

Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukládanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokovať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Úvodná stránka](#) > [Informácie pre médiá](#) > [Aktuality](#) > Zmeny v príplatkoch za prácu aj vyššia podpora mobility

01.05.2018

Zmeny v príplatkoch za prácu aj vyššia podpora mobility

Prvého mája 2018 nadobudli účinnosť viaceré zmeny v Zákonníku práce a v zákone o službách zamestnanosti, vďaka ktorým sa zvýšia príjmy ľuďom pracujúcim v neštandardnom čase a zvýši sa podpora dochádzania či presťahovania za prácou. Okrem toho sa zjednoduší zamestnávanie pracovníkov z tzv. tretích krajín v nedostatkových profesiách v okresoch, kde je miera evidovanej nezamestnanosti nižšia ako 5 %.

Príplatky za prácu

Podľa nových pravidiel majú zamestnanci od 1. 5. 2018 nárok na mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške 30 % minimálnej mzdy za hodinu, čo je 0,83 eura. V prípade rizikovej práce je tento príplatok 35 % minimálnej mzdy za hodinu – 0,97 eura. U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, je možné v kolektívnej zmluve dohodnúť výnimku. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi za prácu v noci mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25 % minimálnej mzdy za hodinu, čiže 0,69 eura. Ak u zamestnávateľa nepôsobia odbory a zamestnávateľ má menej ako 20 zamestnancov, výnimka sa môže dohodnúť v pracovnej zmluve.

Do Zákonníka práce pribudli aj nové príplatky za prácu v sobotu a v nedeľu. Od 1. 5. 2018 patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu vo výške 25 % minimálnej mzdy za hodinu – 0,69 eura a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu vo výške 50 % minimálnej mzdy za hodinu – 1,38 eura. Aj tu je možné u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky musí pravidelne vykonávať práca v sobotu alebo v nedeľu, dohodnúť v kolektívnej zmluve výnimku. Za prácu v sobotu je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 20 % minimálnej mzdy za hodinu – 0,55 eura, za prácu v nedeľu najmenej 40 % minimálnej mzdy za hodinu, teda cca 1,10 eura. Ak u zamestnávateľa nepôsobia odbory a má menej ako 20 zamestnancov sa výnimka môže dohodnúť v pracovnej zmluve.

Zvyšovanie príplatkov za prácu v noci a počas soboty a nedeľe sa po dohode so zástupcami zamestnávateľov rozdelilo do dvoch etáp. K ďalšiemu zvýšeniu dôjde od 1. mája 2019. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu sa zvýši na 40 % minimálnej mzdy za hodinu, v prípade rizikovej práce to bude 50 %. Pri uplatnení výnimky musí byť tento príplatok vo výške minimálne 35 % minimálnej mzdy za hodinu. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu sa od 1. mája 2019 zvýši na 50 % minimálnej mzdy za hodinu, v prípade výnimky to bude 45 %. Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu dosiahne 100 % minimálnej mzdy za hodinu, pri uplatnení výnimky platí zamestnávateľ minimálne 90 %.

Novela Zákonníka práce mení od 1. 5. 2018 aj príplatok za prácu vo sviatok, pričom za tento deň patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku.

13. a 14. mzda

Rovnako od 1. mája 2018 sa do Zákonníka práce zaviedli nové inštitúty odmeňovania zamestnancov - 13. mzda a 14. mzda, ktoré dávajú zamestnávateľovi možnosť, nie povinnosť, vyplatiť zamestnancovi v mesiaci jún a v mesiaci december okrem mzdy aj peňažné plnenie pri príležitosti dovoleniek, resp. pri príležitosti vianočných sviatkov. Tieto mzdy budú postupne daňovo aj odvodovo zvýhodňované na základe zmien v právnych predpisoch, ktoré sa týkajú odvodov a daní.

Zamestnávateľ môže poskytnúť 13. mzdu zamestnancovi, ktorý k 30. aprílu príslušného kalendárneho roka u neho odpracoval aspoň 24 mesiacov v pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce. Jej výška musí byť najmenej vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, pričom v sume najviac 500 eur ročne bude oslobodená od dane.

Ak zamestnanec k 31. októbru príslušného kalendárneho roka odpracoval u rovnakého zamestnávateľa aspoň 48 mesiacov v pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce, môže mu zamestnávateľ vyplatiť 14. mzdu najmenej vo výške jeho priemerného mesačného zárobku. Táto mzda bude oslobodená od dane v sume najviac 500 eur ročne za predpokladu, že tomuto zamestnancovi vyplatil v príslušnom kalendárnom roku aj 13. mzdu.

Zverejňovanie základnej zložky mzdy v ponuke práce

Od 1. mája 2018 je zamestnávateľ povinný pri zverejňovaní ponuky zamestnania uvádzať sumu základnej zložky mzdy (§ 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti). Zároveň sa zakazuje pri uzatváraní pracovnej zmluvy so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania (§ 41 ods. 10 Zákonníka práce).

Suma základnej zložky mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Ide o pevnú zložku, ktorú nemôže zamestnávateľ meniť jednostranne, ale až na základe dohody so zamestnancom, prípadne prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Do základnej zložky mzdy nepatrí mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, odmeny, prémie, 13. mzda a pod. Tieto zvýhodnenia, ako aj iné benefity, môžu byť taktiež zverejnené, avšak nie ako súčasť základnej zložky mzdy.

[Viac informácií](#)

Podpora mobility

Od prvého mája sa zvýšila maximálna mesačná suma príspevku na dochádzku za prácou zo 135 Eur na 200 Eur. Okrem toho sa predĺžilo obdobie jeho poskytovania pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie o ďalších 6 mesiacov, celkom teda na 12 mesiacov. Príspevok je po novom možné poskytnúť bez ohľadu na spôsob dopravy do zamestnania, t.j. nie iba na dopravu hromadnými dopravnými prostriedkami ako tomu bolo do 30. 4. 2018. Taktiež sa už poskytuje aj v rámci jednej obce.

Zvýšila sa aj maximálna mesačná výška príspevku na podporu mobility za prácou, a to z maximálne 250 eur mesačne na 400 eur pre jednotlivca počas šiestich mesiacov. Ak bol predtým zamestnanec znevýhodneným uchádzačom o prácu, tak bude ďalších šesť mesiacov dostávať 200 eur. Pri manželoch sú tieto sumy 600 a 300 eur. Zároveň sa skrátila vzdialenosť medzi pôvodným a novým pobytom pre vznik nároku na príspevok zo 70 na 50 km. O príspevok bude môcť po novom požiadať aj zamestnanec, ktorý poberá alebo skončil poberanie príspevku na dochádzku za prácou.

Do zákona o službách zamestnanosti pribudol nový príspevok na presťahovanie za prácou vo výške maximálne 4 000 eur na úhradu nákladov, ktoré súvisia s presťahovaním či užívaním bytu (napr. nájomné alebo energie) počas dvoch rokov. Manželia môžu dostať maximálne 6 000 eur. Podmienkou pre získanie príspevku je zmena trvalého pobytu vo vzdialenosti najmenej 70 km od pôvodného trvalého pobytu. O príspevok bude môcť požiadať aj zamestnanec, ktorý poberá alebo skončil poberanie príspevku na dochádzku za prácou.

Zamestnávanie cudzincov

Od 1. mája 2018 sa zjednodušili podmienky pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretej krajiny vo vybraných profesiách, kde je preukázaný nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou ako 5 %. Na takéto pozície zamestnávateľ nemá povinnosť nahlásiť na úrade práce voľné pracovné miesto a automaticky dostane súhlasné stanovisko na účel udelenia prechodného pobytu na zamestnanie. Musí však spĺňať podmienku, že z celkového počtu svojich zamestnancov zamestnáva menej ako 30 % štátnych príslušníkov tretích krajín. Ak tento stanovený počet prekročí, nie je možné postupovať zrýchleným spôsobom pri vydávaní stanoviska na účel udelenia prechodného pobytu na zamestnanie, a to aj v prípade, že pôjde o identifikované nedostatkové profesie. Potom sa už postupuje štandardným spôsobom, pričom úrady budú zohľadňovať a prihliadať na situáciu na trhu práce.

Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, kde priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za uplynulý kalendárny rok je nižšia ako 5 %, bude zverejňovať Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny na svojom webovom sídle do 31. januára nasledujúceho roka, pričom prvýkrát ho zverejní do 30. júna 2018.

Za účelom zrýchlenia procesu pri vydávaní tzv. jednotných povolení sa v zákone o službách zamestnanosti skrátilo obdobie pre nahlasovanie voľných pracovných miest za účelom posúdenia situácie na trhu práce z 30 na 20 kalendárnych dní pre zamestnávateľa, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Po novom sú zamestnávateľ, ktorý zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny v zamestnaní s identifikovaným nedostatkom pracovnej sily na účel jeho zaškolenia, a právnická alebo fyzická osoba, ku ktorej sú vysielaní zamestnanci zahraničného zamestnávateľa, povinní zabezpečiť týmto zamestnancom primerané ubytovanie a v prípade vysielaných zamestnancov je zároveň povinnosť doložiť príslušné doklady preukazujúce ich vyslanie.

Zvyšuje sa tiež maximálna výška pokuty za neplnenie povinností zamestnávateľa pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, a to z 33 193 eur na 100 000 eur.