedeľu, ak ide o zamestnávateľa s potrebou pravidelného výkonu práce v nedeľu	najmenej 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	3,22 eur za každú hodinu práce	najmenej 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 3,6207	3,879	+0,2583	+7,1340%
za nočnú prácu pri rizikovej práci	najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	1,79 eur za každú hodinu nočnej práce	najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 2,0115	2,155	+0,1435	+7,1340%
za nočnú prácu pri nerizikovej práci	najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	1,43 eur za každú hodinu nočnej práce	najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 1,6092	1,724	+0,1148	+7,1340%
za nočnú prácu, ak ide o zamestnávateľa s prevažnou potrebou výkonu nočnej práce	najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	1,25 eur za každú hodinu nočnej práce	najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 1,4081	1,5085	+0,1004	+7,1302%
za sťažený výkon práce	najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	0,72 eur za každú hodinu výkonu rizikovej práce	najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 0,8046	0,862	+0,0574	+7,1340%

Mzdové zvýhodnenie/ príplatok	Výška príplatku do 31.12.2020	Výška príplatku od 1.1.2021 do 31.5.2023	Výška príplatku od 1.6.2023	Výška príplatku od 1.1.2024	Zvýšenie od 1.1.2024	% zvýšenie od 1.1.2024
za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska	najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	0,72 eur za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska	najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 0,8046	0,862	+0,0574	+7,1340%
za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	pomerná časť základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu	pomerná časť základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu	pomerná časť základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu, t.j. 4,023	4,310	+0,287	+7,1340%
za prácu nadčas	najmenej 25 % priemerného zárobku zamestnanca	najmenej 25 % priemerného zárobku zamestnanca	najmenej 25 % priemerného zárobku zamestnanca	najmenej 25 % priemerného zárobku zamestnanca		
za prácu cez sviatok u zamestnancov	najmenej 100 % jeho priemerného zárobku	najmenej 100 % jeho priemerného zárobku	najmenej 100 % jeho priemerného zárobku	najmenej 100% jeho priemerného zárobku		
odmena zamestnanca na dohodu za prácu vo sviatok	najmenej v sume minimálnej hodinovej mzdy	3,58 eur za každú hodinu práce vo sviatok	najmenej v sume minimálnej hodinovej mzdy, t.j. 4,023	4,310	+0,287	+7,1340%

Zdroj: vlastné spracovanie

Keďže sa jedná o **poslanecký návrh zákona**, účelom ktorého je naviazanie výpočtu uvedených mzdových zvýhodnení za prácu na sumu minimálnej mzdy platnú v čase ich poskytovania s účinnosťou od 01.06.2023, v procese jeho prípravy absentovali:

- **uverejnenie predbežnej informácie** spôsobom a postupom podľa § 9 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o tvorbe právnych predpisov“) na portáli Slov-Lex, ako aj jej zaslanie na adresu dolozka@mhrsr.sk v súlade s bodom 5.6. Jednotnej metodiky,
- **vykonanie konzultácií s podnikateľským prostredím** podľa bodu 5. Jednotnej metodiky,
- **predbežné pripomienkové konanie** podľa bodu 8. Jednotnej metodiky,
- **záverečné posúdenie** podľa bodu 9. Jednotnej metodiky.

V rámci jeho obsahových náležitostí absentovali:

- **analýza vplyvov na podnikateľské prostredie** podľa § 7 ods.1 písm. d) zákona o tvorbe právnych predpisov,

Za problematické považujeme predovšetkým to, že zmena nastavenia príplatkov bola schválená prostredníctvom poslaneckého návrhu zákona. Takéto návrhy totiž nemusia prechádzať štandardným posudzovaním vplyvov ani pripomienkovým konaním. Napriek tomu, že poslanci sú povinní k predkladaným návrhom uvádzať vplyvy, v danom prípade nie je možné súhlasiť s údajmi uvedenými v Doložke vybraných vplyvov, ktorá uvádza, že návrh zákona nemá žiadny vplyv na podnikateľské prostredie.

Opätovné napojenie mzdových zvýhodnení na minimálnu mzdu je zároveň v rozpore s predchádzajúcou dohodou sociálnych partnerov z roku 2022. Súčasťou tejto dohody bolo, že mzdové zvýhodnenia zostanú zmrazené, t.j. na úrovni z roku 2021. Napriek tejto dohode došlo v decembri 2022 k schváleniu novely, na základe ktorej sa mzdové zvýhodnenia od 1. júna 2023 naviazali na minimálnu mzdu.

3. Medzinárodné porovnanie

Cieľom tejto časti Testu MSP je predstaviť prístup vybraných krajín v EÚ, pokiaľ ide o problematiku mzdových príplatkov. Účelom je inšpirácia a poukázanie na to, že napojenie mzdových príplatkov na minimálnu mzdu je v iných krajinách EÚ neobvyklé.

Česká republika

Príplatky sú v ČR naviazané na priemernú mzdu okrem príplatku za prácu v sťaženom prostredí, ktorý je napojený na minimálnu mzdu. Zároveň výšky príplatkov sa líšia pre verejný a súkromný sektor.

Zamestnanec má podľa § 114 Zákonníka práce nárok na **príplatok za prácu nadčas vo výške 25% priemernej mzdy**, alternatívne na náhradné voľno v rozsahu práce nadčas. Na príplatok resp. náhradné voľno má zamestnanec nárok iba v prípade, že jeho mzda nebola dojednaná s prihliadnutím na prácu nadčas. Sadzby príplatku za prácu nadčas stanovuje v prípade zamestnancov verejného sektora Zákonník práce rôzne podľa toho, či zamestnanec vykonáva prácu nadčas počas obvyklého pracovného dňa, v takom prípade je príplatok vo výške 25 % priemernej hodinovej mzdy, alebo vykonáva prácu v deň, na ktorý pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, príplatok je v danom prípade vo výške 50 % priemernej hodinovej mzdy.[9]

Na rozdiel od práce nadčas, v prípade **práce cez sviatok** má zamestnanec v súkromnom sektore nárok primárne na dosiahnutú mzdu a **náhradné voľno** v rozsahu práce vykonanej cez sviatok. Na základe dohody zamestnávateľa so zamestnancom môže byť namiesto náhradného voľna poskytnutý príspevok k dosiahnutej mzde, a to najmenej vo výške priemerného hodinového zárobku. Vo verejnom sektore taktiež platí, že zamestnancovi za prácu cez sviatok patrí náhradné voľno, prípadne príplatok vo výške priemerného hodinového zárobku.[10]

Za **prácu cez noc** má zamestnanec v zmysle §116 Zákonníka práce nárok na **príplatok** za každú hodinu strávenú prácou v noci a to **najmenej vo výške 10 % priemerného hodinového zárobku, v prípade že sa jedná o súkromný sektor**. Zákon nevylučuje dohodnúť si inú minimálnu výšku a spôsob určenia príplatku. Výška príplatku vo **verejnom sektore** je v porovnaní so súkromným sektorom vyššia a to **20 % priemerného hodinového zárobku**.[11]

V prípade **práce v sobotu a v nedeľu**, zamestnanec má **v súkromnom sektore** nárok na **príplatok vo výške 10 % priemernej hodinovej mzdy** za hodinu práce, pričom zákon nevylučuje dohodnúť si aj inú výšku či spôsob určenia príplatku. **Vo verejnom sektore je príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu** opätovne vyšší, a to **25 % priemernej hodinovej mzdy**.[12]

Podľa §117 Zákonníka **práce za prácu v sťaženom pracovnom prostredí** prináleží zamestnancovi dosiahnutá mzda a **príplatok**, ktorý je vo výške najmenej **10 % základnej sadzby minimálnej mzdy. Zamestnanci vo verejnom sektore** majú tiež nárok **na príspevok za prácu v sťaženom pracovnom prostredí vo výške najmenej 5% čiastky minimálnej mesačnej mzdy**.[13]

[9] §114, §127 Zákon č. 262/2006 Sb. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262
[10] §115, §135 Zákon č. 262/2006 Sb. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262
[11] §116, §125 Zákon č. 262/2006 Sb. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262
[12] §118, §126 Zákon č. 262/2006 Sb. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262
[13] §117, §128 Zákon č. 262/2006 Sb. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

Český zákonník práce ustanovuje pre verejný sektor tzv. **zvláštny príplatok**, na ktorý majú nárok zamestnanci vykonávajúci prácu v pracovných podmienkach spojenými s mimoriadnou neuropsychickou záťažou, rizikom ohrozenia života a zdravia alebo náročnými pracovnými režimami.[14] Podobne upravuje český zákonník práce aj ďalší príplatok len pre štátny a verejný sektor. Jedná sa o **príplatok za rozdelenú smenu**, na ktorý má nárok zamestnanec, ktorému zamestnávateľ rozvrhol smeny rozdelené na 2 alebo viac častí, a to vo výške **30 % priemernej hodinovej mzdy** za každú takto rozdelenú smenu.[15] Pre súkromný sektor tieto typy príplatkov nie sú ustanovené.

Nemecko

Príplatky sú naviazané na **základnú hodinovú mzdu** konkrétneho zamestnanca, čo znamená, že nie sú počítané z hodinovej minimálnej mzdy, tak ako tomu je v SR. Oslobodenie príplatkov od daní a odvodov je v podmienkach Nemecka možné len za určitých podmienok a do určitej výšky. Podľa §3b zákona o dani z príjmov (Einkommensteuergesetz, EStG), **oslobodený od dane je príplatok za prácu v nedeľu, príplatok za prácu v sviatok a príplatok za prácu v noci** (od 20:00 – 6:00).[16]

V Nemecku existuje niekoľko typov mzdových príplatkov, niektoré z nich sú zákonom dané, ako **príplatok za nočnú prácu** (§6 ods. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), zatiaľ čo iné sú častokrát súčasťou kolektívnych zmlúv či individuálnych pracovných zmlúv. Jedná sa predovšetkým o:

- **príplatok za prácu nadčas**, pričom príplatok sa pohybuje v rozmedzí od 15 % až 40 % hodinovej mzdy v závislosti od pracovnej alebo kolektívnej zmluvy[17]
- **príplatok za prácu cez sviatok**, na ktorý môže zamestnancovi vzniknúť nárok na základe zmluvných dojednaní. Výška príplatku by spravidla nemala presahovať 125 % základnej mzdy.[18]
- **príplatok za prácu v nedeľu**, v prípade ktorého vzniká na rozdiel od práce nadčas a práce cez sviatok zamestnancovi v zmysle §11 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zákonný nárok na voľno.[19] Príplatok za prácu v nedeľu môže byť zamestnancovi priznaný prostredníctvom pracovnej alebo kolektívnej zmluvy, spravidla vo výške 50 % hodinovej mzdy.[20]

[14] §129 Zákon č. 262/2006 Sb. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

[15] §130 Zákon č. 262/2006 Sb. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

[16] https://www.gesetze-im-internet.de/estg/__3b.html

[17] https://www.arbeitsvertrag.org/ueberstundenzuschlag/

[18] https://www.arbeitsvertrag.org/feiertagszuschlag/

[19] https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html

[20] https://www.arbeitsvertrag.org/sonntagszuschlag/

Za prácu v noci patrí zamestnancovi v zmysle §6 ods. 5 ArbZG **príplatok za nočnú prácu alebo primeraný počet dní pracovného voľna s náhradou mzdy**. V prípade, že sa zamestnávateľ rozhodne pre príplatok, stanovená výška je 25 % hrubej hodinovej mzdy.[21, 22]

Rakúsko

Obdobne ako v Nemecku, aj v Rakúsku sú príplatky naviazané na **základnú hodinovú mzdu** zamestnanca. Medzi príplatky, na ktoré má zamestnanec zákonný nárok patrí **príplatok za prácu nadčas** (§10 Arbeitszeitgesetz (AZG), vo **výške 50 % hodinovej mzdy, resp. má nárok na náhradné voľno**.[23] Osobitné pravidlá týkajúce sa príplatku za prácu nadčas sú stanovené v kolektívnych zmluvách.

Významnú rolu, podobne ako v Nemecku, zohrávajú v podmienkach Rakúska **kolektívne zmluvy**, ktorých súčasťou sú viaceré príplatky, a to najmä:

- **príplatok za nočnú prácu**, ktorý predstavuje zväčša **25 % hodinovej mzdy**, pričom jeho výška sa môže meniť v závislosti od konkrétnej pracovnej zmluvy. Príplatky za prácu v noci sú v Rakúsku oslobodené od dane až do výšky 360 eur mesačne, v prípade prevažujúcej práce v noci (nočná smena od 19:00 do 7:00) až do výšky 540 eur mesačne.[24] Od roku 2024 sa výška oslobodenia zvyšuje na 400 eur mesačne, resp. v osobitnom prípade na 600 eur mesačne.[25]
- **príplatok za prácu cez nedeľu a za sviatok**, ktorý prislúcha zamestnancovi obvykle vo výške 100 % základnej hodinovej mzdy.[26]
- **príplatok za prácu v sťažených podmienkach**[27], ktorého výška je dohodnutá v kolektívnych zmluvách a líši sa v závislosti od odvetvia, typu a stupňa sťažených a nebezpečných podmienok.

[21] Výška príplatku môže byť aj vyššia (40 % hrubej hodinovej mzdy) napr. v prípade stálej nočnej zmeny, pri obzvlášť namáhavej nočnej práci, prípadne nižší napr. ak je denná práca v danom odvetví namáhavejšia ako práca cez noc.

[22] https://www.arbeitsvertrag.org/nachtzuschlag/

[23] https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238

[24] §68 Einkommensteuergesetz (EStG) https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40102131

[25] https://www.wko.at/oe/lohnverrechnung/versteuerung-zulagen-zuschlaege-broschuere.pdf

[26] https://www.wko.at/oe/lohnverrechnung/versteuerung-zulagen-zuschlaege-broschuere.pdf

[27] Príplatky SEG (Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen)

[28] https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.893062&portal=oegkdgportal

V ustanovení §68 zákona o dani z príjmov (EStG)[29] sú upravené príplatky, ktoré sú **oslobodené od dani z príjmu, pričom oslobodenie od dane je možné len za určitých podmienok a do určitej výšky. Od roku 2024 sa zvýšila výška oslobodenia od dane, a to v prípade príplatkov za prácu v sťažených podmienkach, za prácu v nedeľu, cez sviatok a za nočnú prácu z pôvodných 360 eur na 400 eur a v prípade prevažujúcej práce v noci**, maximálna výška oslobodenia sa zvýšila **z 540 eur na 600 eur**. **Príplatok za prácu nadčas je oslobodený od dane do určitého limitu**, pričom pre roky 2024 a 2025 platí že prvých 18 hodín nadčasu (predtým 10 hodín nadčasu) môže byť oslobodených od dane maximálne do výšky 200 eur (predtým 86 eur) mesačne.[30]

Záver: Na základe medzinárodného porovnania príplatkov k mzde vo vybraných krajinách možno skonštatovať, že Slovensko poskytuje viaceré príplatky vo vyšších percentách a v širšom rozsahu v porovnaní s inými krajinami.

Na základe medzinárodného porovnania príplatkov k mzde vo vybraných krajinách možno skonštatovať, že Slovensko poskytuje viaceré príplatky vo vyšších percentách a v širšom rozsahu v porovnaní s inými krajinami. **Za problematické je možné považovať predovšetkým napojenie príplatkov na minimálnu mzdu, ktoré je v iných krajinách EÚ neobvyklé.**

A. Porovnanie nákladov v dôsledku zvýšenia minimálnej mzdy na podnik v hotelierstve (príklad)

Pri vyčísľovaní nákladov predmetnej regulácie na sektor MSP sme vychádzali z údajov, ktoré CLR získalo pri výkone testu MSP k poslaneckému návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony.

V nasledujúcej časti poskytneme výpočet zvýšenia celkových mzdových nákladov ubytovacieho zariadenia – hotela poskytujúceho svoje služby na strednom Slovensku v dôsledku opätovného naviazania mzdových príplatkov na sumu minimálnej mzdy.

[29] https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40102131

[30] https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/steuerberatung/artikel/seg-zulagen-sfn-und-ueberstundenzuschlaege-aenderungen.html#

Tabuľka 2. - **Odpracované hodiny a celkové hrubé mzdy**

		Odpracované hodiny za mesiac	Hodinová hrubá sadzba	Celkové hrubé mzdy za mesiac	Celkové hrubé mzdy za rok	Absolútna ročná zmena v celkových hrubých mzdách
celkovo	**2021**	5 557	3,580	19 894,06	238 728,72	-
	2022	5 557	3,713	20 633,14	247 597,69	8 868,97
	2023	5 557	4,023	22 355,81	268 269,73	20 672,04
	2024	5 557	4,310	23 950,67	287 408,04	19 138,31

Zdroj: vlastné spracovanie

Ako možno vidieť z tabuľky vyššie, celkovo zamestnanci hotela odpracovali za mesiac 5557 hodín, pričom im bola vyplácaná vtedy platná minimálna hodinová hrubá mzda v roku 2021 vo výške 3,58 €.

Celkovo teda predstavovali hrubé mzdy za mesiac 19 894,06 €. Predpokladáme, že každý mesiac v roku odpracovali zamestnanci rovnaký počet hodín, potom celkové hrubé mzdy za rok 2021 (okrem príplatkov) predstavovali 238 728,72 €.

Z tabuľky 2 môžeme vidieť, že z celkovo odpracovaných 5557 hodín pripadlo 1023 hodín na sobotu, 678 hodín na nedeľu a 350 hodín na nočnú prácu.

Tabuľka 2 poskytuje prehľad celkových mzdových nákladov zamestnávateľa s výnimkou príplatkov za prácu vo sviatok, ktoré sa odvíjajú od priemernej mzdy. Za rok 2021 teda predstavovali celkové mzdové náklady bez príplatkov za prácu počas sviatkov 399 969,8 €. Vplyvom zmien v príplatkoch za prácu v noci a počas víkendov, ako aj vplyvom zmeny minimálnej hrubej mzdy od ktorej sa tieto príplatky odvíjajú, však celkové mzdové náklady prevádzkovateľa tohto ubytovacieho zariadenia boli v ďalších rokoch výrazne vyššie.

Tabuľka 3. - **Odpracované hodiny a celkové hrubé príplatky počas víkendov a sviatkov**

			Odpracované hodiny za mesiac	Hodinový hrubý príplatok	Celkové hrubé príplatky za obdobie	Celkové hrubé príplatky za rok
soboty	2021	1/2021-12/2021	1023	1,79	21 974,0	21 974,0
	2022	1/2022-12/2022	1023	1,79	21 974,0	21 974,0
	2023	1/2023-5/2023	1023	1,79	9 155,9	23 560,2
		6/2023-12/2023		2,012	14 404,4	
	2024	1/2024-12/2024	1023	2,155	26 454,8	26 454,8

			Odpracované hodiny za mesiac	Hodinový hrubý príplatok	Celkové hrubé príplatky za obdobie	Celkové hrubé príplatky za rok
nedele	2021	1/2021-12/2021	678	3,58	29 126,9	29 126,9
	2022	1/2022-12/2022	678	3,58	29 126,9	29 126,9
	2023	1/2023-5/2023	678	3,58	12 136,2	31 229,4
		6/2023-12/2023		4,023	19 093,2	
	2024	1/2024-12/2024	678	4,31	35 066,2	35 066,2
nočné	2021	1/2021-12/2021	350	1,43	6 006,0	6 006,0
	2022	1/2022-12/2022	350	1,43	6 006,0	6 006,0
	2023	1/2023-5/2023	350	1,25	2 187,5	6 130,0
		6/2023-12/2023		1,609	3 942,5	
	2024	1/2024-12/2024	350	1,724	7 240,8	7 240,8

Tabuľka 4. - **Celkové mzdové náklady (okrem príplatkov za prácu vo sviatok)**

		Súčet hrubej mzdy (A)	Koeficient odvodov zamestnávateľa (B)	Celkové mzdové náklady (A)*(B)	Medziročný rozdiel (absolútny)	Medziročný rozdiel (percentuálny)
celkovo	2021	295 835,64	1,352	399 969,8	-	-
	2022	304 704,61	1,352	411 960,6	11 990,9	3,00%
	2023	329 189,33	1,352	445 064,0	33 103,3	8,04%
	2024	356 169,78	1,362	485 103,2	40 039,3	9,00%
	2022	1/2022-12/2022	1023	1,79	21 974,0	21 974,0

Ak pri výpočte príplatkov za rok 2024 vychádzame z predpokladu, že napriek zmenám vo výške príplatkov nenastala u zamestnávateľa zmena správania (napr. obmedzený režim prevádzky počas víkendu a počas nočných hodín), čo je v prípade ubytovacieho zariadenia zmysluplný predpoklad, potom celkové mzdové náklady pre rok 2024 môžeme vidieť v tabuľke č. 4.

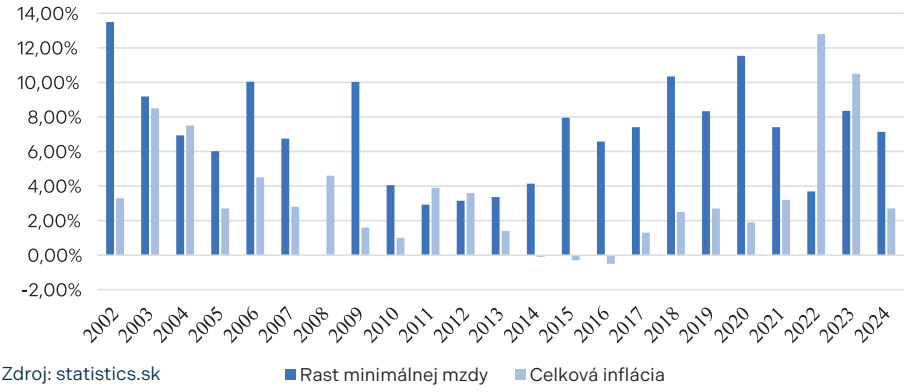
Zatiaľ čo minimálna mzda porastie medzi rokmi 2023 a 2024 z 700 € na 750 €, t. j. o 7,1 %, stúpnu celkové mzdové náklady tohto zamestnávateľa medziročne z 445 064,0 € na 485 103,2 €, t. j. celkovo o 9,0 %.

V porovnaní s rokom 2021 teda v roku 2024 l**en z titulu zvýšenia minimálnej mzdy a príplatkov za prácu** stúpnu mzdové náklady prevádzkovateľovi tohto ubytovacieho zariadenia o 85 133,5 €, čo predstavuje **nárast o 21,3 %**.

B. Domáci vývoj minimálnej mzdy a medzinárodné porovnanie

Z vyššie uvedených tabuliek môžeme vidieť, že zvyšovanie minimálnej mzdy budú, aj vplyvom iných legislatívnych zmien posledných rokov, slovenskí podnikatelia značne cítiť na svojich nákladoch. Ako ale vyzerá vývoj a súčasná výška slovenskej minimálnej mzdy v porovnaní s kľúčovými hospodárskymi ukazovateľmi, ako aj so zahraničím, a to najmä v porovnaní s krajinami regiónu V4?

Graf 1: **Percentuálny rast nominálnej minimálnej mzdy a celková inflácia**



Zdroj: statistics.sk

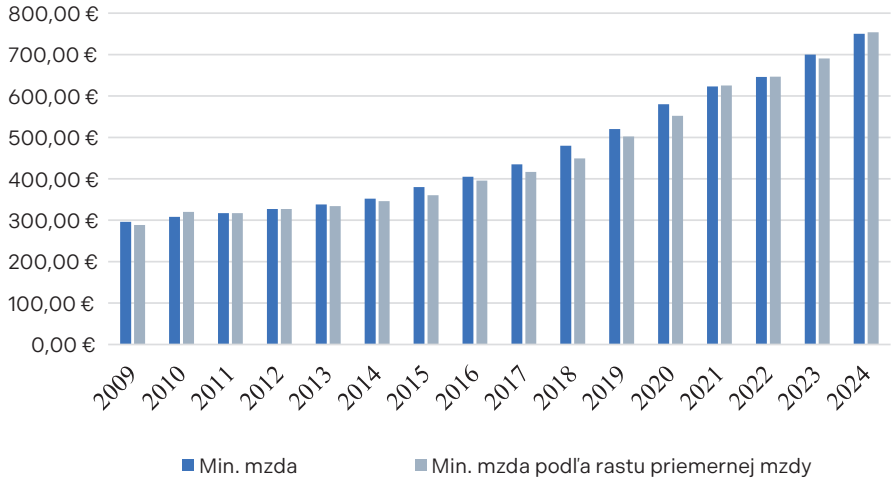
Na grafe 1 môžeme vidieť, že **od roku 2002 bol percentuálny rast nominálnej minimálnej mzdy takmer vždy vyšší, ako celková inflácia** (meraná ako medziročná zmena indexu spotrebiteľských cien). To znamená, že minimálna mzda, s výnimkou rokov 2004, 2012 a 2013, každoročne rástla aj v reálnych číslach. Najmä v posledných 4 rokoch sme boli svedkami zásadného zvyšovania nominálnej minimálnej mzdy napriek často zápornej inflácií. V tomto období si teda pracovníci poberajúci minimálnu mzdu v reálnom vyjadrení značne polepšili. Vinou vysokej inflácie v rokoch 2022 a 2023 bol rast minimálnej mzdy nižší ako inflácia. V roku 2024 opäť pozorujeme vyšší rast minimálnej mzdy ako je inflácia.

Zaujímavým nástrojom pre účely skúmania vývinu minimálnej mzdy je aj porovnanie vývoja skutočne ustanovenej mesačnej minimálnej mzdy a vývoja, keby sa zvyšovala podľa zvyšovania priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve SR. Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, ktorý je účinný

od 01.02.2008, ustanovuje v § 8 ods. 2, že „suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok sa určí najmenej vo výške súčinu platnej mesačnej minimálnej mzdy a indexu medziročného rastu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejneného Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy minimálnej mzdy." Graf č. 2 porovnáva skutočne ustanovenú mesačnú minimálnu mzdu a fiktívnu minimálnu mzdu, ktorá by pre daný rok zodpovedala zákonom stanovenému mechanizmu minimálneho navyšovania v zmysle rastu priemernej mzdy v danom roku. Z grafu je zrejmé, že zákonom stanovená mesačná minimálna mzda bola od roku 2013 vždy vyššia ako fiktívna minimálna mzda, ktorá by zodpovedala mechanizmu minimálneho navyšovania ustanoveného zákonom.

Rast priemernej mzdy v hospodárstve zväčša reflektuje priemernú produktivitu práce, pričom táto priemerná produktivita zahŕňa aj vysoko produktívne odvetvia (napr. elektrotechnický priemysel). Avšak, pracovné miesta na ktorých sú zamestnanci odmeňovaní minimálnou mzdou zväčša predstavujú miesta s nízkou mierou produktivity práce, pričom táto miera produktivity je v podstate stagnujúca. V princípe teda minimálna mzda, ktorou sú odmeňovaní zamestnanci v odvetviach s nízkou a len málo sa meniacou produktivitou práce, rastie od roku 2013 rýchlejšie ako priemerná mzda, ktorá reflektuje produktivitu práce aj v stále dynamickejších sektoroch hospodárstva, ako sú automobilový a elektrotechnický

Graf 2: **Skutočná minimálna mzda a minimálna mzda v súlade s rastom priemernej mzdy v hospodárstve**



Zdroj: statistics.sk

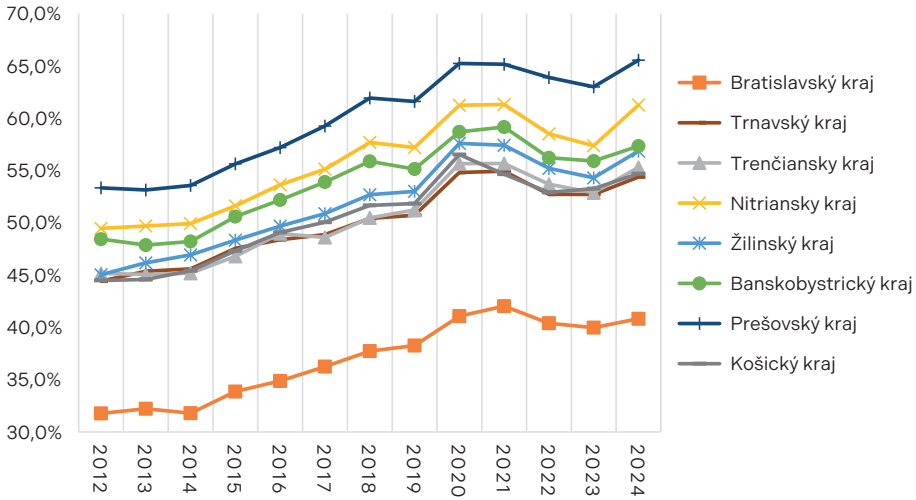
priemysel. Tento trend sa v uplynulých troch rokoch 2022 a 2024 čiastočne zmenil a minimálna mzda rastie približne rovnako ako rastie priemerná mzda. V roku 2024 by podľa prepočtov bola minimálna mzda zvýšená v zmysle rastu priemernej mzdy na úrovni 754 eur, v skutočnosti je stanovená na 750 eur.

Z vyššie uvedených dát teda môžeme vidieť, **že minimálna mzda na Slovensku v posledných rokoch rástla v reálnych číslach a zároveň rástla rýchlejšie ako priemerná mzda, aj keď trend sa v uplynulých troch rokoch spomalil.**

Nakoľko je však pre Slovensko príznačná vysoká miera regionálnej nerovnosti, je na mieste pozrieť sa na vývoj minimálnej mzdy **aj z hľadiska jednotlivých regiónov a odvetví**. Z tohto dôvodu je na mieste porovnať aj pomer minimálnej a priemernej mzdy, v odbornej literatúre označovaný ako **Kaitzov index, v regiónoch Slovenska a v rámci jednotlivých odvetví**.

Nasledujúci graf zobrazuje vývoj Kaitzov-ho indexu od roku 2012 do roku 2024 pre jednotlivé regióny Slovenska. Z grafu je zrejmé, že **pomer minimálnej a priemernej mzdy je značne odlišný v jednotlivých regiónoch Slovenska**.

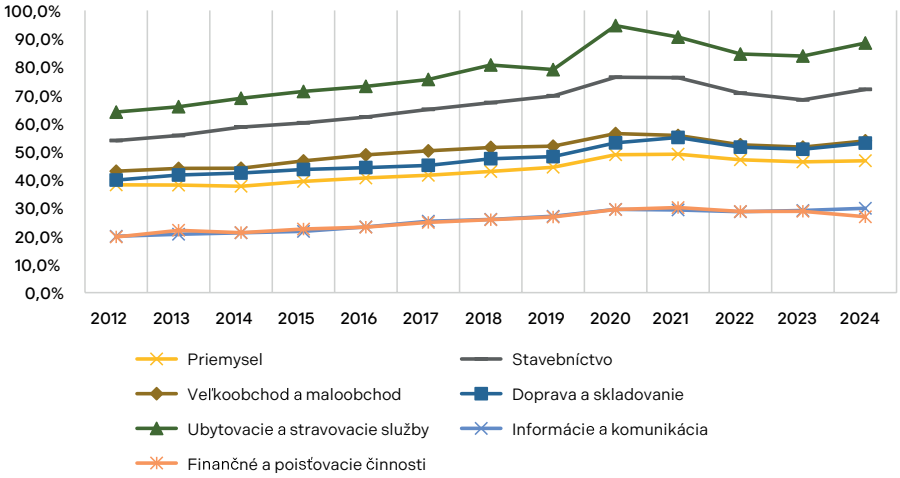
Graf 3: **Kaitzov index podľa regiónov**



Zdroj: vlastné spracovanie

Zatiaľ čo **v Bratislavskom kraji dosiahol tento pomer v roku 2024 približne 40,8 %, v Prešovskom kraji predstavuje tento pomer takmer 66 %**. Ostatné regióny Slovenska sa nachádzajú medzi týmito dvomi extrémnymi hodnotami, no napriek tomu sú bližšie k Prešovskému kraju. Nad 50 % hranicou sa však v roku 2024 pohybovali všetky kraje s výnimkou Bratislavského. Negatívom je navyše to, že z dlhodobého hľadiska tento pomer ešte narastá.

Čo sa týka vývoja Kaitzov-ho indexu v rámci jednotlivých odvetví hospodárstva SR, tieto údaje sú zosumarizované v grafe XY.



Ako môžeme vidieť, **aj v rámci jednotlivých odvetví je možné pozorovať značné rozdiely v hodnote tejto premennej**. Zatiaľ čo **v sektore poistných a finančných služieb predstavoval pomer minimálnej a priemernej mzdy v roku 2024 približne 27 %, v sektore ubytovacích a stravovacích služieb predstavoval viac než 88 % t. j. priemerná mzda bola len marginálne vyššia, ako mzda minimálna.** Ostatné odvetvia sa pohybovali medzi týmito extrémnymi hodnotami.

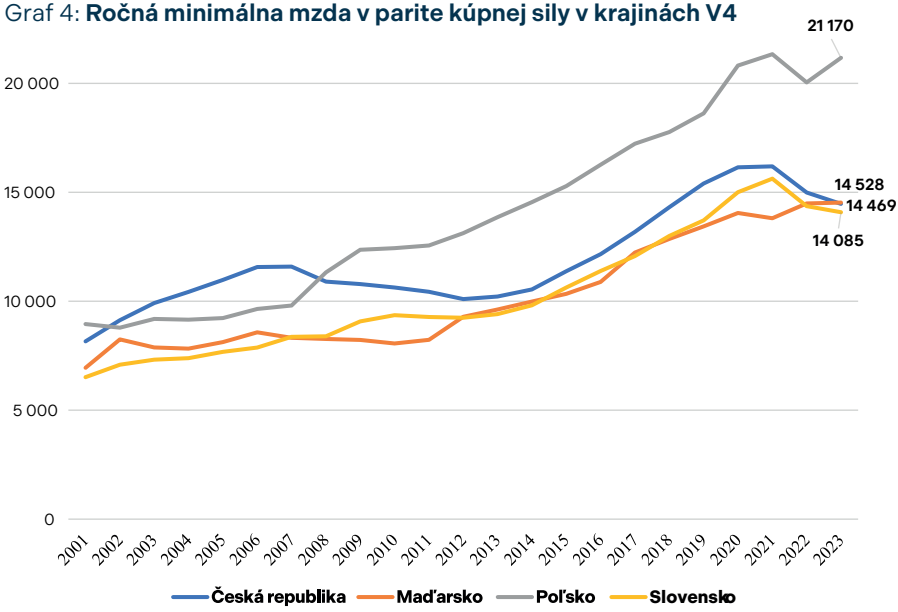
Na základe vyššie uvedeného teda môžeme predpokladať, že **zvyšovanie minimálnej mzdy bude mať značne odlišný efekt naprieč regiónmi a odvetviami**. I keď vyvodzovanie akéhokoľvek kauzálneho vzťahu medzi výškou minimálnej mzdy a evidovanou mierou nezamestnanosti je mimo záber tohto materiálu, môžeme hypotetizovať, že ďalšie výraznejšie zvyšovanie minimálnej mzdy môže mať negatívny vplyv na zamestnanosť najmä v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou a nízkym kvalifikačným profilom uchádzačov o zamestnanie, ako aj v odvetviach s nízkou pridanou hodnotou.

V predchádzajúcich častiach sme skúmali vplyv naviazania mzdových príplatkov na sumu minimálnej mzdy v prípade konkrétneho podniku ako aj reálny vývoj minimálnej mzdy v čase, porovnali tento vývoj s mechanizmom minimálneho zvyšovania stanoveného v zákone o minimálnej mzde, a nakoniec sme skúmali aj pomer minimálnej a priemernej mzdy naprieč regiónmi a odvetviami. **Ako je na tom ale Slovensko v kontexte medzinárodného porovnania?** Je na Slovensku minimálna mzda nepomerne vysoká v porovnaní s krajinami s podobným ekonomickým výkonom, najmä v porovnaní s ostatnými krajinami Vyšehradskej štvorky (V4)?

Graf 4 poskytuje pohľad na **vývoj ročnej minimálnej mzdy v tzv. parite kúpnej sily, v krajinách V4**. Dáta pochádzajú z databanky OECD, pričom údaje o ročnej nominálnej mzde boli najprv premenené do reálneho vyjadrenia s pomocou indexu spotrebiteľských cien (rok 2018 ako báza), a následne boli tieto údaje o reálnej minimálnej mzde premenené do spoločnej meny (amerického dolára) s pomocou metódy parity kúpnej sily (t. j. porovnaním celkovej ceny rovnakého spotrebiteľského koša naprieč porovnávanými krajinami).

Z grafu je zrejmé, že **minimálna mzda na Slovensku je v rámci krajín V4 najnižšia a predstavovala pri prepočte na americký dolár pomocou parity kúpnej sily $ 14 085 v roku 2023. Paradoxne druhá najnižšia reálna minimálna mzda v parite kúpnej sily platí v najvýkonnejšej ekonomike regiónu – v Českej republike, kde predstavovala roku 2023 sumu $ 14 469. Medzi troma krajinami – Česko, Slovensko a Maďarsko sú rozdiely minimálne. Jednoznačným víťazom v tejto kategórii je Poľsko, kde sa reálna minimálna mzda v parite kúpnej sily pohybovala v roku 2023 až na úrovni $ 21 170.**

Graf 4: **Ročná minimálna mzda v parite kúpnej sily v krajinách V4**

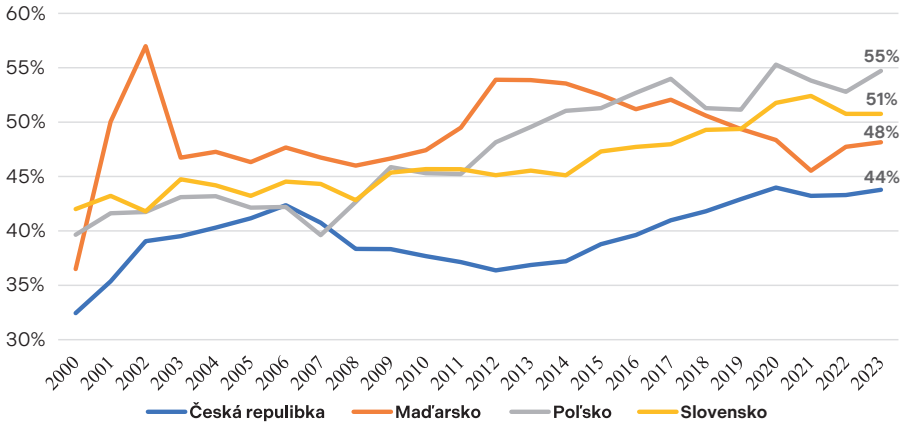


Zdroj: Zdroj: stats.oecd.org [31]

Zaujímavou štatistikou pre účely medzinárodného porovnania je taktiež variácia na už vyššie spomenutý Kaitzov index, konkrétne **pomer minimálnej mesačnej mzdy a mediánovej mesačnej mzdy** (t. j. strednej hodnoty príjmovej distribúcie). Výhodou mediánovej hodnoty príjmu je, že na rozdiel od priemernej hodnoty nie je ovplyvnená extrémnymi hodnotami, t. j. nie je ovplyvnená príjmovou nerovnosťou, ktorá môže byť nezanedbateľná naprieč porovnávanými krajinami. Graf č. 6 zobrazuje tento pomer medzi minimálnou a mediánovou mzdou v krajinách V4. Ako tomu bolo aj v prípade ročnej minimálnej mzdy vyjadrenej v parite kúpnej sily, prvenstvo v tomto ukazovateli patrí Poľsku, kde pomer minimálnej a mediánovej mzdy predstavoval **v roku 2023 až 55 %**, pričom na chvoste sa opäť nachádza Česká republika, kde tento pomer predstavoval **len 44 %**. Slovensko je s pomerom **51 %** na **druhom** mieste spomedzi krajín V4.

[31] Refrerenčným rokom je rok 2023

Graf 5: **Pomer minimálnej a mediánovej mzdy v parite kúpnej sily v krajinách V4 (podľa OECD)**



Z medzinárodného porovnania teda vyplýva, že **minimálna mzda na Slovensku nie je v porovnaní s ostatnými krajinami V4 neprimerane vysoká, či nízka**. Vzhľadom na ďalšie ukazovatele, ako napr. pomer minimálnej mzdy a priemernej mzdy v rozličných regiónoch a odvetviach, by však bolo nerozumné snažiť sa v tomto ukazovateli vyrovnať napr. našim poľským susedom. Snaha o dosiahnutie reálnej minimálnej mzdy na úrovni nášho poľského suseda by mohla mať nežiaduce následky na zamestnanosť, a to najmä v chudobnejších regiónoch a v sektoroch s nízkou pridanou hodnotou.

4. Návrhy alternatívnych riešení

Centrum lepšej regulácie po popísaní právneho stavu a uskutočnení medzinárodného porovnania nastavenia mzdových príplatkov v predchádzajúcich kapitolách, vypracovalo zoznam nasledujúcich alternatívnych riešení, ktoré by mohli predstavovať vhodný kompromis s pozitívnym efektom nielen pre zamestnávateľov, ale i pre zamestnancov. Jednotlivé alternatívne opatrenia možno aplikovať osobitne, prípadne pristúpiť ku kombinácií viacerých z nich.

1. Princíp „Najskôr myslieť v malom“ vo vzťahu k MSP

   Centrum lepšej regulácie hneď v úvode návrhu riešení chce poukázať na potrebu prihliadať na agendu lepšej regulácie v prospech MSP, ktorú zastrešuje Iniciatíva Európskej Komisie „Small Business Act“ pre Európu, spolu s Odporúčaním „Lepšia regulácia“ ako aj Odporúčanie

Rady OECD pre regulačnú politiku a vládnutie. Sprievodným heslom tejto agendy je vytváranie regulačných pravidiel podľa zásady „najskôr myslieť v malom“, t. j. aby orgány verejnej správy reagovali na potreby MSP, aby sa prispôsobili nástroje verejnej politiky práve ich potrebám – a to je možné najmä prostredníctvom regulácie z obsahovej stránky nastavenej tak, aby prihliadala na špecifiká MSP (zjednodušené pravidlá napr. vo forme výnimiek z povinností, prechodných období, znížených sadzieb, zjednodušených formulárov, atď.). Preto cieľom predložených návrhov je nachádzanie kompromisu v prospech uplatnenia princípu „najskôr myslieť v malom“ vo vzťahu k MSP.

2. Oslobodenie mzdového zvýhodnenia od povinných platieb štátu

   Navrhovaným riešením je oslobodiť mzdové zvýhodnenia od dane a odvodov do určitého limitu. Zamestnancom sa príjem zvýši, zatiaľ čo podnikatelia nebudú čeliť rapídnemu zvyšovaniu mzdových nákladov. Obdobná právna úprava sa uplatňuje v Nemecku, kde zákon ustanovuje oslobodenie od dane ako aj od sociálneho poistenia vyplatených príplatkov za prácu cez víkend, v noci a počas sviatkov do určitej výšky. V Rakúsku sú rovnako príplatky za prácu cez víkend, v noci a počas sviatkov oslobodené od dane do určitého limitu a za určitých podmienok.

3. Zrušenie stupňov náročnosti práce prípadne ich zjednodušenie

   Navrhujeme pristúpiť k zrušeniu stupňov náročnosti práce pre súkromný sektor, pričom v prípade verejného sektora navrhujeme ponechať stupne náročnosti práce naďalej záväzné. V Českej republike pristúpili k zrušeniu stupňov zaručenej mzdy (u nás stupne náročnosti práce) pre súkromný sektor, pričom stupne zaručenej mzdy zostávajú naďalej záväzné pre verejný sektor. Jedným z dôvodov zrušenia bola administratívna záťaž a neopodstatnenosť, ktorú prinášala pôvodná právna úprava zamestnávateľom.

   Alternatívnym riešením je zjednodušiť súčasné stupne náročnosti práce, a to zrušením vyšších stupňov náročnosti práce, pričom definované by boli stupne náročnosti práce pre menej náročné druhy prác.

SBA

SLOVAK | BUSINESS | AGENCY

© SLOVAK BUSINESS AGENCY
2025
WWW.SBAGENCY.SK