

Konatelia a ich odmena resp. minimálna mzda

Často sa stretávame s otázkou, či na konateľa platí Zákonník práce, minimálna mzda, odmena...

Konateľ a jeho odmena

Pozícia konateľa je právne upravená v Obchodnom zákonníku. Konateľ má pri výkone svojej funkcie nárok na **odmenu za výkon funkcie konateľa** spoločnosti, ktorej výšku, čas a spôsob vyplácania určuje valné zhromaždenie (môže byť pritom vyplácaná napr. mesačne ako pravidelný príjem, alebo aj ročne ako nepravidelný príjem).

Konateľ môže svoju funkciu vykonávať aj **bez nároku na odmenu**.

Konateľ vykonáva svoju funkciu na základe **Mandátnej zmluvy** podľa § 566 a nasledujúcich Obchodného zákonníka, ktorá **nemusi byť písomná**, alebo na základe **Zmluvy o výkone funkcie konateľa**, resp. **Zmluvy o výkone funkcie** podľa § 66 ods. 3 Obchodného zákonníka, ktorá **musí mať písomnú formu** a **musí ju navyše schváliť valné zhromaždenie spoločnosti**.

Medzi spoločnosťou a konateľom je **obchodnoprávny vzťah**. Na odmenu konateľa sa tak nevzťahuje Zákonník práce a tým ani minimálna mzda.

Výkon funkcie konateľa sa neriadi pracovnou zmluvou podľa Zákonníka práce!

Konateľ, ktorý je súčasne zamestnanec a jeho mzda

Konateľ spoločnosti môže byť **popri tomto obchodnoprávnom vzťahu so spoločnosťou zároveň v pracovnom pomere so spoločnosťou** (napr. konateľ spoločnosti môže popri funkcii konateľa zároveň zastávať pozíciu generálneho riaditeľa, administratívneho pracovníka, či inú pracovnú pozíciu v rámci spoločnosti).

V takom prípade má konateľ so spoločnosťou uzatvorenú nielen mandátnu zmluvu resp. zmluvu o výkone funkcie ale **aj pracovnú zmluvu v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce**.

V tomto prípade sa na jeho činnosť zamestnanca viažu ustanovenia Zákonníka práce a tak na neho platia aj sadzby minimálnych mzdových nárokov.

Konateľ a povinnosti voči poisťovňam a daňovému úradu

Odmena konateľa aj mzda podliehajú rovnako sociálnemu a zdravotnému poisteniu. Taktiež obe podliehajú rovnakej dani. Takže v oblasti daní a odvodov sú identické.

Ako sa rozhodnúť?

Ak nemá konateľ príjem (odmenu ani mzdu), nemá nárok na stravné pri pracovných cestách ani náhradu za použitie súkromného auta, nemá nárok na stravné lístky...

Ak konateľ príjem má (odmenu alebo mzdu) tak má rovnaké práva ako zamestnanec.

Záver:

Pokiaľ je to jediný zdroj príjmu konateľa, jednoznačne odporúčame odmenu konateľa!

Akú sú odvody z odmeny alebo zo mzdy?

1) Odvody zo mzdy:

zamestnanec - 13,4 % z hrubej mzdy

zamestnávateľ - 35,2 % z hrubej mzdy.

2) Konateľ s pravidelnou odmenou (príjmom):

konateľ - 13,4 %

spoločnosť 34,15 % (neplatí úrazové a garančné poistenie).

3) Konateľ s nepravidelnou odmenou (príjmom):

konateľ - 11 % (neplatí nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti)

spoločnosť 31,75 % (neplatí úrazové, garančné poistenie, nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti).

Pre účely sociálneho poistenia sa príjem rozpočíta pomernými časťami za predošlé mesiace roka, poistné sa vypočíta spätne za predošlé mesiace. V zdravotnej poisťovni sa konateľ prihlasuje ako zamestnanec s nepravidelným príjmom na posledný deň v mesiaci, ktorý predchádza mesiacu v ktorom je príjem vyplatený. Ak nie je konateľ poistený z iného dôvodu (zamestnanec s pracovnou zmluvou alebo SZČO), musí sa prihlásiť ako samoplatiteľ zdravotného poistenia, pretože ako konateľ bude prihlásený len na jeden deň v roku, ak bude odmena konateľa vyplatená len raz ročne.

Zákonník práce § 120

Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(3) Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec

vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy,

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvýšia.

(6) U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval určený týždenný pracovný čas alebo má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, sa sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci.

(7) Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za hodinu a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu zvýšená podľa odseku 5 sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za mesiac a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za mesiac znížená podľa odseku 6 sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov.

Príloha č.1 k zákonu č. 311/2001 Z. z.

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- 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 sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepcných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepcných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.