

Kedy vzniká zamestnancovi nárok na doplatok do sumy minimálnej mzdy?

Nárok na doplatok do sumy minimálnej mzdy vzniká zamestnancovi v prípade, ak jeho mzda v kalendárnom mesiaci nedosiahne úroveň minimálnej mzdy. Do porovnávanej sumy hrubej mzdy zamestnanca sa nemôžu zahrnúť žiadne sumy plnení, ktoré sa v zmysle § 118 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov nepovažujú za mzdu, akými sú napríklad náhrady mzdy alebo náhrada za pracovnú pohotovosť. Doplatok predstavuje rozdiel medzi porovnávanou sumou minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok zodpovedajúcou počtu zamestnancom odpracovaných hodín v príslušnom mesiaci a zamestnancom dosiahnutou mzdou. Pri výpočte jeho výšky sa so zamestnancom dosiahnutej mzdy musia vylúčiť vyplatené sumy mzdy za prácu nadčas, mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok, mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu, mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a suma mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce. Týmto postupom sa zabezpečí, že sumy taxatívne vymedzených nárokových zložiek mzdy sa musia poskytnúť nad rámec mzdy dorovnanej do úrovne minimálnej mzdy. Sumy všetkých ostatných zložiek mzdy (napr. prémie, výkonnostných odmien, osobného ohodnotenia, nenárokových príplatkov a zvýhodnení) sú súčasťou celkovej mzdy zamestnanca, ktorá sa porovnáva so sumou minimálnej mzdy.

Čo robiť v prípade, ak mi zamestnávateľ nevyplatil mzdu?

V zmysle § 118 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Nevyplatenie mzdy v dohodnutom termíne je porušením predpisov na strane zamestnávateľa a zamestnanec môže v takomto prípade podať trestné oznámenie na políciu za porušenie § 214 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona. Ďalšou možnosťou je obrátiť sa na príslušný inšpektorát práce s písomným podnetom na prešetrenie nevyplatenia mzdy. Zároveň dávame do pozornosti ustanovenie § 14 Zákonníka práce, v zmysle ktorého spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.

Môže mi zamestnávateľ nariadiť prácu vo sviatok?

V zmysle § 94 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa dňami pracovného pokoja rozumejú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. V deň nepretržitého odpočinku

zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch, ktoré sú taxatívne vymedzené v § 94 ods. 3 Zákonníka práce. Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa. Ostatné práce však zamestnávateľ od zamestnanca v dňoch pracovného pokoja nie je oprávnený vyžadovať a nesmie mu ich ani nariadiť.