ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1988

Vyhlásené: 30.12.1988 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

**235**

# VYHLÁŠKA
**Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí**
z 27. decembra 1988
**o zisťovaní a používaní priemerného zárobku**

Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí podľa § 275 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 188/1988 Zb. po prerokovaní s Federálnym ministerstvom financií a po dohode s Ústrednou radou odborov a Zväzom družstevných roľníkov ustanovuje:

## PRVÁ ČASŤ
## ZISŤOVANIE A POUŽÍVANIE PRIEMERNÉHO ZÁROBKU

### § 1
### Úvodné ustanovenie

Pri zisťovaní a používaní priemerného zárobku na pracovnoprávne účely sa postupuje podľa tejto vyhlášky, pokiaľ iný všeobecne záväzný pracovnoprávny predpis[1]) neustanovuje inak.

### § 2

(1) Priemerný zárobok sa zisťuje z hrubého zárobku (§ 3) zúčtovaného k výplate v rozhodnom období (§ 4) a z doby odpracovanej v rozhodnom období určenej podľa § 7 ods. 2 a § 9.

(2) Priemerný zárobok, ktorý sa po prvý raz zistil v bežnom kalendárnom roku, sa používa do konca tohto roka, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

### § 3
### Hrubý zárobok

(1) Do hrubého zárobku sa zahŕňa mzda,[2]) ktorá sa pracovníkovi v rozhodnom období zúčtovala k výplate a podlieha dani zo mzdy, s výnimkami ustanovenými v odseku 3. Do hrubého zárobku sa zahŕňa aj mzda, ak sa z nej nevykonáva zrážka dane zo mzdy len preto, že zárobok nedosahuje zdaniteľnú výšku. Mzda, prípadne odmena za vedľajšiu činnosť (§ 71 Zákonníka práce) sa posudzuje samostatne.

(2) Do hrubého zárobku sa nezahŕňajú peňažné plnenia poskytované organizáciou, ktoré nie sú mzdou za prácu vykonanú v pracovnom pomere, ani náhrada mzdy a náhrada výdavkov v súvislosti s výkonom práce.[3]) Do hrubého zárobku sa nezahŕňajú druhy mzdy, ktoré sú od dane zo mzdy úplne alebo sčasti oslobodené,[4]) a ďalej tieto druhy miezd (príjmov):

a) stabilizačné a náborové odmeny (príspevky),

b) podiely na hospodárskych výsledkoch alebo doplnkové odmeny členov výrobných družstiev,

c) naturálne požitky a iné obdobné plnenia, ktoré pracovníkovi prislúchajú aj za dobu neprítomnosti v práci, a ich finančná náhrada, ak sa neodoberú,

d) mzdové vyrovnanie a ďalšie peňažné plnenia poskytované pri uvoľňovaní a prevádzaní pracovníkov v baníctve alebo v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení.

(3) Do hrubého zárobku sa však zahŕňajú, aj keď sú oslobodené od dane zo mzdy,

a) mzdy nevidomým pracovníkom,

b) mzdy členom záchranných zborov zriadených podľa osobitných predpisov pre rizikové pracoviská, poskytnuté za činnosť pri záchranárskom zásahu,

c) mzdy, z ktorých sa daň nezráža podľa medzinárodných zmlúv o zamedzení dvojakého zdanenia,

d) odmeny poslancov národných výborov, ktorí sú pre výkon funkcie dlhodobo uvoľnení zo svojho doterajšieho zamestnania.

(4) Ročné odmeny (ročné prémie) vedúcim pracovníkom poskytované podľa mzdových predpisov alebo vnútorných mzdových predpisov o hmotnej zainteresovanosti vedúcich pracovníkov sa do hrubého zárobku zahŕňajú, pokiaľ sa ich výška určí percentnou sadzbou zo základného platu dosiahnutého za kalendárny rok.

(5) U pracovníkov odmeňovaných mesačnou mzdou, ktorým sa poskytoval doplatok do priemerného zárobku,[5]) sa tento doplatok zahŕňa do ostatných zložiek mzdy, s výnimkou prípadov uvedených v § 4 ods. 7 druhej vete.

## § 4
## Rozhodné obdobie

(1) Pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak, je rozhodným obdobím predchádzajúci kalendárny rok. Priemerný zárobok sa zisťuje k 1. januáru bežného kalendárneho roka.

(2) Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu predchádzajúceho kalendárneho roka je rozhodným obdobím doba od vzniku pracovného pomeru do konca predchádzajúceho kalendárneho roka.

(3) Ak pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na päť pracovných dní neodpracoval k 1. januáru bežného kalendárneho roka v rozhodnom období podľa odsekov 1 a 2 aspoň 70 dní alebo pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na viac ako päť dní 80 dní, predlžuje sa rozhodné obdobie do konca zúčtovacieho obdobia predchádzajúceho dňu, ku ktorému treba priemerný zárobok zistiť.

(4) Pri vzniku pracovného pomeru v bežnom kalendárnom roku je rozhodným obdobím doba od vzniku pracovného pomeru do konca zúčtovacieho obdobia predchádzajúceho dňu, ku ktorému treba priemerný zárobok zistiť; ustanovenie odseku 3 platí aj tu.

(5) Rovnaké rozhodné obdobie ako pri vzniku pracovného pomeru je pri

a) nástupe do práce po skončení sústavnej prípravy na budúce povolanie zabezpečované organizáciou u mladistvých[6]) a zaradení na prácu podľa pracovnej zmluvy po skončení nástupnej praxe a ďalšieho zapracovania (obdobie základného odborného rastu) u absolventov stredných a vysokých škôl,

b) zmene spôsobu odmeňovania spočívajúcej v tom, že pracovník odmeňovaný dosiaľ hodinovou mzdou je odmeňovaný mesačnou mzdou a naopak, a pri zmene spôsobu odmeňovania pri prechode na zmiešanú alebo podielovú mzdu z inej mzdovej formy a naopak,

c) opätovnom nástupe do práce po skončení výkonu verejnej funkcie, ktorý trval aspoň jeden rok, po skončení vojenskej základnej (náhradnej) služby, ďalšej materskej dovolenky a výkonu trestu odňatia slobody,

d) prevedení na inú prácu v súvislosti s uložením trestu nápravného opatrenia alebo zákazu činnosti a pri návrate na pôvodnú prácu po skončení výkonu týchto trestov,

e) zmene pracovnej činnosti alebo nástupe na nové pracovisko v rámci tej istej organizácie, ku ktorej došlo v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení.

(6) Pri skončení doterajšieho pracovného pomeru a vzniku nového pracovného pomeru pracovníka k tej istej organizácii v najbližší nadväzujúci pracovný deň sa rozhodné obdobie posudzuje rovnako ako pri nepretržitom trvaní toho istého pracovného pomeru.

(7) Do rozhodného obdobia sa nezahŕňajú kalendárne mesiace, za ktoré sa pracovníčke poskytoval vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve a za ktoré sa pracovníkovi poskytovalo mzdové vyrovnanie. Do rozhodného obdobia sa nezahŕňajú tiež kalendárne mesiace, za ktoré sa pracovníkovi poskytoval doplatok do priemerného zárobku,[5]) pokiaľ v súvislosti so skončením poskytovania tohto doplatku dochádza k trvalej zmene základnej mzdy podľa § 10; v tomto prípade sa do rozhodného obdobia nezahŕňajú ani pri zisťovaní priemerného zárobku v nasledujúcom kalendárnom roku. V týchto prípadoch sa neprihliada ani na zárobok zúčtovaný za tieto kalendárne mesiace.

## § 5
## Pravdepodobný zárobok

(1) Pravdepodobný zárobok sa používa namiesto priemerného zárobku, ak v rozhodnom období pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na päť pracovných dní, prípadne na menej než päť pracovných dní alebo nerovnomerne na jednotlivé dni v týždni neodpracoval aspoň 70 dní, alebo pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na viac než päť pracovných dní neodpracoval aspoň 80 dní.

(2) Pravdepodobný zárobok sa zisťuje ku dňu, keď vznikla potreba zistiť ho. Po prvý raz zistený pravdepodobný zárobok sa používa vždy do doby odpracovania 70 (80) dní a v tejto dobe sa znova nezisťuje, pokiaľ nedošlo k trvalej zmene základnej mzdy, k prípadom posudzovaným ako vznik pracovného pomeru alebo ku zmene dojednanej dĺžky týždenného pracovného času.

(3) Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo zárobku, ktorý pracovník dosiahol od začiatku rozhodného obdobia, prípadne upraveného podľa priemerného zárobku pracovníkov vykonávajúcich v organizácii rovnakú alebo podobnú prácu, a ak to nie je možné, podľa zárobku ustanoveného podľa mzdových predpisov, vnútorných mzdových predpisov alebo kolektívnej zmluvy. Pravdepodobný zárobok sa úmerne kráti pre neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Úprava pravdepodobného zárobku sa vykoná, ak by bez nej došlo k neodôvodnenému zvýhodneniu alebo znevýhodneniu pracovníka.

(4) Pravdepodobný zárobok sa používa až do konca kalendárneho roka v prípadoch, keď v dôsledku dĺžky obdobia, za ktoré sa v organizácii poskytujú niektoré ostatné zložky mzdy, je priemerný zárobok zistený po odpracovaní 70 (80) dní nižší, než pravdepodobný zárobok zistený podľa odsekov 2 a 3; tým nie je dotknuté ustanovenie § 4 ods. 5 a § 10.

## § 6
## Odpracované dni

Pre posúdenie, či sa predlžuje rozhodné obdobie (§ 4 ods. 3) a posúdenie, či sa použije pravdepodobný zárobok (§ 5 ods. 1) sa považuje za odpracovaný deň, v ktorom pracovník

a) vykonával prácu podľa rozvrhu smien,

b) čerpal náhradné voľno,

c) mal neospravedlnenú neprítomnosť v práci.

Pritom sa neprihliada na kalendárne mesiace, ktoré sa podľa § 4 ods. 7 do rozhodného obdobia nezahŕňajú.

**Spôsob zisťovania priemerného zárobku**

**§ 7**

(1) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok, prípadne ako priemerný denný zárobok, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak. Priemerný denný zárobok sa zisťuje prepočtom z priemerného hodinového zárobku podľa priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich podľa rozvrhu určeného týždenného pracovného času pracovníka na pracovný deň; priamo sa zisťuje, len ak nemožno vzhľadom na spôsob evidencie pracovného času a stav výpočtovej techniky zisťovať priemerný hodinový zárobok.

(2) Priemerný hodinový (denný) zárobok pracovníka včítane mzdy za prácu nadčas sa zisťuje

a) u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou tak, že sa hrubý zárobok delí počtom pracovných hodín (dní) pripadajúcich podľa rozvrhu určeného týždenného pracovného času pracovníka na rozhodné obdobie; tento počet sa znižuje o hodiny (dni) ospravedlnenej neprítomnosti v práci a zameškané pre väzbu,

b) u pracovníkov odmeňovaných mesačnou mzdou tak, že sa k pomernej časti mesačnej základnej mzdy pripadajúcej na jednu hodinu (deň) pripočíta priemer ostatných zložiek mzdy zistený podľa písmena a); pri zisťovaní pomernej časti mesačnej základnej mzdy sa vychádza z mesačnej základnej mzdy vo výške, ktorá by pracovníkovi prislúchala v mesiaci, v ktorom sa mu poskytuje náhrada mzdy, keby po celý mesiac pracoval. Ak pracovník v rozhodnom období neospravedlnene zameškal prácu, postupuje sa ako u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou podľa písmena a).

(3) Ak spôsob evidencie pracovného času neumožňuje zistenie priemerného hodinového zárobku podľa odseku 2, môže sa zistiť tak, že sa priemerný denný zárobok (priemer ostatných zložiek mzdy) delí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich podľa rozvrhu určeného týždenného pracovného času pracovníka na pracovný deň.

(4) Priemerný hodinový (denný) zárobok bez mzdy za prácu nadčas sa u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou zisťuje tak, že sa hrubý zárobok zníži o mzdu za prácu nadčas včítane príplatku za ňu a delí sa počtom pracovných hodín (dní) zisteným podľa odseku 2 písm. a). Ak výkony dosiahnuté počas práce nadčas nemožno zistiť oddelene od výkonov dosiahnutých v určenom týždennom pracovnom čase, delí sa hrubý zárobok znížený o príplatok za prácu nadčas počtom hodín (dní) odpracovaných v rozhodnom období, zvýšeným o hodiny (dni) neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(5) U pracovníkov odmeňovaných mesačnou mzdou sa na účely používania priemerného zárobku bez mzdy za prácu nadčas zisťuje priemer ostatných zložiek mzdy obdobne podľa odseku 4.

**§ 8**

(1) Ak pracovníkovi bola v rozhodnom období zúčtovaná k výplate ročná odmena alebo ročná prémia (ich časť), pokiaľ sa zahŕňa do hrubého zárobku a prislúcha za kalendárny rok bezprostredne predchádzajúci roku, v ktorom bola zúčtovaná k výplate, zistí sa jej priemer (priemer jej časti) oddelene tak, že sa delí počtom hodín (dní) odpracovaných v kalendárnom roku,

za ktorý prislúcha. Tento priemer sa pripočíta k priemeru zistenému podľa predchádzajúcich ustanovení; pritom sa u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou hrubý zárobok zníži o tieto ročné odmeny alebo ročné prémie (ich časť), u pracovníkov odmeňovaných mesačnou mzdou sa o ne znížia ostatné zložky mzdy uvedené v § 7 ods. 2 písm. b).

(2) Ak v rozhodnom období predĺženom podľa § 4 ods. 3 boli zúčtované dve také ročné odmeny alebo ročné prémie (ich časti), postupuje sa obdobne podľa odseku 1 s tým, že sa ich súčet delí počtom odpracovaných hodín (dní) v kalendárnych rokoch, za ktoré prislúchajú.

**§ 9**

(1) Počet pracovných hodín (dní), ktorými sa podľa § 4 až 8 delí hrubý zárobok, sa neznižuje o hodiny (dni)

a) náhradného voľna,

b) neospravedlnenej neprítomnosti v práci,

c) sviatkov, keď pracovník nepracuje preto, že je sviatok, ak sa mu zaň mesačná mzda nekráti.[7])

(2) Ustanovenie odseku 1 platí aj pre zisťovanie priemeru ostatných zložiek mzdy uvedených v § 7 ods. 2 písm. b) a priemeru ročnej odmeny alebo ročnej prémie uvedenej v § 8.

**§ 10**
**Trvalá zmena základnej mzdy**

(1) Za trvalú zmenu základnej mzdy sa na účely zisťovania priemerného zárobku považuje zmena základnej mzdy

a) v rámci ustanoveného rozpätia príslušnej mzdovej tarify,

b) pri zmene tarifnej triedy (funkcie) a zmene osobnej (kvalifikačnej) triedy u robotníkov,

c) v súvislosti so zmenou tarifnej stupnice s výnimkou prípadov, keď ku zmene dochádza v súvislosti s prechodom na iný pracovný čas,[8])

d) pri zmene percenta podielu z docielenej tržby u pracovníkov odmeňovaných podielovou mzdou, ak k nej dôjde pre zmenu osobnej (kvalifikačnej) triedy pracovníka alebo pre zmenu triedy ním vykonávanej práce,

e) v súvislosti s priznaním, zmenou alebo odobratím osobného platu,

f) v súvislosti s prevedením na inú prácu v prípadoch uvedených v § 37 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, pokiaľ nejde o prevedenie na inú prácu uvedené v § 4 ods. 5 písm. d).

(2) Ako pri trvalej zmene základnej mzdy sa postupuje pri zmene dojednanej dĺžky týždenného pracovného času s tým, že výška ostatných zložiek mzdy zúčtovaných v rozhodnom období sa upraví podľa pomeru dĺžky nového a skoršieho pracovného času; to neplatí pri skrátení týždenného pracovného času bez zníženia mzdy.

(3) Pri zavádzaní skráteného týždenného pracovného času bez zníženia mzdy sa po jeho skrátení používa doterajší priemerný zárobok s tým, že u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou sa priemerný hodinový zárobok prepočíta podľa pomeru dĺžky skoršieho a skráteného týždenného pracovného času.

(4) Za trvalú zmenu základnej mzdy sa nepovažuje

a) ak je pracovník odmeňovaný dočasne mzdou vo výške priemerného zárobku,[9])

b) prevedenie pracovníka na inú prácu, ak sa mu k novej mzde poskytuje doplatok do priemerného zárobku,[5])

c) prechod z úkolovej mzdy na časovú a naopak,

d) zmena triedy vykonávanej práce u robotníkov,

e) zmeny základnej mzdy podľa odseku 1 písm. a) až d), ktoré sa v priebehu rozhodného obdobia opakujú.

(5) Pri trvalej zmene základnej mzdy sa zisťuje priemerný zárobok pracovníkov odmeňovaných

a) mesačnou mzdou z novej základnej mzdy a oddelene z ostatných zložiek mzdy,

b) hodinovou mzdou z priemeru nového bežne mesačne zúčtovávaného zárobku, pre ktorého zistenie sa začína rozhodné obdobie od trvalej zmeny základnej mzdy a končí sa rovnako ako rozhodné obdobie v prípadoch uvedených v § 4 ods. 1 až 4, a oddelene z ostatných zložiek mzdy.

Pre zistenie priemeru ostatných zložiek mzdy uvedených v písmenách a) a b) je rozhodným obdobím doba ustanovená v § 4, bez ohľadu na trvalú zmenu základnej mzdy.

## DRUHÁ ČASŤ
## ZISŤOVANIE A POUŽÍVANIE PRIEMERNÉHO ZÁROBKU V NIEKTORÝCH OSOBITNÝCH PRÍPADOCH

### § 11

Na účely náhrady mzdy pri prekážkach v práci kratších než jedna smena sa používa priemerný zárobok bez mzdy za prácu nadčas (§ 7 ods. 4). U pracovníkov odmeňovaných mesačnou mzdou sa pri týchto prekážkach v práci poskytuje náhrada mzdy vo výške pomernej časti mesačnej základnej mzdy; pokiaľ sa im však niektorá zložka mzdy vyjadrujúca osobné ohodnotenie za túto dobu kráti, používa sa priemerný zárobok bez mzdy za prácu nadčas (§ 7 ods. 5).

### § 12

(1) Na účely náhrady mzdy za dovolenku na zotavenie sa používa priemerný denný zárobok (§ 7 ods. 1).

(2) Na účely náhrady mzdy za dovolenku na zotavenie pracovníkov v doprave alebo spojoch, ktorí čerpajú dovolenku v kalendárnych dňoch,[10]) sa priemerný zárobok pripadajúci na jeden kalendárny deň zisťuje z počtu kalendárnych dní v rozhodnom období, zníženého o dni ospravedlnenej neprítomnosti v práci a zameškané pre väzbu. Dni, ktoré sa takto odpočítavajú, sa uvádzajú v kalendárnych dňoch bez ohľadu na to, za koľko dní bola poskytnutá náhrada mzdy; pritom sa postupuje obdobne podľa § 9.

### § 13
### Dohody o pracovnej činnosti

Priemerný zárobok pracovníkov činných podľa dohody o pracovnej činnosti sa na účely náhrady škody a v ostatných prípadoch dojednaných v dohode zisťuje obdobne ako priemerný zárobok u pracovníkov v pracovnom pomere; ak sa pracovná činnosť vykonáva nepravidelne, vychádza sa pri výpočte priemerného zárobku z počtu kalendárnych dní v rozhodnom období.

### § 14
### Priemerný zárobok u niektorých pracovníkov v obchodných organizáciách

(1) Pri zisťovaní priemerného zárobku u pracovníkov v obchodných organizáciách sa postupuje podľa § 2 až 11, § 12 ods. 1 a § 13, pokiaľ ďalej nie je ustanovené inak.

(2) Rovnako ako pri vzniku pracovného pomeru sa posudzuje rozhodné obdobie u pracovníkov odmeňovaných

a) zmiešanou podielovou alebo zmiešanou úkolovou alebo kolektívnou podielovou mzdou, ak u nich dôjde k trvalej zmene tarifnej triedy spojenej so zmenou základného platu,

b) individuálnou podielovou mzdou pri zmene percenta podielu z dosiahnutej tržby, ak k nej došlo pre zmenu tarifnej (osobnej) triedy pracovníka.

(3) Pri pracovníkoch odmeňovaných zmiešanou podielovou alebo zmiešanou úkolovou mzdou sa na účely zistenia priemerného zárobku používa namiesto mesačnej základnej mzdy pevná časť mzdy určená podľa všeobecne záväzných mzdových predpisov.

(4) U obchodnoprevádzkových pracovníkov, s výnimkou pracovníkov závodných a školských stravovacích a ubytovacích zariadení, a u technicko-hospodárskych pracovníkov a robotníkov, ktorí pracujú v kolektíve s obchodnoprevádzkovými pracovníkmi a sú spolu s nimi odmeňovaní kolektívne, sa

a) priemerný zárobok zisťuje rovnako ako u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou,

b) pri zmene spôsobu odmeňovania v súvislosti s prechodom na zmiešanú alebo podielovú mzdu z inej mzdovej formy a naopak rozhodné obdobie neposudzuje rovnako ako pri vzniku pracovného pomeru.

## § 15
## Priemerný zárobok na účely náhrady škody

(1) Priemerným zárobkom pracovníka na účely náhrady škody a na určenie náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru je, pokiaľ ďalej nie je ustanovené inak, priemerný zárobok zistený podľa § 2 až 11, § 13 a 14 s tým, že sa do základu pre jeho výpočet zahŕňajú aj podiely na hospodárskych výsledkoch alebo doplnkové odmeny členov výrobných družstiev, a ročné odmeny (ročné prémie) vedúcim pracovníkom, aj keď sa ich výška určí percentnou sadzbou z predpokladaného ročného základného platu a za dobu neprítomnosti v práci sa nekrátia; pokiaľ sa nezúčtovali, zahrnú sa do základu pre výpočet priemerného zárobku v skutočne dosiahnutej, prípadne v pravdepodobnej výške.

(2) Na účely náhrady škody sa priemerný hrubý mesačný zárobok zisťuje u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou vynásobením priemerného hodinového (denného) zárobku včítane prípadnej mzdy za prácu nadčas a príplatku za ňu priemerným počtom pracovných hodín (dní) v roku. U pracovníkov odmeňovaných mesačnou mzdou sa k mesačnej základnej mzde pripočíta priemer ostatných zložiek mzdy pripadajúci na jeden mesiac zistený podľa prvej vety.

(3) Podľa odseku 2 sa u pracovníkov s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na päť pracovných dní priemerný hodinový zárobok vynásobí, ak je týždenný pracovný čas

a) 42 1/2 hodiny, 184,79 hodinami,

b) 41 1/4 hodiny, 179,35 hodinami,

c) 40 hodín, 173,92 hodinami,

d) 36 hodín, 156,53 hodinami;

priemerný denný zárobok sa vynásobí 21,74 dňami. Pri inom rozvrhnutí týždenného pracovného času než na päť pracovných dní sa prepočítací koeficient pre priemerný hodinový zárobok zistí vynásobením priemerného počtu pracovných dní priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich na pracovný deň.

(4) Na účely náhrady za stratu na zárobku a v ďalších prípadoch, keď sa na účely náhrady škody vychádza z priemerného mesačného čistého zárobku pracovníka, sa tento zárobok zisťuje z hrubého priemerného mesačného zárobku (odseky 2 a 3) odpočítaním dane zo mzdy podľa sadzby príslušnej pre pracovníka v mesiaci, v ktorom vznikol nárok na náhradu; rovnako sa postupuje, ak sa vychádza z priemerných zárobkov spolupracovníkov.

**§ 16**

Ak je pri používaní priemerného zárobku potrebné zistiť priemerný mesačný zárobok v iných prípadoch než na účely náhrady škody,[11]) postupuje sa obdobne podľa § 15 ods. 2 až 4.

**Priemerný zárobok pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom**

**§ 17**

Priemerným zárobkom pracovníka pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom je priemerný zárobok zistený podľa § 15 s výnimkou prípadov, keď je ďalej ustanovené inak; pokiaľ sa však priemerný zárobok zisťuje pre náhradu za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti (§ 194 Zákonníka práce), nezahŕňajú sa do jeho základu druhy miezd (príjmov) uvedené v § 15 ods. 1.

**§ 18**

U žiaka základnej školy, osobitnej školy a pomocnej školy je pre určenie výšky náhrady škody[12]) priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej úrazom priemerný zárobok, ktorý dosahujú pracovníci v povolaní, v ktorom by sa tento žiak s prihliadnutím na jeho duševné a telesné schopnosti pred úrazom mohol uplatniť po skončení povinnej školskej dochádzky.

**§ 19**

U žiaka stredného odborného učilišťa alebo osobitného odborného učilišťa je pre určenie náhrady škody[13]) priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej úrazom

a) po dobu prípravného obdobia odmena, ktorá mu prislúcha podľa príslušných právnych predpisov, včítane hodnoty ubytovania a stravovania poskytnutých úplne alebo čiastočne bezplatne,

b) po dobu odborného rozvoja, keď nemohol vykonávať v rámci praktického vyučovania produktívnu prácu, čistý zárobok, ktorý v tejto dobe priemerne dosiahli v organizácii pri výkone produktívnych prác ostatní žiaci toho istého učebného alebo študijného odboru,

c) odo dňa, keď sa mala skončiť jeho príprava na povolanie v učebnom alebo študijnom odbore, priemerný zárobok pracovníkov vykonávajúcich v organizácii prácu toho druhu, na ktorú bol žiak pripravovaný.

**§ 20**

U žiaka gymnázia, strednej odbornej školy a študenta vysokej školy je pre určenie výšky náhrady škody[14]) priemerným zárobkom pred vznikom škody

a) u žiaka gymnázia priemerný zárobok, ktorý by tento žiak mohol dosiahnuť v povolaní vykonávanom po získaní úplného stredného vzdelania,

b) u žiaka strednej odbornej školy priemerný zárobok, ktorý dosahujú kvalifikovaní pracovníci v povolaní, na ktoré sa žiak pripravoval,

c) u študenta vysokej školy priemerný zárobok, ktorý by tento študent mohol dosiahnuť v povolaní vykonávanom po získaní vysokoškolského vzdelania.

### § 21

U občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú v pracovnom pomere a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa právnych predpisov o sociálnom zabezpečení, je priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom,[15]) mzdová tarifa určená pre odmeňovanie za výkon povolania podľa kvalifikácie získanej touto prípravou, a ak je mzdová tarifa určená rozpätím, jej spodná hranica, vždy však najmenej vo výške 1 600 Kčs.

### § 22

U osôb povolaných na službu v ozbrojených silách je priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom pravdepodobný zárobok ustanovený podľa § 17. Ak pred nástupom tejto služby neboli z vážnych dôvodov v pracovnom pomere alebo v členskom pomere k družstvu, vychádza sa zo zárobku, ktorý by mohli dosiahnuť vzhľadom na svoju kvalifikáciu.

### § 23

Odo dňa, keď sa pracovník stal invalidným alebo čiastočne invalidným následkom pracovného úrazu, ktorý utrpel do piatich rokov po skončení povinnej školskej dochádzky alebo štúdia, je priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom priemerný zárobok jeho spolupracovníkov vykonávajúcich prácu toho druhu, na ktorú sa postihnutý pracovník pripravoval, pokiaľ je to pre neho výhodnejšie.

### § 24
### Priemerný zárobok pred vznikom škody spôsobenej chorobou z povolania

(1) Pri zisťovaní priemerného zárobku pred vznikom škody spôsobenej chorobou z povolania sa postupuje podľa § 17 až 23.

(2) U pracovníka, ktorý bol pre ohrozenie chorobou z povolania alebo pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície prevedený na inú prácu[16]) a u ktorého bola choroba z povolania zistená až po tomto prevedení, sa vychádza pri výpočte náhrady za stratu na zárobku, pokiaľ je to pre pracovníka výhodnejšie, z priemerného zárobku zisteného naposledy predo dňom prevedenia na inú prácu. To isté platí, ak bola na inú prácu prevedená žena z dôvodu tehotenstva alebo materstva (§ 153 Zákonníka práce).

### § 25
### Priemerný zárobok u žiakov a študentov pri ich zodpovednosti za škodu

Pri zodpovednosti žiakov a študentov za škodu[17]) sa v prípadoch, keď Zákonník práce používa pri úprave zodpovednosti pracovníka za škodu pojem priemerný mesačný zárobok, tým rozumie

a) u žiakov stredných odborných učilíšť alebo osobitných odborných učilíšť odmena, ktorá im prislúcha podľa právnych predpisov o finančnom a hmotnom zabezpečení žiakov stredných škôl pripravujúcich sa na robotnícke povolania v učebných a študijných odboroch,

b) u žiakov gymnázií alebo stredných odborných škôl najvyššia odmena, ktorá prislúcha žiakom stredných odborných učilíšť v prípravnom období podľa právnych predpisov o finančnom a hmotnom zabezpečení žiakov v prípravnom období,

c) u študentov vysokých škôl najvyššia suma prospechového štipendia, ktorú možno priznať týmto študentom podľa právnych predpisov o poskytovaní štipendií a príspevkov študentom vysokých škôl.

## TRETIA ČASŤ
## ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### § 26

Zrušuje sa

a) vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 112/1975 Zb., ktorou sa upravujú niektoré podrobnosti o zisťovaní priemerného zárobku,

b) úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí zo 7. marca 1984 č. F-43-8741-4301-220284 o zisťovaní priemerného zárobku u niektorých pracovníkov v obchodných organizáciách (registrovaná v čiastke 6/1984 Zb.).

### § 27
### Účinnosť

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1989.

**Minister:**

**M. Boďa v. r.**

1) Napríklad § 12 nariadenia vlády ČSSR č. 99/1987 Zb. o pracovnoprávnych vzťahoch pracovníkov medzinárodných hospodárskych organizácií, § 13 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 102/1987 Zb. o pracovnom uplatnení a hmotnom zabezpečení pracovníkov v baníctve trvale nespôsobilých na doterajšiu prácu.

2) § 112 ods. 1 Zákonníka práce.

3) Napríklad vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 33/1984 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 57/1979 Zb. o náhradách za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách v znení vyhlášky č. 2/1984 Zb.

4) § 4 vyhlášky Federálneho ministerstva financií, Ministerstva financií ČSR a Ministerstva financií SSR č. 161/1976 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o dani zo mzdy.

5) § 115 Zákonníka práce.

6) Vyhláška Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy č. 132/1967 Zb. o odmeňovaní a hmotnom zabezpečení mladistvých nastupujúcich po skončení povinnej školskej dochádzky priamo do pracovného pomeru.

7) § 55 ods. 1 písm. d) nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

8) Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom.

9) Napríklad ustanovenia všeobecne záväzných mzdových predpisov o odmeňovaní robotníkov pri pridelení niektorých krátkodobých úloh.

10) § 102 ods. 5 druhá veta Zákonníka práce.

11) Napríklad § 4 ods. 2 a § 18 ods. 2 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 74/1970 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení, v znení neskorších predpisov.

12) § 39 ods. 2 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb.

13) § 39 ods. 3 písm. a) nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb.

14) § 39 ods. 3 písm. b) a § 39 ods. 4 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb.

15) § 40 ods. 2 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb.

16) § 37 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

17) § 39 ods. 1 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.