

PRACOVNOPRÁVNÝ ROZMER VÝKONU ZDRAVOTNÍCKEHO POVOLANIA FARMACEUT

8. ČASŤ – MZDA

Základným právom každého zamestnanca je právo na mzdu za vykonanú prácu, ktorému korešponduje povinnosť každého zamestnávateľa poskytovať zamestnancom mzdu. Zamestnancovi tak vzniká právo na mzdu len za vykonanú prácu; ak zamestnanec prácu nevykonáva, nemôže mu vzniknúť právo na mzdu.

Mzdové podmienky

Mzdové podmienky (ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve) sú podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, pričom týmto možno rozumieť formu odmeňovania zamestnanca, sumu základnej zložky mzdy (základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu) a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (napr. odmeny, podiely na zisku a iné mzdové zvýhodnenia) a podmienky ich poskytovania.



Nakoľko mzdové podmienky, ak sú predmetom pracovnej zmluvy, musia byť výsledkom dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ich zmeny predstavujú zmenu pracovnej zmluvy a preto si vyžadujú súhlas zamestnanca v konečnom výsledku vyjadrený v dohode o zmene pracovných podmienok, ktorá by mala byť písomná.

Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez

akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Uvedené platí aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Mzda

Mzda slúži nie len na zabezpečenie základných životných potrieb zamestnanca, pričom neplní len hodnotovú funkciu, ale plní aj regulačnú funkciu v zmysle ktorej ovplyvňuje rozhodovanie osôb, či a kde sa zamestnajú, kompenzačnú funkciu spočívajúcu v kompenzáciu času, ktorý zamestnanci práci venujú a stimulačnú, ovplyvňujúcu kvalitu prácu, výkonnosť zamestnancov a rozvoj zamestnávateľa.

alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, ako iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním,

Minimálne mzdové nároky

Zákoník práce uvádza, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. To znamená, že mzda zamestnanca skutočne určená zamestnancovi na vyplatenie, nesmie byť nižšia, než je minimálna

„Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.“

Čo je to mzda? V zmysle zákonnej definície, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia (napr. plnenie poskytnuté ako osobitná prémie), ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu, a ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov.

Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov

mzda ustanovená týmto zákonom, čím je zabezpečená minimálna úroveň príjmu zamestnanca za vykonanú prácu a tým aj chránené záujmy zamestnanca tak, aby ním vykonaná práca nebola odmeňovaná nižšou mzdou, aká je zákonom stanovená.

Zamestnávateľ (u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve) je **povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.**

Pre správne určenie výšky minimálnej mzdy je potrebné poznať nasledovné:

Suma minimálneho mzdového nároku

Suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok je súčet rozdielu medzi

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

■ Pracovné miesto

Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 Zákonníka práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, pričom nie je stanovená povinnosť uvádzať stupeň náročnosti práce v pracovnej zmluve samotnej.

■ Stupeň náročnosti práce

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- 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, hospodárskosprávných, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých 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,

- pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
- pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

■ Koeficient minimálnej mzdy a sumy minimálnych mzdových nárokov platné od 1. januára 2022

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Hodinové sumy v eurách pre ustanovený pracovný čas 40 hodín týždenne	Mesačné sumy v eurách
1	1,0	3,713	646,00
2	1,2	4,379	762,00
3	1,4	5,046	878,00
4	1,6	5,713	994,00
5	1,8	6,379	1 110,00
6	2,0	7,046	1 226,00

■ Ďalšie vybrané pravidlá uplatňované pri určení sumy minimálneho mzdového nároku

Pri ustanovení týždenného pracovného času na menej ako 40 hodín sa sumy minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvyšujú.

U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval určený týždenný pracovný čas alebo má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, sa suma minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovnému času v mesiaci.

”Mzda zamestnanca skutočne určená zamestnancovi na vyplatenie, nesmie byť nižšia, než je minimálna mzda ustanovená zákonom.”

Do minimálnej mzdy sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

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

Naturálna mzda ako časť mzdy

Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy aj formou naturálnej mzdy. Táto forma mzdy však nemôže byť uplatnená bez výnimky a pre jej vyplatenie musia byť splnené všetky nasledovné podmienky:

- zamestnancovi možno poskytovať formou naturálnej mzdy len tú časť mzdy, ktorá presahuje minimálnu mzdu (suma minimálnej mzdy musí byť zamestnancovi poskytnutá v peniazoch), a len so súhlasom zamestnanca (ak by zamestnanec s poskytovaním naturálnej mzdy nesúhlasil, zamestnávateľ je povinný mu vyplatiť celú mzdu v peniazoch) a za podmienok s ním dohodnutých (Zákonník práce neupravuje formu súhlasu zamestnanca s poskytovaním naturálnej mzdy ako ani formu následnej dohody o podmienkach jej poskytovania, avšak v záujme právnej istoty sa odporúča jej písomná forma);
- ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby; poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené;

Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy. Vyjadrenie hodnoty naturálnej mzdy v peniazoch je nevyhnutné, nakoľko by okrem iného nebolo možné zistiť priemerný zárobok zamestnanca, určiť výšku dane z príjmu zo závislej činnosti, či určiť vymeriavací základ pre výpočet jednotlivých odvodov.

„Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.“

Splatnosť mzdy

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Osobitne je potrebné upriamiť pozornosť na skutočnosť, že na žiadosť zamestnanca mu musí byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. Zamestnávateľ je tak povinný na žiadosť zamestnanca vyplatiť

zamestnancovi mzdu splatnú počas dovolenky ešte pred nastúpením zamestnanca na dovolenku.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Výplata mzdy

Vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor (ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca).

Mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch, a to v mene euro, pričom výnimkou je dohodnuté poskytovanie naturálnej mzdy (a poskytnutie mzdy v cudzej mene v prípade zamestnancov s miestom výkonu práce v cudzine).

„Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.“

Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve (alebo v kolektívnej zmluve). Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Aj napriek výnimčnosti výplaty mzdy na pracovisku, pre úplnosť informácie sa vyžaduje dodať, že ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak. Zamestnanec môže na prijatie

mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce (celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodko-

vé sporenie, ktoré platí zamestnávateľ s tým, že tento doklad sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.

Zamestnávateľ je povinný poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časť mzdy určenú zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou v dôsledku čoho sa zamestnanec slobodne rozhoduje, akým spôsobom so svojou vyplatenou mzdou naloží.

(ld)