

Osobitná časť

K čl. I (zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde)

K bodom 1 až 6

Pre účely uľahčenia prístupu k zamestnaniu sa navrhuje ustanoviť tzv. štartovaciu minimálnu mzdu (75 % z minimálnej mzdy) pre zamestnanca, ktorý najviac jeden mesiac pred vznikom pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu bol znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobozamestnaný zamestnanec“) podľa § 8 ods. 1 písm. c) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, pokiaľ bude zamestnaný v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu (napr. štátnozamestnanecký pomer).

Zároveň sa navrhuje ustanoviť, že ak ide o tohto zamestnanca, možno tzv. štartovaciu minimálnu mzdu použiť najviac počas dvanástich mesiacov od vzniku pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu.

K bodu 7

Vzhľadom na situáciu, ktorá nastala v roku 2020 a ktorú nebolo možné predvídať, sa navrhuje pre rok 2021 neaplikovať postup podľa § 8 zákona, ktorý je založený na vzorci, ktorý pri určovaní sumy minimálnej mzdy na rok 2021 berie do úvahy priemernú mesačnú mzdu z roku 2019. Navrhuje sa jednorazovo pre rok 2021 osobitne ustanoviť minimálnu mzdu, ktorá zohľadní aj ďalšie skutočnosti, ktoré nastali v roku 2020 alebo ktoré nastanú v roku 2021.

Navrhuje sa výslovne ustanoviť (aby nevznikli pochybnosti), že sumy tzv. štartovacej minimálnej mzdy sa uplatňujú na pracovný pomer alebo obdobný pracovný vzťah, ktorý vznikol po 31. decembri 2020, t.j. že ak tento pracovný pomer vznikol pred 1. januárom 2021 a naďalej trvá po 31. decembri 2020 a išlo o osobu, ktorá pred vznikom pracovného pomeru spĺňala podmienky na aplikáciu tzv. štartovacej minimálnej mzdy, nedôjde u nej k jej negatívnej úprave od 1. januára 2021.

K čl. II (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce)

S cieľom určenia, o akú sumu minimálnej mzdy ide v prípade plnení naviazaných na minimálnu mzdu (náhrada za pracovnú pohotovosť, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, nedeľu, nočnú prácu a mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce) sa navrhuje ustanoviť, že ide o všeobecnú minimálnu mzdu (t.j. nie štartovaciu), pretože uvedené skutočnosti ako sobota, nedeľa, noc, apod. pôsobia v zmysle Zákonníka práce na zamestnancov rovnako (predmetné mzdové zvýhodnenia a plnenia nie sú naviazané na percento z priemernej mzdy, a teda nezohľadňujú výšku mzdy zamestnanca).

K čl. III (zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti)

Nadväzne na zavedenie nového inštitútu štartovacej minimálnej mzdy (čl. I) sa na účely overenia skutočnosti, že zamestnanec pred prijatím do pracovného pomeru bol znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. c) zákona č. 5/2004 Z. z.

o službách zamestnanosti – dlhodobo nezamestnaným občanom, navrhuje určiť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny povinnosť poskytnúť zamestnávateľovi na základe jeho vyžiadania (spolu so súhlasom dotknutej fyzickej osoby) informáciu o tom, či táto fyzická osoba je alebo bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

K čl. IV

Navrhuje sa, aby ustanovenia týkajúce sa úpravy súm minimálnej mzdy na rok 2021 nadobudli účinnosť 31. októbra 2020, teda ešte pred termínom zverejnenia súm minimálnej mzdy na nasledujúci rok podľa súčasne platného mechanizmu, u zvyšných ustanovení sa navrhuje účinnosť od 1. januára 2021.