

MINIMÁLNA MZDA – v číslach 2025

- Výška MM pre 2025 zostáva ako **57 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy** spred 2 rokov.
- Výška MM pre rok 2025 stúpne zo 750 € na **816 € zo zákona**.
- **Schválenie zmeny vzorca z 57 % na 60 % bude platné až od roku 2026.**

| | Rok 2023 | Rok 2024 | Rok 2025 vzorec 57 % | Rok 2026 vzorec 60 % |
|--------------------|----------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Mesačná minimálna | 700 € | 750 € | 816 € | 920 € |
| Hodinová minimálna | 4,023 € | 4,310 € | 4,690 € | 5,287 € |

STUPNE NÁROČNOSTI PRÁCE

| Stupeň | Rok 2024 | Rok 2025 |
|--------|----------|----------------|
| 1 | 750 € | 816 € |
| 2 | 866 € | 932 € |
| 3 | 982 € | 1 048 € |
| 4 | 1 098 € | 1 164 € |
| 5 | 1 214 € | 1 280 € |
| 6 | 1 330 € | 1 396 € |

PRÍPLATKY

| Príplatok za 1 hodinu práce | Rok 2024 | Rok 2025 |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Sobota (50 % z MM) | 2,155 € | 2,345 € |
| Nedeľa (100 % z MM) | 4,310 € | 4,690 € |
| Nočná (40 % z MM) | 1,724 € | 1,876 € |
| Sťažený výkon (20 % z MM) | 0,862 € | 0,938 € |
| Pracovná pohotovosť (20 % z MM) | 0,862 € | 0,938 € |
| Sviatok (100 % z priemernej mzdy) | 100 % z priemernej mzdy | 100 % z priemernej mzdy |
| Sviatok pri dohodách (100 % z MM) | 4,310 € | 4,690 € |

Stanovisko Asociácie priemyselných zväzov a dopravy k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde

1. Zmeny minimálnej mzdy

A. Východiská

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii hovorí, že posúdenie primeranosti minimálnej mzdy by mohlo vychádzať z referenčných hodnôt **60 % mediánovej mzdy alebo 50 % priemernej mzdy**
- na Slovensku už dnes referenčnú hodnotu EÚ 50 % z priemernej mzdy dosahujeme až presahujeme
- náš vzorec 57 % z priemernej mzdy vychádza z priemernej mzdy spred dvoch rokov
- ak však posúdime výšku priemernej mzdy platnú v danom roku s výškou minimálnej mzdy platnou v danom roku vyzeral by v skutočnosti pomer takto:

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 odhad | 2025 odhad | 2026 odhad | 2027 odhad |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Priemerná mzda | 1 133 € | 1 211 € | 1 304 € | 1 432 € | 1 533 € | 1 614 € | 1 708 € | 1 799 € |
| Minimálna mzda 57 % | 580 € | 623 € | 646 € | 700 € | 750 € | 817 € | 874 € | 920 € |
| Pomer | 51,19% | 51,45% | 49,54% | 48,88% | 48,92% | 50,62% | 51,16% | 51,13% |

- Slovensko napĺňa požiadavku EÚ smernice – 50 % priemernej mzdy
- ak príde k zmene vzorca z 57 % na 60 % pomer by už vyzeral takto:

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 odhad | 2025 odhad | 2026 odhad | 2027 odhad |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Priemerná mzda | 1 133 € | 1 211 € | 1 304 € | 1 432 € | 1 533 € | 1 614 € | 1 708 € | 1 799 € |
| Minimálna mzda 60 % | 608 € | 656 € | 680 € | 727 € | 783 € | 860 € | 920 € | 969 € |
| Pomer | 53,66% | 54,17% | 52,15% | 50,77% | 51,08% | 53,28% | 53,85% | 53,85% |

- v porovnaní s inými krajinami je náš pomer už dnes vysoký a po zmene bude ešte vyšší:

| | Rok 2022 | | | Rok 2023 | | |
|--------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|
| | Priemerná mzda | Minimálna mzda | Pomer % | Priemerná mzda | Minimálna mzda | Pomer % |
| Slovensko | 1 304 € | 646 € | 49,54% | 1 432 € | 700 € | 48,88% |
| Nemecko | 4 168 € | 1 739 € | 41,72% | 4 235 € | 1 997 € | 47,15% |
| Rakúsko | 4 540 € | nezavedená | N/A | 4 124 € | nezavedená | N/A |
| Česko | 1 591 € | 655 € | 41,17% | 1 747 € | 728 € | 41,67% |
| Poľsko | 1 368 € | 654 € | 47,81% | 1 667 € | 811 € | 48,65% |
| Maďarsko | 1 350 € | 504 € | 37,33% | 1 480 € | 624 € | 42,16% |
| Luxembursko | 5 143 € | 2 313 € | 44,97% | 5 355 € | 2 508 € | 46,83% |
| Francúzsko | 3 470 € | 1 646 € | 47,44% | 3 630 € | 1 747 € | 48,13% |

Zdroj: údaje získané z Eurostat alebo z verejne dostupných zdrojov

B. Dopady

Návrh zákona je politickým rozhodnutím, s formálne dodržaným sociálnym dialógom so zamestnávateľmi a ako súčasť politickej kampane.

Návrh zákona obsahuje aj časti, ktoré sú nad rámec smernice EÚ:

- **dopady návrhu zvýšiť automat z 57 % na 60 %**
 - vysoko prekročí štandardy krajín EÚ a opäť zníži už aj tak nízku konkurencieschopnosť
 - zmena vzorca bude mať dopad na podnikateľské prostredie vo výške 110 mil. eur
 - cez príplatky bude zmenou MM zasiahnutá väčšina podnikateľského sektora, napr. doprava, stavebníctvo alebo zdravotníctvo
 - vláda odmieta zmierniť nárast nákladov a neponúka žiadne kompenzačné opatrenia ako napr. v Českej republike, kde zrušili stupne náročnosti práce
- **dopady návrhu opätovného zavedenia reprezentatívnych KZVS**
 - ide o automatickú extenziu zmlúv na zamestnávateľov, ktoré neboli súčasťou rokovaní, nepodpísali a ani nemusia mať o jej existencii žiadnu vedomosť
 - na modelových príkladoch je vidno, že stačí, aby KZVS pokrývajúca menej ako 10 % trhu sa stala záväzná pre zvyšných 90 % - toto nemožno nazývať reprezentatívnosťou
 - tento nástroj považuje MPSVR ako príslub zlepšenia miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním a to tým, že ho proste prikáže

C. Prístup Českej republiky

- **Vláda ČR schválila v marci 2024 zákon** – transpozícia Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii o minimálnej zaručenej mzde a aktuálne sa nachádza v poslaneckej snemovne

Minimálna mzda

- dnes má ČR pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde 41 % (Slovensko 49 %)
- toto percento sa bude každé dva roky zvyšovať, až by malo v roku 2029 **dosiahnuť hodnotu 47 % z priemernej mzdy** (Slovensko bude schválením súčasného návrhu zákona dosahovať 54 %, čo zodpovedá po prepočítaní 60 % z priemernej mzdy spreď dvoch rokov na daný rok)
- **vzorec bude vychádzať z predikcie priemernej mzdy na nasledujúci rok** – tú určí MF SR k 31.8. (Slovensko vychádza z údajov 2 roky späť)
- česká vláda otvorene hovorí, že pôjde o nárast nákladov podnikov a preto v návrhu **pristúpila k zrušeniu stupňov zaručenej mzdy** (u nás stupne náročnosti práce) pre súkromný sektor
- **Česko na rozdiel od Slovenska má napojené príplatky na priemernú mzdu** až na jeden – príplatok za prácu v sťaženom prostredí napojený na minimálnu mzdu
- **stupne zaručenej mzdy zostanú záväzné pre verejný sektor**, ktorý podľa slov ministerstva odmeňuje pod ich úrovňou a tam ich zachovanie zmysel má (ich počet znižujú z 8 na 4)

Dôvody MPSV ČR pre zrušenie stupňov zaručených miezd

- vypočuli požiadavky zamestnávateľov, sami ich považujú za administratívnu záťaž a aplikačne problematické
- urobili si analýzu a zistili, že 90 % zamestnancov nepokrytých kolektívnym vyjednávaním zarábajú vyššiu mzdu ako príslušné stupne a až 50 % z nich sa pohybuje nad najvyšším stupňom
- **sú názoru, že stupne bránia rozvoju a širšiemu pokrytiu kolektívnymi zmluvami**
- **zrušenie podporuje princíp zmluvnej voľnosti** zamestnanca a zamestnávateľa pri odmeňovaní

Zmeny v kolektívnom vyjednávaní

- doplňuje sa postupu pri pluralite odborových organizácií na pracovisku
- menia sa niektoré výnimky zo záväznosti rozšírenej KZVS
- príspevok štátu na celoštátne rokovania sociálnych partnerov sa mení na odvetvové rokovania

Súbežne s novelou prebiehajú rokovania aj o možnosti výpovede zo strany zamestnávateľa bez uvedenia dôvodu v rovine jej dĺžky – 1, 2 alebo 3- mesačná výpovedná lehota.

Pozn._V ČR reprezentatívne KZVS stále existujú, ale **stanú reprezentatívne, ak o to požiadajú spoločne obe strany – u nás bude na to stačiť len jedna strana.**

2. Príplatky napojené na minimálnu mzdu

A. Východiská

- kameňom úrazu v sociálnom dialógu je napojenie príplatkov na minimálnu mzdu
- dlhodobou požiadavkou zamestnávateľov je práve ich odpojenie
- v iných krajinách EÚ nie je napojenie na minimálnu mzdu obvyklé
- zahraničie ich neposkytuje v takom počte (napr. príplatky za sobotu) ani sa neposkytujú súbežne alebo sú v určitej miere oslobodené od daní alebo sa neposkytujú vedúcim pracovníkom
- mnohé krajiny umožňujú za prácu v neštandardnom čase poskytnúť najprv náhradné voľno a až potom poskytnúť príplatok
- v Českej republike sú rozdielne výšky príplatkov pre verejný a súkromný sektor (verejný ich má vyššie)

| | SLOVENSKO | NEMECKO | RAKÚSKO | ČESKO | POĽSKO |
|--|--|--|---|--|---|
| PRÍPLATOK ZA NADČAS | 25 % z priemernej hodinovej mzdy; pri rizikovej práci 35 % | nepovažuje sa za príplatok, ale za mzdu za bežne odpracovaný čas (dosiahnutá mzda môže byť prevedená do tzv. doživotného konta) alebo sa poskytne náhradné voľno | ak je dohodnutý obvykle 10 – 25 % zo základnej hodinovej mzdy, no nárok existuje len ak je dohoda v pracovnej či v kolektívnej zmluve | 10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca | náhradné voľno; až keď nie je možné poskytnúť voľno platí príplatok 100 % zo základnej hodinovej odmeny (v noci, nedeľu či vo sviatok) a 50 % v iný deň |
| PRÍPLATOK ZA SOBOTU | 50 % z minimálnej hodinovej mzdy | nie je | nie je | 10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca | náhradné voľno; nad 8 hod. práce príplatok 50 % zo základnej hodinovej mzdy |
| PRÍPLATOK ZA NEDEĽU | 100 % z minimálnej hodinovej mzdy | náhradné voľno alebo 50 % z priemernej hodinovej mzdy | obvykle 100 % zo základnej hodinovej mzdy | 10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca | náhradné voľno alebo príplatok 100 % zo základnej hodinovej mzdy |
| PRÍPLATOK ZA NOČNÚ | 40 % z minimálnej hodinovej mzdy | náhradné voľno alebo 25 % - 40 % z priemernej hodinovej mzdy | obvykle stanovený fixný príplatok v závislosti od sektora a pravidelnosti od 7 % do 80 % | 20 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca | 20 % z minimálnej hodinovej mzdy, možno aj paušalizovať |
| PRÍPLATOK ZA NEAKTÍVNU POHOTOVOŠŤ | 20 % z minimálnej hodinovej mzdy | nie je považované za odpracovaný čas, ale je potrebné dohodnúť nejakú kompenzáciu (neurčená zákonom) | nie je považované za odpracovaný čas, ale je potrebné dohodnúť nejakú kompenzáciu (neurčená zákonom) | 10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca | nie je uvedené |

| | SLOVENSKO | NEMECKO | RAKÚSKO | ČESKO | POLSKO |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|
| PRÍPLATOK ZA SVIATOK | 100 % z priemernej hodinovej mzdy | náhradné voľno alebo 125 % - 150 % z priemernej hodinovej mzdy | obvykle 100 % zo základnej hodinovej mzdy | primárne náhradné voľno alebo príplatok vo výške 100 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca | náhradné voľno alebo príplatok 100 % zo základnej hodinovej mzdy |
| OSLOBODENIE OD DANÍ | nie je | od 25 % do 150 % hodinovej v závislosti od príplatku (okrem nadčasov) | do sumy najviac 360 eur (v niektorých prípadoch až do 540 eur) | nie je | nie je |
| OSLOBODENIE OD SOCIÁLNYCH ODVODOV | nie je | do výšky mzdy 25 eur za hodinu | nie je | nie je | nie je |
| INÉ VÝNIMKY | nie je | výnimky z povinnosti príplatkov pre vedúcich zamestnancov, vedúcich lekárov a pod. | výška príplatkov je určovaná sektorovými kolektívnymi zmluvami a sú teda v rôznych výškach, nie definované zákonom | príplatky sú pre súkromný sektor a verejný sektor rôzne, verejný sektor ich poskytuje vyššie | Poľsko umožňuje v prvom rade čerpanie náhradného voľna až potom prichádzajú na rad príplatky |
| SÚBEH VYPŁÁCANIA PRÍPLATKOV | áno, príplatky sa kumulujú | nie okrem nočného príplatku | nie okrem nočného príplatku a sviatku | áno, príplatky sa kumulujú | áno, ak nie je poskytnuté náhradné voľno, príplatky sa kumulujú |

- na Slovensku sa príplatky kumulujú – uvádzame príklad:
 - zamestnanec pracuje v nočnej zmene v nedeľu, ktorá je sviatkom
 - zamestnancovi vznikne nárok na základnú mzdu + príplatok za nedeľu (100 % z minimálnej mzdy) + príplatok za nočnú (40 % z minimálnej mzdy) + príplatok za sviatok (100 % z priemernej mzdy)
 - zjednodušene: zamestnanec za 1 hodinu práce **zarobí asi 3 – násobok** svojej bežnej hodinovej mzdy

B. Dopady

- napojenie príplatkov na minimálnu mzdu **má dopad prakticky na celé podnikateľské prostredie**
- **nie všetky činnosti je možné či vhodné vykonávať iba v štandardných časoch** napríklad v stavebníctve, doprave, energetike
 - budovanie diaľnic, opravy mostov a ciest II. triedy sa v zahraničí vykonáva zväčša počas noci, aby neobmedzovali ľudí na ceste do práce či škôl – u nás sa stavia cez deň, niektoré stavby kvôli príplatkom nestavajú počas víkendov, čo významne predlžuje dobu celkovej realizácie stavby
 - vo vlakovej a autobusovej doprave pri verejných zákazkách nie je kompenzovaný nárast mzdových nákladov
 - niektoré typy energetických a technologických zariadení nemožno dočasne vypnúť, napríklad v oceliarniach či zlievarňach (OFZ, U. S. Steel a i.)

3. Parita kúpnej sily a chudoba

- ekonomický vývoj SR je oproti iným krajinám nižší a naše HDP na obyvateľa (parita kúpnej sily) dosahuje len 73 % z priemeru EÚ (v roku 2022 to bolo 71 %)
- zaujímavosťou je, že napríklad Maďarsko dosahuje nižšiu minimálnu nominálnu mzdu ako my, ale ich parita kúpnej sily je zásadne vyššia
- aj z pohľadu Českej republiky, kde sú úrovne minimálnej mzdy podobné, má ČR výraznejšie lepšiu paritu ako my
- to nehovoríme len my, ale aj Inštitút pre stratégie a analýzy Úradu vlády SR¹
- to znamená, že **mzdové hladiny neznižujú blahobyt našich zamestnancov, ale iné faktory ako napríklad cenová hladina spotrebných tovarov a bývania**
- ide o politiky štátu mimo sféru zamestnávateľov a **odmietame za to znášať dôsledky**
- zároveň sme krajinou s najnižším rizikom príjmovej chudoby v celej EÚ²

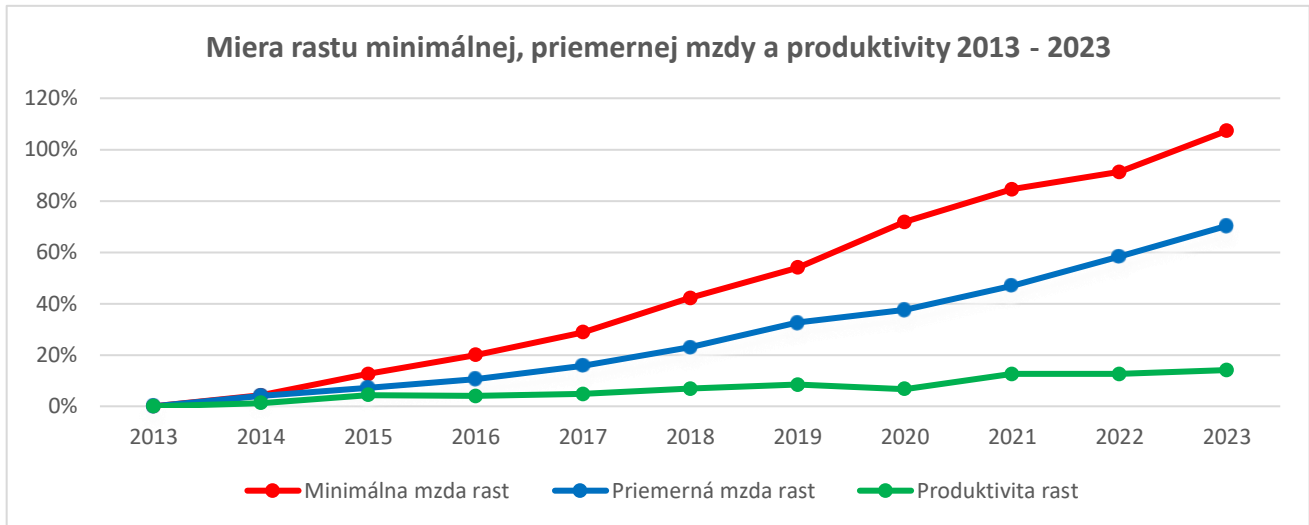
4. Mzdy, produktivita a zamestnanosť

Mzdy a produktivita

- **strata ekonomického výkonu je spôsobená charakterom hospodárstva a výkonom menej produktívnych činností o čom hovorí aj spomalenie rastu produktivity v poslednej dekáde**
- produktivita nebude schopná rásť bez dodatočných reformných krokov, podpory produktívnych investícií, vedy, výskumu a inovácií
- automatizácia je na Slovensku na vysokej úrovni, ale chýba nám pridaná hodnota súvisiaca s vymyslením produktu
- je dôležité investovať do vedy, výskumu a inovácií – musíme zvýšiť superodpočet zo 100 % na 200 %
- v kvalite školstva sme na chvoste EÚ – netvoríme si budúce generácie, s ktorými dokážeme našu produktivitu zvyšovať
- **miera rastu minimálnej mzdy je v priemere rýchlejšia ako rast priemernej mzdy, produktivity a paradoxne aj reálnych miezd** – zvyšovanie MM nemá efekt na kvalitu života

¹ <https://isa.gov.sk/data/mzdy/>

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230614-1>



- Slovensko čelí vysokému daňovému a odvodovému zaťaženiu, v 2024 sa zvýšili zdravotné odvody o ďalšie 1 % – zníženie konkurenčnej investičnej schopnosti
- naproti tomu **nemáme zavedené podporné opatrenia pre nízko príjmové skupiny ako napríklad zníženie daní a odvodov, ktoré sú bežne využívané vo vyspelých krajinách, ktoré ich považujú za investíciu do podpory zamestnania a nie ako stratu príjmu rozpočtu**
- **reálne mzdy vďaka znižovaniu inflácie vzrástli o viac ako 10 %**
- dynamika rastu reálnych miezd v súkromnom sektore je už dlhšiu dobu cca 9 %
- nedostatok pracovníkov bude samostatne tlačiť na dynamický rast miezd – vládne kroky sú nadbytočné

Zamestnanosť

- pretrvával príchod neaktívnych osôb na trh práce a **zamestnanosť historicky prekročila 77 %** - sme blízko k naplneniu cieľu Európskeho piliera sociálnych práv (do 2030 dosiahnuť 78 %)
- ľudské zdroje na Slovensku sú vyčerpané a rastie konkurenčný boj o pracovníkov (nové investície ako Volvo ho ešte vyostria)
- za posledný rok **vzrástol počet voľných miest o 13 %** (10 tisíc) a zamestnávateľia hľadajú 86 tisíc pracovníkov – ide aj o vplyv predčasných dôchodkov po 40 odpracovaných rokoch
- **rastie počet cudzincov** na trhu práce, pripravované zmeny v migračnej politike by ich prílev mali podporiť

ODPORÚČANIA APZD PRE ROK 2025

1. Zrušiť napojenie príplatkov na minimálnu mzdu a určiť ich pevnou sumou:

- opätovným napojením prišlo k **porušeniu dohôd sociálnych partnerov z roku 2022**
- zdôrazňujeme, že oproti iným krajinám dnes **poskytujeme viaceré príplatky vo vyšších percentách** (príplatok za nadčas) a **poskytujeme ich viac typov** (napríklad za sobotu).

Alternatívny návrh: Príplatky alebo ich časť oslobodiť od daní a odvodov – zamestnancom sa zvýši príjem a tlak na rast nákladov sa zníži.

2. Minimálnu mzdu zachovať ako 57 % z priemernej mzdy s cieľom priblížiť sa k pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde k ostatným krajinám EÚ:

- SR už dnes **dosahuje hornú hranicu v pomere MM k priemernej mzde, akú odporúča EÚ**
- pri porovnaní s inými krajinami EÚ však máme pomer vyšší
- zmenou vzorca na 60 % budeme náš pomer najvyšší v regióne
- nižšia parita kúpnej sily je výsledkom vysokých cenových hladín tovarov, služieb a nákladov na bývanie
- v príjmovej chudobe máme naopak jedny z najlepších výsledkov v celej EÚ

3. Stupne náročnosti práce podľa § 120 ZP zrušiť pre súkromný sektor, ale ponechať ich vo verejnom sektore:

- sú **ojedinelým právnym predpisom v rámci celej EÚ**
- okrem nás je zavedená aj v Českej republike, kde ju pre súkromný sektor pre neopodstatnenosť rušia
- zasahujú do práva zamestnávateľa určiť si odmeňovací systém v závislosti od regiónu, dopytu a ponuky na pracovnom trhu
- je zbytočným a zťažujúcim elementom podnikateľského prostredia
- **spôsobuje zjavnú aplikačnú nejasnosť** zaradenia pozícií do jednotlivých stupňov
- **Medzinárodná organizácia práce (MOP) ich už viackrát zhodnotila ako neštandardné**, nad rámec funkcie minimálnej mzdy ako takej a rovnaký postoj k nemu zastáva dodnes
- **štandardom krajín s vyššou mierou flexibility je ponechať ďalšie stupne odmeňovania na kolektívne vyjednávanie** – tým podporujú rozvoj sociálny dialóg, zatiaľ čo na Slovensku nastáva opak

4. Upustiť od zámeru zaviesť reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa

- Na Slovensku **nevidujeme žiaden významný sociálny nezmier** na úrovni podniku
- ide o **goldplating** vo vzťahu k smernici EÚ

- štát si fakticky vynucuje pokrytie kolektívnym vyjednávaním zásahom do voľnosti zmluvných vzťahov nahrádzaním prejavu vôle a núti zamestnávateľov podrobiť sa obsahu
- **efektívnym a overeným nástrojom sú a budú podnikové kolektívne zmluvy**
- z minulých skúsenosti s KZVS vieme, že:
 - **rozširovanie KZVS nemalo vplyv na rast priemernej mzdy**
 - obsahy KZVS boli uzatvárané s rozporom so zákonom (pod úrovňou MM)
 - KZVS v skutočnosti nemusia byť a neboli reprezentatívne
- nie je jasné, aký bude prínos reprezentatívnych KZVS

Alternatívny návrh: upraviť reprezentatívnosť KZVS tak, aby pokrývala viac ako 50 % z celkového počtu zamestnancov v rámci skupiny, rozširovanie nastaviť na úroveň skupiny nie divízie, umožniť rozširovanie na základe dohody zmluvných strán (zamestnávateľa a odbory), nebola záväzná pre zamestnávateľov s podnikovou kolektívnou zmluvou.