

## Otázka ZO OZ DLV

Obraciam sa na vás s prosbou o radu. U nás v podnikovej predajni máme dve zamestnankyne /predavačky/, ktoré majú hmotnú zodpovednosť a na základe popisu pracovnej náplne, by mali byť zaradené do druhej triedy podľa náročnosti práce, kde je minimálna mzda na úrovni 522 eur, čo je 1,2 násobok minimálnej mzdy. Ich mzda je na úrovni 444 eur, čo nie je zanedbateľný rozdiel. Zamestnávateľ tvrdí, že toto ustanovenie neplatí pre podniky, kde je uzatvorená kolektívna zmluva, preto sa na vás obraciam s prosbou o radu, či je zamestnávateľ povinný ich zaradiť do tarifnej triedy podľa PKZ, tak aby spĺňala minimálny nárok podľa náročnosti práce?

## Odpoveď OZ DLV

**Zamestnankyne majú nárok na zaradenie do vyššej tarifnej triedy (2.) a tým pádom aj na vyšší mzdový nárok.**

Pri vymedzení mzdových nárokov predavačiek podľa zákona je potrebné postupovať nasledovne. V zmysle Prílohy k zákonu č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej aj „ZP“) - Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest:

*„b) 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 opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje vyučenie v príslušnom odbore alebo stredné odborné vzdelanie skončené vykonaním záverečnej skúšky v študijnom odbore alebo učebnom odbore,“*

Z uvedeného je možné odvodiť, že **pracovná pozícia predavačky, ktorá vykonáva práce spojené s hmotnou zodpovednosťou, zodpovedá druhému stupňu náročnosti práce.** V takom prípade majú predavačky v zmysle zákona minimálny mzdový nárok podľa 2. triedy, t.j. minimálna mesačná mzda na rok 2017 - 435,00 x koeficient minimálnej mzdy - 1,2 = **522,- EUR.**

Ako jedno z riešení uvádzame:

**V zmysle § 231 ods. 1 ZP:**

*„Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“*



V prípade, ak by Zamestnávateľ aj naďalej argumentoval tým, že uvedené vymedzenie neplatí pre podniky, kde je uzatvorená PKZ, je potrebné argumentovať tým, že v zmysle § 231 ods. 1 ZP existuje predpoklad, že v PKZ budú podmienky dohodnuté **výhodnejšie** ako v zákone. Ak teda predavačkám prislúcha nárok na 522,- EUR v zmysle platnej legislatívy, v rámci PKZ musí predavačkám prislúchať ešte výhodnejší nárok ako 522,- EUR mesačnej mzdy. PKZ tvorí formu zvýhodnenia zamestnancov v danom podniku a nemôže byť použitá na znižovanie zákonného štandardu. Účel predpisu, ktorým sa zákonodarca pokúsil zlepšiť mzdové postavenie osôb, ktoré vykonávajú práce spojené s hmotnou zodpovednosťou, musí byť zachovaný.

V Bratislave, dňa 03.02.2017  
Mgr. Matúš Jarolín